



Workcamp 2

Entgelttransparenzgesetz

**betrieblich** nutzen



# DAS ENTGELT- TRANSPARENZGESETZ BETRIEBLICH NUTZEN

Betriebsrätinnen Tag der IG Metall Baden-Württemberg  
25. Juli 2019

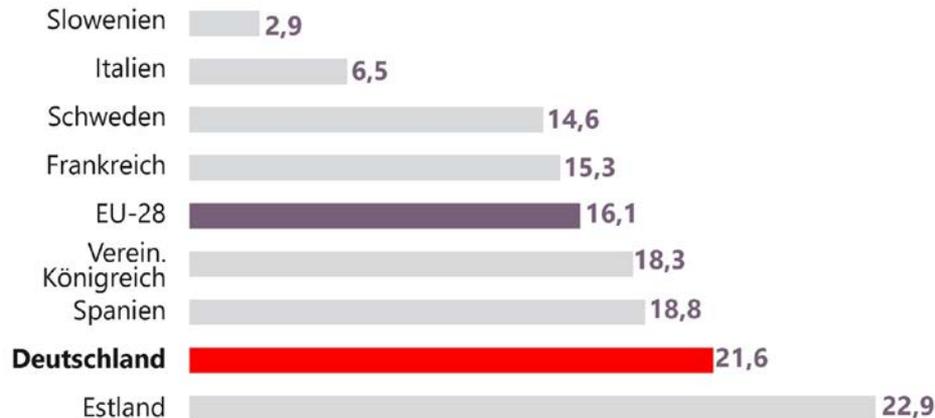


# WIE SIND DIE ENTGELTE VERTEILT?



# ENTGELTLÜCKE IM EU-VERGLEICH

Deutschland gehört zu den Schlusslichtern



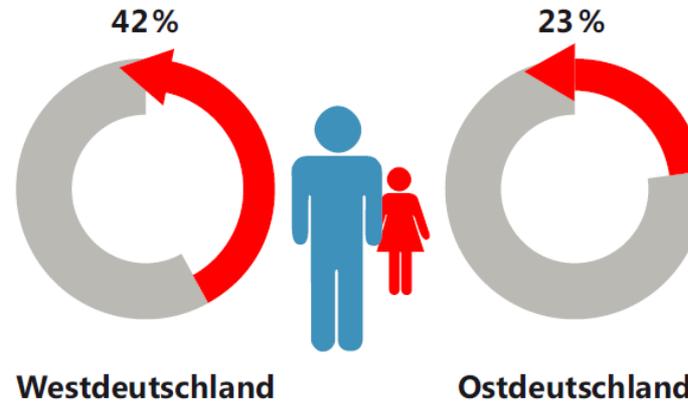
Quelle: WSI 2016 mit Daten Eurostat /  
Entgeltunterschied in europäischen Ländern in 2014



# ALTERSARMUT IST WEIBLICH

Denn am Ende des Erwerbslebens steht eine riesige Rentenlücke

Bei den Alterseinkommen beträgt der Rückstand der Frauen gegenüber den Männern ...



Quelle:  
Böckler  
Impuls  
02/2017



# FRAUEN HABEN 50 PROZENT WENIGER

Die Entgeltnachteile der Frauen summieren sich über den Erwerbsverlauf



Quelle:  
Hamburgerisches  
Weltwirtschaftsinstitut (HWWI) 2017



# ENTGELTUNTERSCHIEDE IN BRANCHEN

Branche	Männer	Frauen	Entgeltlücke
Herstellung von Textilien	3.677	2.721	26%
Herstellung von Bekleidung	5.231	3.432	34,39%
Metallerzeugung/ -bearbeitung	4.757	4.431	6,85%
Herstellung von Kraftwagen und Kfz-Teilen	5.986	5.203	13,08%
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	5.708	4.092	28,31%
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	5.380	3.813	29,13%
Maschinenbau	5.188	4.444	14,34%
Metall- und Elektroindustrie	5.132	4.144	19,25%



# TARIFVERTRÄGE SORGEN FÜR ENTGELTGLEICHHEIT

► In Betrieben mit Tarifvertrag ist die Entgeltlücke

**10 Prozentpunkte** niedriger als in

Betrieben ohne Tarifbindung.



# AUSLÖSER DER UNGLEICHHEIT

## Arbeitszeit

- Teilzeitfalle
- Vereinbarkeitsprobleme
- Geringere Zulagen bei Teilzeitbeschäftigung

## Entwicklungsperspektiven

- Frauen fehlen in Führungspositionen
- „Sackgassen“-Arbeitsplätze ohne Aufstiegsperspektive
- Personalauswahl

## Rollenbilder

- Nachgeben und Konfliktvermeidung bei Gehaltsverhandlungen
- „hartes“ Verhandeln wird negativ sanktioniert

## „Frauenberufe“

- Eingruppierung
- Bewertung von Belastung und Leistung
- Abwertung sozialer Berufe



# **DAS ENTGELTTRANSPARENZ- GESETZ**



# WIE WIRKT DAS GESETZ?

## Drei Instrumente

- ▶ **Individueller Auskunftsanspruch**, gilt für Männer und Frauen in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, sie können vom jeweils anderen Geschlecht Auskunft über das Medianeinkommen erhalten (wenn es 7 Beschäftigte gibt, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit ausüben)
- ▶ **Betriebliches Prüfverfahren**, Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen
- ▶ **Berichtspflicht**, Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten müssen alle drei / fünf Jahre einen Bericht zur Entgeltgleichheit vorlegen (Kapitalgesellschaften)



# WELCHE RECHTE HAT DER BETRIEBSRAT?

- ▶ Der Betriebsrat fördert die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (§ 80 Abs. 1 Nummer 2a BetrVG).
- ▶ Laut Gesetzgeber wenden sich die Beschäftigten mit ihrem Auskunftsanspruch an den Betriebsrat, der diesen erfüllen soll (§ 14 Satz 1 EntgTranspG). In der Praxis zeigte sich aber, dass die Arbeitgeber den Auskunftsanspruch übernehmen.
- ▶ Der Betriebsausschuss hat Einblick in die Bruttolohn- und –gehaltslisten (§ 13 Satz 2 EntgTranspG).
- ▶ Der Betriebsrat kann eine Betriebsvereinbarung zum Gesetz anstoßen.



# **EVALUATION DES GESETZES - AKTUELLER STAND**



# ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

Der Evaluationsbericht zeigt einige Schwachpunkte auf

- ▶ Zwei Jahre ist das Gesetz in Kraft. Es zeigt dich Veränderungsbedarf:
  - ▶ Der Kreis der Anspruchsberechtigten ist zu klein: Das Gesetz sollte für alle gelten!
  - ▶ Es sollten zertifizierte betriebliche Prüfverfahren durchgeführt werden.
  - ▶ Es sollten Standards für die Berichtspflicht aufgestellt werden.
  - ▶ Es muss echte Mitbestimmungsrechte für Betriebsrät\*innen geben!
  - ▶ Ein Verbandsklagerecht ist unerlässlich!



# BETRIEBLICHE AKTIVITÄTEN

# WAS KÖNNEN WIR BETRIEBLICH MACHEN?

- ▶ Eine Betriebsratssprechstunde nur für Frauen zum Thema Entgelt und Entgelttransparenzgesetz (Siemens Hamburg)
- ▶ Eine Überprüfung der betrieblichen Entgeltstrukturen durch den Betriebsrat (Philips Böblingen)
- ▶ Die Begleitung der Auskunftsanfrage einer Beschäftigten durch das Gesetz mehr Geld bekommen hat (Faurencia Scheuerfeld)



# TRANSFORMATION DER ARBEITSWELT



## Wichtig: Korrekte Eingruppierung nach Entgelttarifvertrag (ERA)

- ▶ Sind wirklich alle Aufgaben berücksichtigt, die von der Kollegin verlangt werden?
- ▶ Sind wirklich alle erforderlichen Aufgaben beschrieben worden?
- ▶ Sind über die Jahre weitere Aufgaben hinzugekommen?
- ▶ Wurden alle neuen Aufgaben in die Stellenbeschreibung aufgenommen und beim Entgelt berücksichtigt?

**ERA Anlage 1b - Punktbewertungsbogen zur Bewertung von Arbeitsaufgaben**

Arbeitsaufgabe		zu den Aufgaben Bezeichnung													
Stellung/Bezeichnung		Datum													
<b>Anforders-merkmale</b>	<b>Bewertungsstufen für die Arbeitsaufgabe</b>			<b>Punkt-wert</b>											
Körner Fachwissen Beruf-erfahrung	1	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein <b>Anlernen von bis zu 1 Woche</b> erworben wird.		6											
	2	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein <b>Anlernen von weniger als 4 Wochen</b> erworben wird.		12											
	3	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein <b>Anlernen ab 4 Wochen</b> erworben wird.		18											
	4	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein <b>Anlernen ab 3 Monaten</b> erworben wird.		25											
	5	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein <b>Anlernen ab 6 Monaten</b> erworben wird.		32											
	6	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein <b>Anlernen ab 1 Jahr</b> erworben wird.		40											
	7	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i. d. R. durch eine <b>abgeschlossene Ausbildung</b> in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens <b>drei</b> jähriger Berufserfahrung erworben wird.		48											
	8	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i. d. R. durch eine <b>abgeschlossene Ausbildung</b> in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens <b>drei</b> jähriger Berufserfahrung erworben wird.		58											
	9	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i. d. R. durch eine <b>abgeschlossene Ausbildung</b> in einem anerkannten Ausbildungsberuf und durch eine <b>zusätzliche anerkannte 3-jährige Fachschulbildung</b> erworben wird.		69											
	10	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i. d. R. durch eine <b>abgeschlossene Ausbildung</b> in einem anerkannten Ausbildungsberuf und durch eine <b>zusätzliche anerkannte 3-jährige Fachschulbildung</b> erworben wird.		81											
	11	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i. d. R. durch eine <b>abgeschlossene Fachhochschulbildung</b> erworben wird.		94											
	12	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i. d. R. durch eine <b>abgeschlossene Universitätsausbildung</b> erworben wird.		100											
Beruf-erfahrung	1	Arbeitsaufgaben, die zusätzlich zu den Fachkenntnissen <b>Berufserfahrungen von mindestens 1 Jahr bis hin zu 2 Jahren</b> erfordern.		6											
	2	Arbeitsaufgaben, die zusätzlich zu den Fachkenntnissen <b>Berufserfahrungen von mehr als 3 Jahren</b> erfordern.		12											
Hilfsauf-gaben nach Zusatz-vereinbarung	1	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist im Einzelfall vorgesehen.		1											
	2	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist weitgehend vorgesehen.		10											
	3	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist teilweise vorgesehen.		18											
	4	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfolgt <b>überwiegend ohne Vorgaben weitgehend selbstständig</b> .		26											
Kooperati-on	1	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfolgt <b>weitgehend ohne Vorgaben selbstständig</b> .		40											
	1	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert keine Kommunikation und Zusammenarbeit.		2											
	2	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit.		4											
	3	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit sowie gelegentliche Abstimmung.		10											
	4	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert regelmäßige Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung.		15											
	5	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert in hohem Maße Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung.		20											
Führungs-fähigkeit	1	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert kein Führen.		0											
	2	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert, Beschäftigte fachlich anzuweisen, anzuleiten und zu unterstützen.		5											
	3	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert, Beschäftigte zur Zielerreichung zweckmäßig einzusetzen, zu unterstützen, zu fördern und zu motivieren.		10											
	4	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert, Ziele zu erörtern und die Beschäftigten zweckmäßig zur Zielerreichung einzusetzen, zu unterstützen, zu fördern und zu motivieren.		20											
<b>Gesamtpunktzusammenfassung</b>															
<p>1) Die Arbeitsfachkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden, wenn diese eine Prüfung beinhalten, die von der Bundesagentur für Arbeit anerkannt ist. Die Arbeitsfachkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten können auch durch Berufserfahrung erworben werden, wenn der erwerbende Anwerber mindestens ein Jahr in der Tätigkeit der zu bewertenden Arbeitsaufgabe tätig war. Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit sowie gelegentliche Abstimmung. Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert regelmäßige Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung. Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert in hohem Maße Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung. Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert, Beschäftigte fachlich anzuweisen, anzuleiten und zu unterstützen. Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert, Beschäftigte zur Zielerreichung zweckmäßig einzusetzen, zu unterstützen, zu fördern und zu motivieren. Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert, Ziele zu erörtern und die Beschäftigten zweckmäßig zur Zielerreichung einzusetzen, zu unterstützen, zu fördern und zu motivieren.</p>															
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	
<b>Punktzusammenfassung</b>	10-12	13-15	16-18	19-21	22-24	25-26	27-28	29-30	31-32	33-34	35-36	37-38	39-40	41-42	43-44



# WAS KÖNNEN WIR BETRIEBLICH MACHEN?

- Zur Überprüfung der Entgeltstrukturen das Tool „Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen“ nutzen. Das findet ihr im Extranet unter: [https://extranet.igmetall.de/view\\_87511.htm](https://extranet.igmetall.de/view_87511.htm)



## AUF GEHT'S – FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN

### 1. Personalstruktur

#### 1a. Anzahl der Beschäftigten

	Gewerbliche Beschäftigte	Kaufmännische Angestellte	Technische Angestellte	MeisterInnen	Sonstige Angestellte	Gesamt
Gesamt	0	0	0	0	0	0
Frauen						0
Männer						0

#### 1b. Beschäftigte nach Bereichen

	Verwaltung	Produktion	Dienstleistungen	Forschung & Entwicklung	Gesamt
Gesamt	0	0	0	0	0
Frauen					0
Männer					0

Gesamt in %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Frauen in %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Männer in %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0



# WAS KÖNNEN WIR BETRIEBLICH MACHEN?

- ▶ Infoveranstaltungen
- ▶ Eine Betriebsvereinbarung abschließen
- ▶ Den Frauentag, den Equal Pay Day und den Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit nutzen
- ▶ Materialien gibt es ausreichend. Ihr findet sie im Extranet unter folgendem Link:  
[https://extranet.igmetall.de/view\\_86894.htm](https://extranet.igmetall.de/view_86894.htm)



## Handlungsempfehlungen Entgelt

### Tipps + Tricks:

- ▷ 1x Jahr kurz vor Leistungsbeurteilung  
→ Abteilungs-/Betriebsversammlung  
(Pfeiferer Heidenheim)
- ▷ Infooffensive des BR zur Leistungsbeurteilung  
(Steinmeier Albstadt)
- ▷ Handlungshilfe für Führungskräfte  
„Leistungsbeurteilung richtig durchführen“  
(ThyssenKrupp & Heilbronn)
- ▷ Bruttoentgelt-Listen in Blick nehmen  
→ Fokus auf Frauen in untern Efnis  
↳ passiert da was?



# WIR UNTERSTÜTZEN EUCH!

- ▶ Bei der Durchführung von Prüfverfahren
  - ▶ Persönlich vor Ort, wenn ihr Referent\*innen braucht
  - ▶ Mit Materialien:
    - ▶ Handlungshilfe zum Entgelttransparenzgesetz: [https://extranet.igmetall.de/view\\_86894.htm](https://extranet.igmetall.de/view_86894.htm)
    - ▶ Handlungshilfe zum Gleichstellungsbericht: [https://extranet.igmetall.de/view\\_101963.htm](https://extranet.igmetall.de/view_101963.htm)
- (gegebenenfalls müsst ihr euch zunächst einen Account anlegen; falls es Probleme dabei gibt: Anruf in der Geschäftsstelle)



# RATGEBER ÜBERBLICKERIN

- ▶ Zur Ansprache von Kolleginnen
- ▶ Der Ratgeber enthält Informationen zu gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten, Tipps zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Entgeltverhandlungen
- ▶ Bestellbar via Geschäftsstelle:  
Produktnummer **41471-78826**



# FLYER ZUM ENTGELT- TRANSPARENZGESETZ

- ▶ Zur Ansprache von Kolleginnen
- ▶ Flyer enthält alle relevanten Informationen für Beschäftigte zum Entgelttransparenzgesetz (Fokus individueller Auskunftsanspruch)
- ▶ Bestellbar via Geschäftsstelle:  
Produktnummer **40029-75604**





IG METALL  
**Vorstand**

Stefanie Geyer  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt

Tel 0170 3333247  
stefanie.geyer@igmetall.de