

110-10.42.02-1/48/1

Bericht
Entgelttransparenzgesetz
hier: Antrag der SPD Stadtratsfraktion vom 07.02.2018

I. Sachverhalt

Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten und eröffnet Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit 6. Januar 2018 unter anderem einen individuellen Auskunftsanspruch zu ihren Entgeltstrukturen.

1. Kernpunkte des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist es, die Transparenz von Entgeltstrukturen zu verbessern und Benachteiligungen von Frauen auszuräumen. Das Entgelttransparenzgesetz unterscheidet zwischen mittelbaren und unmittelbaren Benachteiligungen (§ 3 EntgTranspG). Eine mittelbare Benachteiligung kann, insbesondere unter Zugrundlegung arbeitsmarkt-, leistungs- oder arbeitsergebnisbezogene Kriterien, gerechtfertigt sein, wenn der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt wird (z.B. Honorierung von Berufserfahrung durch Erfahrungsstufen, Gewährung von Arbeitsmarktzulagen usw.).

Mit dem Entgelttransparenzgesetz werden neben einer Definition wesentlicher Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit drei neue Instrumente eingeführt:

- ein individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten
- die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen
- eine Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten, soweit diese nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind.

Von den genannten Themen ist die Stadt Nürnberg nur beim individuellen Auskunftsanspruch betroffen, die übrigen Instrumente zielen auf private Unternehmen.

Durch das Gesetz haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten (§12 EntgTranspG) ab 06.01.2018 einen individuellen Auskunftsanspruch. Auskunftsberechtigt sind auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten (§16 EntgTranspG). § 5 Abs. 2 EntgTranspG legt dar, wer Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind. Demzufolge gilt es bei der Stadt Nürnberg für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nicht aber für Beamtinnen und Beamte.

2. Auskunftsanspruch

Adressat des Auskunftsverlangens ist der Personal-/Betriebsrat (§14 Abs. 1 EntgTranspG). Nach §14 Abs. 2 kann der Arbeitgeber die Auskunftspflicht übernehmen, wenn er dies zuvor dem Personal-/Betriebsrat gegenüber erläutert. Die Übernahme kann jeweils längstens für die Dauer der Amtszeit des jeweils amtierenden Personal- / Betriebsrats erfolgen. Die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg beabsichtigt, von § 14 Abs. 2 EntgTranspG Gebrauch zu machen und die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung gegenüber den Beschäftigten zu übernehmen.

Die/der anfragende Beschäftigte hat Anspruch auf Auskunft zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung und auf die Angabe des Vergleichsentgelts (§11 Abs. 1 EntgTranspG).

2.1 Angaben zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung

Bei der Stadt Nürnberg beruhen die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung in der Regel auf gesetzlichen oder auf tarifvertraglichen Entgeltregelungen. Als Antwort auf das Auskunftsverlangen ist die Nennung der Regelungen und die Angabe, wo die Regelungen einzusehen sind, ausreichend (§11 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG).

Hierzu sollen alle einschlägigen Tariftexte sowie die örtliche Tarifvereinbarungen (Erschwerniszuschläge) zentral im Intranet zur Verfügung gestellt werden.

2.2 Angaben zu Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt

Voraussetzung für den Auskunftsanspruch ist unter anderem, dass die Beschäftigten die Auskunft schriftlich beantragen und eine sog. Vergleichstätigkeit benennen. Das Auskunftsersuchen kann zum durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt und für bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile beantragt werden¹.

Tarifvertragliche Entgeltregelungen werden als angemessen vermutet. Daher werden Tätigkeiten, die unterschiedlichen Entgeltgruppen entsprechen, nicht als gleichwertig angesehen, soweit die Entgeltregelung nicht gegen höherrangiges Recht verstößt (§ 4 Abs. 5 EntgTranspG). Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich gemäß § 12 TVöD nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA). Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind.

Bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern sowie in den Fällen einer gesetzlichen Entgeltregelung ist das **Vergleichsentgelt der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die in die gleiche Entgeltgruppe eingruppiert sind** wie der oder die auskunftsverlangende Beschäftigte.

Bei der Stadt Nürnberg erfolgen, als tarifgebundene Arbeitgeberin, nahezu alle gewährten Geld- und Sachleistungen auf tarifvertraglicher Basis. Der Zuschuss zum FirmenAbo, der auf keiner tarifvertraglichen Grundlage basiert, wird allen aktiv beschäftigten städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährt.

¹ Das Vergleichsentgelt ist anzugeben als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der benannten Entgeltbestandteile, jeweils bezogen auf ein Kalenderjahr ... (§ 11 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG)

Mit dem Auskunftersuchen kann keine Überprüfung der Eingruppierung herbeigeführt werden. Der Auskunftsanspruch erstreckt sich auf Tätigkeiten der gleichen Entgeltgruppe (§ 12 Abs. 2 EntgTranspG).

Ebenso enthält das Gesetz zwar einen Auskunfts- aber keinen Anpassungsanspruch.

3. Situation bei der Stadt Nürnberg

Die Stadt Nürnberg wirkt unter anderem mit einem Gleichstellungsaktionsplan und einem Frauenförderplan aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hin.

Freie Stellen bei der Stadt Nürnberg werden nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) besetzt und sind somit stets beiden Geschlechtern gleichermaßen zugänglich. Es kommt daher zu keinen tarifvertraglich begründeten Ungleichheiten.

4. Städtische Beteiligungen

Bei den wesentlichen städtischen Beteiligungsunternehmen handelt es sich um tarifgebundene oder tarifanwendende Arbeitgeber im Sinne des EntgTranspG. Insoweit gilt auch hier die gesetzliche Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen. Für die handelsrechtlich lageberichtspflichtigen Beteiligungen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten gilt über die für die Stadt Nürnberg relevanten Themen hinaus eine Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit sowie die Verpflichtung zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nach §§ 17 ff. EntgTranspG. Die Verwaltung berichtet über den Sachstand bei den wesentlichen städtischen Beteiligungen im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung über städtische Beteiligung im Ältestenrat und Finanzausschuss auf Grundlage der erstmals 2018 zu erstellenden Berichte der Beteiligungsunternehmen.

II. Herrn Ref. I/II

III. a) GPR

b) GSBV

IV. Ref. I/II /POA

Nürnberg, 13.07.2018
Personalamt

Nürnberg, 13.07.2018
Amt für Organisation und
Informationsverarbeitung
i. A.

gez. Hahn
(Unterschrift liegt elektronisch vor)

(26 62)

(52 15)