

---

## Das neue Entgelttransparenzgesetz - Bedeutung für kirchliche Einrichtungen

In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern immer noch rund 21 Prozent.<sup>1</sup> Zu unterschiedlichen durchschnittlichen Entgelten von Frauen und Männern führen insbesondere eine geschlechterspezifische Berufswahl, eine geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und länger andauernde Teilzeittätigkeit sowie die traditionell schlechtere Bezahlung typischer Frauenberufe. Aber auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der statistisch messbare Entgeltunterschied immer noch rund sechs Prozent.<sup>2</sup> Mit dem neuen Entgelttransparenzgesetz soll eine weitere Ursache der Entgeltlücke in den Blick genommen werden: **fehlende Transparenz in betrieblichen Entgeltstrukturen und Lohnfindungsprozessen**. Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG<sup>3</sup>) ist seit dem 06.07.2017 in Kraft.

### I. Sinn und Zweck des Gesetzes

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**<sup>4</sup> verbietet Arbeitgebern (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) Beschäftigte aus Gründen des Geschlechts zu benachteiligen. Verstößt der Arbeitgeber dagegen, haftet er grundsätzlich auf **Schadensersatz** und **Entschädigung**. Schwierig ist es in der Praxis besonders häufig, vor Gericht diesen Beweis zu führen. Hierzu benötigt man Auskunft über die Vergütung der vergleichbaren Kollegen. Die Arbeitsgerichte wiesen in der Vergangenheit den Auskunftsanspruch mit der Begründung ab, dass es hierfür an der gesetzlichen Grundlage fehle.<sup>5</sup> Das EntgTranspG sieht nun einen solchen Auskunftsanspruch vor.

Mit dem EntgTranspG soll die fehlende Transparenz in betriebliche Entgeltstrukturen und Lohnfindungsprozessen beseitigt werden. Sinn und Zweck des Gesetzes ist es, das

---

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 14.03.2017, [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

<sup>2</sup> Fn. 1.

<sup>3</sup> [www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/](http://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/)

<sup>4</sup> [www.gesetze-im-internet.de/agg/](http://www.gesetze-im-internet.de/agg/)

<sup>5</sup> So das Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 1.02.2017, Az. 56 Ca 5356/1.

Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit durchzusetzen.

### § 3 Abs. 1 EntgTranspG

„Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine **unmittelbare** oder **mittelbare** Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.“

Eine verbotene **unmittelbare** Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts liegt zum Beispiel vor, wenn der Dienstgeber Frauen bewusst und generell einen schlechteren Stundenlohn als vergleichbaren Männern gewähren würde, also z.B. einen Euro weniger pro Stunde.<sup>6</sup>

Das klassische Beispiel für eine **mittelbare** Benachteiligung wegen des Geschlechts ist die Schlechterstellung von Teilzeitkräften bei Sonderzahlungen. Nimmt der Dienstgeber Teilzeitkräfte von einer jährlichen Einmalzahlung aus, trifft es „offiziell“ bzw. unmittelbar nicht die Frauen, sondern Teilzeitmitarbeiter. Sind aber praktisch alle Teilzeitkräfte in der Einrichtung Frauen, liegt hier eine mittelbare geschlechtsbedingte Lohndiskriminierung von Frauen vor.

## II. Wesentliche Inhalte des EntgTranspG

Mit dem EntgTranpG werden insgesamt drei neue Instrumente eingeführt:

1. Auskunftsanspruch
2. Betriebliche Prüfverfahren
3. Berichtspflichten

### 1. **Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Einrichtungen mit mehr als 200 Beschäftigten**

Mit dem Auskunftsanspruch hat jeder Mitarbeiter<sup>7</sup> die Möglichkeit in Erfahrung zu bringen, wie hoch die Bezahlung von Mitarbeitern des jeweils anderen Geschlechts für eine gleiche oder vergleichbare Tätigkeit ist. Der **Anspruch** kann **erstmalig** sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes, das heißt **am 06.01.2018 geltend gemacht werden**. Mitarbeiter können den Auskunftsanspruch alle zwei Jahre stellen, wenn sich die Voraussetzungen nicht wesentlich verändert haben, § 10 Abs. 2 EntgTranspG.

<sup>6</sup> LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14.08.2014 – 5 Sa 509/13.

<sup>7</sup> Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche steht.

Möchte beispielsweise eine Mitarbeiterin Auskunft über das Vergleichsentgelt erhalten, das männliche Kollegen für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten, muss sie ihr Auskunftsverlangen in Textform an den Betriebsrat oder an den Dienstgeber herantragen (§ 10 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG) und dabei eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen, auf die sich die Auskunft beziehen soll.<sup>8</sup>

Inhaltlich bezieht sich der Auskunftsanspruch auf das Monatsgehalt und maximal zwei weitere Gehaltskomponenten. Das **Vergleichsentgelt** ist als **statistischer Median** anzugeben.<sup>9</sup> Der Dienstgeber hat **drei Monate** Zeit für die Beantwortung des Auskunftsverlangens, § 15 Abs. 3 S.1 EntgTranspG. Droht Fristversäumnis, müssen Arbeitgeber oder Betriebsrat die betreffende Person informieren und ihr ohne weitere Verzögerung antworten.

Um den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten, fordert § 12 Abs. 3 EntgTranspG, dass eine Antwort zur Höhe des Vergleichsentgeltes nur erfolgen darf, wenn die **Vergleichsgruppe aus mindestens sechs Personen des jeweils anderen Geschlechts** besteht. Fehlt es an dieser Voraussetzung so muss die Auskunft unterbleiben. Unabhängig davon ist im Rahmen der Beantwortung von Auskunftsansprüchen immer darauf zu achten, dass Personen und ihr Entgelt nicht individualisierbar sind und der **Datenschutz**<sup>10</sup> gewahrt wird.

## **2. Betriebliche Prüfverfahren: Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen**

Diese Pflicht betrifft nur private Arbeitgeber.

## **3. Berichtspflicht zum Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit für lageberichtspflichtige Arbeitgeber<sup>11</sup> mit mehr als 500 Beschäftigten**

Diese Berichtspflicht besteht nicht bei kirchlichen Dienstgebern.

---

<sup>8</sup> Musterbeispiel siehe Broschüre: „Das Entgelttransparenzgesetz – Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte“ unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de), Rubrik: Service, Publikationen.

<sup>9</sup> Berechnung der Mediane des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts der Entgeltbestandteile siehe Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 49, Fn 5.

<sup>10</sup> Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Beschäftigtendatenschutz in kirchlichen Einrichtungen“, Rubrik A-Z: [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de)

<sup>11</sup> Kapitalgesellschaften nach den §§ 264 und 289 HGB.

### III. Bedeutung für kirchliche Einrichtungen

Das Gesetz bezieht in § 11 Abs. 4 EntgTranspG ausdrücklich kirchliche Arbeitsvertragsregelungen ein:

#### § 11 EntgTranspG

(4) Auf kollektiv-rechtliche Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften ist Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Nummer 1 entsprechend anzuwenden.

#### 1. AVO und AVR Caritas

Grundsatz: Die Entgelt- und Eingruppierungsregelungen AVR-Caritas und AVO sind, da sie sich auf den Arbeitsplatz und seine Anforderungen beziehen, und nicht auf die Person, grundsätzlich geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei.

Inwiefern haben Mitarbeiter nach den AVO<sup>12</sup> oder den AVR Caritas einen Auskunftsanspruch nach dem EntgTranspG?

AVO/AVR-Caritas-Beschäftigte haben einen **Auskunftsanspruch zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für die eigene Tätigkeit und eine Vergleichstätigkeit (1)** sowie zur **Angabe eines Vergleichsentgelts (2)**. Das Auskunftsverfahren richtet sich nach § 14 EntgTranspG. In kirchlichen bzw. caritativen Einrichtungen müssen Mitarbeiter den Auskunftsanspruch im Allgemeinen an die MAV, sofern vorhanden herantragen, § 14 Abs. 1 Satz 1 EntgTranspG.

##### (1) Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung

Hierunter sind die Entgeltregelungen zu verstehen, die Grundlage für die Festlegung des Entgelts des anfragenden Beschäftigten sind (Entgelt- und Eingruppierungsregelungen AVR-Caritas und AVO). Für diese Regelungen gibt das Gesetz eine Vereinfachung vor: Es reicht als Antwort die Nennung dieser Regelungen und die Angabe, wo die Regelungen einzusehen sind, § 11 EntgTranspG.

##### (2) Angabe des Vergleichsentgelts

In einem nächsten Schritt ist die Angabe des Vergleichsentgelts für die Vergleichstätigkeit vorzubereiten. Auch hier ist wiederum zu beachten, dass im Rahmen der Angabe des Vergleichsentgelts für AVO- und AVR Beschäftigte das EntgTranspG eine Vereinfachung vorsieht. Hier gilt die sogenannte **Angemessenheitsvermutung**, das heißt, das Gesetz

<sup>12</sup> [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de), Rubrik „AVO“

geht zunächst davon aus, dass die Entgelte angemessen festgelegt wurden und eine Wertung bezüglich der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten getroffen wurde. Gleichwertig sind regelmäßig Tätigkeiten in einer Entgeltgruppe.

Danach ist als Vergleichsentgelt der statistische Median<sup>13</sup> des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts (mindestens sechs Personen) anzugeben, die in die gleiche Entgeltgruppe wie die anfragende Person eingruppiert sind.

## **2. MAVO und EntgTranspG**

In der am 19. Juni 2017 beschlossenen novellierten MAVO-Rahmenordnung<sup>14</sup> wurde in § 26 Abs. 3 eine neue Nr. 10 eingefügt, die den Auftrag aus § 6 EntgTranspG als allgemeine Aufgabe der MAV bestimmt.

### **§ 26 Rahmen-MAVO Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung**

(3) Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

(...)

10. Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in der Einrichtung und Wahrnehmung der im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vorgesehenen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung.

Sofern die Rahmen-MAVO umgesetzt wurde, gehört es nun zu den allgemeinen Aufgaben der MAV sich für die Entgeltgleichheit der Mitarbeiter einzusetzen. Die Freiburger MAVO wurde bis dato noch nicht novelliert.

### **FAZIT:**

Das neue Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) bezieht ausdrücklich kirchliche Arbeitsvertragsregelungen (AVR und AVO) ein. In der novellierten MAVO-Rahmenordnung wurde zudem in § 26 Abs. 3 eine neue Nr. 10 eingefügt, die den Auftrag aus § 6 EntgTranspG als allgemeine Aufgabe der MAV bestimmt.

Kern des neuen EntgTranspG ist das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit. Beschäftigte in Einrichtung mit mehr als 200 Beschäftigte haben einen individuellen Auskunftsanspruch. AVO/AVR-Caritas Mitarbeiter haben einen Auskunftsanspruch zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für die eigene Tätigkeit und eine Vergleichstätigkeit sowie zur Angabe eines Vergleichsentgelts als statistischer Median des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts des jeweils anderen Geschlechts (mindestens sechs

<sup>13</sup> Berechnung des statistischen Medians siehe ausführlich Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 49, Fn. 5.

Personen). **In kirchlichen bzw. caritativen Einrichtungen müssen Mitarbeiter den Auskunftsanspruch im Allgemeinen an die MAV herantragen.** Das Auskunftsverfahren ist an bestimmte Bedingungen geknüpft. Der Beschäftigtendatenschutz ist zu wahren.