

Wenn Sie sich intensiver für das Thema interessieren, laden wir Sie herzlich ein, Kontakt mit unserer BPM C&B Fachgruppe aufzunehmen. Dort nehmen Sie am Erfahrungsaustausch anderer Mitglieder teil und gewinnen so wertvolle Hinweise aus der Praxis, wie andere Unternehmen mit dem neuen EntgTranspG umgehen.

Ebenso stellen die Fachgruppe Arbeitsrecht und C&B auf Wunsch Präsentationen von führenden Beratungshäusern zum Thema EntgTranspG zur Verfügung.



Ansprechpartner:  
**Heiko Leitz,**  
Leiter der Fachgruppe  
Compensation & Benefits  
[heiko.leitz@bpm.de](mailto:heiko.leitz@bpm.de)

**Zum Weiterlesen:**

<https://www.bmfsfj.de/entgelttransparenzgesetz>  
<http://www.agv-bs.de/wp-content/uploads/Leitfaden.pdf>



Bundesverband der Personalmanager e.V.  
Oberwallstraße 24  
D-10117 Berlin

Tel +49 (0) 30/84 85 93 00

[info@bpm.de](mailto:info@bpm.de)  
[www.bpm.de](http://www.bpm.de)

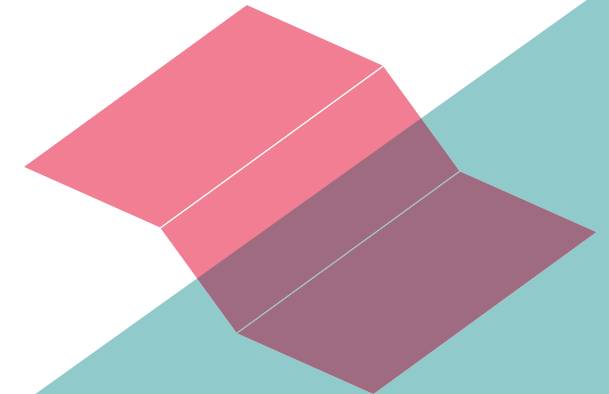
FOLGEN SIE UNS!



[www.bpm.de](http://www.bpm.de)

**BPM**  
BUNDESVERBAND DER  
PERSONALMANAGER

# Das Entgelt- transparenz- gesetz



Umsetzungstipps  
für die Personalpraxis

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist die unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen. Mit dem neuen Gesetz können Beschäftigte seit dem 6. Januar 2018 erstmals Auskunft über Vergleichsentgelte im Unternehmen verlangen; Arbeitgeber müssen Berichtspflichten und Prüfverfahren beachten.

Die BPM Fachgruppe Compensation & Benefits (C&B) hat im ersten Quartal 2018 einen Prüfprozess mit möglichen Begründungsansätze aus der Praxis zum Umgang mit Entgeltlücken gemäß Entgelttransparenzgesetz erarbeitet. Innerhalb der Arbeitsgruppen liegt der Fokus auf der Identifikation von praxisnahen Begründungsansätzen.

### 1. Entgeltanalyse gem. Gleichartig- und Gleichwertigkeit

Nicht der Funktionsinhaber steht im Vordergrund, sondern die Funktionsanforderung.

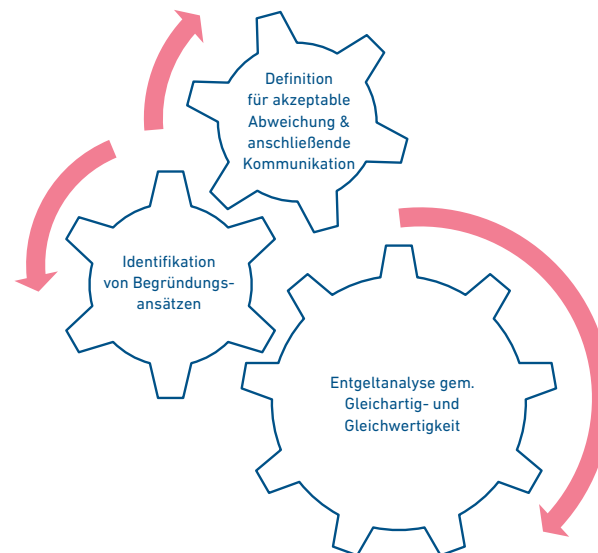
### 2. Identifikation von Begründungsansätzen

- ▶ **Abgleich der unternehmenseigenen Policy**  
z. B. Überprüfung ob Vorgaben zu Banduntergrenzen eingehalten wurden.
- ▶ **Berufserfahrung**  
Mit Blick auf die Funktion spielen Berufserfahrung (Jahre) und die Ausbildung eine unterschiedliche Rolle.
- ▶ **Betriebszugehörigkeit**  
Entscheidend ist nicht die Betriebszugehörigkeit, sondern die Zeit, für die ein Stelleninhaber eine Funktion innehält.
- ▶ **Mittel- bis langfristige Performance**  
Überdurchschnittliche Leistung innerhalb eines Zeitraumes von bspw. 3 Jahren kann als Differenzierungsparameter dienen.
- ▶ **Ruhende Arbeitsverhältnisse**  
Längere Abwesenheiten bspw. Sabbatical, Elternzeit, etc. können zu unterschiedlichen Positionierungen innerhalb eines Gehaltbandes führen. Der Aspekt der ggf. mittelbaren Diskriminierung ist zu berücksichtigen.
- ▶ **Marktlage**  
Fachkräftemangel und regionale Unterschiede können dazu führen, dass später eingestellte Funktionsinhaber die Gehaltsbänder verändern.

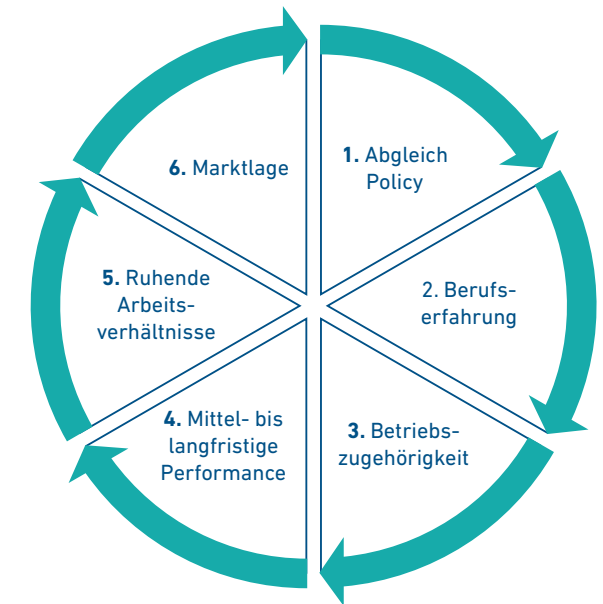
### 3. Definition für akzeptable Abweichung & anschließende Kommunikation

Die C&B Fachgruppe setzt sich dafür ein, einen Praxistransfer zwischen Gesetz und Umsetzungspraxis zu fördern. Es besteht darüber hinaus innerhalb der C&B Fachgruppe Einigkeit darüber, dass das EntgTranspG nicht die eigentliche Problematik der Entgeltdiskriminierung adressiert – die unbereinigte Entgeltlücke. Hierzu ist es erforderlich, dass Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen durch entsprechende Betreuungs- und Organisationskonzepte unterstützt werden und somit auch ohne Benachteiligung Stellen mit mehr Verantwortung in Teilzeit ausüben können. Insgesamt nutzen Unternehmen das EntgTranspG um durch transparente Kommunikation ihr Employer Branding zu stärken.

## PRÜFPROZESS ZUR IDENTIFIKATION VON ENTGELTLÜCKEN GEM. ENTGTRANSPG



## BEGRÜNDUNGSANSÄTZE FÜR ENTGELTLÜCKEN GEM. ENTGTRANSPG



1. z. B. Überprüfung ob Vorgaben zu Banduntergrenzen eingehalten wurden.

2. Mit Blick auf die Funktion spielen Berufserfahrung (Jahre) und die Ausbildung eine unterschiedliche Rolle.

3. Entscheidend ist nicht die Betriebszugehörigkeit, sondern die Zeit, für die ein Stelleninhaber eine Funktion innehält.

4. Überdurchschnittliche Leistung innerhalb eines Zeitraumes von bspw. 3 Jahren kann als Differenzierungsparameter dienen.

5. Längere Abwesenheiten bspw. Sabbatical, Elternzeit, etc. können zu unterschiedlichen Positionierungen innerhalb eines Gehaltbandes führen. Der Aspekt der ggf. mittelbaren Diskriminierung ist zu berücksichtigen.

6. Fachkräftemangel und regionale Unterschiede können dazu führen, dass später eingestellte Funktionsinhaber die Gehaltsbänder verändern.