

# Entgelttransparenzgesetz/ Datenschutzgrundverordnung

## I) Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

Am 6. Juli 2017 ist das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei „gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ durchzusetzen. Das Gesetz sieht hierfür folgende Elemente vor:

- Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten;
- Prüfverfahren in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten zur Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots;
- Berichtspflicht für lageberichtspflichtige Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten zu statistischen Angaben und durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen.

### 1) Auskunftsanspruch

Ab dem 06.01.2018 steht Arbeitnehmern/innen ein Auskunftsanspruch nach dem neuen Entgelttransparenzgesetz zu. Dieser Anspruch kann sich

- auf Mitteilung des statistischen Median der durchschnittlichen monatlichen Bruttovergütung vergleichbarer Kollegen/innen des jeweils anderen Geschlechts, und



- auf Mitteilung bis zu zwei einzelner Entgeltbestandteile richten.

Allerdings besteht dieser Anspruch nur in Betrieben mit 200 oder mehr Beschäftigten. Kleine und mittlere Unternehmen werden durch den Schwellenwert aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herausgenommen. Zudem muss die Vergleichstätigkeit von

mindestens sechs Arbeitnehmer/innen des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt werden. Gemäß § 12 Abs. 3 darf das Vergleichsentgelt nicht angegeben werden, wenn der Datenschutz der vom Auskunftsverlangen betroffenen Beschäftigten nicht gewahrt würde. Dies ist nach dem Gesetz der Fall, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Es muss allerdings für jeden Einzelfall geprüft werden, ob Beschäftigte individualisiert werden können – ggf. auch bei größeren Vergleichsgruppen.

Arbeitgebern, die tarifgebunden oder tarifyanwendend sind, gewährt das Gesetz Erleichterungen hinsichtlich der Erläuterung der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung (§11 Abs. 2) und der Vergleichsgruppenbildung für die Berechnung des Vergleichsentgelts (§ 11 Abs. 3 S. 2 Nr. 1).

### 2) Berichtspflicht

Nach Abschnitt 4 des Gesetzes haben bestimmte Arbeitgeber (s.o. I. c)) die Verpflichtung, zu den Themen Gleichstellung sowie Entgeltgleichheit Bericht zu erstatten. Darüber hinaus sind statistische Angaben zur Geschlechterstruktur der Beschäftigten zu machen. In den Bericht sind gemäß § 21 Abs. 1 aufzunehmen:

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung;
- die Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer.

Zu den Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zählen z. B. solche zur gezielten Förderung von Frauen in Führungspositionen, Schulungen von Führungskräften zu Gleichbehandlung

und Geschlechtergleichstellung oder auch diverse Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Bericht muss zusätzlich gemäß § 21 Abs. 2 nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben enthalten zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Die Zahlen beziehen sich auf das jeweils letzte Kalenderjahr des jeweiligen Berichtszeitraums. Der Bericht ist dem Lagebericht als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger offenzulegen. Nach § 25 Abs. 2 ist der Bericht erstmals im **Jahr 2018** zu erstellen. Der Bericht hat sich auf das Jahr 2016 zu beziehen.

## II) Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Nochmals möchten wir in Erinnerung rufen, dass am 25. Mai 2018 die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft tritt. Zeitgleich wird auch das novellierte Bundesdatenschutzgesetz zur Umsetzung der DSGVO in Kraft treten. Damit verbleiben noch ca. 2 Monate, um die notwendigen Veränderungen kennenzulernen und deren Umsetzung zu veranlassen. Wir bieten Ihnen einen Quick Check an, um risikobasiert einschätzen zu können, welche Anpassungen (noch) notwendig sind.

Haben Sie weitere Fragen?  
Kontaktieren Sie gerne unsere  
**Ansprechpartnerin**



**Birgit Trageser**  
Rechtsanwältin  
birgit.trageser  
@srs-schuellermann.de  
(06103) 605-620