

Anforderungen an Arbeitgeber durch das Entgelttransparenzgesetz (in Kraft seit dem 06.07.2017)

	Voraussetzungen	Zuständigkeit	Inhaltliche Anforderungen	
			Tarifgebundene/ -anwendende Arbeitgeber	Sonstige Arbeitgeber
Individueller Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> ▶ mind. 200 Arbeitnehmer im selben Betrieb beim selben Arbeitgeber ▶ mind. 6 Pers. in der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts ▶ erstmalig möglich ab 01.02.2018 (nach erstmaliger Geltendmachung erneut nach Ablauf von 3, anschließend von 2 Jahren; früher jeweils bei wesentlicher Veränderung der Umstände) 	grds. der Betriebsrat der Arbeitgeber <ul style="list-style-type: none"> ▶ auf Verlangen des Betriebsrats ▶ bei Betrieb ohne Betriebsrat ▶ bei vorheriger Erklärung und Erläuterung des Selbsteintritts des Arbeitgebers allgemein oder für bestimmte Fälle (Erklärung muss für jede Betriebsratsamtszeit neu erfolgen.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ auf Verlangen Auskunftserteilung über Kriterien und Verfahren zur Entgeltfindung des anfragenden Arbeitnehmers und der Vergleichsgruppe, d.h. der gleichen Entgeltgruppe ▶ durch Verweis auf die tarifvertraglichen Normen und deren Einsichtsmöglichkeit, soweit tarifliche Normen bestehen; im Übrigen wie sonstige Arbeitgeber 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ auf Verlangen Auskunftserteilung über Kriterien und Verfahren zur Entgeltfindung des anfragenden Arbeitnehmers und der Vergleichsgruppe, welche der Arbeitnehmer als solche angibt; andernfalls ist zu begründen, wieso diese nicht die maßgebliche ist und die Auskunft über die zutreffende Vergleichsgruppe zu erteilen ▶ innerhalb von 3 Monaten seit Zugang des Auskunftsverlangens ▶ bei Unterlassen der Auskunft Beweislasttragung durch den Arbeitgeber dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt
Freiwillige betriebliche Prüfverfahren	<ul style="list-style-type: none"> ▶ mind. 500 Arbeitnehmer im selben Betrieb beim selben Arbeitgeber 	der Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> ▶ freiwillige, regelmäßige Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots ▶ durch Prüfverfahren mit Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht; Verwendung valider statistischer Methoden; Aufschlüsselung der Daten nach Geschlecht ▶ Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen ▶ Information der Beschäftigten über gewonnene Ergebnisse ▶ Durchführung geeigneter Maßnahmen zur Beseitigung etwaiger Benachteiligungen 	
Pflicht zur Berichterstellung bzgl. Gleichstellung und Entgeltgleichheit	<ul style="list-style-type: none"> ▶ mind. 500 Arbeitnehmer im selben Betrieb beim selben Arbeitgeber ▶ Lageberichterstattungspflicht nach §§ 264, 289 HGB ▶ erstmalig zu erstellen im Jahr 2018 für das Jahr 2016 	der Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bericht über Maßnahmen des Arbeitgebers zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung und zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer (Begründungspflicht bei Fehlen entsprechender Maßnahmen) sowie nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und zu der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ▶ Veröffentlichung des Berichts im Bundesanzeiger als Anlage zum Lagebericht 	
			alle 5 Jahre	alle 3 Jahre