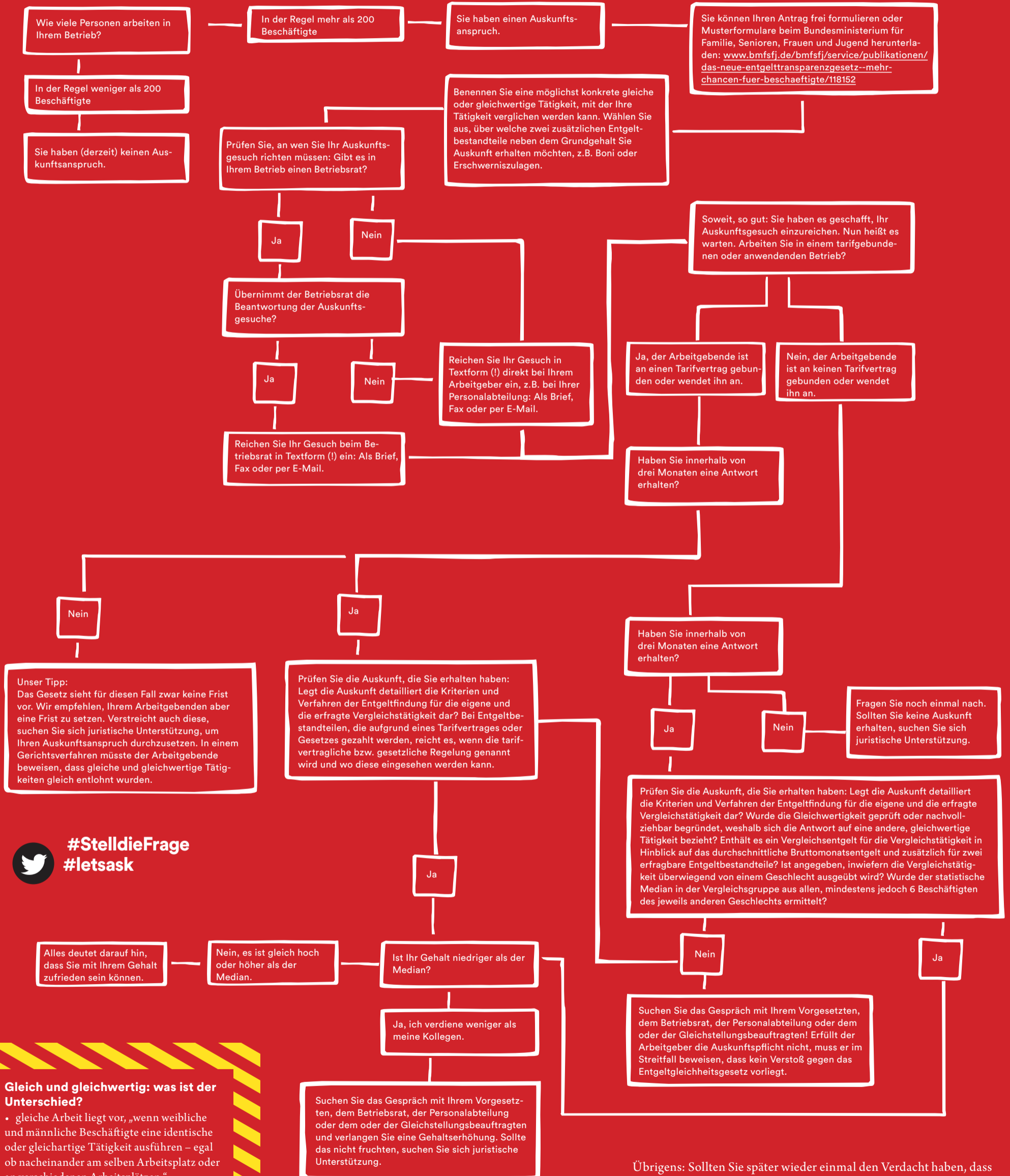


Nicht wenige Unternehmen haben längst neutrale und faire Vergütungssysteme geschaffen, geben auf Wunsch gern Auskunft über Entgeltstrukturen und -kriterien oder bieten ihren Mitarbeitenden von sich aus einen Gehaltsvergleich per Knopfdruck an. In anderen Unternehmen suchen die Mitarbeitenden vergeblich das Gespräch. Wenn Sie schon länger den Verdacht haben, schlechter bezahlt zu werden als Kollegen, die eine gleiche oder gleichwertige

Tätigkeit ausüben, können Sie ab sofort herausfinden, ob das stimmt: Seit dem 6. Januar 2018 gilt nach dem Entgelttransparenzgesetz ein individueller Auskunftsanspruch über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung und über die Höhe der Gehälter. Finden Sie mit unserem Leitfaden für Beschäftigte heraus, ob Sie einen Auskunftsanspruch haben und wie Sie diesen wahrnehmen können.



**Unser Tipp:** Das Gesetz sieht für diesen Fall zwar keine Frist vor. Wir empfehlen, Ihrem Arbeitgebenden aber eine Frist zu setzen. Verstreicht auch diese, suchen Sie sich juristische Unterstützung, um Ihren Auskunftsanspruch durchzusetzen. In einem Gerichtsverfahren müsste der Arbeitgebende beweisen, dass gleiche und gleichwertige Tätigkeiten gleich entlohnt wurden.

**#StellDieFrage #letsask**

**Gleich und gleichwertig: was ist der Unterschied?**

- gleiche Arbeit liegt vor, „wenn weibliche und männliche Beschäftigte eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen – egal ob nacheinander am selben Arbeitsplatz oder an verschiedenen Arbeitsplätzen.“
- Gleichwertige Arbeit „beschreibt Tätigkeiten, die zwar inhaltlich verschieden sind, aber in der Summe die gleichen Anforderungen und Belastungen mit sich bringen.“

Übrigens: Sollten Sie später wieder einmal den Verdacht haben, dass es in Sachen Lohngerechtigkeit in Ihrem Betrieb nicht mit rechten Dingen zugeht, können Sie ab 2021 alle zwei Jahre erneut Auskunft verlangen. Falls sich Ihre Tätigkeit grundlegend verändert oder Sie den Job wechseln, können Sie schon vor Ablauf dieser Frist erneut fragen.