

Arbeitspapier 214



Andrea Jochmann-Döll | Karin Tondorf
Entgeltgleichheit prüfen mit [eg-check.de](https://www.eg-check.de)

Arbeitspapier 214

Andrea Jochmann-Döll
Karin Tondorf

Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de

Ein Prüfinstrumentarium

Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung, Essen, Industriekauffrau, Diplom-Kauffrau, war früher wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Trier sowie Frauenbeauftragte und Führungskraft in der Stahlindustrie. Seit 1995 ist sie als freiberufliche Beraterin, Wissenschaftlerin und Trainerin tätig. Arbeitsschwerpunkte sind diskriminierungsfreie Entgeltsysteme, Gleichstellungspolitik, Organisationsentwicklung und Beratung. www.gefa-forschung-beratung.de

Dr. Karin Tondorf, Diplom-Soziologin, Forschung & Beratung zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik, 14554 Seddiner See. Sie war wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Freien Universität Berlin und am WZB Berlin, seit 1996 ist sie als freiberufliche Wissenschaftlerin und Beraterin tätig. Arbeitsschwerpunkte sind: Entgeltpolitik, Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming, Modernisierung des Staates und Verwaltungsreform. www.karin-tondorf.de

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-0
Fax (02 11) 77 78-120
www.boeckler.de

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Best.-Nr.: 11214
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Oktober 2010
€ 25,00

Vorwort

Durch amtliche Statistiken wissen wir, dass die Durchschnittsverdienste von Frauen in Deutschland nahezu um ein Viertel niedriger sind als die der Männer. Wir wissen jedoch nichts über das konkrete Ausmaß von geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung - weder auf gesamtwirtschaftlicher noch auf betrieblicher Ebene. Aus diesem Grunde wurde das Instrumentarium eg-check.de entwickelt. Es handelt sich um einen Werkzeugkasten, der verschiedene Instrumente für die Erkennung von betrieblich feststellbaren Entgeltunterschieden enthält, die nach geltendem Recht auf eine Diskriminierung deuten.

Die Entlohnung hat sich über die Jahre zu einer komplexen und schwer durchschaubaren Materie entwickelt. Zwar können Beschäftigte mit Blick auf ihre Gehaltsabrechnung leicht feststellen, wie sich ihr Arbeitsentgelt zusammensetzt. Jedoch sind die Kriterien und Verfahren, die über die Höhe der Entgeltbestandteile entscheiden, selten bekannt. Nach welchen Kriterien werden Tätigkeiten von Frauen und Männern eingruppiert? Wie wird ihre Leistung festgestellt und bewertet? Was gilt als besondere Belastung, was nicht? Wie viel sind zusätzliche Arbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten wert? Insbesondere ist aber zu fragen: Sind die geregelten und betrieblich praktizierten Kriterien und Verfahren geschlechtsneutral, so dass davon ausgegangen werden kann, dass die Arbeitsplätze, die Berufserfahrung, die Leistung und die arbeitsbedingten Belastungen von Frauen fair und frei von Geschlechterstereotypen bewertet und bezahlt werden? Erfahrungen lehren uns, dass dies nicht unterstellt werden kann. In jedem Entgeltbestandteil können spezifische Diskriminierungsmechanismen verborgen sein, die - oft unbeabsichtigt und unerkannt - zu geringerem Einkommen von Frauen führen. Aus diesem Grunde betrachten wir das Arbeitsentgelt von Frauen und Männern nicht pauschal, sondern nehmen einzelne Entgeltkomponenten genauer unter die Lupe.

Es ist uns ein Anliegen, mit eg-check.de auf zwei wichtige Aspekte in der Debatte um Entgeltgleichheit hinzuweisen: Erstens verharmlost die Kurzformel „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ das Problem der Entgeltdiskriminierung, indem sie den Rechtsanspruch des gleichen Entgelts für unterschiedliche, jedoch gleichwertige Arbeit verschweigt. Damit wird das Phänomen der Unterbewertung von „Frauenarbeit“ ausgeblendet. Als Folge davon geraten diskriminierende Systeme der Arbeitsbewertung aus dem Blick, die vielfach noch tariflich, teils aber auch betrieblich geregelt werden. Zweitens sollte bei der Prüfung von Entgeltgleichheit ein Gerechtigkeitsmaßstab verwendet werden, der in dem hochbrisanten Handlungsfeld der Entgeltdifferenzierung allgemein anerkannt und notfalls auch gerichtlich durchsetzbar ist. Daher orientiert sich eg-check.de an rechtlichen Maßstäben, wie sie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und im Unionsrecht niedergelegt sind.

Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die finanzielle Unterstützung bei der Entwicklung und Verbreitung von eg-check.de. Unser Dank gilt auch den engagierten Mitarbeiter/innen der Stiftung, die es möglich gemacht haben, dass dieses Instrument nicht nur als Publikation, sondern auch im Internet unter www.eg-check.de zur freien Nutzung zur Verfügung steht.

Dr. Karin Tondorf

Dr. Andrea Jochmann-Döll

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
I Konzept.....	7
1 Welche Ziele verfolgt der eg-check.de?	7
2 Wer kann Entgeltgleichheit prüfen?	8
3 Wann kann eg-check.de eingesetzt werden?	9
4 Warum sollte Entgeltgleichheit geprüft werden?	10
5 Was sollte im Einzelnen geprüft werden?	11
6 Welche Rechtsgrundlagen gibt es?	12
7 Wie ist zu prüfen?	20
II Prüfinstrumente im Überblick	22
III Anforderungsbezogenes Grundentgelt.....	26
1 Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit?	26
2 Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt	27
3 Gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit?	31
4 Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt - Bewertung-Ist.....	33
5 Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten - Bewertung-Soll	36
6 Regelungs-Check zum anforderungsbezogenen Grundentgelt.....	62
IV Stufensteigerungen beim Grundentgelt	70
1 Statistik zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt	71
2 Paarvergleich zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt	74
3 Regelungs-Check zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt	76

V Leistungsvergütung.....	78
1 Statistik zur Leistungsvergütung	79
2 Paarvergleiche zur Leistungsvergütung.....	82
3 Regelungs-Check zur Leistungsvergütung	90
VI Überstundenvergütung	99
1 Statistik zur Überstundenvergütung	101
2 Regelungs-Check zur Überstundenvergütung	104
3 Paarvergleich bei Überstundenvergütung	105
VII Erschwerniszuschläge	110
1 Statistik zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen	113
2 Paarvergleich zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen	115
3 Regelungs-Check zu Erschwerniszuschlägen	119
VIII Weitere Informationen	122
Anhang.....	123
Hintergrundinformationen zu Logib-D für betriebliche Anwender/innen	124
1 Anforderungen an ein Prüfinstrument zur Entgeltgleichheit	126
2 Funktionsweise von Logib-D.....	127
3 Kritik an Logib-D	131
4 Die Ergebnisse: Was prüft Logib-D – was nicht?	134
5 Informationen für betriebliche Interessenvertretungen	135

I Konzept

1 Welche Ziele verfolgt der eg-check.de?

- Mit dem Instrumentarium kann eine Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt sichtbar gemacht werden. eg-check.de zeigt die konkreten Ursachen auf und berechnet das finanzielle Ausmaß einer Benachteiligung.
- Ziel ist eine Prüfung des Entgelts nach den rechtlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des europäischen Rechts zur Entgeltgleichheit. Dies soll es Arbeitgebern, Betriebs- und Personalräten, Tarifparteien, Gleichstellungsbeauftragten und nicht zuletzt Betroffenen ermöglichen, die Ergebnisse der Prüfung auch im Rahmen einer rechtlichen Klärung zu nutzen.
- eg-check.de kann die Beratung von Beschäftigten unterstützen, die sich diskriminiert fühlen. Das Instrumentarium kann daher eine Arbeitshilfe für Gewerkschaften, Antidiskriminierungsverbände oder andere beratende Institutionen sein.
- Darüber hinaus können die Prüfinstrumente von Anwälten und Anwältinnen sowie Arbeitsgerichten genutzt werden, die Entgeltgleichheitsklagen vorbereiten und entscheiden.
- Nutzbar wäre eg-check.de auch zur Kontrolle von Entgeltgleichheit im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe. Dies setzt jedoch eine entsprechende politische Entscheidung des Gesetzgebers voraus.

2 Wer kann Entgeltgleichheit prüfen?

- **Arbeitgeber**, da sie Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gewährleisten müssen und ein Nachweis sowohl innerbetrieblich als auch arbeitsmarktpolitisch Vorteile verschafft,
- **Betriebs- und Personalräte**, da sie als gesetzliche Interessenvertretungen auf die Gleichbehandlung der Geschlechter zu achten haben und zeigen können, dass sie sich auch für potenziell benachteiligte Beschäftigtengruppen einsetzen,
- **Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte**, da sie auf die Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hinwirken sollen,
- **Tarifparteien**, da sie für diskriminierungsfreie Tarifverträge verantwortlich sind,
- **Gewerkschaften, Interessenorganisationen und Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen**, die Betroffene beraten und bei der Durchsetzung ihrer Rechtsansprüche unterstützen,
- **Richterinnen und Richter**, die Entgeltgleichheitsklagen zu entscheiden haben,
- betroffene **Beschäftigte**, die zur Durchsetzung ihrer Rechtsansprüche begründen müssen, worin die Ungleichbehandlung beim Entgelt besteht.

Idealer Weise sollte die Prüfung der Entgeltgleichheit gemeinsam von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vorgenommen werden. Hierzu könnte eine Projektgruppe gebildet werden, der Vertreter/innen der Arbeitgeberseite (einschl. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, so vorhanden) und Arbeitnehmerseite angehören. Sie könnte bei Bedarf auch Sachverständige zur Anleitung und/oder Auswertung der Ergebnisse hinzuziehen. Eine gemeinsame Überprüfung durch die Betriebsparteien ist nicht nur sinnvoll, sondern sogar geboten, wenn es um Entgeltbestandteile geht, die in Betriebs-/Dienstvereinbarungen geregelt sind. Auch die Umsetzung von Tarifverträgen einschließlich der Eingruppierung und Umgruppierung der Beschäftigten sind Handlungsfelder, die die Betriebsparteien gemeinsam gestalten.

3 Wann kann eg-check.de eingesetzt werden?

Das Instrumentarium des eg-check.de bietet in einer Reihe von Situationen Unterstützung durch vielfältige Wege zur Prüfung von Entgeltgleichheit. Entscheidend sind die jeweilige Ausgangssituation und das konkrete Prüfinteresse. Nachfolgend einige Szenarien:

- Personalleitung und Betriebsrat wollen umfassend prüfen, ob Entgeltgleichheit im Unternehmen gewährleistet ist. Sie listen alle Entgeltbestandteile auf, die im Unternehmen eine Rolle spielen und entscheiden sich dann für einen „Prüf-Fahrplan“. Sie beginnen mit dem Grundentgelt (Grundstufe), weil dieser Entgeltbestandteil der größte ist und die Höhe anderer Komponenten beeinflusst.
- Eine Beschäftigte aus der Verwaltung hat die Vermutung, dass ihre Tätigkeit zu gering bezahlt wird, insbesondere im Vergleich zu bestimmten Arbeitsplätzen in der Produktion. Sie möchte deshalb wissen, ob ihre Tätigkeit richtig bewertet und eingruppiert wurde.
- Eine Gleichstellungsbeauftragte vermutet eine Benachteiligung von Frauen beim Leistungsentgelt. Sie konzentriert sich daher bei der Analyse auf die entsprechende Dienstvereinbarung und auf geschlechterbezogene Statistiken zur Vergabep Praxis von Leistungsprämien.
- Eine Beschäftigte vermutet eine Benachteiligung bei der Vergütung nach Rückkehr aus der Elternzeit. Sie wurde in eine niedrigere Stufe ihrer Entgeltgruppe eingestuft als zu Beginn der Elternzeit. Sie will daher eine Klärung herbeiführen, die sich auf die Entgeltregelung zur Stufensteigerung beim Grundentgelt bezieht.
- Eine gewerkschaftliche Tarifkommission will eine Entgeltreform durchsetzen, da die geltenden Eingruppierungsbestimmungen veraltet und intransparent sind und nicht alle Anforderungen berücksichtigen, die insbesondere bei „Frauentätigkeiten“ von Bedeutung sind. Sie will daher aufzeigen, inwieweit sich die bestehende Bewertung benachteiligend auf Frauen auswirkt und wie ausgewählte Tätigkeiten von Frauen und Männern mit einem geschlechtsneutralen System der Arbeitsbewertung eingestuft werden können. Ggf. wird auch eine Klage vorbereitet, um der Tarifforderung Nachdruck zu verleihen.

4 Warum sollte Entgeltgleichheit geprüft werden?

Bislang ist in Deutschland Entgeltgleichheit für Frauen und Männer zwar rechtlich geboten, die Einhaltung wird jedoch nicht kontrolliert. Erst durch eine Prüfung der Entgeltpraxis

- kann der Staat Klarheit darüber gewinnen, inwieweit und in welchen Bereichen der Grundsatz der Entgeltgleichheit tatsächlich eingehalten wird,
- können Unternehmen mit einem „Fair p(l)ay“ bei der Bezahlung von Frauen und Männern für sich werben,
- können Tarifparteien sicher sein, dass sie diskriminierungsfreie Tarifverträge vereinbart haben,
- können Betriebs- und Personalräte zeigen, dass sie sich für die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit einsetzen,
- können Beschäftigte davon ausgehen, dass sie bei der Bezahlung nicht benachteiligt werden.

5 Was sollte im Einzelnen geprüft werden?

Auf den Prüfstand sind sowohl schriftlich niedergelegte Entgeltregelungen als auch die betriebliche Entlohnungspraxis zu stellen, denn in beiden Bereichen kann es zu Benachteiligungen kommen:

- Entgeltregelungen: Hierzu zählen Tarifverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen, einseitige Arbeitgeber-Regelungen, Besoldungsgesetze und -verordnungen sowie Arbeitsverträge. Sie können Bestimmungen enthalten, die zwar geschlechtsneutral formuliert sind, jedoch im Ergebnis unterschiedlich auf das Arbeitsentgelt von Frauen und Männern wirken.
- Betriebliche Entlohnungspraxis: Hier geht es um die geschlechtergerechte Umsetzung der oben angesprochenen Entgeltregelungen, z.B. zur Eingruppierung und Umgruppierung von Beschäftigten. Darüber hinaus bestehen betriebliche Spielräume bei der Auslegung von Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen. Zum Beispiel könnten Regelungen zu Leistungszulagen oder Erschwerniszuschlägen zu Ungunsten eines Geschlechts ausgelegt werden.

Sind die Betriebsparteien für die Prüfung tariflicher Entgeltregelungen zuständig? Nein, denn es kann nicht Aufgabe der Betriebsparteien sein, Entgelttarifverträge systematisch auf etwaige diskriminierende Bestimmungen hin zu überprüfen. Ergeben sich jedoch im Rahmen der betrieblichen Analysen Hinweise auf mittelbar diskriminierende Tarifbestimmungen, müssten die Betriebsparteien eine Klärung im Interesse der betroffenen Beschäftigten herbeiführen. Auch im Falle einer gleichheitswidrigen Tarifregelung ist der einzelne Arbeitgeber zur Zahlung des gleichen Entgelts verpflichtet.

6 Welche Rechtsgrundlagen gibt es?

Die folgenden Rechtsnormen sind für eine Prüfung und Gewährleistung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer wesentlich:

- Europäisches Recht zur Entgeltgleichheit und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Da das AGG nur sehr wenige Bestimmungen zum Diskriminierungsverbot beim Entgelt enthält, sollten zur näheren Information über die Rechtslage die europäischen Rechtsnormen herangezogen werden. Sie haben Vorrang vor widersprechendem nationalem Recht (s. Übersicht 1). Die Grundsätze zur Entgeltgleichheit sind vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) konkretisiert worden. Wichtige EuGH Entscheidungen sind den Regelungs-Checks zu entnehmen.
- Für Arbeitgeber und Betriebsräte ist außerdem das Betriebsverfassungsgesetz (für Personalräte und öffentliche Arbeitgeber die Personalvertretungsgesetze) von Bedeutung. Die für die Prüfung und Gewährleistung von Entgeltgleichheit wichtigen Rechtsnormen des Betriebsverfassungsgesetzes werden in der Übersicht 2 dargestellt und kurz erläutert.

Für die Prüfung von Entgelt durch Gleichstellungsbeauftragte sind neben den Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit die jeweils geltenden Gleichstellungsgesetze maßgeblich. In der Übersicht 3 sind wichtige Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes zusammengestellt.

Was bedeutet der Grundsatz der Entgeltgleichheit?

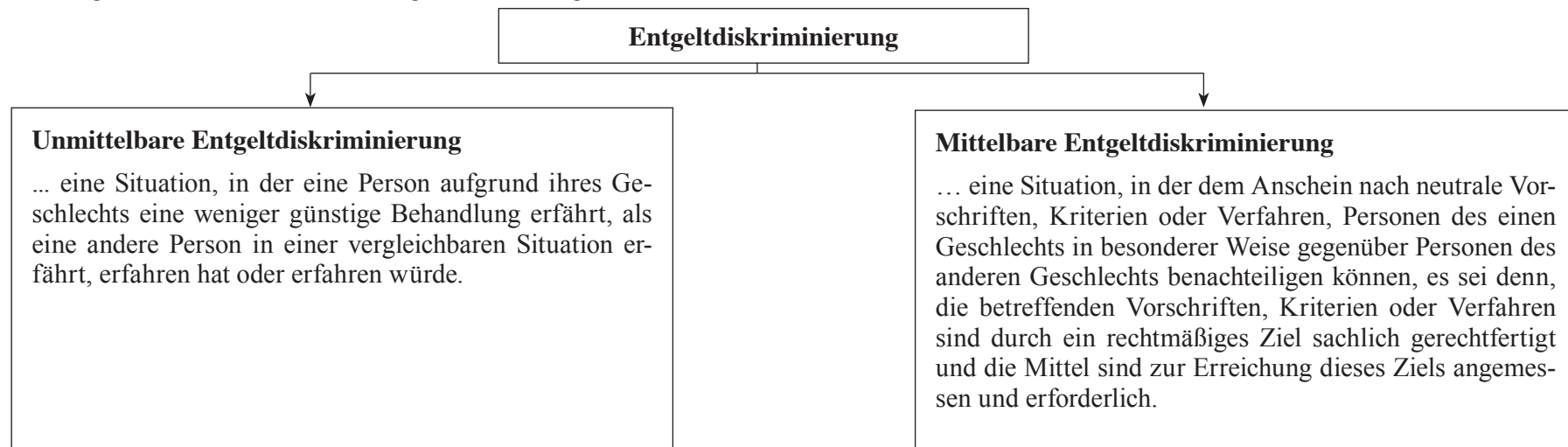
Entgeltgleichheit bedeutet mehr als „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Es gibt auch einen individuellen Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für *gleichwertige* Arbeit. Das heißt, dass Tätigkeiten von Frauen und Männern auch dann gleich zu bezahlen sind, wenn sie inhaltlich verschieden, jedoch hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert sind. Zum Beispiel könnten Tätigkeiten wie die einer Erzieherin und eines Tierpflegers oder einer Küchenhilfe und eines Pförtners gleichwertig sein. Entgeltgleichheit ist nach der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2006/54/EG) dann gewährleistet, wenn „bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ... mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt“ worden ist.

Was bedeutet „unmittelbare“ und „mittelbare“ Entgeltdiskriminierung?

Was nach europäischem Recht sowie nach dem AGG als unmittelbare und mittelbare Diskriminierung zu verstehen ist, erläutert die nachfolgende Abbildung 1.

- Unmittelbare Entgeltdiskriminierung kann durch Regelungen oder Entgeltpraxis verursacht sein. Solche Regelungen sind daran zu erkennen, dass sie offen nach Geschlecht oder geschlechtsbezogenen Merkmalen unterscheiden. In Tarifverträgen sind solche Bestimmungen, wie etwa die früheren Lohnabschlagsklauseln für Frauen, kaum noch anzutreffen. Eine unmittelbar diskriminierende Praxis kann z.B. darin bestehen, dass eine Abteilungsleiterin als Nachfolgerin auf einer Stelle, die vorher ein Mann innehatte, 300 Euro weniger erhält. Oder eine Köchin erhält das vorgesehene Tarifentgelt, ihr männlicher Kollege erhält bei gleicher Arbeit 200 Euro im Monat mehr.
- Mittelbare Entgeltdiskriminierung ist schwerer zu erkennen, da sie in Bestimmungen von Tarifverträgen, betrieblichen Vereinbarungen oder Gesetzen verborgen ist, die nicht zwischen Männern und Frauen oder geschlechtsspezifischen Merkmalen unterscheiden, jedoch unterschiedlich auf Frauen und Männer wirken. Wichtige Kriterien oder Regelungen zur Gleichbehandlung könnten auch fehlen. So könnten z.B. Anforderungen und Belastungen, die für „Frauenarbeitsplätze“ typisch sind, nicht bewertet und daher auch nicht bezahlt werden.

Abbildung 1: Mittelbare und unmittelbare Entgeltdiskriminierung



Welche rechtlichen Anforderungen müssen Entgeltsysteme erfüllen?

Inwieweit Entgeltregelungen und betriebliche Entgeltpraxis diskriminierungsfrei sind, kann mit Hilfe von Grundsätzen geprüft werden, die entweder direkt in den Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit enthalten sind oder sich aus Entscheidungen des EuGH ableiten lassen:

- Entgeltsysteme müssen transparent und nachvollziehbar sein, so der EuGH in der Entscheidung „Danfoss“.
- Die Tätigkeiten müssen „ihrem Wesen nach“ bewertet und bezahlt werden bzw. es muss die „Art der zu verrichtenden Tätigkeit“ objektiv berücksichtigt werden. Dieser Grundsatz lässt sich den EuGH-Entscheidungen „Enderby“ und „Rummler“ entnehmen.
- Wenn ein Arbeitsbewertungssystem verwendet wird, müssen die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach denselben Kriterien bewertet werden, soweit diese dem Wesen der Arbeit entsprechen. Dies regelt die Richtlinie 2006/54/EG in Art. 4.
- Die einzelnen Differenzierungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgewählt, definiert und gewichtet sein und so angewandt werden, dass daraus keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts folgt. Daraus folgt, dass sich die Kriterien nicht inhaltlich überschneiden dürfen, da sonst dieselbe Anforderung oder Belastung doppelt oder mehrfach bewertet würde. (Ein Beispiel für Überschneidungen: Selbstständigkeit und Verantwortung.) Die Kriterien dürfen auch nicht aneinander gebunden sein, da sie sonst nur bei gleichzeitigem Vorliegen zweier oder mehrerer Kriterien bewertet würden. (Ein Beispiel: Bewertung von Verantwortung nur dann, wenn ein bestimmtes Niveau an Fachkenntnissen erforderlich ist.) Damit wird die Vorgabe der Richtlinie 2006/54/EG erfüllt, dass Entgeltsysteme in ihrer Gesamtheit nicht diskriminieren dürfen.

Was ist die Konsequenz einer erfolgreichen Diskriminierungsklage?

Beschreiten der Betriebsrat, die Gewerkschaft oder der/die Betroffene den Rechtsweg und stellt das Arbeitsgericht Diskriminierung fest, muss der Arbeitgeber die benachteiligte Person genauso bezahlen wie die begünstigte Person, d.h. Rechtsfolge wäre eine Angleichung des Entgelts nach oben. Das höhere Arbeitsentgelt der (männlichen) Vergleichsperson würde im Klagefall nicht abgesenkt werden. Wenn der Diskriminierung eine tarifliche Regelung zugrunde lag, darf die benachteiligende Tarifregelung so lange nicht angewendet werden, bis die Tarifparteien eine neue, nicht diskriminierende Regelung getroffen haben.

Wozu ist der Staat verpflichtet?

Für die Einhaltung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit muss auch der Staat als Gesetzgeber sorgen. Die Mitgliedsstaaten – so formuliert die Richtlinie 2006/54/EG in Artikel 23 – „*treffen alle erforderlichen Maßnahmen, dass ...b) mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarende Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen ... und allen sonstigen Vereinbarungen und Regelungen nichtig sind, für nichtig erklärt werden können oder geändert werden.*“

Abbildung 2: Rechtsnormen zu Entgeltgleichheit – europäisches und deutsches Recht –

Inhalte	Bestimmungen im Wortlaut
Gebot des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit	Artikel 157 AEUV (ex-Artikel 141 EG) (1) Jeder Mitgliedsstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher. (2) ... Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet, a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord gezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird, b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.
Definition „Entgelt“	Richtlinie 2006/54/EG Artikel 2 Begriffsbestimmungen: e) „Entgelt“ die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und –gehälter sowie alle sonstigen Vergünstigungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld oder Sachleistung zahlt;
Diskriminierungsverbote beim Entgelt	Artikel 4 Diskriminierungsverbot Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt. Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 2 Anwendungsbereich (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf 2. Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschl. Arbeitsentgelt § 3 Begriffsbestimmungen (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor. (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. § 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen (2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften bestehen.
Diskriminierungsverbot beim Entgelt wegen Teilzeitarbeit und Befristung des Arbeitsvertrages	§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) (1) ... Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Entsprechendes gilt für befristet Beschäftigte.

Abbildung 3: Betriebsverfassungsrechtliche Normen zur Prüfung und Gewährleistung von Entgeltgleichheit

Inhalte	Bestimmung im Wortlaut	Erläuterungen
Überwachungsaufgaben	§ 80 Allgemeine Aufgaben (1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben: 1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden	Die Überwachung von Rechtsnormen bezieht sich auch auf den Bereich der Entlohnung. Zu überwachen sind daher vor allem 1. Art. 157 AEUV: das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer 2. § 2 Abs. 1 Satz 2 AGG: das Diskriminierungsverbot beim Entgelt 3. Entgelttarifverträge 4. entgeltrelevante Betriebsvereinbarungen
Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern	2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen. 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ... zu fördern.	Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht, d.h. er kann Maßnahmen beantragen, die zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Entgelt führen. Prüfungen zur Entgeltgleichheit sind hierfür eine wichtige Voraussetzung.
Einblicksrecht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten	(2) Satz 2: Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und Gehälter Einsicht zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.	Das Einblicksrecht dient insbesondere der Prüfung, ob die kollektiven Entgeltregelungen aus Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung eingehalten werden und ob die in § 75 Abs. 1 genannten Grundsätze von Recht und Billigkeit und Gleichbehandlung gewahrt sind. (BAG 12.2.1980, AP Nr. 12 zu § 80 BetrVG 1972) Die Einsichtnahme ermöglicht auch einen Überblick über andere geldliche Leistungen des Arbeitgebers, die neben dem Arbeitsentgelt bestehen. Der Begriff „Bruttolöhne und -gehälter“ erfasst den Effektivverdienst und zwar einschließlich der übertariflichen Zulagen und freiwilligen Prämien. (BAG 17.7.1983, AP Nr. 18 zu § 80 BetrVG 1972) Es sind alle Entgeltbestandteile gemeint, unabhängig von ihrem individuellen oder kollektiven Charakter. Der Betriebsrat kann verlangen, dass das Entgelt für die Bedürfnisse des Betriebsrats aufgeschlüsselt wird; etwa hinsichtlich Überstunden, Schichtarbeit, Zulagen, Gratifikationen und anderen Sondervergütungen. Das Einblicksrecht umfasst auch Einmalzahlungen, die individuell ausgehandelt und gewährt werden. (BAG 10.2.1987, AP Nr. 27 zu § 80 BetrVG 1972) Das Einblicksrecht besteht unabhängig vom Einverständnis des einzelnen Beschäftigten. (BAG 20.12.1988, AP Nr. 5 zu § 92 ArbGG 1979) Ein Einsichtsrecht hat ein Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss. Bei Betriebsräten ohne Betriebsausschuss hat der Vorsitzende das Einsichtsrecht. Es kann auch einem anderen Betriebsratsmitglied übertragen werden. (BAG 16.8.1995, AiB 96, 360)

Mitbestimmung bei der betrieblichen Lohngestaltung	§ 87 Mitbestimmungsrechte (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: 10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, ... 11. Festsetzung der Akkord und Prämiensätze und vergleichbare leistungsbezogene Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren.	Der Betriebsrat muss die Grundsätze der Gleichbehandlung der Geschlechter beachten, wenn er seine Gestaltungsrechte ausübt. Die dabei anzustrebende innerbetriebliche Lohngerechtigkeit umfasst auch die Transparenz der Entgeltregelungen. Das Mitbestimmungsrecht erfasst auch außertarifliche Angestellte. Vergleichbar sind leistungsbezogene Entgelte, wenn der/die Beschäftigte in der Lage ist, das Arbeitsergebnis mit seiner/ihrer Leistung zu beeinflussen, d.h. wenn eine Leistung gemessen und mit einer Bezugs-/Normalleistung verglichen werden kann.
Eingruppierung/ Umgruppierung	§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen (1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten ... und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. (2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn 1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz ... oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung ... verstoßen würde, 2. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird ...	Gegenstand der Mitbestimmung ist eine Richtigkeitskontrolle der Anwendung von tariflichen oder betrieblichen Regelungen zur Eingruppierung, u.a. um eine Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Beschäftigten mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu vermeiden. Liegt ein Verstoß gegen das AGG oder das TzBfG vor, kann der Betriebsrat die Zustimmung verweigern.
Klage	§ 23 Verletzung gesetzlicher Pflichten (3) Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen.	Das Verfahren setzt kein schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers voraus. (s. hierzu auch § 17 Abs. 1 Nr. 2 AGG)
Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers über den Stand der Gleichstellung der Geschlechter einmal jährlich in einer Betriebsversammlung	§ 43 regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen (2) ... (Satz 3) Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Standes der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb ... zu berichten.	Um dieser Unterrichtungspflicht bezüglich der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern nachzukommen, reichen Daten über die betriebliche Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern nicht aus. Denn diese Lücke kann durch vielfältige Faktoren bedingt sein, die nur zum Teil mit der geforderten Entgeltgleichheit nach dem AGG zu tun haben. Um aussagekräftig zu sein, sollten Statistiken präsentiert werden, die Frauen- und Männerverdienste nach Entgeltbestandteilen aufschlüsseln (wie es mit eg-check.de vorgesehen ist).

Abbildung 4: Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

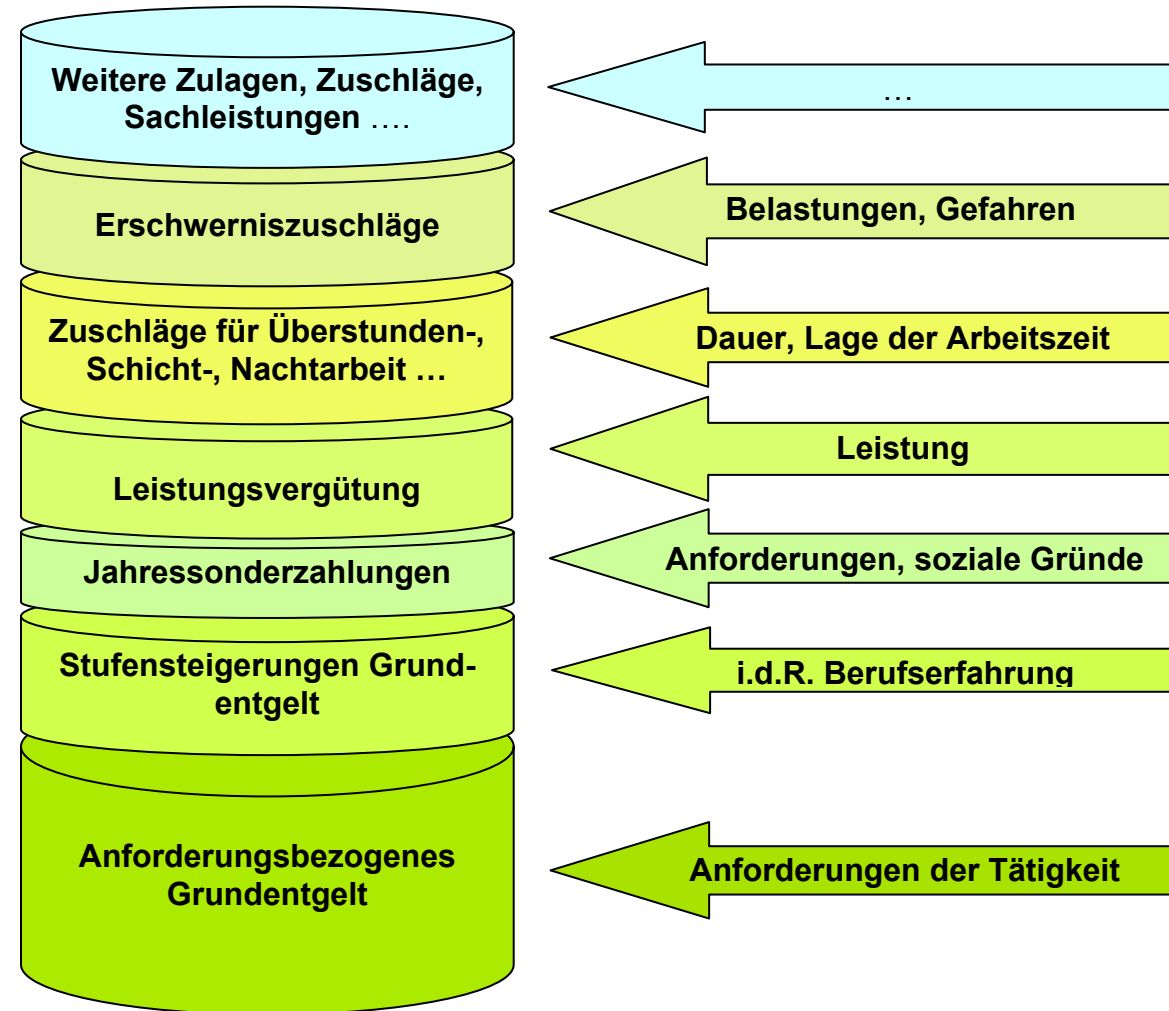
Inhalte	Bestimmungen im Wortlaut
Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	§ 1 Ziel des Gesetzes (1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in dem in § 3 genannten Geltungsbereich dieses Gesetzes.
Überwachung und Förderung des Vollzugs des BGleiG und des AGG Mitwirkung bei personellen Angelegenheiten	§ 19 Aufgaben (1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern ... betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei 1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung,...
Informationsrecht	§ 20 Information und Mitwirkung (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichenden Übersichten frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.
Einspruchsrecht	§ 21 Einspruchsrecht (1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht.

7 Wie ist zu prüfen?

Zuerst sollte geklärt werden, welcher Entgeltbestandteil geprüft werden soll, denn eine geschlechtsbezogene Benachteiligung kann bei jedem Entgeltbestandteil vorkommen. Eine pauschale Prüfung des Bruttoarbeitsentgelts ist daher nicht sinnvoll. Es gilt zu beachten, dass jede Entgeltkomponente ihr eigenes Begründungskriterium und dazugehörige Regelungen hat (s. Abbildung 5): Das Grundentgelt richtet sich nach den Anforderungen der Tätigkeit, der Stufenaufstieg beim Grundentgelt meist nach der Berufserfahrung, das Leistungsentgelt nach der Leistung, die Provision nach dem Erfolg, Erschwernis-Zuschläge nach bestimmten Erschwernissen usw. Auch Besitzstände stellen einen eigenständigen Entgeltbestandteil dar, in dem sich eine frühere Entgeltdiskriminierung fortschreiben kann. Eine gesonderte Prüfung jedes einzelnen Entgeltbestandteils ist nach einer EuGH-Entscheidung bereits seit dem Jahr 1990 auch rechtlich geboten:

„In der Frage des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ist eine echte Durchschaubarkeit, die eine wirksame Kontrolle erlaubt, nur gewährleistet, wenn der Grundsatz des gleichen Entgelts für jeden einzelnen Bestandteil des den männlichen oder den weiblichen Arbeitnehmern gezahlten Entgelts und nicht umfassend für die Gesamtheit der diesen beiden Arbeitnehmergruppen gewährten Vergütungen zu beachten ist.“ (EuGH v. 17.5.1990 Rs C 262/88 „Barber“ Leitsatz 4)

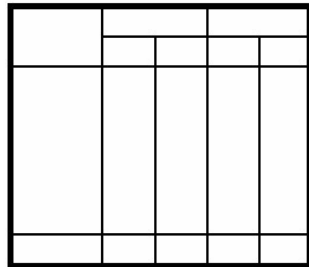
Abbildung 5: Begründungskriterien für Entgeltkomponenten



II Prüfinstrumente im Überblick

eg-check.de umfasst drei Arten von Prüfinstrumenten: Statistiken, Regelungs-Checks und Paarvergleiche. Sie sind entsprechend der Logik eines jeden Entgeltbestandteils ausgestaltet.

■ Statistiken:



Für jeden Entgeltbestandteil gibt es eine eigene Statistik. Sie enthält anonymisierte Entgeltdaten, differenziert nach Geschlecht und weiteren spezifischen Kriterien, die für die Prüfung der jeweiligen Entgeltkomponente wichtig sind. Durch die Methode des direkten statistischen Vergleichs lassen sich erste Hinweise auf mögliche unmittelbare und mittelbare Benachteiligung bei verschiedenen Entgeltbestandteilen auf aggregierter betrieblicher Ebene gewinnen. Die Anwendungsbeispiele illustrieren die Anwendung beim Tabellengrundentgelt, bei Stufensteigerungen, Leistungsvergütungen, Überstundenvergütung und Erschwerniszuschlägen.

Die folgenden Statistiken sind vorhanden:

- ⇒ Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt
- ⇒ Statistik zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt
- ⇒ Statistik zur Leistungsvergütung
- ⇒ Statistik zur Überstundenvergütung
- ⇒ Statistik zu Erschwerniszuschlägen

■ Regelungs-Checks:

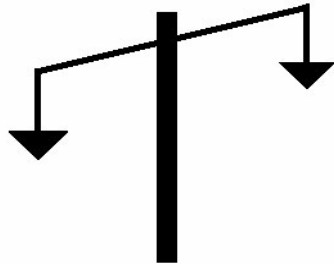


Regelungs-Checks enthalten Leitfragen, mit denen mittelbar oder unmittelbar diskriminierende Bestimmungen in entgeltrelevanten Regelungen wie Betriebs-/Dienstvereinbarungen und Tarifverträgen aufgespürt werden können.

Die folgenden Regelungs-Checks sind vorhanden:

- ⇒ Regelungs-Check zum anforderungsbezogenen Grundentgelt
- ⇒ Regelungs-Check zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt
- ⇒ Regelungs-Check zur Leistungsvergütung
- ⇒ Regelungs-Check zur Überstundenvergütung
- ⇒ Regelungs-Check zu Erschwerniszuschlägen

■ Paarvergleiche:



Mit Paarvergleichen kann eine Prüfung auf der individuellen Ebene, also zwischen einer weiblichen und einem männlichen Beschäftigten vorgenommen werden. Die Methode des Paarvergleichs kann bei allen Entgeltbestandteilen angewendet werden. Beim Grundentgelt stehen zur Prüfung des gleichen Grundentgelts bei gleichwertiger Arbeit zwei Paarvergleiche zur Verfügung:

- (1) „Paarvergleich zur Ist-Bewertung“: Er bildet die Bewertung der Vergleichstätigkeiten nach der geltenden Regelung ab. Hierdurch werden Unterschiede in der Anwendung von Kriterien oder Verfahren bei der „Frauentätigkeit“ und der „Männertätigkeit“ deutlich, und es wird durch Vergleich der bisherigen Vergütungen ersichtlich, wie sich die ungleiche Bewertung finanziell auf die benachteiligte Person auswirkt.
- (2) „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit“ (Soll-Bewertung): Er ermöglicht eine geschlechtsneutrale Bewertung der Tätigkeiten auf Basis arbeitswissenschaftlich fundierter geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungssysteme. Dieses Instrument ist daher auch eine Arbeitshilfe für Tarifverantwortliche, die eine geschlechtsneutrale(re) Arbeitsbewertung anstreben.

Folgende Paarvergleiche sind vorhanden:

- ⇒ Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt - Bewertung-Ist
- ⇒ Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten - Bewertung-Soll
- ⇒ Paarvergleich zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt
- ⇒ Paarvergleich zur Leistungsvergütung
- ⇒ Paarvergleich zur Überstundenvergütung
- ⇒ Paarvergleich zu Erschwerniszuschlägen

Abbildung 6: Übersicht über das Prüfinstrumentarium des eg-check.de

Entgeltbestandteile	Instrumente des eg-check.de		
	Statistiken	Regelungs-Checks	Paarvergleiche
1. anforderungsbezogenes Grundentgelt	Statistik Grundentgelt	Regelungs-Check Grundentgelt	Paarvergleiche - Bewertung-Ist - Bewertung-Soll
2. Stufensteigerung Grundentgelt	Statistik Stufensteigerung	Regelungs-Check Stufensteigerung	Paarvergleich Stufensteigerung
3. Leistungsvergütung	Statistik Leistungsvergütung	Regelungs-Check Leistungsvergütung	Paarvergleich Leistungsvergütung
4. Überstundenvergütung	Statistik Überstundenvergütung	Regelungs-Check Überstundenvergütung	Paarvergleich Überstundenvergütung
5. Erschwerniszuschläge	Statistik Erschwerniszuschläge	Regelungs-Check Erschwerniszuschläge	Paarvergleich Erschwerniszuschläge

Zur Anwendung der Instrumente:

Die genannten Instrumente können flexibel gehandhabt werden. Je nach betrieblichen Gegebenheiten, Problemsituationen und Arbeitskapazitäten kann entweder flächendeckend oder partiell geprüft werden. Partielle Prüfung bedeutet, dass

- einzelne Entgeltbestandteile,
- bestimmte Bereiche des Unternehmens oder
- bestimmte Tätigkeiten von Frauen und Männern

näher analysiert werden. Nach und nach kann der Anwendungsbereich erweitert werden. Der Einsatz der Instrumente ist auch möglich, wenn in einem Einzelfall bereits ein konkreter Diskriminierungsverdacht beim Arbeitsentgelt vorliegt. (siehe Konzept Frage 3)

Es müssen auch nicht in jedem Falle alle Instrumente zum Einsatz kommen. Wollen die Betriebsparteien z.B. eine Betriebsvereinbarung auf etwaige benachteiligende Regelungen überprüfen, kann der entsprechende Regelungs-Check ausreichend für eine Überarbeitung der Vereinbarung sein. Ebenso kann der Paarvergleich zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten durchgeführt werden, ohne die Gesamtregelung einem Regelungs-Check zu unterziehen. Es reicht hierfür ein Blick auf die Entgeltgruppen, in die die Vergleichstätigkeiten eingruppiert sind.

III Anforderungsbezogenes Grundentgelt

Definition:

Teil des Arbeitsentgelts, der sich aus der Bewertung der Tätigkeit (Stelle) nach bestimmten Anforderungen ergibt, die wiederum über die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe (bzw. Lohn-/Gehaltsgruppe) entscheidet. Die Bewertung der Tätigkeit wird unabhängig von der Person vorgenommen, die sie ausübt. Die Stufensteigerungen des Grundentgelts werden nicht mit den Anforderungen, sondern i.d.R. mit Erfahrungszeiten in der Tätigkeit begründet und daher gesondert geprüft.

Beim anforderungsbezogenen Grundentgelt muss gewährleistet sein, dass gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit gezahlt wird. Unter *gleicher* Arbeit wird eine identische oder zumindest gleichartige Arbeit verstanden, d.h. die Aufgaben, Anforderungen und Rahmenbedingungen sind weitgehend ähnlich.

Unter *gleichwertiger* Arbeit werden Tätigkeiten verstanden, die zwar äußerlich verschiedenartig, jedoch in Bezug auf die gestellten Anforderungen an die Tätigkeiten von gleichem Wert sind. Der Wertbegriff stellt auf die Methoden der Arbeitsbewertung ab. Diese Methoden müssen diskriminierungsfrei sein, d.h. bei der Bewertung muss nach geltendem Recht die Gesamtheit der Anforderungen und Belastungen berücksichtigt werden, die für die Tätigkeiten wesentlich sind. Gegen das Konzept der Gleichwertigkeit wird mitunter eingewendet, es könnten nicht „Äpfel“ mit „Birnen“ verglichen werden. Hierzu lässt sich sagen, dass jeder Entgelttarifvertrag Gleichwertigkeitsaussagen enthält, wenn z.B. zwei verschiedenartige Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe zugeordnet werden.

1 Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit?

Prüffrage:

Wird Frauen und Männern gleiches Grundentgelt für gleiche Arbeit gezahlt?

Indizien für Entgeltdiskriminierung:

Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz könnte z.B. in folgenden Fällen vorliegen:

- Frauen sind korrekt nach Tarifvertrag eingruppiert, Männer mit gleicher Tätigkeit jedoch eine Gruppe höher.
- Eine Nachfolgerin auf einer Stelle erhält ein niedrigeres Grundentgelt als ihr Vorgänger.
- Einzelne Männer erhalten individuelle Zulagen, Frauen bei gleicher Tätigkeit jedoch nur das Grundentgelt.
- Bei Frauen wird das Tarifentgelt (zunächst) unterschritten, während Männer sofort das volle Grundentgelt erhalten.

2 Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt

Die Statistik muss von den auszuübenden Tätigkeiten ausgehen, um gleiches Entgelt für gleiche Arbeit prüfen zu können. Zu erfassen sind außerdem:

- Stelleninhaber/innen nach Geschlecht, codiert mit Nummern
- Entgeltgruppe, die nach der Regelung (Tarifvertrag, betriebliche Regelung, Gesetz) für die Tätigkeit vorgesehen ist
- Grundentgelt, das entsprechend dieser Regelung für den Referenzmonat zu zahlen wäre (nur Grundstufe oder Einstiegsentgelt ohne Stufensteigerung)
- tatsächlich gezahlter Betrag. In diesem Betrag dürfen die Entgeltbestandteile Stufensteigerungen, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und Erschwerniszuschläge nicht enthalten sein, da diese gesondert geprüft werden (müssen). Alle übrigen Entgeltbestandteile sollten erfasst sein, damit sie mit Hilfe dieser Statistik überprüft werden können. Solche Entgeltbestandteile könnten z.B. Besitzstandszulagen oder nicht näher benannte individuelle Zulagen sein. Im Falle von Teilzeitbeschäftigung wird der Betrag auf Vollzeitbasis hochgerechnet, um einen Vergleich zu ermöglichen. Errechnet wird der Differenzbetrag zwischen dem tatsächlich gezahlten Betrag und dem Grundentgelt, das die Regelung vorsieht.

Nachstehend ein Muster für den Statistik-Bogen.

Tabelle 1: Statistik Muster anforderungsbezogenen Grundentgelt

Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt – Teil 1								
Tätigkeit	Stellen- inhaber/innen Nr.		Entgelt- gruppe nach TV oder andere Re- gelung	Grundentgelt Grundstufe nach der Regelung in €/Monat	Tatsächlich gezahlter Betrag in €/Monat		Differenz zwischen tatsächlich gezahltem Betrag und geregeltem Grundentgelt in +/- €	
	Männer	Frauen			Männer	Frauen	Männer	Frauen

Anwendungsbeispiel:

In einem Unternehmen wird die Tätigkeit „Kaufmännische Assistenz“ von 2 Männern und 5 Frauen ausgeübt.

Für diese Tätigkeit sieht der Tarifvertrag die Eingruppierung nach Entgeltgruppe IV vor. Das entsprechende Tarifentgelt (Grundstufe) beträgt 2.500 € im Monat. Der männliche kaufmännische Assistent Nr. 01 erhält 100 Euro mehr, Nr. 02 300 Euro mehr, während die Frauen bei gleicher Tätigkeit nur 2.500 € - entsprechend der Regelung - erhalten. Die Statistik erbringt erste Hinweise auf ungleiches Entgelt für gleiche Arbeit, denen auf der Einzelfallebene nachgegangen werden sollte.

Tabelle 2: Beispiel anforderungsbezogenes Grundentgelt – Teil 1

Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt – Teil 1								
Tätigkeit	Stelleninhaber/innen Nr.		Entgeltgruppe nach TV oder andere Regelung	Grundentgelt Grundstufe nach der Regelung in €/Monat	Tatsächlich gezahlter Betrag* in €/Monat**		Differenz zwischen tatsächlich gezahltem Betrag und geregelter Grundentgelt in +/- €	
	Männer	Frauen			Männer	Frauen	Männer	Frauen
Kaufmännische Assistenz								
	01		IV	2.500	2.600 ?		+ 100	
	02		IV	2.500	2.800 ?		+ 300	
		03	IV	2.500		2.500		
		04	IV	2.500		2.500		
		05	IV	2.500		2.500		
		06	IV	2.500		2.500		
		07	IV	2.500		2.500		
Kaufmännische Sachbearbeitung	...							

* In diesem Betrag dürfen die Entgeltbestandteile Stufensteigerungen, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und Erschwerniszuschläge nicht enthalten sein, da diese gesondert geprüft werden.

** bei Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbasis hochgerechnet

Weitere mögliche Analysen:

Möglicherweise bestehen Zweifel, ob die Tätigkeiten der Frauen und der Männer tatsächlich gleich sind. Dann sollte dies mit Hilfe einer Arbeitsbeschreibung (s. S. 69) überprüft werden. Ergeben sich keine oder keine ins Gewicht fallenden Unterschiede hinsichtlich der Aufgaben bei den verglichenen Stellen, ändert sich nichts an der Art der Gesamttätigkeit und ihrem Anforderungsniveau. Allein die Tatsache, dass z.B. in einem Fall eine Portokasse zu führen ist oder im anderen Fall Post abzuholen und zu verteilen ist, dürfte nicht von Bedeutung sein. Zeigen sich dagegen Unterschiede, die stärker ins Gewicht fallen und daher zu einer höheren oder niedrigeren Bewertung einer Tätigkeit führen könnten, ist noch einmal genauer hinzuschauen. Wäre also z.B. im Fall einer kaufmännischen Assistentin zusätzlich die Arbeit von mehreren Bürokräften im Sekretariat zu koordinieren, wichtige rechtliche Fristen zu überwachen sowie überwiegend fremdsprachliche Korrespondenz zu führen, könnte dies zu einem höheren Anforderungsniveau dieser Tätigkeit führen.

Um die aktuelle Bewertung identischer oder gleichartiger Tätigkeiten zu überprüfen, kann das Instrument „Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt – Bewertung-Ist“ verwendet werden. Soll zur Sicherheit geprüft werden, ob die kaufmännischen Assistenz Tätigkeiten tatsächlich gleichwertig sind, kann das Instrument „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit – Bewertung-Soll“ verwendet werden.

Prüfung der Rechtfertigungsgründe

Bei ungleicher Bezahlung *gleicher* Arbeit dürfte eine *unmittelbare* Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegen. Das geltende Recht sieht in diesem Fall keine Rechtfertigung vor. Nachfolgend sind häufig vorgebrachte Argumente zusammengestellt, mit denen die ungleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit **nicht** gerechtfertigt werden kann. Auch Besitzstände können nicht ungeprüft als Rechtfertigung von Entgeltunterschieden dienen.



Abbildung 7: Rechtfertigungsgründe 1

3 Gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit?

Prüffrage:

Wird Frauen und Männern gleiches Grundentgelt für gleichwertige Arbeit gezahlt?

Indizien für Entgeltdiskriminierung:

Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz könnte z.B. in folgenden Fällen vorliegen:

- Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten werden nicht bewertet, z.B. Körperkraft bei Pflegepersonal oder soziale Kompetenz beim Umgang mit Menschen.
- Die Tätigkeiten werden mit diskriminierungsanfälligen Kriterien bewertet, die Frauen aufgrund tradierter familiärer Rollenverteilung oder Körperkraft in geringerem Maß erfüllen können als Männer, z.B. persönliche Erfahrung.
- Die Kriterien sind nicht geschlechtsneutral definiert oder sie werden nicht geschlechtsneutral angewendet, z.B. Verantwortung wird nur als Führungs- oder Finanzverantwortung interpretiert, obgleich auch Verantwortung für Menschen abgefordert wird.
- Kriterien, die ähnliche Sachverhalte erfassen, werden unter verschiedenen Bezeichnungen doppelt bewertet und begünstigen männerdominierte Gruppen (z.B. Verantwortung und Selbstständigkeit).
- Frauendominierte kaufmännische Tätigkeiten werden geringer vergütet als männerdominierte technische oder gewerbliche Tätigkeiten mit gleichem Anforderungsniveau.
- Einfache Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, erfahren eine Absenkung auf ein niedrigeres Entgeltniveau als gleichwertige männerdominierte Tätigkeiten.

Die oben erläuterte Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt lässt auch Unterschiede in der tariflichen Eingruppierung verschiedener Tätigkeiten von Frauen und Männern klarer hervortreten.

Anwendungsbeispiel:

In einem Unternehmen wird die Tätigkeit „Leitung der Küche“ von einer Frau, die Tätigkeit „Leiter der Werkstatt“ von einem Mann ausgeübt. Die Tätigkeit der Frau ist niedriger eingruppiert und bezahlt als die Tätigkeit des Mannes. Gibt es einen Anfangsverdacht, dass die Tätigkeit der Küchenleiterin unterbewertet ist, sollte die Bewertung näher überprüft werden.

Tabelle 3: Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt – Teil 2

Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt – Teil 2								
Tätigkeit	Stelleninhaber/innen Nr.		Entgeltgruppe nach TV oder andere Regelung	Grundentgelt Grundstufe nach der Regelung in €/Monat	Tatsächlich gezahlter Betrag* in €/Monat**		Differenz zwischen tatsächlich gezahltem Betrag und geregeltem Grundentgelt in +/- €	
	Männer	Frauen			Männer	Frauen	Männer	Frauen
Leitung Küche		095	VIII ?	3.750 ?		3.750	-	-
Leitung Werkstatt	096		IX ?	3.900 ?	3.900		-	-

* In diesem Betrag dürfen die Entgeltbestandteile Stufensteigerungen, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und Erschwerniszuschläge nicht enthalten sein, da diese gesondert geprüft werden.

** bei Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbasis hochgerechnet

Zur näheren Klärung der ungleichen Entgelte können Paarvergleiche beitragen.

Um die aktuelle Bewertung dieser Tätigkeiten abzubilden, kann das Instrument „Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt – Bewertung-Ist“ verwendet werden. Soll geprüft werden, ob die beiden Tätigkeiten (un)gleichwertig sind, kann das Instrument „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit – Bewertung-Soll“ verwendet werden.

Beide Paarvergleiche finden sich auf den folgenden Seiten.

4 Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt - Bewertung-Ist

Dieser Paarvergleich zeigt, wie die Tätigkeiten nach den Maßstäben der bestehenden (Tarif-)Regelung bewertet und bezahlt werden.

Allgemeine Hinweise zur Auswahl der Vergleichstätigkeiten:

- Die männliche Vergleichstätigkeit könnte entweder in die gleiche Entgeltgruppe oder ein bis zwei Entgeltgruppe(n) höher eingruppiert sein, da in diesem Spektrum Gleichwertigkeit vermutet werden kann.
- Es können auch zwei männliche Vergleichstätigkeiten herangezogen werden.
- Die männlichen Vergleichstätigkeiten können im Falle von Branchen-Tarifverträgen auch in einem anderen Betrieb im Geltungsbereich der Regelung ausgeübt werden, falls es keine geeignete Vergleichstätigkeit im eigenen Betrieb gibt.
- Bestehen getrennte Lohn- und Gehaltstarifverträge, können auch Tätigkeiten von Angestellten und Arbeiter/innen miteinander verglichen werden. Nach der geltenden Rechtssprechung ist entscheidend, dass beide Regelungen auf ein und dieselbe Quelle zurückzuführen sind, d.h. von denselben Tarifparteien oder demselben Arbeitgeber geregelt wurden.

Als Vergleichsaspekte sind zu erfassen:

- die ausgeübten Tätigkeiten der Vergleichspersonen
- die nach der geltenden Arbeitsbewertung berücksichtigten Anforderungen und Belastungen
- die nach der/den geltenden Regelung(en) zutreffenden Entgeltgruppen (ohne Stufen)
- das hierfür zu zahlende Grundentgelt

Nachfolgend ein Muster für diesen ersten Paarvergleich:

Tabelle 4: Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt - Bewertung-Ist

Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt - Bewertung-Ist		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Tätigkeiten		
Bewertete Anforderungen und Belastungen		
Entgeltgruppe (ohne Stufe)		
Anforderungsbezogenes Grundentgelt (Grundstufe) in €		

Anwendungsbeispiel:

In dem bereits oben erwähnten Fallbeispiel wird die Tätigkeit „Leitung der Küche“ von einer Frau, die Tätigkeit „Leiter der Werkstatt“ von einem Mann ausgeübt. Die Tätigkeit der Frau ist niedriger eingruppiert und bezahlt als die Tätigkeit des Mannes. Da vermutet wird, dass die Tätigkeit der Küchenleiterin unterbewertet ist, wird die Bewertung mit Hilfe des folgenden Paarvergleichs näher überprüft.

Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt - Bewertung-Ist

Tabelle 5: Anwendungsbeispiel Paarvergleich - Grundentgelt

Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Tätigkeiten	Leitung der Küche	Leitung der Werkstatt
Bewertete Anforderungen und Belastungen	Tätigkeit, die fachbezogene Kenntnisse erfordert, die durch eine einschlägige Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation erworben wurden, und mehrjährige berufliche Praxis voraussetzt	Tätigkeit, die sich durch besondere Verantwortung aus der Entgeltgruppe VIII heraushebt
Entgeltgruppe	VIII	IX
Anforderungsbezogenes Grundentgelt (Grundstufe) in €	3.750	3.900

Der Paarvergleich zeigt, dass die höhere Eingruppierung der Tätigkeit der Werkstattleitung nur mit einer „besonderen Verantwortung“ begründet wird. Bei der Tätigkeit der Küchenleitung wird Verantwortung nicht bewertet, obwohl es sich ebenfalls um eine Leitungstätigkeit handelt. Diese Vergleichsbetrachtung gibt einen ersten Hinweis darauf, dass die Tätigkeit der Frau unterwertet ist. Sie lässt allerdings noch keine zuverlässige Einschätzung zu, ob die beiden Tätigkeiten tatsächlich gleichwertig sind. Hierzu dient der zweite „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten - Bewertung-Soll“.

5 Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten - Bewertung-Soll

Um festzustellen, ob verschiedene Tätigkeiten möglicherweise gleichwertig sind, sind zunächst die Arbeitsbeschreibungen beider Tätigkeiten heranzuziehen bzw. neu zu erstellen.

Auf dieser Grundlage werden anschließend beide Tätigkeiten mit einem geschlechtsneutralen System der Arbeitsbewertung bewertet. Ein solches System muss alle Anforderungs- und Belastungskriterien berücksichtigen, die für Tätigkeiten von Frauen und Männern im Unternehmen bzw. im Tarifbereich charakteristisch sind und sich an den bereits genannten rechtlichen Anforderungen orientieren, wonach

- die Kriterien „das Wesen der Tätigkeiten von Frauen und Männern“ abbilden müssen,
- die Bewertung der Tätigkeiten nach einheitlichen Kriterien und
- auf transparente Weise erfolgen muss.

Mit Hilfe einer solchen diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung wird festgestellt, ob die verglichenen Arbeitsplätze von ihren Anforderungen her gleichwertig sind und deshalb gleich vergütet werden müssen. Der hierfür zur Verfügung stehende Paarvergleich beruht auf Verfahren zur Bewertung von Arbeitsplätzen, die als diskriminierungsfrei anerkannt sind, wie z.B. das Schweizer Verfahren ABAKABA¹ oder das britische Verfahren NJC². Der Paarvergleich stellt dennoch kein vollwertiges Verfahren zur Neubewertung von Tätigkeiten dar, sondern dient lediglich zu Prüfzwecken.

Dieser Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit – Bewertung-Soll ist recht umfangreich. Deshalb wird der Übersichtlichkeit halber zunächst dargestellt, wie das Ergebnis dieses Paarvergleichs am oben entwickelten Beispiel des Vergleichs einer Küchenleitung und einer Werkstattleitung im Überblick aussehen kann.

1 ABAKABA = Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch

2 NJC = Arbeitsbewertungssystem für die lokalen Behörden im Vereinigten Königreich, das von einem nationalen, von Arbeitgebern und Gewerkschaften gemeinsam besetzten Ausschuss (National Joint Council) entwickelt wurde

Tabelle 6: Zusammenfassende Übersicht des Paarvergleichs zum anforderungsbezogenen Grundentgelt – Bewertung-Soll

Zusammenfassende Übersicht des Paarvergleichs zum anforderungsbezogenen Grundentgelt – Bewertung-Soll					
Anforderungen/Belastungen	Leitung ,Küche'	Leitung ,Werkstatt'	Anforderungen/Belastungen	Leitung ,Küche'	Leitung ,Werkstatt'
1. Anforderungen an das Wissen und Können			3. Anforderungen an Verantwortung		
1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten	4	4	3.1 Verantwortung für Geld- und Sachwerte	1	1
1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen	1	1	3.2 Verantwortung für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit anderer	2	1
1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten	2	2	3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und (strategische) Führung	3	3
1.4 vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis	2	2	3.4 Verantwortung für die Umwelt	0	0
1.5 Planen und Organisieren	2	2	Zwischensumme	6	5
1.6 Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen	1	1			
1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	0	0			
Zwischensumme	12	12			
2. Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen			4. Physische Anforderungen		
2.1 Kommunikationsfähigkeit	2	2	4.1 Anforderungen an die Körperkraft	1	1
2.2 Kooperationsfähigkeit	1	1	4.2 Anforderungen an die Bewegungspräzision	0	0
2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	1	1	4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	2	2
2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen	1	1	4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen	2	3
Zwischensumme	5	5	Zwischensumme	5	6
Summe der Stufenzahlen, ungewichtet				28	28

Der beispielhafte Paarvergleich zeigt Folgendes:

- Hinsichtlich der Anforderungen an Wissen und Können sowie an psycho-soziale Kompetenzen kann von einer Gleichwertigkeit der Tätigkeiten ausgegangen werden.
- Hinsichtlich der Anforderung an Verantwortung gibt es einen Unterschied: Während die Tätigkeit des Mannes Verantwortung für die Arbeitssicherheit anderer erfordert (Stufe 1), ist bei der Küchenleitung zusätzlich Verantwortung für die gesundheitliche Qualität der verwendeten Lebensmittel und der Endprodukte sowie für die Hygiene in der Küche (Stufe 2) zu tragen.
- Hinsichtlich der physischen Anforderungen weist die Tätigkeit des Mannes zusätzlich die Beeinträchtigung „Vibrationen“ von Maschinen (siehe 4.4.14) auf. Daher erhält die Tätigkeit des Mannes in diesem Merkmalsbereich einen höheren Wert (insgesamt 6 Punkte) als die Tätigkeit der Frau (5 Punkte).
- Insgesamt ergeben sich für beide Arbeitsplätze gleich hohe Arbeitswertsummen, so dass bei einer ungewichteten Betrachtung der Anforderungen von einer Gleichwertigkeit der Arbeitsplätze ausgegangen werden muss.

Damit scheint sich der Anfangsverdacht bestätigt zu haben, dass die Tätigkeit der Küchenleiterin unterbewertet ist. Es wurden zahlreiche Indizien gefunden, die „Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen“, wie es die Beweislastregelung der Richtlinie 2006/54/EG in Artikel 19 formuliert.

Es ist darauf hinzuweisen, dass dieser Paarvergleich bereits eine „innere“ Gewichtung der Kriterien enthält, da sich bei den vier Anforderungsbereichen unterschiedlich hohe Punktwerte erzielen lassen: Von den insgesamt 59 erreichbaren Punkten können 24 Punkte für „Anforderungen an Wissen und Können“, 14 Punkte für „Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen“, 12 Punkte für „Verantwortung“ und 9 Punkte für „physische Anforderungen“ erzielt werden.

Zusätzlich kann noch eine „äußere“ Gewichtung der Anforderungsbereiche vorgenommen werden. Durch diese „lohnpolitische“ Entscheidung könnte sich - je nach Gewichtungsvariante - das Verhältnis der Wertigkeiten der beiden Arbeitsplätze zueinander noch einmal verschieben, und zwar in beide Richtungen. Hierzu zwei Beispiele:

Gewichtungsbeispiel 1:

Die physischen Anforderungen werden höher gewichtet als die anderen Anforderungsbereiche. Die Punkte für diese Anforderungen werden daher mit dem Gewichtungsfaktor 2 multipliziert. Das so gewichtete Gesamtergebnis der Bewertung wäre dann 6,6 Punkte für die Leitung der Küche und 6,8 Punkte für die Leitung der Werkstatt und hätte sich leicht zugunsten der Tätigkeit des Mannes verschoben.

Gewichtungsbeispiel 2:

Die Anforderungen an die Verantwortung werden höher gewichtet. Wird dieses Zwischenergebnis z.B. mit dem Gewichtungsfaktor 3 multipliziert, wäre das gewichtete Ergebnis dann 6,6 Punkte für die Leitung der Küche und 6,3 Punkte für die Leitung der Werkstatt. Das Ergebnis wäre eine höhere Wertigkeit der Tätigkeit der Frau.

Tabelle 7: Gewichtung der Anforderungen

Gewichtung der Anforderungen:	Beispiel 1			Beispiel 2		
	Gewichtungsfaktor	Leitung Küche	Leitung Werkstatt	Gewichtungsfaktor	Leitung Küche	Leitung Werkstatt
Ungewichtete Zwischenergebnisse						
Anforderungen an das Wissen und Können	1	12	12	1	12	12
Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen	1	5	5	1	5	5
Anforderungen an Verantwortung	1	6	5	1	6	5
Physische Anforderungen	1	5	6	1	5	6
Ungewichtetes Gesamtergebnis		28	28		28	28
Gewichtete Zwischenergebnisse						
Anforderungen an das Wissen und Können	1	12	12	1	12	12
Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen	1	5	5	1	5	5
Anforderungen an Verantwortung	1	6	5	⇒ 3	18	15
Physische Anforderungen	⇒ 2	10	12	1	5	6
Zwischensumme		33	34		40	38
Gewichtetes Gesamtergebnis (Zwischensumme ./. Summe der Gewichtungsfaktoren)		6,6	6,8		6,6	6,3

Auf den nächsten Seiten folgt der vollständige Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten - Bewertung-Soll.

Mit Hilfe des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten - Bewertung-Soll können Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Anforderungen miteinander verglichen werden. Dadurch kann festgestellt werden, ob sie von ihren Anforderungen her gleichwertig sind und deshalb gleich vergütet werden müssen. Der Paarvergleich beruht auf Verfahren zur Bewertung von Arbeitsplätzen, die als diskriminierungsfrei anerkannt sind, wie z.B. das Schweizer Verfahren ABAKABA oder das britische Verfahren NJC. Die abgebildete Fassung dient lediglich Prüfzwecken, d.h. sie stellt kein vollwertiges Verfahren zur Neubewertung von Tätigkeiten dar.

Zunächst die Anforderungen im Überblick:

Tabelle 8: Berücksichtigte Anforderungen

Berücksichtigte Anforderungen im Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten - Bewertung-Soll	
1. Anforderungen an das Wissen und Können 1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten 1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen 1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten 1.4 vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis 1.5 Planen und Organisieren 1.6 Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen 1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	2. Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen 2.1 Kommunikationsfähigkeit 2.2 Kooperationsfähigkeit 2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen 2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen
3. Anforderungen an Verantwortung 3.1 Verantwortung für Geld- und Sachwerte 3.2 Verantwortung für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit anderer 3.3 für die Arbeit anderer / Führung 3.4 für die Umwelt	4. Physische Anforderungen 4.1 Anforderungen an die Körperkraft 4.2 Anforderungen an die Bewegungspräzision 4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen 4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Nachfolgend werden die Kriterien definiert und ihre jeweiligen Ausprägungsstufen systematisch aufgelistet und möglichst präzise umschrieben. Bitte tragen Sie für jede Tätigkeit den zutreffenden Zahlenwert der Ausprägungsstufe ein.

1. Anforderungen an das Wissen und Können

1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten

Definitionen:

Fachkenntnisse sind fachbezogenes Grundwissen, das zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist.

Fertigkeiten sind Anforderungen an die Sinne und die physischen sowie sensomotorischen Fähigkeiten, die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind. Dabei sind das erforderliche Reaktionsvermögen und die Geschicklichkeit, d.h. die Sicherheit, Genauigkeit und der Freiheitsgrad der Bewegungen des Körpers und einzelner Gliedmaßen zu berücksichtigen.

Operationalisierung:

Dauer und Art der erforderlichen Grundausbildung

Tabelle 9: Definition der Stufen

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
1	Kenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch eine kurze Einarbeitungszeit		
2	Kenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch eine eingehende Einarbeitungszeit von mehreren Monaten		
3	Fachkenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch Berufsausbildung bis zu 3 Jahren oder vergleichbare Berufserfahrungen		
4	Fachkenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens 3 Jahren oder vergleichbare Berufserfahrungen		
5	Fachkenntnisse, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens 3 Jahren und zweijährige Fachschule oder vergleichbare Berufserfahrungen		
6	Fachkenntnisse erworben durch eine abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens 3 Jahren und dreijährige Fachschule oder vergleichbare Berufserfahrungen		
7	Fachkenntnisse erworben durch Fachhochschul- oder Bachelorabschluss oder vergleichbare Berufserfahrungen		
8	Fachkenntnisse erworben durch Hochschul- oder Masterabschluss oder vergleichbare Berufserfahrungen		
9	Fachkenntnisse erworben durch Hochschul- oder Masterabschluss und Referendariat oder praktische Ausbildung oder vergleichbare Berufserfahrungen		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen

Definition:

Fachbezogene Zusatzqualifikationen sind zusätzliches fachbezogenes Wissen, das zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist. Das fachbezogene Wissen darf nicht schon unter 1.1 erfasst sein. Es kann sich um eine Spezialisierung oder die Aktualisierung von Fachwissen handeln.

Operationalisierung:

Gesamtdauer des Erwerbs der fachbezogenen Zusatzqualifikationen, ggf. umgerechnet in eine Vollzeit-Ausbildung

Tabelle 10: Fachbezogene Zusatzqualifikationen

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Nicht erforderlich		
1	Gesamtdauer des Erwerbs der Zusatzqualifikationen zwischen 3 und 6 Monaten		
2	Gesamtdauer des Erwerbs der Zusatzqualifikationen zwischen 6 Monaten und 1 Jahr		
3	Gesamtdauer des Erwerbs der Zusatzqualifikationen länger als 1 Jahr		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Art der Zusatzqualifikation(en):

.....

1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten

Definition:

Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten sind nicht unmittelbar fachbezogene Anforderungen an das Wissen oder an manuelle Fertigkeiten. Sie können fachlich-inhaltlich nicht ausschließlich mit der betrachteten Tätigkeit verbunden werden, sondern werden auch im Rahmen anderer Fachaufgaben gestellt. Beispiele für nicht unmittelbar fachbezogene, fachübergreifende Qualifikationen sind Sprachkenntnisse, EDV-Kenntnisse, methodische Kenntnisse und Fertigkeiten (wie z.B. Moderation, Präsentation, Problemlösungstechniken), Kenntnisse und Fertigkeiten in Erster Hilfe oder Arbeitssicherheit.

Operationalisierung:

Gesamtdauer des Erwerbs der fachübergreifenden Kenntnisse und Fertigkeiten, ggf. umgerechnet in eine Vollzeit-Ausbildung

Tabelle 11: Fachübergreifende Kenntnisse

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Nicht erforderlich		
1	Gesamtdauer des Erwerbs der Zusatzqualifikationen zwischen 3 und 6 Wochen		
2	Gesamtdauer des Erwerbs der Zusatzqualifikationen zwischen 6 Wochen und 6 Monaten		
3	Gesamtdauer des Erwerbs der Zusatzqualifikationen von mehr als 6 Monaten		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Art der fachübergreifenden Kenntnisse und Fertigkeiten:

.....

1.4 Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis

Definition:

Die **vorausgesetzte fachliche Erfahrung** meint erforderliche praktische Arbeitserfahrungen mit ähnlichen oder identischen Tätigkeiten auf einem anderen Arbeitsplatz (auch bei einem anderen Arbeitgeber) vor Antritt des betrachteten Arbeitsplatzes, die eine/n Beschäftigte/n zu einer Arbeitsausführung in der normalerweise geforderten Güte befähigen. Darüber hinausgehende Erfahrungen, die eventuell eine besondere Arbeitsleistung ermöglichen, sind hiermit nicht gemeint.

Operationalisierung:

Jahre der erforderlichen fachlichen Vorerfahrung

Tabelle 12: Vorausgesetzte fachliche Erfahrung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Nicht erforderlich		
1	Bis 2 Jahre		
2	Mehr als 2 bis 5 Jahre		
3	Mehr als 5 Jahre		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

1.5 Planen und Organisieren

Definition:

Anforderungen an das Planen und Organisieren meint die erforderliche Fähigkeit, die Erledigung mehrerer Aufgaben zeitlich vorausschauend zu planen und selbstständig zu organisieren. Bei schwer planbaren Tätigkeiten sind ggf. flexibel neue Prioritäten zu setzen.

Operationalisierung:

Häufigkeit des Erfordernisses selbstständig zu planen und zu organisieren, verbunden mit der Häufigkeit neuer Prioritätensetzung

Tabelle 13: Planen und Organisieren

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Kein selbstständiges Planen und Organisieren erforderlich		
1	Selbstständiges Planen und Organisieren erforderlich, neue Prioritätensetzung regelmäßig nicht erforderlich		
2	Selbstständiges Planen und Organisieren ständig erforderlich, neue Prioritätensetzung häufig erforderlich		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

1.6 Bewältigen von Arbeitsunterbrechungen

Definition:

Arbeitsunterbrechungen und Störungen sind unplanbare, aber nicht vermeidbare Änderungen des Arbeitsablaufes, die den geplanten Arbeitsfluss unterbrechen. Je häufiger die Störungen auftreten und je länger sie andauern, desto größer ist die Anforderung an die Fähigkeit, sich kurzzeitig auf eine neue Aufgabe einzustellen und anschließend zu dem geplanten Arbeitsablauf zurückzukehren.

Beispiele für diese Anforderung sind entgegenezunehmende Telefonate, während gerade Schriftverkehr bearbeitet wird oder das Rufen von Patient/innen, während gerade Medikamente zusammengestellt werden. Zu beachten ist, dass hiermit nur Störungen und Unterbrechungen gemeint sind, die mit der Tätigkeit verbunden und nicht vermeidbar sind. Störungen, die auf dem (zufällig vorhandenen) Charakter anderer Personen beruhen, wie z.B. stets um ein Gespräch bittende Arbeitskolleg/innen oder Vorgesetzte, fallen nicht hierunter.

Operationalisierung:

Häufigkeit und Dauer der Arbeitsunterbrechungen

Tabelle 14: Bewältigen von Arbeitsunterbrechungen

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Wenige Arbeitsunterbrechungen und Störungen		
1	Zwischen 5 und 10 Arbeitsunterbrechungen pro Tag von jeweils bis zu 10 Minuten oder Zwischen 3 und 5 Arbeitsunterbrechungen pro Tag von jeweils mehr als 10 Minuten		
2	Mehr als 10 Arbeitsunterbrechungen pro Tag von jeweils bis zu 10 Minuten oder Mehr als 5 Arbeitsunterbrechungen pro Tag von jeweils mehr als 10 Minuten		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration

Definitionen:

Manche Tätigkeiten erfordern eine hohe und ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration, um jederzeit auf unvorhergesehene Ereignisse und ungeplante (auch gruppendynamische) Situationen reagieren zu können. Ein Nachlassen der Aufmerksamkeit und Konzentration ist zwischendurch nicht möglich, ohne das Ergebnis der Tätigkeit oder seine mindestens erforderliche Qualität zu gefährden. In dieser Weise ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration sind z.B. erforderlich bei Kontrolltätigkeiten an einem Montageband, während der Durchführung von Lehr-einheiten oder bei Operationen (in einem Krankenhaus).

Operationalisierung:

Vorliegen und Anteil an der Arbeitszeit

Tabelle 15: Aufmerksamkeit und Konzentration

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	nicht erforderlich bzw. nicht typisch für die Tätigkeit		
1	Erforderlich in bis zu 50% der Arbeitszeit		
2	Erforderlich in mehr als 50% der Arbeitszeit		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

2. Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen

2.1 Kommunikationsfähigkeit

Definition:

Viele Tätigkeiten bestehen zu einem großen Teil daraus, mit Kund/innen, Patient/innen oder Klient/innen zu kommunizieren. Die Anforderungshöhe ist abhängig von den Inhalten und vom Vorverständnis der Personen, mit denen kommuniziert wird. Unter Umständen muss der zu vermittelnde Inhalt in eine adressatengerechte Sprache „übersetzt“ und/oder situationsbezogen gestaltet werden.

- **Inhalte:** Es kann sich z.B. um einfache Auskünfte handeln, die keine besonderen Denkanforderungen stellen und von den Kommunikationspartner/innen problemlos verstanden werden können. Die Inhalte können aber auch komplex sein, dann müssen die zu vermittelnden Informationen bewusst und präzise gestaltet werden und ihre Vermittlung muss durchdacht oder besonders durchdacht sein.
- **adressatengerechte Vermittlung:** Das Vorverständnis und die Voraussetzungen der Kommunikationspartner/innen, die zu vermittelnden Inhalte zu verstehen, sind zu berücksichtigen. Diese Voraussetzungen unterscheiden sich z.B. nach dem Bildungsstand, den Sprachkenntnissen, aber auch kulturellen Prägungen. Es kann z.B. erforderlich sein, fachlich komplexe Inhalte in eine einfach verständliche Sprache zu übersetzen oder aber sich einer spezifischen Fachsprache zu bedienen, um als Kommunikationspartner/in anerkannt zu werden.
- **situationsbezogene Vermittlung:** Verschiedene Situationen können sich auf die Anforderungen an das Kommunikationsverhalten auswirken. Unter Umständen muss besondere Sorgfalt angewandt werden, wenn die Aussagen nicht revidierbar (z.B. vor Gerichten, bei Presseauftritten) und folgenreich (z.B. für das Image des Unternehmens oder der Verwaltung) sind. Es kann auch sein, dass erhöhte Anforderungen durch Motivations- oder Verständnisschwierigkeiten auf Seiten der Kommunikationspartner/innen entstehen (z.B. bei begrenzten sprachlichen Fähigkeiten, Konzentrationsschwierigkeiten oder geistiger Behinderung).

Operationalisierung:

Schwierigkeit der zu kommunizierenden Inhalte und Notwendigkeit der adressaten- und situationsgerechten Vermittlung

Tabelle 16: Kommunikation und Vermittlung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Keine oder selten Anforderungen an die mündliche Kommunikation		
1	Vermittlung einfacher Inhalte (z.B. einfache Auskünfte), die auch für die Kommunikationspartner/innen leicht verständlich sind		
2	Vermittlung komplexer Inhalte, deren Formulierung durchdacht und adressatengerecht sein muss		
3	Vermittlung komplexer Inhalte, deren Formulierung durchdacht, adressaten- und situationsgerecht sein muss		
4	Vermittlung sehr komplexer Inhalte, deren Formulierung besonders durchdacht, adressaten- und situationsgerecht sein muss		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

2.2 Kooperationsfähigkeit

Definition:

Bei jeder Tätigkeit werden grundlegende soziale Fähigkeiten für die alltägliche Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen gefordert. Darüber hinaus stellt sich bei bestimmten Tätigkeiten die weitergehende Anforderung, mit anderen gemeinsam eine Aufgabe zu planen oder auszuführen, z.B. in Teams oder Projekten. Die Anforderung an Zusammenarbeit steigert sich mit dem Anteil an der Arbeitszeit, in dem Zusammenarbeit erforderlich ist.

Nicht gemeint ist die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/innen.

Operationalisierung:

Gemeinsame Planung und Ausführung von Tätigkeiten und Zeitanteil der erforderlichen Kooperation

Tabelle 17: Kooperationsfähigkeit

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Grundlegende Fähigkeiten für eine konstruktive Zusammenarbeit im Arbeitsalltag		
1	Gemeinsame Planung oder Ausführung von Arbeiten mit einem zeitlichen Anteil bis zu 1/3 der Arbeitszeit		
2	Gemeinsame Planung oder Ausführung von Arbeiten mit einem zeitlichen Anteil bis zu 2/3 der Arbeitszeit		
3	Gemeinsame Planung oder Ausführung von Arbeiten mit einem zeitlichen Anteil von mehr als 2/3 der Arbeitszeit		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen:

Definitionen:

Einfühlungsvermögen ist die Fähigkeit, Situationen und Empfindungen anderer Personen (Kund/innen, Klient/innen) nachvollziehen und verstehen zu können. Voraussetzung ist in der Regel der direkte Kontakt zu diesen Personen. Eine Situation ist hinsichtlich des Einfühlungsvermögens umso schwieriger, je weniger vertraut und je verschiedenartiger die betreffenden Situationen und Empfindungen der anderen Personen sind.

Überzeugungsvermögen ist die Fähigkeit, zu argumentieren und andere Personen von der Richtigkeit einer bestimmten Handlung, Sichtweise oder Argumentation zu überzeugen. Darüber hinaus ist die gruppensituation einzuschätzen. Eine Situation ist hinsichtlich des Überzeugungsvermögens umso schwieriger, je konfliktträchtiger das zu behandelnde Thema ist und je weiter sich die ursprünglichen Handlungen, Sichtweisen und Argumentationen voneinander unterscheiden.

Operationalisierung:

Vorliegen der Anforderungen

Tabelle 18: Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Beides nicht erforderlich		
1	Einfühlungsvermögen oder Überzeugungsvermögen in einfachen Situationen erforderlich		
2	Einfühlungsvermögen und Überzeugungsvermögen in einfachen Situationen erforderlich oder Einfühlungsvermögen oder Überzeugungsvermögen in schwierigen Situationen erforderlich		
3	Einfühlungsvermögen und Überzeugungsvermögen in schwierigen Situationen erforderlich oder Einfühlungsvermögen oder Überzeugungsvermögen in außergewöhnlich schwierigen Situationen erforderlich		
4	Einfühlungsvermögen und Überzeugungsvermögen in außergewöhnlich schwierigen Situationen erforderlich		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen

Definitionen:

Verschiedene Tätigkeiten können sich in sozialer oder psychischer Hinsicht als belastend für die Personen auswirken, die sie verrichten. Sie können das psychische Wohlbefinden beeinträchtigen oder aber sozial schwierige oder unangenehme Situationen mit sich bringen.

Operationalisierung:

Vorliegen der jeweiligen psycho-sozialen Belastung

(Es können max. 3 Belastungen in die Bewertung eingehen, um das Gewicht dieses Bewertungsaspekts zu begrenzen.)

Tabelle 19: Psycho-soziale Belastung

Nr.	Psycho-soziale Belastung	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
2.4.1	Mündliche Vermittlung unerwünschter Inhalte <i>Regelmäßig erforderliche Vermittlung von Inhalten, die für den/die Empfänger/in unerwünscht und folgenschwer sind.</i>		
2.4.2	Eingeschränkte mündliche Kommunikation (isolierte Tätigkeit) <i>Kommunikation ist während der Arbeitszeit ausschließlich über Funk oder Telefon oder sogar überhaupt nicht möglich.</i>		
2.4.3	Erschwerte Kontaktbedingungen <i>Die Tätigkeit erzeugt bei den Kontaktpersonen negative Gefühle oder muss gegen deren Willen durchgesetzt werden.</i>		
2.4.4	Zeitliche Restriktionen (auch: monotone Arbeitsabläufe) <i>Arbeitsabläufe und Zeitraster sind kaum oder gar nicht beeinflussbar und müssen strikt eingehalten werden.</i>		
2.4.5	Konfrontation mit Problemen und Leid anderer <i>Die Tätigkeit beinhaltet Kontakt zu Personen mit z.B. schweren Krankheiten, psycho-sozialen Problemen oder Todesfällen.</i>		
2.4.6	Konfrontation mit abstoßenden Situationen <i>Schwierig zu objektivieren, nachvollziehbar vorhanden beim Umgang mit entstellten Leichen oder schwersten Verletzungen.</i>		
2.4.7	Bewusst gesteuerte Umgangsformen <i>Die Tätigkeit erfordert es, die eigene momentane Situation und Gefühlslage auszublenden und sich gleichbleibend freundlich und zukommend zu verhalten.</i>		
2.4.8	Weitere psycho-soziale Belastungen <i>Der Katalog kann um weitere Kriterien ergänzt werden, die nicht aufgeführt wurden, wie z.B. die Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Außenstehende, das selbstständige Treffen folgenschwerer Entscheidungen oder die öffentlich/politisch exponierte Position</i>		
Summe	max. erreichbare Punktzahl = 3		

* bitte eine 1 eintragen, wenn die psycho-soziale Belastung typisch für diese Tätigkeit ist

3. Anforderungen an Verantwortung

3.1 Verantwortung für Geld- und Sachwerte

Definition:

Die Verantwortung für Geld- und Sachwerte umfasst zunächst die Verantwortung für die Erstellung und/oder Einhaltung von Finanzbudgets, z.B. für einen Unternehmens- oder Fachbereich, für ein Projekt oder eine definierte Maßnahme. Darüber hinaus ist auch die Verantwortung für die Auswahl, die Anschaffung und/oder den sachgemäßen Umgang mit hochwertigen Materialien, Maschinen und technischen Einrichtungen gemeint.

Operationalisierung:

Vorliegen einer Verantwortung für ein Budget von über # Euro bzw. für Sachwerte mit einem finanziellen Wert von über # Euro

Tabelle 20: Finanzielle Verantwortung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Keine oder geringe Verantwortung für Geld- oder Sachwerte		
1	Verantwortung für entweder Geld- oder Sachwerte von über 1.000 Euro		
2	Verantwortung für Geld- und Sachwerte von zwischen 10.000 und 500.000 Euro		
3	Verantwortung für Geld- und Sachwerte von über 500.000 Euro		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

3.2 Verantwortung für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit anderer

Definition:

Bestimmte Tätigkeiten erfordern die Übernahme von Verantwortung für die **physische Gesundheit** und das **physische Wohlergehen** von anderen Personen, so z.B. durch die Gewährleistung der gesundheitlichen Qualität von Arbeitsprodukten, Arbeitsmitteln, -prozessen und Umweltbedingungen in den Bereichen Ernährung, Transport oder Produktion.

Andere Tätigkeiten sind mit einer Verantwortung für das **psychische Wohlempfinden** verbunden, wenn es z.B. darum geht, soziale Prozesse innerhalb einer Arbeitsgruppe oder zu einer Gruppe externer Kontaktpersonen zu gestalten oder Rücksicht auf die psychische Verfassung anderer Personen zu nehmen. Dies kann im Rahmen von Lern- und Erziehungsprozessen, bei therapeutischen (Heil-)Prozessen erforderlich werden, aber auch in jeder anderen, gruppendynamisch geprägten Situation.

Die **Sicherheit** anderer Personen muss bei Tätigkeiten verantwortet werden, in denen sicherheitsrelevante Aspekte bearbeitet werden. Dies kann sich auf die körperliche Sicherheit beziehen, aber auch auf die Sicherheit von Daten und Informationen, die über bestimmte Personen und Sachverhalte bekannt sind und deren unsachgemäße Verbreitung Schaden anrichten würde.

Operationalisierung:

Vorliegen einer oder mehrerer Anforderungen an die genannten Verantwortungsbereiche

Tabelle 21: Verantwortung für andere

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Keine Verantwortung für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit anderer		
1	Vorliegen von Verantwortung in einem der genannten Bereiche		
2	Vorliegen von Verantwortung in zwei der genannten Bereiche		
3	Vorliegen von Verantwortung in allen genannten Bereichen		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung

Definition:

Bei der **Verantwortung für die Arbeit anderer** kann es sich um die Betreuung von Praktikant/innen und Auszubildenden handeln. Ebenfalls fällt hierunter eine nicht nur vorübergehende Projektleitung, die Koordination einer ständigen, teilautonomen Arbeitsgruppe oder die Fachaufsicht über einen definierten fachlichen Bereich. Mit **Führungsverantwortung** ist sowohl die disziplinarische Führung von Mitarbeiter/innen als auch die Verantwortlichkeit für die Umsetzung von langfristigen, strategischen Zielen gemeint.

Operationalisierung:

Art der Verantwortung

Tabelle 22: Art der Verantwortung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Nicht erforderlich		
1	Verantwortung für die Betreuung von Praktikant/innen und Auszubildenden		
2	Verantwortung für die Projektleitung, Fachaufsicht, Koordination einer ständigen Arbeitsgruppe		
3	Strategische Verantwortung und disziplinarische Führungsverantwortung für bis zu 20 Beschäftigte		
4	Strategische Verantwortung und disziplinarische Führungsverantwortung für mehr als 20 Beschäftigte		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

3.4 Verantwortung für die Umwelt

Definition:

Eine **Verantwortung für die Umwelt** liegt bei Tätigkeiten vor, bei denen Fehler zu Umweltschäden führen können und bei denen deshalb Vorkehrungen zur Prävention von Umweltschäden getroffen und beachtet werden müssen. Die Verantwortung für die Umwelt muss über eine allgemein in der Gesellschaft empfundene Verantwortung hinausgehen und praktische Konsequenzen haben. Eine ausschließlich inhaltlich-fachliche Beschäftigung mit dem Thema Umwelt ist hier nicht gemeint.

Operationalisierung:

Vorliegen und Ausmaß der Anforderung. Eine erhöhte Umweltverantwortung ist dann gegeben, wenn gravierende Umweltschäden verursacht werden könnten, z.B. beim Führen eines Gefahrguttransportes oder bei der Beaufsichtigung von Kläranlagen oder Müllverbrennungsanlagen.

Tabelle 23: Verantwortung für die Umwelt

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Keine Verantwortung für die Umwelt		
1	Vorliegen von Verantwortung für die Umwelt am eigenen Arbeitsplatz		
2	Vorliegen von Verantwortung für die Umwelt für mehrere Arbeitsplätze oder erhöhte Umweltverantwortung am eigenen Arbeitsplatz		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

4. Physische Anforderungen

4.1 Anforderungen an die Körperkraft

Definition:

Anforderungen an die **Körperkraft** liegen vor, wenn Gegenstände oder Personen gehoben, getragen oder bewegt werden müssen. Dabei ist das Gewicht der Gegenstände oder Personen nicht erheblich, sondern der Kraftaufwand, der eingesetzt werden muss, um den Gegenstand oder die Person zu heben, zu tragen oder zu bewegen.

Beispiel: Um eine Tonne Stahl zu bewegen, ist ein vergleichsweise geringer Kraftaufwand erforderlich, wenn entsprechende Kräne und Kranbedienungsinstrumente genutzt werden können. Das Umbetten (hierzu gehört Heben, Bewegen, Stützen) eines Patienten/einer Patientin, die 70 kg wiegt, kann erheblich größeren Kraftaufwand bedeuten, selbst wenn Hilfsmittel genutzt werden.

Operationalisierung:

Kilogramm und Häufigkeit der Anforderung

Tabelle 24: Anforderungen an die Körperkraft

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Körperkraft ist nicht oder nur ausnahmsweise erforderlich		
1	Kraftaufwand von bis zu 10 kg mehrmals täglich oder Kraftaufwand von mehr als 10 kg bis zu 2 x täglich		
2	Kraftaufwand von mehr als 10 kg mehrmals täglich		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

4.2 Anforderungen an die Bewegungspräzision

Definition:

Mit **Bewegungspräzision** ist die Anforderung gemeint, Bedienungselemente oder Gegenstände präzise (z.B. millimetergenau) zu bewegen oder zu platzieren. Ungenaue Bewegungen haben entweder nicht korrigierbare Schäden oder nicht tolerierbare zeitliche Verzögerungen zur Folge. Dies gilt z.B. für das Erstellen von schwierigen Grafiken am PC, die Kranführung, Zahnbehandlungen oder Lötarbeiten. Nicht gemeint sind das Bedienen einer Computertastatur oder eines Kraftfahrzeugs.

Operationalisierung:

Vorliegen und Anteil an der Arbeitszeit

Tabelle 25: Bewegungspräzision

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Liegt nicht vor bzw. ist nicht typisch für die Tätigkeit		
1	Liegt vor in bis zu 50% der Arbeitszeit		
2	Liegt vor in mehr als 50% der Arbeitszeit		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen

Definition:

Mit **belastenden arbeitszeitlichen Bedingungen** sind Arbeitszeiten gemeint, die sich durch ihre Lage oder ihre geringe Planbarkeit als belastend für den menschlichen Organismus auswirken. Dies können Früh-, Spät- oder Nachtschichten sein, auch Bereitschaftsdienste und Wochenendarbeit zählen dazu, soweit sie nicht anderweitig angemessen bewertet und bezahlt werden, z.B. durch Zuschläge. Belastend sind außerdem kurzfristig bekannt gegebene Arbeitspläne, die häufig zeitliche Abweichungen vom ursprünglichen Arbeitsplan beinhalten.

Mit dieser Anforderung werden die geltenden Arbeitszeitmodelle angesprochen. Überstunden sind hiermit nicht gemeint.

Operationalisierung:

Häufigkeit des Vorliegens von arbeitszeitlichen Belastungen

Tabelle 26: Arbeitszeitliche Belastungen

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
0	Liegt nicht vor bzw. ist nicht typisch für die Tätigkeit		
1	Kommt bis zu 3 x monatlich vor		
2	Kommt ständig bzw. mindestens wöchentlich vor		

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Definition:

Manche Tätigkeiten müssen unter **Umgebungsbedingungen** ausgeübt werden, die sich für den Menschen als körperlich beeinträchtigend oder belastend auswirken. Was unter der jeweiligen Beeinträchtigung verstanden wird, wird in der Tabelle definiert.

Operationalisierung:

Vorliegen der Beeinträchtigung

(Es können max. 3 Beeinträchtigungen in die Bewertung eingehen, um das Gewicht dieses Bewertungsaspekts zu begrenzen.)

Tabelle 27: Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Nr.	Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
4.4.1	Unfall- und/oder Ansteckungsgefährdung <i>Gemeint ist eine Gefahr, die über das übliche Maß hinausgeht (z.B. in öffentlichen Räumen).</i>		
4.4.2	Schädigende chemische Substanzen und/oder Luftverschmutzung <i>Gemeint ist auch Feinstaub.</i>		
4.4.3	Einseitige Körperhaltung und/oder Bewegungsabläufe <i>Gemeint sind Körperhaltungen oder Bewegungsabläufe, die lange andauern und kaum durch andere abgelöst werden können, z.B. bei Montagearbeiten oder bei der Bildschirmeingabe.</i>		
4.4.4	Arbeitstätigkeit weitgehend stehend und/oder gehend <i>Gemeint ist längeres Stehen oder Gehen, auch wenn es durch Sitzen unterbrochen wird.</i>		
4.4.5	Arbeitstätigkeit sitzend, ohne Möglichkeit, sich vom Arbeitsplatz entfernen zu können <i>Gemeint sind überwiegend sitzende Tätigkeiten, bei denen die Möglichkeiten zum Aufstehen äußerst begrenzt sind und nicht selbst bestimmt werden können.</i>		
4.4.6	Intensive Beanspruchung der Augen <i>Gemeint ist die Beanspruchung, wenn die Augen nicht abgewendet werden dürfen, z.B. bei Überwachungstätigkeiten oder bei der Dateneingabe.</i>		
4.4.7	Lärm <i>Gemeint ist starker Lärm, der absolut eine Belastung darstellt, z.B. durch bestimmte Maschinen, aber auch Lärm, der die Konzentration beeinträchtigt, z.B. durch andere Menschen oder Druckergeräusche im Büro.</i>		
4.4.8	Kälte und/oder Hitze <i>Gemeint sind sowohl eine weitgehend ununterbrochene Belastung durch Kälte und/oder Hitze, als auch häufige Temperaturschwankungen. "Zufällige" Belastungen, z.B. durch schlecht klimatisierte Räume, sind hier nicht gemeint.</i>		

4.4.9	Zugluft <i>Analog zu 4.4.8</i>		
4.4.10	Nässe <i>Analog zu 4.4.8</i>		
4.4.11	Dämpfe und/oder Staub <i>Gemeint sind auch unschädliche Dämpfe, wie z.B. Wasserdampf.</i>		
4.4.12	Vibrationen <i>Gemeint sind z.B. Vibrationen, die beim Bedienen bestimmter Maschinen auftreten.</i>		
4.4.13	Unangenehme Gerüche <i>Schwierig zu objektivierende Belastung, nachvollziehbar vorhanden z.B. in der Kranken- und Altenpflege oder bei bestimmten Tätigkeiten in der Abfallverwertung.</i>		
4.4.14	Spezielle Hygienevorschriften <i>Gemeint sind Belastungen durch notwendige Schutzmaßnahmen, um sich selbst oder andere vor Infektionen oder Verschmutzungen zu schützen.</i>		
4.4.15	Andere belastende Umgebungsbedingungen <i>Spezielle Umgebungsbedingungen, die noch nicht aufgelistet wurden.</i>		
Summe	max. erreichbare Punktzahl: 3		

* bitte eine 1 eintragen, wenn die beeinträchtigende Umgebungsbedingung typisch für diese Tätigkeit ist

6 Regelungs-Check zum anforderungsbezogenen Grundentgelt

Geht es bei der Prüfung um die Frage, ob die Entgeltregelung zur Arbeitsbewertung und Eingruppierung benachteiligende Bestimmungen enthält, sollte der entsprechende Regelungs-Check zum anforderungsbezogenen Grundentgelt angewendet werden. Dort finden sich Fragen und Erläuterungen zu rechtlich zulässigen bzw. problematischen Regelungen.

Wenn die Fragen dieses Regelungs-Checks beantwortet sind, sollten alle problematischen Bestimmungen aufgelistet und weiterbearbeitet werden. Selbstverständlich können diskriminierungsanfällige Regelungen in Betriebsvereinbarungen nur von den Betriebsparteien beseitigt werden; für die Tarifverträge sind die Tarifparteien zuständig.

Tabelle 28: Regelungs-Check Grundentgelt

Fragen	Erläuterungen
Zur Art der Bewertung der Tätigkeiten: 1. Ist gewährleistet, dass die Bewertung der Tätigkeiten mittels eines Verfahrens der Arbeitsbewertung erfolgt? ☐ ja ☐ nein 2. Ist gewährleistet, dass alle Tätigkeiten innerhalb der Branche (bei Haustarifverträgen: innerhalb des Unternehmens) mit einem einheitlichen Bewertungssystem bewertet werden? ☐ ja ☐ nein	Die Entgelte der Beschäftigten werden nicht immer mit Hilfe eines summarischen oder analytischen Arbeitsbewertungssystems ermittelt, sie werden mitunter nach einer freien Einschätzung gesetzt. Das geltende System enthält in diesem Fall nur Entgeltgruppen, denen keine oder allenfalls sehr grobe Kriterien zur Entgeltdifferenzierung zugrunde liegen. Dies eröffnet Spielräume für Diskriminierungen. In vielen Branchen bzw. Unternehmen werden die Entgelte der Arbeiter/innen und Angestellten zwar von denselben Tarifparteien bzw. von demselben Arbeitgeber geregelt, jedoch in verschiedenen Tarifverträgen bzw. Regelungswerken. Teilweise trifft dies auch auf verschiedene Berufsgruppen zu. Meist ist die Bewertungslogik dieser Status- oder Berufsgruppen nicht einheitlich, was jedoch rechtlich erforderlich ist. Ungleiche Verdienste bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit bei einem Arbeitgeber oder bei denselben Vertragsparteien (derselben „Quelle“) können weder mit dem Status noch mit getrennten Tarifverhandlungen gerechtfertigt werden. Ein Arbeitgeber, der unterschiedliche (tarifliche/gesetzliche) Regelungen anwendet, gilt als eine Einheit, die die Gleichbehandlung gewährleisten muss. (EuGH v. 13.1.2004 Rs. C-256/01 „Allonby“)

Zu den Bewertungskriterien:

3. Ist (auch bei unterschiedlichen Tarifregelungen) gewährleistet, dass die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach denselben Kriterien bewertet werden?

☐ ja ☐ nein

4. Ist gewährleistet, dass die Kriterien die charakteristischen Anforderungen/ Belastungen der Tätigkeiten von männlichen und weiblichen Beschäftigten abbilden?

☐ ja ☐ nein

5. Enthält das Bewertungssystem objektive Kriterien?

☐ ja ☐ nein

Nach der Richtlinie 2006/54/EG müssen die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach denselben Kriterien bewertet werden. Es ist beispielsweise nicht zulässig, wenn bei der Bewertung der Tätigkeit eines Hausmeisters in einem Altenpflegeheim körperliche Belastungen bewertet und bezahlt werden, nicht aber bei der Tätigkeit der Altenpflege, wenn auch diese Tätigkeit durch körperliche Belastungen geprägt ist.

Die Kriterien müssen das „Wesen“ der Arbeit widerspiegeln und „an die Art der in Frage stehenden Tätigkeit“ gebunden sein. Insbesondere sind auch solche Kriterien zu berücksichtigen, „hinsichtlich deren die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können“. (EuGH v. 1.7.1986 Rs. C – 237/85 „Rummler“) Es ist also zu prüfen, ob wesentliche Anforderungen und Belastungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen auftreten, berücksichtigt sind (siehe hierzu die Kriterien des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit).

Zu beachten ist auch eine diskriminierungsfreie Auslegung der Kriterien: z.B. darf „Verantwortung“ nicht nur als Führungsverantwortung oder Belastung nur als „dynamische Muskelbelastung“ ausgelegt werden, wenn zugleich auch andere Arten von Verantwortung, z.B. für Menschen, oder psychische Belastungen für frauendominierte Tätigkeiten typisch sind.

Mitunter enthalten Entgeltsysteme keine objektiven Anforderungs- oder Belastungskriterien wie beispielsweise „fachliche Kenntnisse“ oder „Bewegungspräzision“, sondern nur Tätigkeits- oder Berufsbezeichnungen, z.B. „Schreibkraft“, ggf. ergänzt um konkretisierende Aufgaben (z.B. Stenografie). Dies reicht als Grundlage für eine diskriminierungsfreie Bewertung der Tätigkeiten nicht aus. Denn diese Bezeichnungen sagen oft nichts über die tatsächliche Tätigkeit und ihr Anforderungsniveau aus. Mitunter suggerieren die Bezeichnungen weiblicher Berufe bereits ein vermeintlich geringes Anforderungsniveau (Gehilf/in, Assistent/in). Darüber hinaus sind einige Berufsbezeichnungen bereits veraltet und spiegeln nicht die gewandelten Anforderungen an die Tätigkeiten wider. Es ist erforderlich, dass die Tätigkeiten in einem Unternehmen bzw. einem Tarifbereich nach ihren objektiven Anforderungen differenziert und entlohnt werden.

6. Sind die Kriterien eindeutig und präzise umschrieben, so dass verschiedene Personen zu den gleichen Bewertungsergebnissen kommen können? ☐ ja ☐ nein	Unter Umständen sind Differenzierungsmerkmale vage formuliert und nicht präzise operationalisiert, so dass sie Interpretationsspielräume bei der Bewertung eröffnen, die zu Ungunsten eines Geschlechts wirken können. Beispiele: schwierige Tätigkeit, besondere Bedeutung der Tätigkeit, besondere Belastungen unterschiedlicher Art.
7. Ist gewährleistet, dass die Kriterien einen angemessenen Platz im Bewertungssystem erhalten, d.h. dass sie angemessen gewichtet sind? ☐ ja ☐ nein	Eine diskriminierende Anwendung kann vorliegen, wenn Kriterien, die vor allem auf männerdominierte Tätigkeiten zutreffen, unverhältnismäßig hoch gewichtet sind.
8. Ist gewährleistet, dass die Kriterien überschneidungsfrei sind? ☐ ja ☐ nein	Bei der Bewertung muss darauf geachtet werden, dass die Kriterien nicht ähnliche Sachverhalte erfassen (z.B. Verantwortung und Entscheidungsspielraum). Wenn ein Sachverhalt unter verschiedenen Bezeichnungen in die Bewertung eingeht, wird er doppelt bewertet und erhält gegenüber anderen Kriterien ein unangemessen hohes Gewicht. Begünstigt werden dadurch bestimmte Beschäftigtengruppen, bei denen dieses Kriterium besondere Bedeutung hat. Bei den oben genannten Beispielen sind dies Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen, die überwiegend männlich besetzt sind.
9. Ist gewährleistet, dass jedes Kriterium für sich erungswirksam und nicht erst dann bewertet wird, wenn gleichzeitig ein anderes Kriterium erfüllt ist? ☐ ja ☐ nein	Das Aneinanderbinden von Kriterien kann diskriminierend wirken, denn es müssen zwei oder mehrere Kriterien erfüllt sein, um die Eingruppierung positiv zu beeinflussen. Beispiel: Bewertung von „besonderer Verantwortung“ nur dann, wenn „gründliche Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen“ erfüllt sind. Bei frauendominierten Tätigkeiten, die nur besondere Verantwortung, jedoch keine gründlichen Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern, würde die besondere Verantwortung gar nicht bewertet und bezahlt werden.

Zu Arbeitsbeschreibungen 10. Regelt der Tarifvertrag, dass der Bewertung geschlechtsneutrale Arbeitsbeschreibungen zu Grunde liegen müssen? ☐ ja ☐ nein	Eine geschlechtsneutrale Arbeitsbeschreibung sollte die Grundlage der Arbeitsbewertung sein, denn was nicht umfassend und exakt beschrieben ist, wird meist auch nicht bewertet. Und was nicht bewertet wird, wird meist auch nicht bezahlt. Es gibt bislang nur wenige Entgelt-Tarifverträge, die in ihren Grundsätzen regeln, dass die Eingruppierung auf der Grundlage einer umfassenden geschlechtsneutralen Arbeitsbeschreibung erfolgt.
Zur Transparenz des Entgeltsystems 11. Ist das Bewertungssystem für die Beschäftigten durchschaubar? Ist überprüfbar, worauf Unterschiede beim Entgelt beruhen? ☐ ja ☐ nein	Entgeltsysteme müssen durchschaubar und überprüfbar sein (EuGH-Entscheidung v. 17.10.1989 Rs. C – 109/88, Danfoss). Fehlen Kriterien zur Begründung und Differenzierung der Entgelte, ist das Gebot der Transparenz nicht erfüllt. Problematisch sind diesbezüglich auch summarische Arbeitsbewertungssysteme. Hier sind zwar Kriterien benannt, jedoch werden sie in der Summe (pauschal) bewertet, so dass nicht deutlich wird, welches Gewicht den einzelnen Bewertungskriterien zugemessen wird. Die innere Logik der Bewertung ist nur bei gewichteten Kriterien durchschaubar. Insoweit sind analytische Arbeitsbewertungsverfahren weniger diskriminierungsanfällig als summarische.

Zur Zuordnung von Geldbeträgen zu Entgeltgruppen

12. Entsprechen die Abstände zwischen den Entgeltstufen und den Entgeltgruppen den ermittelten Arbeitswerten?

☐ ja ☐ nein

13. Falls getrennte (Tarif-)Regelungen für Angestellte und Arbeiter/innen bestehen: Sind die Tarifentgelte für die unterste Entgeltgruppe für Arbeiter/innen und Angestellte gleich hoch?

☐ ja ☐ nein

14. Ist gewährleistet, dass gleichwertige kaufmännische und technische Tätigkeiten gleich entlohnt werden?

☐ ja ☐ nein

Die Frage zielt auf eine geschlechtergerechte Gestaltung des Entgeltgefüges. Es kann Frauen in unteren Entgeltgruppen benachteiligen, wenn hier die nächsten Entgeltgruppen nur in geringen Beträgen ansteigen, während im höheren Entgeltbereich überproportional hohe Steigerungsbeträge von Gruppe zu Gruppe geregelt sind. Die Relationen der Arbeitswerte zueinander sollten sich auch in den Relationen der Entgeltbeträge zueinander widerspiegeln.

Vielfach sind die untersten Tarifverdienste für einfache Tätigkeiten bei den Angestellten niedriger als bei den Arbeiter/innen. Wenn die niedriger bezahlte einfache Angestelltentätigkeit von einer Frau ausgeübt wird (z.B. Bürohilfskraft), während die höher bezahlte, jedoch gleichwertige Tätigkeit von einem Mann verrichtet wird, kann eine mittelbare Diskriminierung vorliegen.

In einigen Fällen sind technische und kaufmännische Tätigkeiten zwar in eine Entgeltgruppe eingeordnet, jedoch erhalten technische Tätigkeiten ein höheres Entgelt als kaufmännische. Dies kann eine mittelbare Entgeltdiskriminierung darstellen, wenn die Tätigkeiten tatsächlich gleichwertig sind.

Prüfung der Rechtfertigungsgründe

Ungleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit kann eine mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen. Sie kann unter bestimmten Voraussetzungen gerechtfertigt sein. An diese Rechtfertigung werden jedoch hohe Anforderungen gestellt: Die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren müssen nach dem AGG durch ein

- rechtmäßiges Ziel
- sachlich gerechtfertigt und
- die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein.

Dies ist bei den meisten Rechtfertigungsargumenten, die schon bei der Prüfung von gleichem Entgelt für gleiche Arbeit angeführt wurden, nicht der Fall. Außerdem hat sich der EuGH zu weiteren Rechtfertigungsgründen geäußert, die im Fall von mittelbarer Entgeltdiskriminierung geltend gemacht wurden:

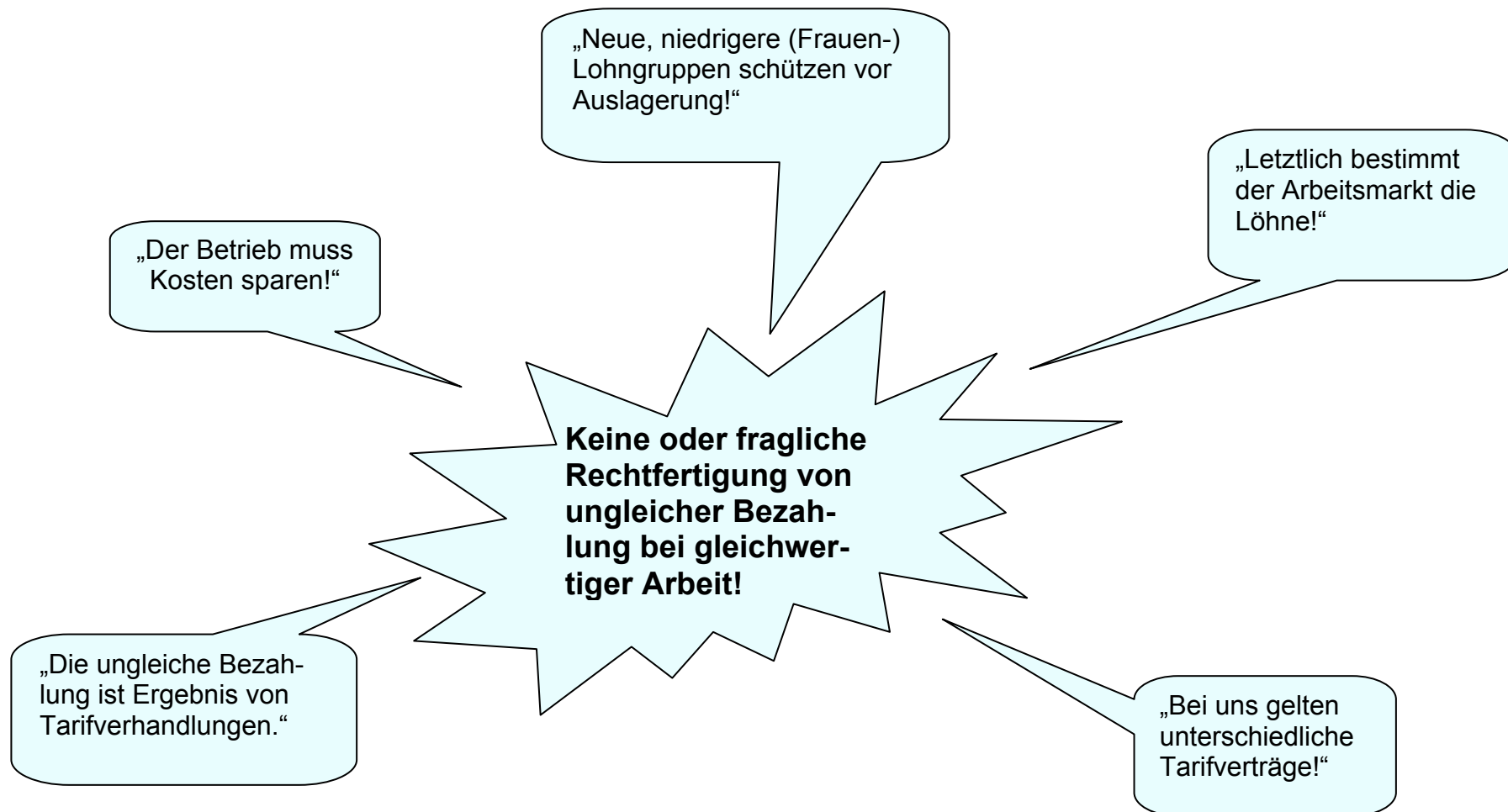


Abbildung 8: Rechtfertigungsgründe 2

Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Arbeitsbeschreibung

Die Arbeitsbeschreibung sollte

- sich als Tätigkeitsbeschreibung auf die tatsächlich verrichteten Tätigkeiten beziehen (im Unterschied dazu enthält eine formale Arbeitsplatzbeschreibung die zu verrichtenden [geforderten] Aufgaben und Tätigkeiten.),
- aktuell sein, auch mit Blick auf zu verwendende Arbeitsmittel und -methoden,
- die Aufgaben vollständig aufführen, d.h. auch Routineaufgaben sowie Aufgaben, die den körperlichen oder psychischen Einsatz erfordern, sind zu berücksichtigen,
- die Aufgaben ausführlich beschreiben, z.B. nicht nur „Beratung“, auch Angaben zu den zu Beratenden (z.B. Personen mit begrenzten Deutschkenntnissen) und zu Beratungsinhalten (z.B. komplexe Sachverhalte) können wichtig sein,
- sachlich gehalten sein, d.h. die Aufgaben nicht bereits werten, z.B. „einfache“ oder „bedeutende“ Aufgaben,
- unabhängig von der Person des Stelleninhabers/der Stelleninhaberin abgefasst sein,
- eindeutig, d.h. hinreichend detailliert und präzise formuliert sein,
- Angaben über die organisatorische Eingliederung der Stelle sowie die Befugnisse (z.B. Zeichnungsbefugnis) enthalten.

Die Arbeitsbeschreibung sollte nicht allein vom Arbeitgeber, sondern in Abstimmung mit der/dem Beschäftigten erstellt sein bzw. werden.

Von den Aufgaben müssen die Anforderungen an die Tätigkeit gut ableitbar sein. Nachfolgend einige Beispiele für Aufgaben und daraus abgeleitete Anforderungen:

Beispielhafte Aufgaben:

- Beratung von Studierenden

beispielhafte Anforderungen

- Anforderungen an Kommunikationsfähigkeit
- Anforderungen an spezifische Kenntnisse ...

- Umbetten von Patient/innen

- Anforderungen an Körperkraft: Heben

- Reinigen der Lehrküche

- Anforderungen an Kenntnisse der Reinigungsmittel und Hygienevorschriften

IV Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Definition:

Teil des Arbeitsentgelts, der i.d.R. mit Zeiten der Erfahrung der Ausübung der konkreten Tätigkeit begründet wird (z.B. Tätigkeitsjahre, Berufsjahre). Das anforderungsbezogene Grundentgelt bleibt in vielen Bereichen im Zeitverlauf nicht konstant, sondern erhöht sich in bestimmten Stufen. Über die Anzahl der Stufen und die Steigerungsbeträge gibt die geltende Entgelttabelle Auskunft.

Prüffrage:

Werden gleich lange Zeiten der Berufserfahrung, die Frauen und Männer mit gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten vorzuweisen haben, gleich bewertet und gleich bezahlt?

Indizien für Entgeltdiskriminierung:

Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz könnte z.B. in folgenden Fällen vorliegen:

- Das Begründungskriterium für die Stufensteigerung ist diskriminierend, z.B. Lebensalter oder Erwerbserfahrung.
- Frauen erreichen die nächste Stufe in der vorgesehenen Zeit, Männer erhalten sie in kürzerer Zeit.
- Weibliche Angestellte müssen mehr Tätigkeitsjahre vorweisen als männliche Arbeiter, um die Endstufe der Entgeltgruppe zu erreichen.
- Jahre der Ausübung der Tätigkeit bei einem früheren Arbeitgeber werden beim Mann anerkannt, bei der Frau dagegen nicht.
- Frauen erhalten die regulären Steigerungsbeträge, Männer höhere Steigerungsbeträge.
- Frauen werden nach Rückkehr aus der Elternzeit in eine niedrigere Stufe der Entgeltgruppe eingestuft als zu Beginn der Elternzeit.
- Weibliche Teilzeitbeschäftigte müssen längere Zeiten der Ausübung der Tätigkeiten vorweisen als Vollzeitbeschäftigte, um die nächst höhere Entgeltstufe zu erhalten.

1 Statistik zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Zu erfassen sind folgende Daten:

- Beschäftigte (Nr.) nach Geschlecht
- Eintrittsdatum
- Erfahrungsjahre in der konkreten Tätigkeit, untergliedert nach Jahren, die im Betrieb und bei vorherigen Arbeitgebern erworben wurden (zum Zeitpunkt der Überprüfung)
- Einstufung bei Eintritt in den Betrieb
- Soll-Einstufung gemäß der Regelung im gewählten Referenzmonat
- Ist-Einstufung im Referenzmonat der Überprüfung

Nachfolgend ein Muster für eine Statistik. Die letzte Spalte gibt Hinweise auf Abweichungen zwischen der Soll- und der Ist-Einstufung, denen weiter nachgegangen werden sollte.

Tabelle 29: Statistik zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Statistik zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt								
Beschäftigte/r Nr.		Eintrittsdatum	Erfahrungsjahre in der Tätigkeit		Einstufung bei Eintritt	Soll-Einstufung gemäß der Regelung	Ist-Einstufung	Abweichung zwischen Soll- und Ist-Einstufung?
m	w		im Betrieb	zuvor	Gruppe/Stufe	Referenzmonat:	Referenzmonat:	Ja/Nein

Anwendungsbeispiel:

In einem Unternehmen gilt die nachfolgend abgebildete Einstufungsregelung: Die Beschäftigten werden in die Grundstufe 1 eingestuft, wenn sie keine Erfahrung in der Ausübung der konkreten Tätigkeit haben. Danach steigt das Entgelt im Abstand von zwei Jahren um je eine Stufe. Haben sie dieselbe Tätigkeit bereits bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt, sind diese Erfahrungszeiten zu berücksichtigen.

Tabelle 30: Beispiel einer Entgelttabelle

Beispiel einer Entgelttabelle (Auszug)					
Tarifgruppe	Grundentgelt / Monat Grundstufe 1 in €	Entgeltstufen nach Tätigkeitsjahren			
		Stufe 2 nach 2 Jahren	Stufe 3 nach 4 Jahren	Stufe 4 nach 6 Jahren	Stufe 5 nach 8 Jahren
IV	2.500	2.580	2.660	2.740	-
V	2.800	2.900	3.000	3.100	-
...	...	...	...	...	-
VIII	3.750	3.860	3.970	4.080	4.190
IX	3.900	4.020	4.140	4.260	4.380

Die folgende Statistik stellt beispielhaft die Einstufung von zwei männlichen und einer weiblichen Beschäftigten dar, die als IT-Techniker/in arbeiten.

Tabelle 31: Statistik zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Statistik zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt								
Beschäftigte/r Nr.		Eintritts- datum	Erfahrungsjahre in der Tätigkeit		Einstufung bei Eintritt Gruppe/Stufe	Soll-Einstufung gemäß der Re- gelung Referenzmonat: 06/2010	Ist-Einstufung Referenzmonat: 06/2010	Abweichung zwischen Soll- und Ist-Einstufung? Ja/Nein
m	w		im Betrieb	zuvor				
01		2/2008	2	-	VIII/1	VIII/2	VIII/3 ?	Ja
02		3/2007	3	2	VIII/2	VIII/3	VIII/3	Nein
	03	1/2010	-	5	VIII/1 ?	VIII/3	VIII/1 ?	Ja

Die Statistik zeigt:

- Der Beschäftigte Nr. 01 war bei Eintritt in den Betrieb Berufsanfänger und wurde demzufolge in die Grundstufe seiner Entgeltgruppe = VIII/1 eingestuft. Seit seinem Eintritt sind zwei Jahre vergangen. Er hätte nach 2 Jahren Berufserfahrungen in die Stufe 2 eingestuft werden müssen, hat jedoch bereits vorzeitig die Stufe 3 erhalten.
- Der Beschäftigte Nr. 02 übt seine Tätigkeit seit 3 Jahren im Betrieb aus. Vorher hat er diese Tätigkeit zwei Jahre bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt. Diese Tätigkeitsjahre wurden ihm anerkannt. Er wurde beim Eintritt zunächst korrekt in die Stufe 2, nach weiteren 2 Jahren in der Tätigkeit korrekt in die Stufe 3 eingestuft.
- *Die Beschäftigte Nr. 03 arbeitet seit 6 Monaten im Betrieb. Sie hatte bereits fünf Jahre als IT-Technikerin bei einem anderen Arbeitgeber gearbeitet. Diese Erfahrung wurde ihr beim Betriebseintritt nicht angerechnet. Sie wurde wie eine Berufsanfängerin in die Grundstufe 1 eingruppiert.*

Fälle, bei denen von der vorgesehenen Soll-Einstufung abgewichen wurde, sind im Einzelnen näher zu prüfen. Mittels eines Paarvergleichs zwischen einer weiblichen und männlichen Person kann transparent gemacht werden, wo die genauen Ursachen der Ungleichbehandlung liegen und wie sie sich finanziell auswirkt.

2 Paarvergleich zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Vergleichsaspekte bei diesem Paarvergleich sind:

- Entgeltgruppe von Frau und Mann
- Eintrittsjahr/Monat
- Erfahrungsjahre in der Tätigkeit
- Einstufung bei Eintritt (Entgeltgruppe, Stufe, Grundentgelt inkl. Stufensteigerung in €)
- Ist-Einstufung im Referenzmonat (Monat der Überprüfung)
- Soll-Einstufung im Referenzmonat
- Vorenthaltene Stufensteigerung in Monaten x Steigerungsbetrag (zu wenig gezahlter Betrag pro Monat)
- Differenzbetrag (Benachteiligung in €)

Tabelle 32: Paarvergleich zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Paarvergleich zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt		
Vergleichsaspekte	Frau Nr.	Mann Nr.
Entgeltgruppe		
Eintritt (Monat/Jahr)		
Erfahrungsjahre in der Tätigkeit		
Einstufung bei Eintritt		
Ist-Einstufung Referenzmonat:		
Soll-Einstufung Referenzmonat:		
Vorenthaltene Stufensteigerung: Anzahl der Monate x €		
Differenzbetrag		

Anwendungsbeispiel:

Für den Paarvergleich werden die weibliche Beschäftigte (Nr. 03) und der männliche Beschäftigte Nr. (02) herangezogen. Die Vergleichspersonen haben eine gleich lange Erfahrung in der Tätigkeit vorzuweisen, wenn Tätigkeitsjahre im Betrieb und bei anderen Arbeitgebern zusammengerechnet werden, nämlich 5 Jahre.

Tabelle 33: Paarvergleich zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Paarvergleich zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt		
Vergleichsaspekte	Frau Beschäftigte Nr. 03	Mann Beschäftigter Nr. 02
Entgeltgruppe	VIII	VIII
Eintritt (Monat/Jahr)	1/2010	3/2007
Erfahrungsjahre in der Tätigkeit	5	5
Einstufung bei Eintritt	VIII/1 = 3.750 €	VIII/2 = 3.860 €
Ist-Einstufung im Referenzmonat: 6/2010	VIII/1 = 3.750 €	VIII/3 = 3.970 €
Soll-Einstufung im Referenzmonat: 6/2010	VIII/3 = 3.970 €	VIII/3 = 3.970 €
Vorenthaltene Stufensteigerung, Anzahl der Monate x €	6 Monate x 220 € = 1.320 €	-
Differenzbetrag	- 1.320 €	

Der Paarvergleich zeigt, dass die Berufserfahrung bei vorherigen Arbeitgebern nur bei dem Mann korrekt angerechnet wurde (3 Jahre), bei der Frau gar nicht (5 Jahre). Nach der Regelung hätte sie von Beginn an die Stufe 3 (= 3.970 €) erhalten müssen. Sie erhielt jedoch nur Stufe 1 (= 3.750 €). Der zu wenig gezahlte Betrag beträgt 220 € pro Monat. Bei einer Beschäftigung seit Januar 2010 sind ihr im Juni 2010 bereits 1.320 € zu wenig gezahlt worden.

3 Regelungs-Check zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Mit diesem Regelungs-Check kann geprüft werden, ob die Bestimmungen für den Stufenaufstieg rechtlich zulässig sind.

Tabelle 34: Regelungs-Check zur Stufensteigerung

Regelungs-Check zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt	
Fragen	Erläuterungen
1. Sieht die Regelung vor, dass die Stufensteigerungen beim Grundentgelt nach „Lebensalter“ erfolgen? ☐ ja ☐ nein	Sollte der Tarifvertrag die Stufensteigerungen mit „Lebensalter“ begründen, so ist dies aus Gründen der potentiellen Altersdiskriminierung von Jüngeren nicht zulässig (§ 1 Abs. 3 AGG). Zahlreiche Tarifparteien haben daher ihre Bestimmungen in den letzten Jahren geändert und differenzieren nach „Berufserfahrung“.
2. Sieht die Regelung vor, dass die Stufensteigerungen nach der „Dauer der Betriebszugehörigkeit“ oder nach „Dienstalter“ erfolgen? ☐ ja ☐ nein	Begründungen mit der Dauer der „Betriebszugehörigkeit“ oder dem „Dienstalter“ sind ebenfalls problematisch: Gehandhabt als reine „Sitzzulage“ können jüngere Männer, ggf. auch weibliche Beschäftigte mit geringeren Betriebszugehörigkeitszeiten beim Entgelt benachteiligt werden. Wirkt sich das Dienstalter pauschal entgeltsteigernd aus, kann dies gleichheitswidrig sein. Mit dem „Dienstalter“ kann der Arbeitgeber jedoch das Ziel verfolgen, die Berufserfahrung oder Berufsjahre oder Tätigkeitsjahre zu honorieren, denn im Allgemeinen geht das Dienstalter mit höherer Berufserfahrung einher. Jedoch ist dies nicht bei jeder Tätigkeit der Fall. Zum Beispiel dürfte es bei der Tätigkeit eines Lagerarbeiters/Lagerarbeiterin keine Rolle spielen, ob zwei oder zehn Jahre Berufserfahrung vorliegen. Bringen Arbeitnehmer/innen oder Betriebsrat begründete Zweifel vor, muss der Arbeitgeber im Klagefall für den fraglichen Arbeitsplatz beweisen, „dass das Dienstalter mit der Berufserfahrung einhergeht und dass diese den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten“, entschied der EuGH im Fall „Cadman“ (Urteil vom 3.10.2006 – Rs. C-17/05)
3. Sieht die Regelung vor, dass die Stufensteigerungen beim Grundentgelt nach „Berufserfahrung“, „Berufsjahren“ oder „Tätigkeitsjahren“ erfolgen? ☐ ja ☐ nein	Die Stufensteigerung mit der „Berufserfahrung“, d.h. den Jahren im betreffenden „Beruf“ oder in der betreffenden „Tätigkeit“ ist zulässig. Allerdings muss dann auch die einschlägige Berufserfahrung bei früheren Arbeitgebern berücksichtigt werden. Wegen des Verbots der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft und wegen der europarechtlichen Freizügigkeit sind Berufszeiten im Inland und Ausland gleichermaßen zu berücksichtigen, so der EuGH (Urteil vom 30.09.2003 – C-224/01 „Köbler“).

4. Sieht die Regelung vor, dass der Stufenaufstieg nach „Leistung“ erfolgt und demzufolge gehemmt oder beschleunigt werden kann? ☐ ja ☐ nein	Ein Vorziehen oder Hemmen des Stufenaufstiegs aufgrund der individuellen Leistung ist rechtlich zulässig, soweit dies auf diskriminierungsfreie Weise geschieht. Es gelten die gleichen Anforderungen an das Verfahren und die Kriterien wie bei der Leistungsvergütung (s. dort).
5. Falls getrennte Regelungen zu Arbeitern/ Arbeiterinnen und Angestellten existieren: Gibt es unterschiedliche Bestimmungen zum Stufenaufstieg? ☐ ja ☐ nein Sind die Kriterien in beiden Regelungswerken rechtlich zulässig? ☐ ja ☐ nein	Mitunter wird für Arbeiter/innen der Aufstieg beim Grundentgelt nach Lebensalter, bei Angestellten nach Berufs- oder Tätigkeitsjahren geregelt. Die Kriterien für die Stufensteigerungen müssen bei beiden Beschäftigtengruppen gleich und rechtlich zulässig sein. Siehe Erläuterungen zu den Fragen 2 und 3
6. Gewährleistet die Regelung, dass Beschäftigte nach Rückkehr aus der Elternzeit in die zuvor erreichte Stufe eingestuft werden? ☐ ja ☐ nein	Erworbene Rechte dürfen durch die Elternzeit nicht verloren gehen. Würden nach der Regelung Mütter oder Väter nach Rückkehr aus der Elternzeit niedriger eingestuft werden als bei Eintritt in die Elternzeit, stünde dies nicht im Einklang mit geltendem Recht, so entschied der EuGH im Fall Dekker. Als Rechtsgrundlage ist hierzu auch § 5 Abs. 2 der Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EG heranzuziehen.
7. Ist gewährleistet, dass Teilzeitbeschäftigte beim Stufenaufstieg genauso behandelt werden wie Vollzeitbeschäftigte mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit? ☐ ja ☐ nein	Nach der EuGH-Entscheidung „Nimz“ (vom 7.2.1991 – C-184/89) ist es diskriminierend, wenn bei Teilzeitbeschäftigten für den Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe längere Zeiten erforderlich sind als für Vollzeitbeschäftigte. Dies kann analog auch für den Stufenaufstieg gelten. Der pauschalen Aussage, Vollzeitbeschäftigte gewännen schneller Fähigkeiten und Fertigkeiten oder hätten größeres Erfahrungswissen als Teilzeitbeschäftigte, wurde nicht gefolgt. Wesentlich ist vielmehr, welche Beziehung zwischen der ausgeübten Tätigkeit und der Berufserfahrung besteht.

Ist die (tarifliche) Regelung des Stufenaufstiegs auf rechtlich zulässige Weise gestaltet, so dass eine mittelbare Entgeltdiskriminierung ausgeschlossen werden kann, sollte zusätzlich eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung bei diesem Entgeltbestandteil geprüft werden. Sie kann durch die betriebliche Entgeltpraxis verursacht werden. Dies kann mit Hilfe einer Statistik zu Stufensteigerungen und mit Paarvergleichen zu Stufensteigerungen sichtbar gemacht werden.

V Leistungsvergütung

Definition:

Teil des Arbeitsentgelts, der mit der Einzel- oder Gruppenleistung von Beschäftigten begründet wird. Es kann sich um Leistungszulagen handeln, die zuzüglich zum Zeitentgelt (Gehalt bzw. Lohn) gezahlt werden. Im öffentlichen Dienst finden sich hierfür auch die Begriffe „Leistungsentgelt“ oder „Leistungsprämie“. Davon zu unterscheiden ist der Leistungslohn (in Industriebranchen ebenfalls als Leistungsentgelt bezeichnet), z.B. in den Formen Akkord-, Prämien-, Standard- oder Zielentgelt. Der Leistungslohn wird anforderungs- und leistungsabhängig differenziert.

Prüffrage:

Wird eine gleiche oder gleichwertige Leistung von Frauen und Männern gleich bewertet und gleich bezahlt?

Indizien für Entgeltdiskriminierung:

Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz könnte z.B. in folgenden Fällen vorliegen:

- Bei der Einstellung einer Frau wird eine geringere Leistungsfähigkeit angenommen als bei ihren männlichen Kollegen und daher eine geringere Leistungszulage vereinbart.
- Bestimmte weiblich dominierte Beschäftigtengruppen nehmen nicht am System der Leistungsbezahlung teil.
- Es werden diskriminierungsanfällige Leistungskriterien angewendet, die Frauen aufgrund der tradierten Rollenverteilung in der Familie oder aufgrund physischer Bedingungen nicht in demselben Maße erfüllen können wie Männer, z.B. zeitliche Flexibilität (ein Kriterium, das von Beschäftigten mit Familienaufgaben schwerer erfüllt werden kann).
- Was eine honorierenswerte Leistung darstellt, ist nicht konkret geregelt, sondern bleibt der Führungskraft überlassen.
- Bei der Bewertung der Leistung von Frauen und Männern, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten werden unterschiedliche Leistungsmaßstäbe angelegt.
- Die gewählten Verfahren der Bewertung von Leistung ermöglichen, dass die Vergabeentscheidungen nach leistungsfremden Faktoren getroffen werden können - mithin auch nach Geschlechterstereotypen, Position in der betrieblichen Hierarchie, Alter, Art der Tätigkeit oder vorgegebenen Quoten.

Erste Hinweise auf mögliche Ungleichbehandlung bei diesem Entgeltbestandteil kann eine Statistik geben.

1 Statistik zur Leistungsvergütung

Die Statistik sollte folgende Daten erfassen:

- Anzahl der Beschäftigten,
gesamt und untergegliedert nach Männern und Frauen,
Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten,
Entgeltgruppen (zusammengefasst zu Gruppen),
betrieblichen Bereichen
- Anzahl der Empfänger/innen von Leistungsvergütung
- durchschnittliche Höhe der gezahlten Leistungsvergütung
- ...

Hinweise zur Statistik:

- Bei der Prüfung der Vergabepraxis reicht es nicht aus, nur die Anzahl der Empfänger/innen zu erfassen, denn die Beträge für Frauen und Männer können bei gleich vielen männlichen und weiblichen Empfängern ungleich hoch sein. Daher muss auch die durchschnittliche Höhe nach den vorgenannten Merkmalen abgebildet werden.
- Die zusätzliche Auswertung nach zusammengefassten Entgeltgruppen kann Anhaltspunkte dafür liefern, ob untere Tarifgruppen (mit überwiegend weiblichen Beschäftigten) benachteiligt bzw. obere Tarifgruppen (mit überwiegend männlichen Beschäftigten) begünstigt wurden.
- Die Auswertung nach Betriebsbereichen kann zeigen, ob und in welchen Bereichen ungleiche Verdienstchancen beim Leistungsentgelt bestanden. Auch bei diesen beiden Auswertungskriterien könnte zusätzlich nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten differenziert werden.

Nachfolgend ein Muster für diese Statistik. Sie ist für die Überprüfung von Leistungszulagen und Leistungsprämien beim Zeitentgelt entwickelt worden.

Tabelle 35: Statistik zur Leistungsvergütung

Statistik zur Leistungsvergütung												
	Zahl der Beschäftigten			Anzahl der Empfänger/innen von Leistungsvergütung						Durchschnittliche Höhe der gezahlten Leistungsvergütung in €		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	in % der Männer	Frauen	in % der Frauen	Gesamt	in % von Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Gesamt												
Vollzeit												
Teilzeit												
EG I – III												
EG IV–VII												
EG ...												
AT												
Bereich 1												
Bereich 2												

Anwendungsbeispiel:

In einem Unternehmen werden die folgenden Leistungsvergütungen an Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gezahlt:

Tabelle 36: Statistik zur Leistungsvergütung - Beispiel

Statistik zur Leistungsvergütung												
	Zahl der Beschäftigten			Anzahl der Empfänger/innen von Leistungsvergütung						Durchschnittliche Höhe der gezahlten Leistungsvergütung in €		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	in % der Männer	Frauen	in % der Frauen	Gesamt	in % von Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Gesamt	500	500	1000	350	70% ?	250	50% ?	600	60%	1.474	948	1.245
Vollzeit	480	220	700	340	71%	160	72%	500	71% ?	1.500 ?	1.200 ?	1.404
Teilzeit	20	280	300	10	50% ?	90	32% ?	100	33% ?	600 ?	500 ?	510

Die beispielhaft gewählte Statistik kann Folgendes zeigen:

- **Vollzeitkräfte/Teilzeitkräfte:** Von den 700 Vollzeitkräften erhielten 500 (71 %) eine Leistungsvergütung, von den 300 Teilzeitkräften jedoch nur 100 (33 %). 70% aller beschäftigten Männer, jedoch nur 50% aller beschäftigten Frauen erhielten eine Leistungsvergütung.
- **Männliche/weibliche Teilzeitkräfte:** Von den 20 Männern erhielten 10 (50 %) eine Leistungsvergütung, von den 280 teilzeitbeschäftigten Frauen nur 90 (32 %). Weiteren Prüfbedarf gibt es auch bezüglich der Höhe: Hier schnitten die weiblichen Teilzeitkräfte mit 500 € schlechter ab als die männlichen.
- **Männliche/weibliche Vollzeitkräfte:** 340 von 480 Männern erhielten eine Leistungsvergütung (71 %) von durchschnittlich 1.500 €. Bei den Frauen bekamen 160 von 220 Frauen eine Leistungsvergütung (72 %), im Durchschnitt betrug sie 1.200 €.

Derart gravierende Unterschiede zwischen Frauen und Männern, Voll- und Teilzeitbeschäftigten beim Bezug von Leistungsvergütung lassen sich nicht plausibel mit Unterschieden in der individuellen Leistung begründen, da unterstellt werden kann, dass Frauen im Durchschnitt nicht weniger leistungsfähig sind als Männer. Desgleichen dürften auch Teilzeitkräfte nicht durchschnittlich weniger leistungsfähig sein als Vollzeitkräfte. Insofern ist eine Prüfung der Ursachen auf der Einzelfallebene erforderlich.

2 Paarvergleiche zur Leistungsvergütung

Das Instrument des Paarvergleichs bietet die Möglichkeit, Ungleichbehandlung auf der individuellen Ebene sichtbar zu machen. Für einen Paarvergleich sollten eine (teilzeitbeschäftigte) Frau und ein (vollzeitbeschäftigter) Mann ausgewählt werden, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben.

Vergleichsaspekte bei einem Paarvergleich zur Überprüfung von Leistungszulagen und –prämien beim Zeitentgelt sind:

- Tätigkeiten der Vergleichspersonen
- ihre Arbeitszeit in % der regulären Zeit
- ihre Entgeltgruppe
- Gleiche Leistungsbedingungen? (Es muss beim Vergleich sichergestellt sein, dass gleiche Leistungsbedingungen bestehen.)
- Ausgangsleistung
- erreichte Leistung / Leistungssteigerung
- gezahlte Leistungsvergütung
- Leistungsvergütung pro Einheit der Leistungssteigerung
- zustehende Leistungsvergütung (Steigerung x höhere Leistungsvergütung pro Einheit Leistungssteigerung)
- Differenzbetrag

Nachfolgend ein Muster für den Paarvergleich:

Tabelle 37: Muster Paarvergleich zur Leistungsvergütung

Paarvergleich zur Leistungsvergütung		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Tätigkeiten		
Arbeitszeit in % der regulären Zeit		
Entgeltgruppe		
Gleiche Leistungsbedingungen?		
Ausgangsleistung		
Erreichte Leistung/Leistungssteigerung		
Gezahlte Leistungsvergütung		
Leistungsvergütung pro Einheit der Leistungssteigerung		
Zustehende Leistungsvergütung (= Produktionssteigerung x höhere Leistungsvergütung pro Einheit Leistungssteigerung)		
Differenzbetrag		

Anwendungsbeispiele:**Beispiel 1:**

Im ersten Beispiel wird ein Paarvergleich illustriert, der an statistisch feststellbaren „Schief lagen“ zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten anknüpft. Im Fallbeispiel sind dies zwei Beschäftigte, die Teile fertigen. Für Leistungssteigerungen wird eine Mengenprämie gezahlt. Dabei gilt eine Leistungssteigerung von 10 % als Leistungsobergrenze und wird mit dem Höchstbetrag an Leistungsvergütung von 1.500 € honoriert.

Die Frau hat eine individuelle Arbeitszeit von 50 % der Normalarbeitszeit vereinbart. Nach der betrieblichen Vereinbarung gilt der Grundsatz, dass bei Teilzeitbeschäftigten ein zeitanteiliges Leistungsentgelt gezahlt wird. Es wird weiter angenommen, dass die teilzeitbeschäftigte Frau vergleichsweise produktiver ist als ihr Kollege: ihre Ausgangsleistung zum Beginn des Bewertungszeitraums beträgt 300 Stück pro Jahr, seine 540 Stück. Vollzeit- und Teilzeitkraft erreichen beide eine Leistungssteigerung von 10 %. Die Teilzeitkraft erhält für ihre Leistung jedoch nur eine zeitanteilige Leistungsvergütung von 750 €, dies sind 50 % der Höchstsumme, die der Vollzeitbeschäftigte erhält (1.500 €).

Tabelle 38: Paarvergleich zur Leistungsvergütung – Beispiel 1

Paarvergleich zur Leistungsvergütung – Beispiel 1		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Tätigkeit	Teilefertigung	Teilefertigung
Arbeitszeit in % der regulären Zeit	50%	100%
Entgeltgruppe	4	4
Gleiche Leistungsbedingungen?	✓	✓
Ausgangsleistung	300 Stück	540 Stück
Erreichte Leistung/Leistungssteigerung	330 Stück/10%	594 Stück/10%
Gezahlte Leistungsvergütung	750,00 € (50 %)	1.500,00 €
Leistungsvergütung pro Einheit der Leistungssteigerung (hier: pro zusätzlich geleistetes Stück)	25,00 €	27,78 €
Zustehende Leistungsvergütung (= Produktionssteigerung x höhere Leistungsvergütung pro Einheit Leistungssteigerung)	833,40 € (30 Stück x 27,78 €)	1.500,00 €
Differenzbetrag	- 83,40 €	

Die Regelung einer zeitanteiligen Zahlung der Leistungsvergütung führt in diesem Fall zu einer mittelbaren Entgeltdiskriminierung der teilzeitbeschäftigten Frau: Die Relation zwischen Leistung und Leistungsvergütung ist bei ihr ungünstiger als bei dem vollzeitbeschäftigten Kollegen. Er erhielt für eine 10%-ige Leistungssteigerung, die 54 Stück entspricht, eine Leistungsvergütung von 1.500 € (= 27,78 € je zusätzlich geleistetes Stück), sie erhielt für eine ebenfalls 10%-ige Leistungssteigerung, entsprechend 30 Stück, nur 750 € (= 25,00 € je zusätzlich geleistetem Stück). Wäre bei ihr derselbe Leistungsmaßstab angewendet worden wie bei ihrem Kollegen, hätte sie für jedes zusätzlich geleistete Stück ebenfalls 27,78 €, also insgesamt 833,40 € erhalten müssen. Durch die Regelung der zeitanteiligen Zahlung der Leistungsprämie sind ihr 83,40 € zu wenig gezahlt worden. Hinzu kommt, dass die Ausgangsleistung bei der teilzeitbeschäftigten Frau im Vergleich zu der des Mannes höher war. Sie erbrachte in 50% der Arbeitszeit nicht 50% der Stückerleistung des Mannes, also 270 Stück, sondern 300 Stück. Ihre höhere Produktivität wird in diesem Beispiel in keiner Weise berücksichtigt und honoriert.

Ein Paarvergleich kann auch eine Ungleichbehandlung beim Leistungsentgelt aufdecken, die statistisch nicht erkennbar ist. So könnten z.B. Frauen eine gleich hohe Leistungsvergütung erhalten wie Männer – allerdings für höhere Leistungen. Auf den ersten Blick scheint statistisch Gleichbehandlung gewährleistet, bei genauerem Hinsehen kann sich jedoch zeigen, dass „Frauenleistung“ und „Männerleistung“ nicht nach gleichem Maßstab bewertet wurden. Dies ist jedoch rechtlich gefordert: Nach europäischem Recht „muss das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit auf Grund der gleichen Maßeinheit festgesetzt werden“. (Artikel 157 Abs. 2 b AEUV, ex-Art. 141 EG). Dieser Grundsatz ist auch auf modernisierte Leistungsentgeltsysteme übertragbar, die - wie der Akkordlohn - mit objektivierbaren Leistungskriterien operieren, wie z.B. die Leistungsvergütung auf Basis von Kennzahlen oder auf Basis objektivierbarer Ziele. Diese Konstellation kann an einem zweiten Paarvergleich illustriert werden.

Beispiel 2:

Frau und Mann verrichten die gleiche Tätigkeit als Kundenberater/in. Mit beiden wurde eine Zielvereinbarung abgeschlossen, die als Ziel die Steigerung der Vertragsabschlusssumme um 5% vorsieht.

Tabelle 39: Paarvergleich zur Leistungsvergütung – Beispiel 2

Paarvergleich zur Leistungsvergütung – Beispiel 2		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Tätigkeit	Kundenberatung	Kundenberatung
Arbeitszeit in Std.	38,5	38,5
Entgeltgruppe	7	7
Gleiche Leistungsbedingungen?	✓	✓
Ausgangsleistung	Vertragsabschlüsse in Höhe von 100.000 €	Vertragsabschlüsse in Höhe von 80.000 €
Erreichte Leistung	Steigerung um 5% = 5.000 €	Steigerung um 5% = 4.000 €
Gezahlte Leistungsvergütung	1.000 €	1.000 €
Leistungsvergütung pro Einheit der Leistungssteigerung (hier: pro 1.000€ zusätzliche Vertragsabschlüsse)	200 €	250 €
Zustehende Leistungsvergütung (= Produktionssteigerung x höhere Leistungsvergütung pro Einheit Leistungssteigerung)	1.250 € (5 Einheiten x 250 €)	1.000 €
Differenzbetrag	-250 €	

Die Leistung der männlichen Vergleichsperson lag mit einer Vertragssumme von 80.000 € bislang unter dem Durchschnitt. Die Ausgangsleistung der Kundenberaterin war dagegen höher, sie betrug 100.000 € Vertragssumme. Die Kundenberaterin erhielt für eine Steigerung der Vertragssumme in Höhe von 5% (= 5.000 €) eine gleich hohe Leistungsvergütung wie ihr Kollege, der dafür nur ein Plus von 4.000 € erreichen musste.

In dem Beispielunternehmen wurde versucht, die Leistungsprämie als individuelles Motivationsinstrument zu nutzen, um bei Beschäftigten mit geringer Leistung, sog. Minderleistern, zumindest eine „Normalleistung“ zu erreichen. Dies führt dazu, dass aus Sicht des Unternehmens eine Gleichbehandlung der Beschäftigten bei der Leistungsvergütung nicht erreicht werden muss. Es wird nicht die gleiche Leistung gleich bezahlt, sondern allenfalls die gleiche Leistungssteigerung. Die Anwendung eines unterschiedlichen Leistungsmaßstabs bei Frauen und Männern mit gleicher Arbeit ist jedoch gleichheitswidrig. Wäre bei der Frau der gleiche Leistungsmaßstab angelegt worden wie bei dem Mann, hätte sie 250 € mehr erhalten müssen.

Paarvergleiche können prinzipiell auch bei Vergleichspersonen durchgeführt werden, die inhaltlich unterschiedliche, jedoch gleichwertige Tätigkeiten ausüben. Aufgrund der unterschiedlichen Aufgaben werden bei beiden verschiedene Leistungskriterien und Maßeinheiten (Zeiten, Mengen, Qualitätskennziffern) gelten. Aus rechtlicher Sicht muss jedoch bei unterschiedlicher, aber gleichwertiger Arbeit der Leistungsmaßstab „objektiv geeignet sein“, beiden Personen gleiche Verdienstchancen zu ermöglichen, d.h. es muss gleiches Leistungsentgelt für gleichwertige Leistungen gezahlt werden. Dies entschied der EuGH im Fall Royal Copenhagen. Das folgende Beispiel verdeutlicht diese Diskriminierungsproblematik.

Beispiel 3:

Bei einer Personalsachbearbeiterin wird die fehlerfreie Berechnung der Arbeitsentgelte honoriert, bei einem Techniker die termingerechte Bearbeitung von Aufträgen. Im Fallbeispiel konnten beide ihre Leistung in gleichem Umfang steigern: Die Personalsachbearbeiterin reduzierte ihre Fehlerquote von 5% auf 2% und der Techniker die Terminüberschreitungen ebenfalls von 5% auf 2%. Im Fallbeispiel haben beide Beschäftigte eine Leistung erbracht, die als gleich gut betrachtet werden kann. Jedoch erhielt die Frau hierfür eine um 200 € geringere Leistungsvergütung als ihr Kollege. Es ist in diesem Fall fraglich, ob die Leistungsvergütung diskriminierungsfrei erfolgt ist.

Tabelle 40: Paarvergleich zur Leistungsvergütung – Beispiel 3

Paarvergleich zur Leistungsvergütung – Beispiel 3		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Tätigkeit	Personalsachbearbeiterin	Techniker
Arbeitszeit in Std.	38,5	38,5
Entgeltgruppe	VII	VII
Gleiche Leistungsbedingungen?	✓	✓
Ausgangsleistung	Fehlerquote bei Berechnungen: 5%	Terminüberschreitungen in 5% der Fälle
Erreichte Leistung	Fehlerquote 2 %	Terminüberschreitung 2%
Gezahlte Leistungsvergütung	1.000 €	1.200 €
Leistungsvergütung pro Einheit der Leistungssteigerung (hier: pro Prozentpunkt)	333 €	400 €
Zustehende Leistungsvergütung (= Produktionssteigerung x höhere Leistungsvergütung pro Einheit Leistungssteigerung)	1.200 € (3 Prozentpunkte x 400 €)	1.200 €
Differenzbetrag	- 200 €	

Zum Schluss sei auf die Grenzen von Paarvergleichen hingewiesen:

Paarvergleiche stoßen an ihre Grenze, wenn nur die monetäre Seite, nicht aber die Seite der Leistung als objektivierbare Größe dargestellt werden kann. Dies ist der Fall, wenn Verhaltensweisen oder Eigenschaften von Beschäftigten honoriert werden, wie z.B. „Zusammenarbeit“ oder „Kundenfreundlichkeit“. Diese Leistungsdimensionen sind nur subjektiv durch den Vorgesetzten einschätzbar und daher in einem Paarvergleich schwer nachweisbar.

3 Regelungs-Check zur Leistungsvergütung

Die Fragen und Erläuterungen dieses Regelungs-Checks weisen auf vielfältige Diskriminierungspotentiale hin, die in einer tariflichen oder betrieblichen Regelung zur Zahlung von Leistungszulagen oder –prämien beim Zeitentgelt verborgen sein können.

Tabelle 41: Regelungs-Check zur Leistungsvergütung

Fragen	Erläuterungen
Zur Einheitlichkeit der Regelungen für alle Beschäftigten 1. Gilt für alle Beschäftigtengruppen im Unternehmen/in der Verwaltung dieselbe Regelung? ☐ ja ☐ nein Falls nein: Es gibt verschiedene Regelungen für <i>(z.B. verschiedene Regelungen für Arbeiter/innen und Angestellte, für Angestellte und Beamte/innen, innerhalb des Angestelltenbereichs)</i>	Anmerkung zur Vorgehensweise: Es empfiehlt sich, zunächst jede einzelne Regelung einer Prüfung zu unterziehen und im Anschluss daran die Regelungen vergleichend zu betrachten. Für den Vergleich siehe Fragen am Schluss. Nachfolgend wird folgende Regelung analysiert: Unterschiedliche Regelungen zum Leistungsentgelt bei einem Arbeitgeber sind rechtlich zulässig, jedoch müssen die unterschiedlichen weiblichen und männlichen Beschäftigten(gruppen) (z.B. überwiegend weibliche Angestellte und überwiegend männliche Arbeiter) gleiche Verdienstchancen beim Leistungsentgelt erhalten. Ungleiche Verdienstchancen können durch vielfältige Mechanismen verursacht werden. Diese Mechanismen werden in diesem Regelungs-Check systematisch abgefragt und erläutert.

Zum Ausschluss von Beschäftigten von der Leistungsvergütung

2. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelung ausgeschlossen?

☐ ja ☐ nein

Falls ja: Um welche Beschäftigtengruppen handelt es sich?

a. Wie sind diese ausgeschlossenen Gruppen besetzt?

☐ überwiegend mit Frauen

☐ überwiegend mit Männern

☐ gemischtgeschlechtlich

b. Besteht eine Stichtagsregelung, die dazu führt, dass bestimmte Beschäftigtengruppen kein Leistungsentgelt erhalten, weil sie zu dem Stichtag nicht mehr im Unternehmen/in der Verwaltung beschäftigt sind?

☐ ja ☐ nein

Falls ja: Handelt es sich bei den Betroffenen überwiegend um Angehörige eines Geschlechts?

☐ ja ☐ nein

Es würde gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen, wenn Beschäftigte eines Geschlechts von der Regelung zum Leistungsentgelt ausgeschlossen würden, so etwa

- weibliche Reinigungskräfte
- weibliche befristet Beschäftigte
- Teilzeitbeschäftigte (bis zu einer bestimmten Stundenzahl)
- weibliche Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen
- weibliche geringfügig Beschäftigte

Nach dem TzBfG gelten befristet Beschäftigte als Teilzeitbeschäftigte. § 4 des TzBfG enthält ein Diskriminierungsverbot beim Entgelt. Sie dürfen wegen der Teilzeitarbeit bzw. der Befristung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsentgelt nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte.

Der Ausschluss geringfügig Beschäftigter, befristet Beschäftigter oder Teilzeitbeschäftigter bzw. bestimmter Berufsgruppen von einer Entgeltregelung stellt eine mittelbare Diskriminierung dar (u.a. EuGH v. 9.9.1999 Rs. C-281/97 „Krüger“).

c. Bleibt es den einzelnen Führungskräften überlassen, über die Anwendung der Regelung zu entscheiden und die potentiellen Empfänger/innen von Leistungsentgelt auszuwählen? ☐ ja ☐ nein Falls ja: Wurde/wird die Regelung überwiegend in Bereichen angewendet, in denen mehrheitlich Angehörige eines Geschlechts beschäftigt sind? ☐ ja ☐ nein d. Ermöglicht die Regelung, dass nur bestimmten Beschäftigten eine Zielvereinbarung angeboten wird bzw. wird in der Praxis so verfahren? ☐ ja ☐ nein	
Zum Einfluss leistungsfremder Faktoren 3. Ist eine Quote geregelt, wonach der Kreis der anspruchsberechtigten Empfänger/innen der Leistungsvergütung begrenzt ist? ☐ ja ☐ nein 4. Gibt es eine Verteilungsvorgabe, wonach festgelegt ist, wie häufig die einzelnen Beurteilungsstufen vergeben werden dürfen (z.B. Normalverteilung nach der Gauß'schen Glocke)? ☐ ja ☐ nein	Unterschiede im Leistungsentgelt dürfen sich nur auf die Leistung beziehen. Sie müssen auf Unterschiede in den individuellen Arbeitsergebnissen der Arbeitnehmer/innen begründet sein (EuGH v. 31.5.1995 Rs. C-400/93 „Royal Copenhagen“). Die Differenzierungskriterien dürfen nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Sowohl die Vorgabe von Normalverteilungen oder Quoten als auch leistungsfremde Kriterien wie die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Hierarchiestufe, Teilzeitarbeit, Anforderungen der Stelle, ökonomische Interessenlagen oder die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, die soziale Lage, oder Sympathien haben nichts mit der tatsächlich erbrachten Leistung zu tun und sollten daher ausgeschlossen werden.

Zur diskriminierungsfreien Definition und Auswahl von Leistungskriterien

5. Fehlen in der Regelung Kriterien, so dass es der beurteilenden Person überlassen bleibt, nach welchen Kriterien die Leistung bewertet wird?

☐ ja ☐ nein

6. Falls Kriterien geregelt sind: Beziehen sich die Leistungskriterien oder -ziele auf objektivierte Arbeitsergebnisse?

☐ ja ☐ nein

7. Sind die Kriterien abschließend verbindlich geregelt, so dass deutlich wird, welche Kriterien möglich und welche ausgeschlossen sind?

☐ ja ☐ nein

8. Fehlen im Katalog der Leistungskriterien solche, die bei frauendominierten Tätigkeiten von Bedeutung sind?

☐ ja ☐ nein

Falls ja: Welche?

.....

Leistungsentgeltsysteme unterliegen dem Transparenzgebot. Es muss nachvollzogen werden können, auf welchen Kriterien die Leistungsbewertung und –bezahlung beruht. (EuGH v. 17.10.1989 Rs. 109/88 „Danfoss“).

Die Leistungsvergütung muss auf objektiven Kriterien beruhen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Kriterien, die sich auf Eigenschaften von Frauen und Männer beziehen, sind nur beobachtbar und subjektiv einschätzbar und daher besonders diskriminierungsanfällig.

Es sollten Kriterien ausgeschlossen werden, die nichts mit der auszuübenden Tätigkeit zu tun haben (z.B. äußeres Erscheinungsbild im Back-Office-Bereich, Loyalität gegenüber Vorgesetzten).

Eine verbindliche Regelung der Kriterien trägt zu einer einheitlichen Bewertung der Leistung von Frauen und Männern bei und entspricht dem Transparenzgebot von Leistungsentgeltsystemen (EuGH v. 17.10.1989 Rs. 109/88 „Danfoss“).

Die Leistung von Frauen oder Männern kann unterbewertet werden, wenn Leistungskriterien, die für frauentypische Tätigkeiten wichtig sind, nicht berücksichtigt werden, dagegen jedoch Kriterien, die für männerdominierte Tätigkeiten wichtig sind, im Kriterienkatalog enthalten sind.

9. Gibt es unter den Kriterien solche, die von Beschäftigten mit Familienpflichten schlechter erfüllt werden können bzw. Kriterien, die derart ausgelegt werden können? (z.B. Flexibilität, Fortbildung, Arbeitsmenge) ☐ ja ☐ nein Falls ja: Welche? 	Die ausgewählten Leistungskriterien müssen geschlechtsneutral sein. Das Kriterium der „Flexibilität“ kann die weiblichen Arbeitnehmer benachteiligen, die aufgrund von Familienpflichten ihre Arbeitszeit weniger leicht als männliche Arbeitnehmer flexibel gestalten können. (EuGH v. 17.10.1989 Rs. 109/88 „Danfoss“, Randnr. 21).
10. Werden die Kriterien eindeutig definiert, so dass der subjektive Interpretationsspielraum von Beurteilenden gering ist? ☐ ja ☐ nein	Bei Verfahren, die große verfahrensbedingte Bewertungsspielräume eröffnen, besteht erfahrungsgemäß ein hohes Risiko von Beurteilungsverzerrungen und –fehlern, die weibliche Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und Frauen in unteren Entgeltgruppen benachteiligen können.
11. Werden die Beurteilungsstufen (Ausprägungsgrade eines Kriteriums) eindeutig umschrieben, so dass wenig Spielraum für subjektive Deutungen vorhanden ist? ☐ ja ☐ nein	
12. Gibt es unter den Kriterien solche, die durch Geschlechterstereotype geprägt sind, d.h. die im Vorurteil pauschal Frauen oder Männern als Stärken oder Schwächen zugeschrieben werden? (z.B. Belastbarkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Abstraktionsvermögen) ☐ ja ☐ nein	Die Leistungskriterien und ihre Auslegungen dürfen nicht durch Geschlechterstereotype geprägt sein, da sich dies zu Ungunsten von Beschäftigten eines Geschlechts auswirken kann.

Zu den Verfahren zur Leistungsfeststellung und -bewertung

13. Welches Verfahren wird bei der Gewährung von leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen zugrunde gelegt?

- ☐ Freies Verfahren der Leistungseinschätzung durch Vorgesetzte
- ☐ merkmalorientiertes Beurteilungsverfahren
- ☐ zielorientiertes Verfahren
- ☐ Verfahren der Leistungsmessung (z.B. Prämienlohn)
- ☐ anderes Verfahren:

14. Ist das Verfahren transparent, so dass nachvollzogen werden kann, worauf Unterschiede beim Leistungsentgelt von Frauen und Männern zurückzuführen sind?

- ☐ ja ☐ nein

Falls nein: Welche Aspekte sind unklar?

15. Sind die Methoden (Schätzen, Messen, Zählen, Befragen ...)
geeignet, die Leistungsergebnisse zutreffend zu erfassen?

- ☐ ja ☐ nein

Das Verfahren der Leistungsbewertung muss transparent sein. Beschäftigte müssen nachvollziehen und prüfen können, wie die Kriterien angewendet wurden und worauf Unterschiede beim Leistungsentgelt zurückzuführen sind.

Freie Verfahren der Leistungseinschätzung geben keine verbindlichen Kriterien und keine näheren Regeln vor. Sie genügen den Anforderungen nicht.

Merkmalorientierte Beurteilungsverfahren sehen eine Einstufung durch Vorgesetzte anhand von Merkmalen wie z.B. Qualität, Kooperationsfähigkeit etc. vor. Sie eröffnen Spielräume für leistungsfremde und nicht vorurteilsfreie stereotype Bewertungen, die zu Ungunsten von Frauen oder Männern wirken können.

Zielorientierte Verfahren (Zielvereinbarung/Zielerreichungskontrolle) sind weniger anfällig für mittelbare Entgeltdiskriminierung als die vorgenannten Verfahren, wenn sie objektifizierbare Zielkriterien enthalten.

Zum Leistungsmaßstab 16. Gewährleistet die Regelung, dass der angewendete Leistungsmaßstab offengelegt wird, so dass die Beschäftigten nachvollziehen können, wie viele Punkte für welche Leistung vergeben werden? ☐ ja ☐ nein 17. Gewährleistet die Regelung, dass bei Frauen und Männern mit gleicher Arbeit der gleiche Leistungsmaßstab angewendet wird? ☐ ja ☐ nein 18. Gewährleistet die Regelung, dass bei Frauen und Männern mit gleichwertiger Arbeit ein Leistungsmaßstab angewendet wird, der objektiv geeignet ist, ihnen gleiche Verdienstchancen zu eröffnen? ☐ ja ☐ nein	Der angewendete Leistungsmaßstab muss aus Gründen der Transparenz nachvollziehbar und nachprüfbar sein. Üben Frauen und Männer die gleiche Tätigkeit aus, ist bei akkord- und weiteren ergebnisbezogenen Systemen die gleiche Maßeinheit anzuwenden (s. Artikel 157 AEUV, ex-Artikel 141 Abs. 2 b EG). Üben Frauen und Männer eine gleichwertige Tätigkeit aus, muss die angewendete Maßeinheit objektiv geeignet sein, ihnen gleich hohe Gesamtvergütungen zu ermöglichen. (EuGH v. 31.5.1995 Rs. C-400/93 „Royal Copenhagen“)
---	--

Zur Berücksichtigung von Leistungsbedingungen 19. Gewährleistet die Regelung, dass die Leistungsbedingungen an Frauen- und Männerarbeitsplätzen systematisch berücksichtigt werden? (z.B. hinsichtlich personeller Besetzung, Technik, anderen Bedingungen) ☐ ja ☐ nein	Unterschiedliche Leistungsbedingungen an Frauen- und Männerarbeitsplätzen müssen bei der Leistungsbewertung adäquat berücksichtigt werden. Ist dies nicht der Fall, kann es zu einer geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlung beim Leistungsentgelt kommen.
Bei einzelvertraglicher Vereinbarung 20. Wird das Leistungsentgelt bereits vorab bei Einstellung aufgrund einer Einschätzung der Leistungsfähigkeit des Bewerbers/der Bewerberin festgesetzt? ☐ ja ☐ nein	Der Arbeitgeber darf das Leistungsentgelt nicht bereits bei der Einstellung festlegen, da sich zu diesem Zeitpunkt weder die persönliche Leistungsfähigkeit noch die Qualität der tatsächlich erbrachten Leistung objektiv bestimmen lassen. Dies ist erst während der konkreten Ausübung der Tätigkeit der Person möglich. Das Leistungsentgelt darf nicht willkürlich gesetzt werden, sondern muss auf einer Ermittlung der Leistung beruhen. (EuGH v. 26.6.2001 Rs. C-381/99 „Brunnhöfer“)
Zur Auswertung der Vergabepraxis 21. Ist geregelt, dass die Vergabepraxis für den zurückliegenden Bewertungszeitraum statistisch ausgewertet wird und Unterschiede zwischen den Geschlechtern und zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten ermittelt werden? ☐ ja ☐ nein	Eine regelmäßige Auswertung der Vergabepraxis ermöglicht es, Hinweise auf mögliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Leistungsvergütung zu erkennen und im Weiteren detaillierter zu prüfen. Um entsprechende Anhaltspunkte zu erhalten, sollte die Statistik aussagekräftige Merkmale erfassen (s. hierzu Statistik zum Leistungsentgelt).

Prüfung der Rechtfertigungsgründe:

Ungleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Leistungsvergütung kann nach rechtlichen Maßstäben **nicht** mit folgenden Argumenten gerechtfertigt werden:

Abbildung 9: Rechtfertigungsgründe 3



VI Überstundenvergütung

Definition:

Teil des Arbeitsentgelts, der mit den zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden begründet wird, die über die reguläre bzw. bei Teilzeitbeschäftigten über die individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Vielfach wird zwischen Überstunden und Mehrarbeit unterschieden: Während Überstunden als die Arbeitsstunden gelten, die über die reguläre Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten geleistet werden, werden unter Mehrarbeit die Arbeitsstunden verstanden, die Teilzeitbeschäftigte über die individuell vereinbarte Arbeitszeit bis zur regulären Arbeitszeit leisten.

Nachfolgend wird „Überstundenvergütung“ als Sammelbegriff verwendet. Dabei ist zu unterscheiden zwischen

- a) der Grundvergütung für die geleisteten Arbeitsstunden und
- b) den Zeitzuschlägen, die zusätzlich gezahlt werden.

Prüffrage:

Wird Frauen und Männern mit gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten für die gleiche Anzahl von zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden die gleiche Vergütung gezahlt?

Hinweis zur Rechtslage:

Es ist rechtlich strittig, ob Teilzeitbeschäftigte bereits einen Anspruch auf Zuschläge haben, sobald ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird:

- Nach herrschender Rechtsauffassung ist es zulässig, Teilzeitbeschäftigten erst bei Überschreiten der „normalen“ Arbeitszeit Überstundenzuschläge zu zahlen. Dies wird damit begründet, dass Vollzeitbeschäftigte für die 5. oder 6. Arbeitsstunde ja auch keinen Zuschlag erhalten. Erst überlange Arbeitszeiten seien gesundheitlich belastend und rechtfertigten einen Zuschlag – so die Auffassung des EuGH und des BAG.
- Nach Auffassung von Kritiker/innen greift diese Argumentation zu kurz, da jede Stunde, die Teilzeitbeschäftigte über ihre vereinbarte Arbeitszeit leisten, eine besondere Einschränkung ihrer Dispositionsfreiheit und einen Eingriff in ihre private Lebensführung darstellt. Viele Teilzeitbeschäftigte haben ja gerade eine verkürzte Arbeitszeit gewählt, um Familienaufgaben erledigen oder anderen Interessen nachgehen zu können. Aufgrund dieser Beeinträchtigung sollten Überstundenzuschläge bereits bei Überschreiten der individuellen Arbeitszeit gezahlt werden. Begründet wird diese Rechtsposition mit dem Gleichheitsgebot des § 4 Abs. 1 TzBfG, wonach Teilzeitbeschäftigte nicht gegenüber Vollzeitbeschäftigten beim Entgelt benachteiligt werden dürfen. Tarifverträge, die Überstundenzuschläge bereits bei Überschreiten der individuellen Arbeitszeit zahlen, sind rechtlich zulässig.

Indizien für Entgeltdiskriminierung:

Eine Diskriminierung könnte in folgenden Fällen vorliegen:

- Die Regelung sieht vor, dass Mehrarbeitsstunden (von Teilzeitbeschäftigten) erst ab einer bestimmten Stundenanzahl vergütet werden.
- Die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten wird zu einem geringeren Stundensatz vergütet als die Mehrarbeit von Vollzeitbeschäftigten.
- Die Regelung sieht für weiblich dominierte Tätigkeitsbereiche geringere Überstundenzuschläge vor als für männlich dominierte Bereiche.
- Die Regelung sieht keine Zahlung von Überstundenzuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten bis zur regulären Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten vor (s.o. Hinweis zur Rechtslage).

Eine Benachteiligung bei der Überstundenvergütung ist erfahrungsgemäß oft auf die Regelung zurückzuführen. Daher kann der Einstieg in die Prüfung mit dem Regelungs-Check sinnvoll sein; eine Statistik kann sich dann ggf. erübrigen.

1 Statistik zur Überstundenvergütung

Eine Statistik, die zeigen soll, ob die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden von teilzeitbeschäftigten Frauen und vollzeitbeschäftigten Männern mit gleicher und gleichwertiger Arbeit gleich vergütet wird, sollte folgende Daten erfassen:

- Teilzeitbeschäftigte (Nr.) mit zusätzlichen Arbeitsstunden, gegliedert nach Geschlecht
- Entgeltgruppe
- Individuell vereinbarte Arbeitszeit
- Geleistete Arbeitsstunden im Referenzzeitraum (Woche), gegliedert nach „innerhalb“ und „über“ die reguläre Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden
- Vergütung insgesamt für die „innerhalb“ und „über“ die reguläre Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden in € (im Referenzzeitraum)
- Vergütung je Stunde für die „innerhalb“ und „über“ die reguläre Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden in €
- Zum Vergleich: Vergütung für eine reguläre Arbeitsstunde eines Vollzeitbeschäftigten der Entgeltgruppe
- Zum Vergleich: Vergütung für eine Überstunde eines Vollzeitbeschäftigten (inkl. Zuschlag) der Entgeltgruppe

Nachfolgend ist ein Muster für diese Statistik abgebildet.

Tabelle 42: Statistik zur Überstundenvergütung - Muster

Statistik zur Überstundenvergütung											
Teilzeitbeschäftigte mit zusätzlichen Arbeitsstunden		Entgeltgruppe	Individuelle Arbeitszeit /Woche	Geleistete Arbeitsstunden/ Woche		Vergütung insgesamt für geleistete Arbeitsstunden in €		Vergütung, je Stunde, in €		Vergütung je reguläre Stunde Vollzeit in €	Vergütung je Überstunde inkl. Zuschlag Vollzeit in €
m	w			Innerhalb*	Über*	Innerhalb*	Über*	Innerhalb*	über		

* innerhalb der regulären Vollzeitarbeitszeit bzw. über diese Arbeitszeit hinaus

Anwendungsbeispiel:

In einem Unternehmen gilt die Regelung, dass die ersten zwei zusätzlichen Arbeitsstunden je Woche nicht als Mehrarbeit gelten und daher nicht vergütet werden. Die Regelung differenziert nicht nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Für Überstunden, die über die reguläre Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (hier: 39 Stunden) hinaus geleistet werden, wird neben der Grundvergütung ein Zeitzuschlag von 30% gezahlt.

Die Statistik zeigt, wie die zusätzlichen Arbeitsstunden von zwei Teilzeitbeschäftigten vergütet werden, die der gleichen Entgeltgruppe V angehören. Das Monatsgrundentgelt dieser Entgeltgruppe beträgt 1.989 €, dies entspricht einem Stundensatz von 12,04 €. Dies ist auch der Stundensatz, den ein vollzeitbeschäftigter Kollege erhält. Für jede nach der Regelung zu honorierende zusätzliche Stunde wird eine Grundvergütung von 12,04 € gezahlt. Für jede Arbeitsstunde, die über die reguläre Arbeitszeit von 39 Stunden hinausgeht, wird ein Zuschlag von 30% = 3,61 € gezahlt.

Tabelle 43: Statistik zur Überstundenvergütung

Statistik zur Überstundenvergütung											
Teilzeitbeschäftigte mit zusätzlichen Arbeitsstunden		Entgeltgruppe	Individuelle Arbeitszeit /Woche	Geleistete Arbeitsstunden/ Woche		Vergütung insgesamt für geleistete Arbeitsstunden in €		Vergütung je Stunde in €		Vergütung je reguläre Stunde Vollzeit in €	Vergütung je Überstunde inkl. Zuschlag Vollzeit in €
m	w			Innerhalb*	Über*	Innerhalb*	Über*	Innerhalb*	Über*		
	01	V	15	17,0	-	180,60	-	10,62 ?	-	12,04	
	02	V	20	25,0	-	276,92 ?	-	11,08 ?	-	12,04	
03		V	39	39,0	-	459,56	-	12,04	-	12,04	

* = innerhalb der regulären Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten bzw. über diese Stundenzahl hinaus

Nach der Statistik

- hat die erste weibliche Teilzeitbeschäftigte in der Referenzwoche 2 Stunden zusätzlich gearbeitet = insgesamt also 17 Stunden. Diese 2 Stunden werden nach der Regelung nicht vergütet. Es werden nur 15 Stunden bezahlt, dies entspricht 180,60 € ($15 \times 12,04$ €). Im Vergleich dazu wurden dem männlichen Vollzeitbeschäftigten alle 17 Stunden, die er im Rahmen seiner Vollzeittätigkeit geleistet hat, mit 12,04 € bezahlt. Umgerechnet auf den Stundensatz erhielt die Teilzeitbeschäftigten für die 17 Stunden einen geringeren Stundensatz als der Mann, nämlich 10,62 € vergütet ($180,60 \text{ €} : 17$). Wäre sie gleich behandelt worden wie der Vollzeitbeschäftigte, hätte sie für alle 17 Stunden einen Stundensatz von 12,04 € erhalten müssen, nämlich 204,68 €;
- hat die zweite Teilzeitbeschäftigte 5 Stunden mehr gearbeitet, davon werden nur 3 bezahlt. Für 23 Stunden beträgt die Vergütung 276,92 € ($12,04 \times 23$). Umgerechnet auf den Stundensatz werden für 25 Stunden 11,08 € gezahlt - im Vergleich dazu der Vollzeitbeschäftigte: 12,04 €. Wären ihr alle 25 Stunden mit 12,04 € vergütet worden – wie dem vollzeitbeschäftigten Mann – hätte sie 301 € erhalten.

2 Regelungs-Check zur Überstundenvergütung

Ziel dieses Instruments ist es, etwaige mittelbare Diskriminierungen in tariflichen, betrieblichen oder gesetzlichen Regelungen zur Vergütung von Überstunden bzw. Mehrarbeit zu identifizieren. Unterschieden wird nach der Bezahlung der Grundvergütung für geleistete Überstunden und Überstundenzuschlägen.

Tabelle 44: Regelungs-Check zur Überstundenvergütung

Regelungs-Check zur Überstundenvergütung	
Fragen	Erläuterungen
1. Grundvergütung: Ist geregelt, dass alle Beschäftigten für die geleisteten Überstunden gleichermaßen den regulären Stundensatz des Grundentgelts erhalten? ☐ ja ☐ nein	Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine gleich hohe Grundvergütung für geleistete Überstunden wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Der EuGH hat es als gleichheitswidrig angesehen, dass Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Lehrer/innen zu einem geringeren Stundensatz als dem normalen Stundensatz vergütet wird (EuGH vom 6.12.2007 – Rs C-300/06 „Voss“). Es liegt auch eine mittelbare Entgeltdiskriminierung vor, wenn nach einer Regelung eine bestimmte Anzahl von Mehrarbeitsstunden gar nicht vergütet wird (EuGH vom 27.5.2004 – Rs. C-285/02 „Elsner-Lakeberg“).
2. Zuschläge: Ist geregelt, dass für alle Beschäftigten mit gleicher und gleichwertiger Arbeit, als Vollzeit- wie als Teilzeitbeschäftigte, dieselben Zeitzuschläge für Überstunden gezahlt werden? ☐ ja ☐ nein	Eine mittelbare Entgeltdiskriminierung könnte vorliegen, wenn für frauendominierte Tätigkeiten oder Entgeltgruppen oder für Teilzeitbeschäftigte ungünstigere Zuschläge gelten als für männerdominierte Tätigkeiten, Entgeltgruppen oder Vollzeitbeschäftigte. Zulässig ist eine Regelung, die für untere und mittlere Entgeltgruppen höhere prozentuale Zuschläge (z.B. 30%) vorsieht als für höhere Entgeltgruppen (z.B. 15%).
3. Sieht die Regelung vor, dass Zuschläge bei Teilzeitbeschäftigten bereits bei Überschreitung der individuellen Arbeitszeit gezahlt werden? ☐ ja ☐ nein	Der EuGH und das BAG sehen eine Regelung als zulässig an, wonach Überstundenzuschläge nur bei Überschreiten der kollektivvertraglich festgelegten Regelarbeitszeit gezahlt werden. Diese Auffassung wird kritisiert, denn für Beschäftigte, die Teilzeitarbeit gewählt haben, um Familienaufgaben und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können, stellt Mehrarbeit eine besondere Einschränkung ihrer Dispositionsfreiheit und einen besonderen Eingriff in ihre private Lebensführung dar. Daher wird argumentiert, dass es dem Gleichheitsgebot des § 4 Abs. 1 TzBfG entspricht, Überstundenzuschläge bereits bei Überschreiten der individuellen Arbeitszeit zu zahlen.

3 Paarvergleich bei Überstundenvergütung

Mit diesem Paarvergleich lässt sich eine Ungleichbehandlung bei der Überstundenvergütung auf der Ebene des Einzelfalls prüfen. Die Vergleichspersonen sollten eine gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten.

Folgende Daten sind zu erfassen bzw. zu errechnen:

- Grundvergütung gemäß der (tariflichen) Regelung (Entgeltgruppe und Stufe) Vollzeitbasis
- Umgerechnet auf Stundenbasis
- Individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit
- Geleistete Überstunden, aufgegliedert nach zusätzlichen Arbeitsstunden bis zur regulären Arbeitszeit und darüber hinaus
- Gezahlte Überstundenvergütung, aufgegliedert in Grundvergütung und Zuschlag gem. Regelung
- Überstundenvergütung gesamt, umgerechnet auf Stundenbasis
- Differenzbetrag, aufgegliedert nach nicht gezahlter Grundvergütung und nicht gezahltem Zuschlag

Tabelle 45: Paarvergleich bei Überstundenvergütung

Paarvergleich bei Überstundenvergütung		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Grundvergütung gem. Regelung (EG/Stufe) / Monat:		
umgerechnet auf Stundenbasis:		
individuell vereinbarte Arbeitszeit pro Woche:		
geleistete Überstunden im Zeitraum x: - bis zur regulären Arbeitszeit: - darüber hinaus: Gesamt:		
Gezahlte Überstundenvergütung: - Grundvergütung: - Zuschlag __%: Gesamt:		
Gezahlte Überstundenvergütung, umgerechnet auf Stundenbasis €:		
Differenzbetrag: - Nicht bezahlte Grundvergütung: - Nicht bezahlte Zuschläge:		

Anwendungsbeispiel:

Eine Teilzeitbeschäftigte und ein Vollzeitbeschäftigter sind in Entgeltgruppe 3 in der gleichen Stufe eingruppiert. Sie hat in einem bestimmten Zeitraum bis zur regulären Arbeitszeit 187,5 Überstunden geleistet und darüber hinaus zusätzlich 62,5 Überstunden. Der vollzeitbeschäftigte Mann hat 62,5 Überstunden geleistet. Nach der unterstellten Tarifregelung gelten nur die über die reguläre Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (37,5 Stunden/Woche) hinaus geleisteten Arbeitsstunden als zuschlagspflichtige Überstunden, d.h. nur für diese Stunden werden Überstundenzuschläge in Höhe von 30% vergütet. Für die 187,5 Mehrarbeitsstunden, die die Teilzeitbeschäftigte bis zur regulären Vollzeit-Arbeitszeit erbracht hat, wird lediglich die Grundvergütung gezahlt.

Entsprechend der oben aufgezeigten unterschiedlichen Rechtsstandpunkte können zwei Aspekte von Ungleichbehandlung geprüft werden:

- (1) Entspricht die tatsächliche Vergütung von Überstunden der tariflichen Regelung oder wird die Teilzeitkraft bei der Grundvergütung oder beim Zuschlag benachteiligt?
- (2) Inwieweit benachteiligt die Tarifregelung die Teilzeitbeschäftigte, indem ihr nur für die 62,5 Überstunden ein Zuschlag von 30% bezahlt wird?

Um beide Fragen beantworten zu können, werden im folgenden Paarvergleich die Grundvergütung für die Überstunden sowie der Überstundenzuschlag von Frau und Mann - jeweils auf Stundenbasis umgerechnet - miteinander verglichen. Ob eine Ungleichbehandlung vorliegt, richtet sich nach dem Rechtsstandpunkt, der eingenommen wird.

Tabelle 46: Paarvergleich bei Überstundenvergütung - Beispiel

Paarvergleich bei Überstundenvergütung		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Grundvergütung gem. Regelung (EG/Stufe) / Monat:	1.989,00 €	1.989,00 €
umgerechnet auf Stundenbasis:	12,04 €	12,04 €
individuell vereinbarte Arbeitszeit pro Woche:	30 Std.	37,5 Std.
geleistete Überstunden im Zeitraum x:		
- bis zur regulären Arbeitszeit:	187,5 Std.	-
- darüber hinaus:	62,5 Std.	62,5 Std.
Gesamt:	250,0 Std.	62,5 Std.
Gezahlte Überstundenvergütung:		
- Grundvergütung:	3.010,00 €	752,50 €
- Zuschlag 30%:	<u>225,75 €</u>	225,75 €
Gesamt:	3.235,75 €	977,13 €
Gezahlte Überstundenvergütung umgerechnet auf Stundenbasis €:	12,94 €	15,65 €
Differenzbetrag:		
- Nicht bezahlte Grundvergütung:	-	
- Nicht bezahlte Zuschläge:	- 677,25 €	

Der Paarvergleich zeigt, dass Teilzeit- und Vollzeitkraft

- hinsichtlich der Grundvergütung der Überstunden gleich behandelt wurden: Teilzeitkraft $12,04 \text{ €} \times 250 \text{ Std.} = 3.010,00 \text{ €}$; Vollzeitkraft $12,04 \text{ €} \times 62,5 \text{ Std.} = 752,50 \text{ €}$
- hinsichtlich der Zuschlagsregelung tarifgerecht und nach herrschender Rechtsauffassung gleich entlohnt wurden, denn beide erhielten für 62,5 Überstunden einen Zuschlag von insgesamt 225,75 € ($30\% \text{ Zuschlag} = 3,612 \text{ €/Std.} \times 62,5 \text{ Std.}$).

Betrachtet man jedoch die durchschnittlich für die geleisteten Überstunden gezahlte Vergütung, so zeigt sich, dass die Teilzeitbeschäftigte, bedingt durch die Zuschlagsregelung, einen geringeren Stundensatz erhalten hat als der Vollzeitbeschäftigte, nämlich 12,94 € im Unterschied zu 15,65 €. Wird im Sinne einer kritischen Rechtsauffassung davon ausgegangen, dass die Teilzeitbeschäftigte auch für die bis zur regulären Arbeitszeit geleisteten Überstunden einen Zuschlag von 30 % hätte erhalten müssen, ergäbe sich ein Anspruch auf eine Nachzahlung in Höhe von 677,25 € ($30\% \text{ Zuschlag für } 187,5 \text{ Überstunden} = 3,612 \text{ €/Std.} \times 187,5 \text{ Stunden}$).

VII Erschwerniszuschläge

Definition:

Teil des Arbeitsentgelts, der mit (besonderen) Erschwernissen begründet wird, die zu physischen oder psychischen Belastungen führen. Sie können durch Aufgaben und Tätigkeiten, Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation und zeitliche Organisation der Arbeit verursacht werden.

Wichtig ist die Unterscheidung zwischen Belastung und Beanspruchung: Unter Belastung werden alle Faktoren verstanden, die auf den (ansonsten passiv bleibenden) Menschen einwirken. Eine Belastung ist also für alle Personen, die ihr ausgesetzt sind, gleich. Beanspruchung hingegen meint die aktive Verarbeitung der Belastung durch die Person. Sie kann sich je nach individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten unterscheiden.

Prüffragen:

- Werden Erschwernisse an Arbeitsplätzen von Frauen und Männern geschlechtsneutral erfasst und bewertet?
- Werden gleiche oder gleichwertige Erschwernisse an Arbeitsplätzen von Frauen und Männern gleich bezahlt?

Hinweis:

Inwieweit Erschwernisse, Belastungen und Gefährdungen bei Tätigkeiten von Frauen und Männern vorliegen, lässt sich aus einer geeigneten Arbeitsbeschreibung ableiten. Sie können physischer Art (z.B. Lärmbelastung durch Kinder oder Maschinen) oder psychischer Art (z.B. Konfrontation mit abstoßenden Situationen) sein. Sind diese Belastungen nicht durch geeignete Maßnahmen vermeidbar oder kompensierbar, müssen sie in geeigneter Form beim Entgelt berücksichtigt werden. Dies kann entweder beim Grundentgelt im Rahmen der Arbeitsbewertung oder durch eine Zuschlagsregelung, ggf. auch in kombinierter Form geschehen. Doppelbewertungen ein und desselben Sachverhalts sind dabei genauso zu vermeiden wie „Bewertungslücken“. Es kommt also darauf an, die eventuell auftretenden Erschwernisse an frauen- und männerdominierten Arbeitsplätzen gleichermaßen zu erfassen und zu vergüten. Als Hilfestellung für eine vollständige Berücksichtigung möglicherweise auftretender Belastungen dient die folgende Aufstellung.

**Erschwernisse –
vollständig erfassen, geschlechtsneutral definieren und bezahlen!**

Die folgenden Belastungsarten können unterschieden werden:

■ **Körperliche Belastungen:**

Bei der Bestimmung der Schwere der körperlichen Belastung sind alle Umstände zu berücksichtigen, die auf den Menschen belastend einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen können. Es zählt nicht nur das Ausmaß der Muskelbeanspruchung, so ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts 27.04.1988 (4 AZR 707/87). Zu berücksichtigen sind insbesondere:

- ⇒ Belastungen der Muskeln
(dynamische, statische oder einseitige Muskelarbeit)
- ⇒ Belastungen aus Umgebungseinflüssen
(z.B. Verschmutzung, Staub, Temperatur, Nässe, Säure, Gase und Dämpfe, Lärm, Blendung/Lichtmangel, Erkältungsgefahr, hinderliche Schutzkleidung und Unfallgefährdung)

■ **Psychische Belastungen**

Die DIN EN ISO 10075 definiert psychische Belastungen als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Sie führen zu Stress, ebenso zu psychischer Ermüdung oder ermüdungsähnlichen Zuständen (Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit, psychische Sättigung). Sie können sich aus verschiedenen Ursachen ergeben:

- ⇒ aus der Arbeitsaufgabe:
Über- oder Unterforderung, aufmerksames Wahrnehmen, angespannte Bereitschaft zum Eingreifen, höchste Konzentration oder Anspannung
- ⇒ aus den organisatorischen Arbeitsbedingungen:
Lage und/oder Dauer der Arbeitszeit, Lage und/oder Dauer der Belastung
- ⇒ aus den sozialen Arbeitsbedingungen:
Konflikte mit Klient/innen oder Kund/innen, Beschimpfungen oder Aggressionen aufgrund der Tätigkeit, Konfrontation mit Problemen und Leid anderer, Konfrontation mit ekelerregenden Situationen oder Anblicken
- ⇒ aus physikalischen Arbeitsbedingungen:
häufige, aber unkalkulierbare Erschwernisse und Hemmnisse bei der Arbeitsausführung

Indizien für Entgeltdiskriminierung:

- Erschwernisse an Arbeitsplätzen von weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen werden weder beim Grundentgelt noch bei der Zahlung von Erschwerniszuschlägen berücksichtigt und dementsprechend nicht bezahlt.
- Die Erschwernisse und ihre Ausprägungsstufen werden nur vage und uneindeutig beschrieben.
- Für weiblich dominierte Beschäftigtengruppen werden ungünstigere Berechnungsformen angewendet.
- Die Höhe der Zuschläge ist nicht eindeutig geregelt oder (als Prozentsatz) an die Entgeltgruppe gekoppelt.
- In Tätigkeitsbereichen, in denen gleiche Erschwernisse vorliegen, werden Erschwerniszuschläge überwiegend an männliche Beschäftigte gezahlt bzw. männliche Beschäftigte erhalten höhere Zuschläge als weibliche.
- In (weiblich dominierten) Beschäftigungsbereichen, in denen Erschwernisse vorliegen, werden keine entsprechenden Zuschläge gezahlt.

Der Einstieg in die Prüfung könnte mittels einer Statistik erfolgen.

1 Statistik zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen

Zu erfassen sind folgende Daten:

- die Zahl der Gesamtbeschäftigten, untergliedert nach Geschlecht,
- die Anzahl der gezahlten Erschwerniszuschläge an Frauen und Männer im Referenzzeitraum,
- sowie die durchschnittliche Höhe der gezahlten Erschwerniszuschläge.

Weitere Untergliederungen können zusätzliche Hinweise auf eine mögliche Ungleichbehandlung erbringen, z.B. nach

- Bereichen, z.B. Produktion und Verwaltung,
- zusammengefassten Entgeltgruppen sowie nach
- Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

Tabelle 47: Statistik zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen

Statistik zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen												
	Zahl der Beschäftigten			Anzahl der gezahlten Erschwerniszuschläge an Frauen und Männer						Durchschnittliche Höhe der Erschwerniszuschläge in €		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	in % der Männer	Frauen	in % der Frauen	Gesamt	in % von Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Gesamt												
Bereich 1												
Bereich 2												
EG I – III												
EG IV–VII												
EG ...												
AT												
Vollzeit												
Teilzeit												

Anwendungsbeispiel:

In einem Unternehmen werden bei Vorliegen von besonderen Erschwernissen Zuschläge gezahlt.

Tabelle 48: Statistik zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen - Beispiel

Statistik zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen												
	Zahl der Beschäftigten			Anzahl der gezahlten Erschwerniszuschläge an Frauen und Männer						Durchschnittliche Höhe der Erschwerniszuschläge in €		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	in % der Männer	Frauen	in % der Frauen	Gesamt	in % von Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Gesamt	700	300	1.000	240	34%	20	7%	260	26%	300	250	296,15
Bereich 1	420	60	480	240	57% ?	20	33% ?	260	54%	300 ?	250?	296,15
Bereich 2	280	240	520	0 ?	0	0 ?	0	0 ?	0	0	0	0

Die Statistik bietet drei Anhaltspunkte, die eine Überprüfung der Zahlung von Erschwerniszuschlägen erforderlich machen:

1. In der Produktion (Bereich 1) erhalten 1/3 der dort beschäftigten Frauen (20), aber 57% der beschäftigten Männer (240) einen Erschwerniszuschlag. Dies könnte nur dadurch gerechtfertigt sein, dass in diesem Tätigkeitsbereich tatsächlich unterschiedliche Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Erschwernissen vorliegen.
2. Die Erschwerniszuschläge, die an Männer ausbezahlt werden, sind um 50 € höher als die Zuschläge, die an Frauen gezahlt werden. Dies kann nur dadurch begründet sein, dass die Erschwernisse unterschiedlich hoch sind. Würden für gleich hohe Erschwernisse unterschiedlich hohe Zuschläge gezahlt, wäre dies eine ungleiche Vergütung gleicher Erschwernisse, die sich nachteilig für die weiblichen Beschäftigten auswirkt.
3. In der Verwaltung (Bereich 2) werden keine Erschwerniszuschläge gezahlt. Es müsste deshalb überprüft werden, ob es dort tatsächlich keine Arbeitsplätze mit besonderen Erschwernissen gibt. Solche besonderen Erschwernisse könnten z.B. im Bereich der Verwaltung an Arbeitsplätzen in der Kantine (Köche/Köchinnen, Küchenhilfskräfte, Thekenpersonal) oder bei Reinigungskräften vorliegen. Es könnte auch sein, dass die psychischen Belastungen in indirekten Unternehmensbereichen, z.B. durch hohen Zeit- oder Erfolgsdruck, oder durch andere besonders belastende Stressfaktoren im Bereich der Kundenbetreuung oder des telefonischen Kundenservice, nicht berücksichtigt wurden.

Weitere Anhaltspunkte könnten sich ergeben, wenn die Statistik in einem weiteren Schritt die Zahlung von Erschwerniszuschlägen nach Entgeltgruppen differenziert ausweist bzw. auch zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterscheidet.

2 Paarvergleich zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen

Bei diesem Paarvergleich sind folgende Vergleichsaspekte zu erfassen:

- Tätigkeit der Vergleichspersonen
- Entgeltgruppe
- Belastungsarten an diesen Arbeitsplätzen, gegliedert nach physischen und psychischen Belastungen
- Gezahlter Erschwerniszuschlag monatlich in €
- Differenzbetrag
- Nachfolgend ist ein Muster für diesen Paarvergleich abgebildet.

Tabelle 49: Paarvergleich zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen - Muster

Paarvergleich zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Tätigkeiten		
Entgeltgruppe		
Erschwernisse:		
■ physische Belastungen		
■ psychische Belastungen		
Gezahlter Erschwerniszuschlag (monatlich) in Höhe von		
Differenzbetrag monatlich		

Anwendungsbeispiele:**Beispiel 1:**

Verglichen wird die Zahlung von Zuschlägen für eine Frau, die Leiterplatten von Hand bestückt, mit der eines Mannes, der Gießanlagen bedient. Beide sind gleich eingruppiert. Er erhält einen Erschwerniszuschlag, da seine Arbeit durch besondere (dynamische) Muskelbelastungen und erschwerende Umgebungsbedingungen geprägt ist. Die Frau erhält keinen Erschwerniszuschlag, obwohl an ihrem Arbeitsplatz besondere (statische) Belastungen der Muskeln sowie besondere Belastungen der Sinne und Nerven vorliegen.

Tabelle 50: Paarvergleich zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen – Beispiel 1

Paarvergleich zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen – Beispiel 1		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Tätigkeit	Bestücken von Leiterplatten von Hand	Bedienen von Gießanlagen
Entgeltgruppe	EG 2	EG 2
Erschwernisse:		
■ physische Belastungen	Einseitige Körperhaltung, sitzend und gebückt	Häufiges Bewegen von Einzelteilen mit einem Gewicht von bis zu 5 kg Andauernder Lärm von mehr als 82 dB(A) Tragen von Schutzkleidung ständig erforderlich
■ psychische Belastungen	Höchste Konzentration Besondere Belastung der Augen	
Gezahlter Erschwerniszuschlag (monatlich) in Höhe von	-	4 % der EG 2 (1.870 €) = 74,80 €
Differenzbetrag monatlich	- 74,80 €	

Beispiel 2:

Der zweite Paarvergleich bezieht sich auf den Aspekt, ob bei gleichen Erschwernissen ein gleich hoher Erschwerniszuschlag gezahlt wird. Hier wird eine Frau, die eine einfache Montage von Bauteilen vornimmt, mit einem Mann verglichen, der komplexe Montagen von Bauteilen erledigt. Die Tätigkeit des Mannes ist höher eingruppiert als die der Frau. An beiden Arbeitsplätzen herrschen gleiche besondere Belastungen, für die ein Erschwerniszuschlag gezahlt wird. Jedoch erhält die Frau für die gleichen Belastungen einen geringeren Zuschlag als der Mann, da ihr Arbeitsplatz niedriger eingruppiert ist als der ihres männlichen Kollegen und die Berechnung des Erschwerniszuschlags als Prozentanteil an der Tabellengrundvergütung erfolgt.

Tabelle 51: Paarvergleich zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen – Beispiel 2

Paarvergleich zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen – Beispiel 2		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Tätigkeit	Montage von einfachen Bauteilen	Montage von komplexen Bauteilen
Entgeltgruppe	EG 6	EG 8
Erschwernisse		
■ physische Belastungen	Einseitige Körperhaltung Häufiges Bewegen von Einzelteilen mit einem Gewicht von bis zu 5 kg Andauernder Lärm von mehr als 82 dB(A) Tragen von Schutzkleidung ständig erforderlich	Einseitige Körperhaltung Häufiges Bewegen von Einzelteilen mit einem Gewicht von bis zu 5 kg Andauernder Lärm von mehr als 82 dB(A) Tragen von Schutzkleidung ständig erforderlich
■ psychische Belastungen	Eingeschränkte Kontaktmöglichkeiten während der gesamten Arbeitszeit (Vereinzelung) Gleichförmige Tätigkeit (Monotonie)	Eingeschränkte Kontaktmöglichkeiten während der gesamten Arbeitszeit (Vereinzelung) Gleichförmige Tätigkeit (Monotonie)
Gezahlter Erschwerniszuschlag (monatlich) in Höhe von	4% der EG 6 (2.504 €) = 100 €	4% der EG 8 (3.118 €) = 125 €
Zustehender Erschwerniszuschlag (monatlich)	125 €	
Differenzbetrag	- 25 €	

Zwar verrichten die Frau und der Mann in Beispiel 2 weder gleiche noch gleichwertige Tätigkeiten, dennoch sind die Bedingungen ihrer Arbeit in Bezug auf die Kriterien für die Zahlung der Erschwerniszulage identisch. Auch in diesem Fall müsste das Entgeltgleichheitsprinzip beachtet werden und für beide Beschäftigten der gleiche Zuschlag für die gleiche Erschwernis gezahlt werden. Dies könnte dadurch erreicht werden, dass entweder ein fester Betrag für eine bestimmte Belastungshöhe gezahlt wird oder dadurch, dass sich der Belastungszuschlag immer als Prozentanteil an derselben Entgeltgruppe, z.B. der Eckentgeltgruppe, errechnet.

Ähnlich entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein bereits im Jahr 1992 (1 Sa 39/92 vom 19.11.1992). Soldaten bei der Bundeswehr hatten Anspruch auf eine Zulage zum Ausgleich besonders belastender Rahmenbedingungen aufgrund von Sicherheitsbestimmungen. Die weibliche Schreibkraft, die ebenfalls diesen Bestimmungen unterlag, erhielt keine Zulage. Das Gericht erklärte jedoch die Tätigkeit der Soldaten und der Schreibkraft in Bezug auf die Anforderungen der Zulage für gleichwertig, so dass der finanzielle Ausgleich künftig auch an die Schreibkraft gezahlt werden musste.

Auch beim nachfolgenden Regelungs-Check geht es um die Definition von Erschwernissen, die zuschlagsberechtigt sind.

3 Regelungs-Check zu Erschwerniszuschlägen

Ziel dieses Diskriminierungs-Checks ist es, etwaige mittelbare Diskriminierungen in tariflichen/betrieblichen Regelungen zu Erschwerniszuschlägen zu identifizieren. Die diskriminierende Wirkung kann darin bestehen, dass weibliche bzw. männliche Beschäftigte mit faktisch erschwerenden Tätigkeiten keinen oder einen zu niedrigen Erschwerniszuschlag erhalten. Die Mechanismen, die dazu führen, können jedoch nicht nur in der Regelung, sondern auch in der betrieblichen Entgeltpraxis liegen.

Tabelle 52: Regelungs-Check zu Erschwerniszuschlägen

Regelungs-Check zu Erschwerniszuschlägen	
Fragen	Erläuterungen
1. Welche tariflichen und betrieblichen Regelungen sind zur Gewährung von Erschwerniszuschlägen von Bedeutung?	Bitte listen Sie sämtliche Regelungen, die zur Gewährung der Zuschläge heranzuziehen sind (z.T. tarifliche Rahmenregelungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Kataloge ...), auf.
2. Werden mit der/den Regelung/en ☐ tätigkeitsbedingte Erschwernisse, Belastungen und Gefahren oder ☐ ausschließlich besondere oder außergewöhnliche Erschwernisse vergütet? Falls letzteres zutreffend ist: Werden im üblichen Umfang auftretende und unvermeidbare Belastungen und Erschwernisse im Rahmen der Arbeitsbewertung und Eingruppierung berücksichtigt? ☐ ja ☐ nein	Es gilt festzustellen, ob alle wesentlichen tätigkeits- und umgebungsbedingten Belastungen bewertet und bezahlt werden oder nur außergewöhnliche oder extreme Belastungen. Stellt die Zuschlagsregelung auf außergewöhnliche Erschwernisse ab, müssten weniger starke Belastungen bei der Arbeitsbewertung berücksichtigt werden. Ist dies nicht der Fall, kann daraus eine Unterbewertung von faktisch belastenden (Frauen-)Tätigkeiten folgen. Rechtlicher Hinweis: Entgeltgleichheit ist nur dann gewährleistet, wenn alle wesentlichen Kriterien der Tätigkeiten von Frauen und Männern bei der Bezahlung berücksichtigt werden (EuGH v. 1.7.1986 Rs. C-237/85 „Rummler“).

3. Geht aus der/den Regelung/en hervor, dass auch psychische Erschwernisse vergütet werden? ☐ ja ☐ nein	Bei der Definition der Erschwernisse müssen sämtliche Dimensionen, die im Regelungsbereich Bedeutung haben, berücksichtigt werden. Der Katalog dieser Merkmale darf nicht diskriminierend sein. Werden nur physische, nicht aber vorhandene psychische Erschwernisse bezahlt, kann dies gegen das Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts verstoßen.
4. Sind die Erschwernisse präzise und eindeutig umschrieben? (Nicht erfüllt wäre diese Anforderungen bei Umschreibungen wie „Arbeiten mit besonderer Gefährdung“ oder „sonstige vergleichbare erschwerte Umstände“.) ☐ ja ☐ nein	Auch Regelungen zu Erschwerniszuschlägen unterliegen dem Transparenzgebot (vgl. EuGH v. 17.10.1989 Rs. C – 109/88 „Danfoss“). Es muss durchschaubar und überprüfbar sein, worauf Unterschiede bei den Zuschlägen zurückzuführen sind. Weit auslegbare Formulierungen sind Einfallstore für pauschale Zuschreibungen (z.B. weibliche Angestelltentätigkeiten sind nicht belastend), die zu Ungunsten von Beschäftigten eines Geschlechts ausgelegt werden können.
5. Wird nach dem Grad der Erschwernisse differenziert? ☐ ja ☐ nein Falls ja: Sind die Ausprägungsstufen präzise definiert? (Nicht erfüllt wäre diese Anforderungen bei Umschreibungen wie z.B. „besonders starke Schmutzbelastung“) ☐ ja ☐ nein	Teils wird nur das Vorliegen von Erschwernissen überhaupt vergütet, teils wird auch nach der Intensität der Erschwernisse unterschieden. Die Regelung ist nur dann hinreichend transparent, wenn die Ausprägungsstufen präzise und nachprüfbar formuliert sind. Es muss deutlich werden, woran das unterschiedliche Ausmaß des Erschwernisses zu erkennen ist, (z.B. durch technische Daten (Dezibel), präzise Beschreibungen, Fotoprotokolle). Eine gute Operationalisierung ermöglicht eine einheitliche Einstufung und Vergütung von Erschwernissen.
6. Sind die Berechnungsformen für Erschwerniszuschläge bei allen Beschäftigten gleich? ☐ ja ☐ nein Falls nein: a. Auf welche Beschäftigtengruppen bzw. Arbeiten bezieht sich die jeweilige Berechnungsform? b. Gelten für weibliche Beschäftigtengruppen ungünstigere Berechnungsformen?	Wenn für weibliche Beschäftigtengruppen ungünstigere Berechnungsformen (z.B. Pauschalen, Stundensätze, besondere Zuschläge) gelten, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt ist, kann ein Verstoß gegen das Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung vorliegen.

7. Sind hinsichtlich der Höhe der Zuschläge feste Prozentsätze geregelt, so dass bei Vorliegen definierter Erschwernisse kein Bewertungsspielraum hinsichtlich der Höhe besteht? ☐ ja ☐ nein	Unterschiede in der Höhe der Erschwerniszuschläge müssen sachlich begründet und damit nachvollziehbar sein. Es muss deutlich werden, in welchen Fällen ein niedriger bzw. hoher Prozentsatz zu berechnen ist. Als sachliche Begründung für unterschiedliche hohe prozentuale Zuschläge kommen nur die Art, die Intensität und der zeitliche Anfall der Erschwernisse in Betracht. Nicht erfüllt wäre diese Anforderung also dann, wenn nur Bandbreiten, z.B. 5 – 15 %, geregelt sind, die eine subjektive Festlegung der Höhe zulassen.
8. Wird ein fester Betrag für eine bestimmte Ausprägung von Erschwernissen gezahlt bzw. errechnet sich der Zuschlag als Prozentanteil an immer derselben Entgeltgruppe? ☐ ja ☐ nein	Für gleiche Erschwernisse muss ein gleich hoher Erschwerniszuschlag gezahlt werden, unabhängig vom Status der Beschäftigten oder der Entgeltgruppe. Denn von derselben Erschwernis sind alle Beschäftigten in gleicher Weise betroffen, egal ob sie ArbeiterIn oder Angestellte/r sind und egal, wie viel sie als Tabellengrundentgelt erhalten.

VIII Weitere Informationen

Die Entlohnung ist eine komplexe Materie. Es gibt mehrere Entgeltbestandteile, die jeweils ihre eigene innere Logik haben und auf unterschiedliche Weise benachteiligen können. Sollen die Ergebnisse der Prüfung aussagekräftig und rechtssicher sein, muss das Prüfinstrument der Komplexität der Entlohnung gerecht werden. Deshalb kann es kein Prüfinstrumentarium geben, das zuverlässige Ergebnisse auf einfache und schnelle Weise – quasi mit einem Mausklick – produziert.

Die Prüfung von Entgeltgleichheit kann und soll nicht Sache weniger Expert/innen sein. Prüfinitiativen sind aus unserer Sicht nur nachhaltig, wenn sich das Wissen über Entlohnung und Probleme der Benachteiligung in den Betrieben verbreitert. Haben Sie Interesse, mit der Prüfung zu starten, stellen sich vermutlich eine Reihe von Fragen: Wie funktionieren unsere Entgeltsysteme? Wie gewinnen wir die erforderlichen Daten? Wie ist das AGG zu interpretieren? Wie kann ich / wie können wir am besten beginnen?

Falls Sie eg-check.de anwenden wollen und weitere Fragen haben, kontaktieren Sie gerne die Wissenschaftlerinnen.

Dr. Karin Tondorf
karintondorf@t-online.de

Dr. Andrea Jochmann-Döll
jochmann-doell@t-online.de

Anhang

Hintergrundinformationen zu Logib-D für betriebliche Anwender/innen

Seit dem Jahr 2009 bietet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) Unternehmen einen freiwilligen Selbsttest zur Prüfung von Entgeltgleichheit an: Logib-D (**L**ohn**g**leichheits**i**nstrument des **B**undes – **D**eutschland). Damit folgt Deutschland dem Beispiel der Schweiz, wo das Prüfinstrument Logib entwickelt wurde. Dort wird es nicht nur interessierten Unternehmen zum Selbsttest angeboten, sondern auch als staatliches Kontrollinstrument bei der Vergabe öffentlicher Aufträge eingesetzt, um die Einhaltung der gesetzlich gebotenen Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern zu prüfen.

Hinsichtlich der **Zielsetzung von Logib-D** formulierten die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag des Jahres 2009:

„Wir wollen das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für Frauen und Männer umsetzen und in der Wirtschaft dafür werben, das beratungsgestützte Lohntestverfahren Logib-D einzusetzen.“ (S. 74/132)

Logib-D wird vom BMFSFJ als „Instrument zur Überprüfung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“ bezeichnet, mit dem

- *„interessierte Unternehmen schnell und anonym die Entgeltstruktur analysieren können.“*
- *„Damit kann zum einen die Höhe des durchschnittlichen Unterschieds der Monatsgehälter weiblicher und männlicher Beschäftigter für den Betrieb insgesamt und für einzelne Standorte ermittelt werden.“*
- *„Zum anderen können auch verschiedene typische Einflussfaktoren und Ursachen dieses Unterschieds einbezogen und analysiert werden“.*
- *„Im Ergebnis verbleibt der Einfluss des Merkmals „Geschlecht“ auf die Entgelthöhe.“ (s. Internetseite zu Logib-D)*

Um das Prüfinstrument einschätzen zu können, sind zwei Grundfragen zu klären:

- (1) Was ist unter **Entgeltgleichheit** zu verstehen?

Diese Frage ist aus rechtlicher Sicht eindeutig zu beantworten: Entgeltgleichheit ist gewährleistet, wenn Frauen und Männer gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit erhalten. Auf europäischer Ebene ist dieses Prinzip festgeschrieben in Artikel 157 AEUV (Ex-Artikel 141 EG-Vertrag) und in der Genderrichtlinie, RL 2006/54/EG. Auch das AGG enthält ein Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung beim Arbeitsentgelt (s. §§ 1, 2 Abs. 1 Satz 2 und 8 Abs. 2 AGG)

- (2) Welche **Anforderungen** muss ein Prüfinstrument erfüllen, um Entgelt(un)gleichheit rechtlich einwandfrei feststellen zu können?

Dieser Frage widmet sich der folgende Abschnitt.

1 Anforderungen an ein Prüfinstrument zur Entgeltgleichheit

Ein Prüfinstrument muss fünf Mindestanforderungen erfüllen:

1. *Ansatzpunkt der Prüfungen* muss die Arbeit von Frauen und Männern sein. Gemeint ist damit die Tätigkeit oder Stelle. Denn der Grundsatz lautet: Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige *Arbeit*.
2. *Jeder Entgeltbestandteil* muss *für sich* geprüft werden, da sonst die konkreten Ursachen einer möglichen Benachteiligung nicht entdeckt und nicht beseitigt werden können.
3. Das Prüfsystem muss *am geltenden Recht* - AGG, Unionsrecht - *anknüpfen*, da sonst die Prüfergebnisse in der rechtlichen Auseinandersetzung nicht verwendbar sind. Rechtssichere Ergebnisse brauchen sowohl Betroffene und ihre Interessenvertretungen als auch Arbeitgeber.
4. Die Prüfergebnisse müssen eine *verlässliche Basis* für die Beseitigung von Entgeltdiskriminierungen liefern, da sonst *finanzielle Anpassungen* erfolgen, die nicht erforderlich oder sogar rechtlich angreifbar sind.
5. In die Prüfung sind auch *Regelungen zum Entgelt* einzubeziehen, z.B. Entgelttarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, da sonst mittelbar diskriminierende Bestimmungen nicht entdeckt und nicht beseitigt werden können.

Wünschenswert ist darüber hinaus, dass die Mechanismen von Entgeltdiskriminierung sichtbar gemacht werden und nachvollzogen werden können. Dadurch könnten alle Beteiligten und Betroffenen sensibilisiert und die Durchsetzung von Ansprüchen erleichtert werden.

Logib-D wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Nachfolgend wird beschrieben, was bei Logib-D im Einzelnen geprüft wird und wie die Prüfung erfolgt.

2 Funktionsweise von Logib-D

Ausgangspunkt von Logib-D sind ökonomisch-statistische Analysen (sog. Regressionsanalysen) der betrieblichen Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern. Diese Analysen dienen dazu festzustellen, worauf die vorhandene Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern in einem Unternehmen zurückzuführen ist. Dabei wird zunächst in zwei Schritten errechnet, welche Anteile an der Entgeltdifferenz durch Faktoren erklärt werden können, die nach der Logik von Logib-D als sachlich gerechtfertigte Gründe betrachtet werden. Der verbleibende unerklärte Rest gibt dann den Einfluss des Merkmals Geschlecht auf den Entgeltunterschied an.

Ein Beispiel veranschaulicht die Vorgehensweise. Die Entgeltdifferenz beträgt im Unternehmen X 16 %.

Betriebliche Entgeltdifferenz:
16%

Erster Schritt (Basisregression): Zur Klärung dieser Entgeltdifferenz wird geprüft, welcher Anteil der Differenz darauf zurückzuführen ist, dass Männer über längere Ausbildungszeiten oder längere potentielle (d.h. altersmäßig mögliche) Berufserfahrung verfügen oder ein höheres Dienstalter (längere Betriebszugehörigkeitsdauer) aufweisen als Frauen. Dieser Anteil gilt als objektive Rechtfertigung der Entgeltdifferenz. Werden dagegen Frauen mit gleich langer Ausbildung, gleicher potentieller Berufserfahrung und gleichem Dienstalter geringer entlohnt, gilt dies als Hinweis auf mögliche Ungleichbehandlung. Im Beispiel-Unternehmen wird die Hälfte der betrieblichen Entgeltdifferenz mit der längeren potentiellen Berufserfahrung und dem höheren Dienstalter der Männer erklärt. Es bleibt noch ein unerklärter Rest von 8%.

Betriebliche Entgeltdifferenz:	
8% objektiv erklärt	8% Unerklärter Rest

Zweiter Schritt (erweiterte Regression): Dieser unerklärte Rest könnte nach Logib-D weiterhin dadurch objektiv erklärt werden, dass Männer besser dotierte berufliche Positionen einnehmen (z.B. häufiger Führungskräfte sind) oder besser bezahlte Arbeitsplätze mit höherem Anforderungsniveau besetzen, weil sie über längere Ausbildungszeiten, längere potentielle Erwerbserfahrung oder höheres Dienstalter verfügen als die Frauen. Im Beispiel-Unternehmen lassen sich weitere 7% der Entgeltdifferenz mit den arbeitsplatzbezogenen Faktoren „berufliche Stellung“ und „Anforderungsniveau“ erklären. Im Ergebnis verbleibt noch eine nicht erklärte Entgeltdifferenz in Höhe von 1%.

Betriebliche Entgeltdifferenz:		
8% objektiv erklärt	7% objektiv erklärt	1% Rest

Was besagt der verbleibende Rest?

Der unerklärte Rest verweist nach Logib-D darauf, welchen Einfluss das Geschlechts auf die Lohnhöhe hat: Frauen werden danach entweder nicht entsprechend ihrem „Humankapital“ (Ausbildung, Dienstalter, potentielle Erwerbserfahrung) entlohnt oder nicht angemessen beschäftigt. Er wird nicht mit Diskriminierung gleichgesetzt. Falls Unternehmen Klärungs- und Handlungsbedarf sehen, kann eine Beratungsfirma vertiefende Analysen durchführen.

Warum wird bei Logib-D von personbezogenen Faktoren und nicht von der Arbeit ausgegangen?

Der Grund hierfür liegt in der theoretischen Fundierung dieses Instruments. Logib-D basiert auf Annahmen der ökonomischen Humankapitaltheorie, wonach sich der Lohn durch die „mitgebrachte“ Ausbildung, die potentielle Erwerbserfahrung (errechnet sich durch Alter minus 6 Vorschuljahre minus Ausbildungsjahre) und die Dienstjahre bestimmt. Wird für die gleiche „Humankapitalausstattung“ von Frauen und Männern gleiches Entgelt gezahlt, gilt bei Logib-D Entgeltgleichheit als gewährleistet. Im Umkehrschluss liegt Entgeltungleichheit vor, wenn Frauen (oder Männer) nicht entsprechend ihrem „Humankapital“ bezahlt werden. Es wird demnach bei Logib-D nicht von einem rechtlichen Verständnis von Entgeltgleichheit ausgegangen.

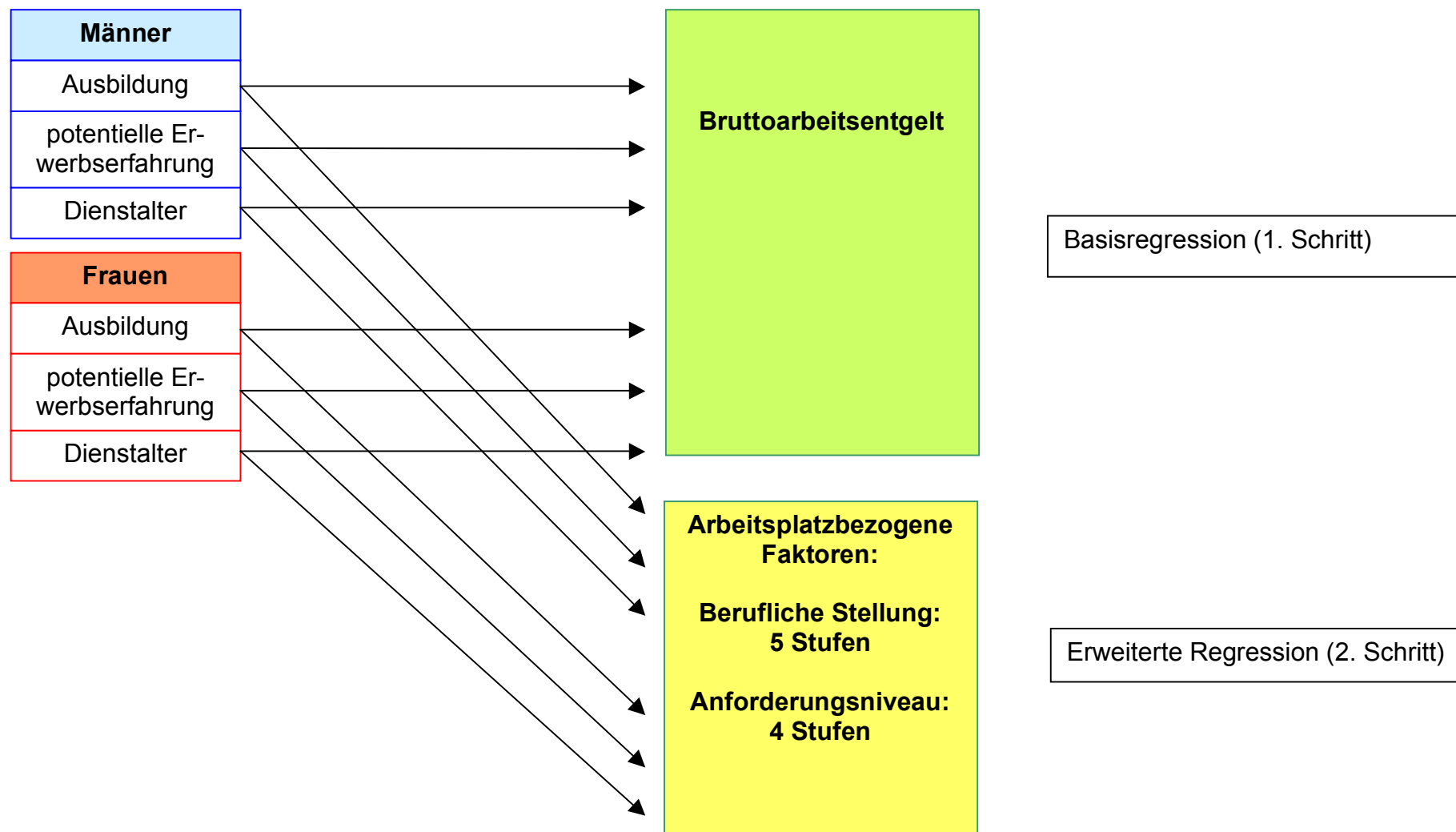
Welche Bedeutung kommt den arbeitsplatzbezogenen Faktoren zu?

Zwar werden berufliche Stellung und Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes in die statistische Analyse einbezogen, sie werden jedoch nicht genutzt, um zu prüfen, ob für gleiche Positionen oder gleiche Anforderungsniveaus gleiches Entgelt gezahlt wird. Die arbeitsplatzbezogenen Faktoren werden vielmehr nur mit dem „Humankapital“ der Personen abgeglichen, wie Abbildung 1 veranschaulicht. Es wird kein direkter Bezug zur anforderungsbezogenen Arbeitsbewertung und Eingruppierung hergestellt. Stattdessen wird die Variable genutzt, um ungleiche Beschäftigung bei gleicher Qualifikation zu ermitteln.

Kann Logib-D um eg-check.de ergänzt werden?

Soweit weitere Analysen auf den Ergebnissen von Logib-D aufbauen, wird nicht erhellbar werden können, ob gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird. Um Entgeltgleichheit zu prüfen, müsste ein Prüfansatz gewählt werden, der nicht personbezogene Merkmale zum Ausgangspunkt der Analysen nimmt, sondern die Arbeit im Sinne der konkreten Tätigkeiten, die Frauen und Männer verrichten. Darüber hinaus müssten andere Instrumente hinzugezogen werden, denn mit Statistiken lässt sich eine etwaige Unterbewertung von Frauentätigkeiten nicht aufdecken. Hierzu müsste die bestehende Arbeitsbewertung in Tarifverträgen oder betrieblichen Regelungen genauer unter die Lupe genommen werden, wie dies bei eg-check.de vorgesehen ist.

Abbildung 10: Prüfvariablen und Prüfschritte bei Logib-D



3 Kritik an Logib-D

Kritikpunkt 1:

Logib-D beansprucht zwar, eine geschlechterbezogene Analyse der Entgeltstruktur vorzunehmen, das Prinzip des „gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit“ kann mit dieser Methode jedoch nicht geprüft werden. Denn mit Logib-D wird - wie oben gezeigt - etwas ganz anderes analysiert: nämlich gleiches Entgelt für gleiche „Humankapitalausstattung“ von Frauen und Männern. Dies hat zur Folge, dass eine mögliche Entgeltdiskriminierung nicht erkannt wird.

Hierzu ein Beispiel:

Ein Mann arbeitet als Betriebshandwerker, eine Frau als Pflegerin in einer Wohlfahrtseinrichtung. Beide haben eine dreijährige Ausbildung absolviert, sind gleich alt und seit demselben Jahr in der Firma beschäftigt. Auch das Entgelt ist bei beiden gleich.

Prüfergebnis bei Logib-D:

✓ Entgeltgleichheit gewährleistet - gleiches Humankapitel wird gleich bezahlt. Es besteht kein Handlungsbedarf.

Prüfergebnis bei eg-check.de:

? Die Tätigkeit der Frau könnte unterbewertet sein, wenn z.B. psycho-soziale Anforderungen nicht bewertet werden.
Dies könnte mit dem Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit der Tätigkeiten festgestellt werden.

Kritikpunkt 2:

Logib erklärt Lohnunterschiede mit personbezogenen Faktoren als objektiv gerechtfertigt, die rechtlich als potentiell diskriminierend gelten:

Berufsausbildung: Berücksichtigt wird bei Logib-D der höchste Ausbildungsabschluss in Jahren, unabhängig davon, ob er für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist. Hat ein Personalsachbearbeiter in einer Bank ein Hochschulstudium, seine Kollegin mit gleicher Tätigkeit nur die für die Tätigkeit erforderliche Ausbildung zur Bankkauffrau mit Weiterbildung im Personalwesen, müsste der Personalsachbearbeiter nach Logib-D auf Grund seiner höheren Ausbildung ein höheres Entgelt erhalten als seine Kollegin. Dies wäre allerdings nach geltendem

Recht gleichheitswidrig. Personbezogene Merkmale wie „Berufsausbildung“ müssen - so der Rechtsgrundsatz - „für die Ausführung der dem Arbeitnehmer übertragenen spezifischen Aufgaben von Bedeutung sein.“ Dies entschied der EuGH im Fall Danfoss.

Dienstalter/Betriebszugehörigkeit: Dieses Kriterium berücksichtigt nicht die ungleichen Chancen, die Frauen beim Ansammeln von Betriebszugehörigkeitszeiten haben. Nachweislich unterbrechen Frauen häufiger als Männer ihre Berufstätigkeit, um Kinder zu erziehen oder Familienangehörige zu pflegen. Häufiger sind es auch Frauen, die ihrem Partner beim Wechsel einer Stelle an einen anderen Beschäftigungsort folgen, und dort wieder neu in einem Betrieb anfangen. Nach den Maßstäben des europäischen und deutschen Rechts könnte es auch gleichheitswidrig sein, wenn sich das Dienstalter pauschal entgeltsteigernd auswirkt. Zulässig ist dieses Merkmal nur dann, wenn mit dem Dienstalter eine größere Berufserfahrung einhergeht, die eine Person befähigt, die konkrete Tätigkeit besser zu verrichten. Dann wäre dieses Kriterium durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und zur Erreichung dieses Zieles als Mittel angemessen und erforderlich. Jedoch ist auch beim Kriterium der Berufserfahrung genauer hinzusehen: Nicht bei allen Tätigkeiten steigern längere Berufszeiten die Kompetenz. Dies könnte z.B. bei Ärzt/innen oder Pilot/innen der Fall sein, bei Bürobot/innen oder Pförtner/innen hingegen dürfte eine mehrjährige Berufserfahrung keinen Kompetenzzuwachs erbringen. Wo Berufserfahrung die Qualität der Arbeit steigert, müssten auch die Berufsjahre bei anderen Arbeitgeber/innen berücksichtigt werden. Äußern Arbeitnehmer/innen Zweifel an der diskriminierungsfreien Verwendung dieses Kriteriums, muss der Arbeitgeber die diskriminierungsfreie Anwendung belegen. Dies entschied der EuGH im Fall Cadman.

Potentielle Erwerbserfahrung: Dieses Kriterium berücksichtigt mögliche (nicht tatsächliche!) Zeiten der Erwerbstätigkeit und ist vom Alter abhängig (Alter - 6 Vorschuljahre - Ausbildungsjahre). Hierzu ein Berechnungsbeispiel: Die potentielle Erwerbserfahrung eines 55-jährigen Mannes mit 6 Vorschuljahren und 13 Ausbildungsjahren beträgt 36 Jahre, die einer 40-jährigen Frau mit ebenfalls 6 Vorschuljahren und 13 Ausbildungsjahren nur 21 Jahre. Nach Logib-D wäre ein höheres Entgelt für den älteren Mann durch seine längere potentielle Erwerbserfahrung gerechtfertigt. Die jüngere Frau müsste nach der Logik von Logib-D weniger verdienen, selbst wenn sie die gleiche Tätigkeit verrichtet. Da das Merkmal der potentiellen Erwerbserfahrung vom Alter abhängt, lässt sich ein Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern mit ihm ebenso wenig objektiv rechtfertigen wie mit dem Merkmal Alter, das nach dem AGG nicht als entgeltsteigernd verwendet werden darf. Längere potentielle Erwerbserfahrung befähigt nicht automatisch dazu, die auszuübende Tätigkeit besser zu verrichten. Vielmehr würden jüngere Arbeitnehmer/innen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit benachteiligt werden.

Kritikpunkt 3:

Bei festgestellter Lohnungleichheit könnten nach Logib-D Anpassungsmaßnahmen vorgenommen werden, die rechtlich problematisch sind: Arbeitsentgelte müssten nach dieser Logik entsprechend dem „Humankapital“ von Frauen und Männern angehoben werden. Im Ergebnis könnte dadurch gleiche und gleichwertige Arbeit ungleich vergütet werden und Klagen wegen Entgeltdiskriminierung wären nicht ausgeschlossen.

Hierzu zwei Beispiele:

- Ein Mann und eine Frau arbeiten in der Vertriebsfachbearbeitung und sind mit denselben Aufgaben betraut. Der Mann ist 10 Jahre älter als die Frau und 15 Jahre länger im Unternehmen beschäftigt. Nach der „Logik“ von Logib-D müsste er ein höheres Entgelt erhalten. Aus rechtlicher Perspektive könnte die Frau dadurch benachteiligt werden.
- Ein Mann und eine Frau arbeiten als Chemielaborant/in in einem Labor an denselben Versuchsaufbauten. Die Frau hat vor einigen Jahren ein Studium als Chemieingenieurin abgeschlossen, jedoch keinen Arbeitsplatz erhalten und deshalb die Stelle als Chemielaborantin angenommen. Nach der „Logik“ von Logib-D müsste sie höher vergütet werden als ihr Kollege, der lediglich eine Berufsausbildung vorzuweisen hat. Aus rechtlicher Perspektive könnte der Mann dadurch benachteiligt werden.

Kritikpunkt 4:

Logib-D prüft das Bruttoarbeitsentgelt pauschal, differenziert wird lediglich grob zwischen regelmäßigem Monatsentgelt und unregelmäßigen Bestandteilen. Dadurch kann z.B. nicht erkannt werden, bei welchem Entgeltbestandteil eine Ungleichbehandlung vorliegt. Wird in einem Unternehmen auch nach individueller Leistung gezahlt, kann mit Logib-D z.B. nicht festgestellt werden, ob Frauen bei diesem Entgeltbestandteil benachteiligt werden. Logib-D prüft das gesamte Arbeitsentgelt mit nur drei Prüfvariablen, dies wird der Komplexität der Zusammensetzung des Entgelts und der unterschiedlichen Begründungen der Entgeltbestandteile nicht gerecht.

4 Die Ergebnisse: Was prüft Logib-D – was nicht?

- Logib-D kann Informationen über die betriebliche Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern liefern. Es lässt sich ermitteln, wie sich die Differenz in einzelnen Bereichen darstellt. Mit der erweiterten Regressionsanalyse (2. Schritt) lässt sich zeigen, inwieweit Frauen (und Männer) entsprechend ihren individuellen Qualifikationen im Betrieb eingesetzt sind.
- Logib-D prüft nicht, ob gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit gezahlt wird, weil nicht die Arbeit oder die Leistung, sondern personenbezogene Qualifikationen in Beziehung zum Entgelt gesetzt werden. Insoweit können die Ergebnisse von Logib-D auch keinen Beitrag zum Abbau von Entgeltdiskriminierung leisten.
- Logib-D kann auch keine hinreichenden Hinweise auf eine etwaige Beschäftigungsdiskriminierung geben. Allein der statistische Befund, dass Frauen nicht entsprechend ihrer Ausbildungsdauer, ihrer Dienstjahre oder potentiellen Berufserfahrung beschäftigt sind, sagt noch nichts darüber aus, wie viele Frauen sich auf höherwertige Stellen beworben haben und inwieweit ihre Ausbildungen fachlich für die zu besetzenden Positionen von Bedeutung sind.

Abbildung 11: Was prüft Logib-D – was nicht?

Was prüft Logib-D?	Was prüft Logib-D nicht?
– die Höhe der betrieblichen Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern für den Betrieb insgesamt und für einzelne Standorte – gleiches Entgelt bei gleicher Ausbildung, gleichem Dienstalter und gleicher potentieller Berufserfahrung von Frauen und Männern – gleiche berufliche Stellung und gleiches Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes bei gleicher Ausbildung, gleichem Dienstalter, gleicher potentieller Berufserfahrung von Frauen und Männern	– Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, d.h. gleiches Arbeitsentgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit – Gleichbehandlung bei der Beschäftigung von Frauen und Männern, z.B. beim Zugang zu Stellen oder beim Aufstieg

5 Informationen für betriebliche Interessenvertretungen

Wenn im Unternehmen Logib-D angewendet werden soll oder bereits angewendet wird, sollten Betriebsräte/Betriebsrätinnen auf folgende Rechte und Handlungsmöglichkeiten achten:

1. Informations- und Beratungsrechte geltend machen

Der Betriebsrat ist vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend über die Anwendung von Logib-D zu unterrichten. Denn bei Logib-D handelt es sich um eine Maßnahme der Personalplanung nach § 92 Abs. 3 BetrVG, da personbezogene Daten von Arbeitnehmer/innen erfasst werden, die deren Ausbildungszeiten, potentielle Berufserfahrungen und Betriebszugehörigkeitszeiten sowie die Entgeltstrukturen betreffen und für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik von Bedeutung sind. Während § 92 Abs. 1 die Informations- und Beratungspflicht durch den Arbeitgeber anhand von Unterlagen regelt, stellt § 92 Abs. 3 einen Bezug zur Gleichbehandlung der Beschäftigten nach § 80 BetrVG her. Die Unterrichtung gilt danach insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Es gilt zu berücksichtigen, dass sich die Unterrichtung nicht nur auf die Ziele und Inhalte von Logib-D als personelle Angelegenheit beziehen, sondern auch auf die konkreten Methoden: Wie ist die Software beschaffen? Welche Auswertungen sind möglich?

2. Fragen des Datenschutzes und der Datenbeschaffenheit prüfen

Der Betriebsrat sollte in diesem Zusammenhang auch prüfen können, inwieweit der Datenschutz gewährleistet wird. Es stellen sich u.a. folgende Fragen: Durch wen werden die erforderlichen Personaldaten erfasst? Müssen Daten zu früheren Ausbildungen der Beschäftigten aus den Personalakten entnommen werden? Wie werden die Daten anonymisiert? Werden für Aufgaben der Erfassung oder für vertiefende Analysen externe Personen hinzugezogen? Was geschieht mit den ausgewerteten Daten? Rechtliche Ansatzpunkte hierfür finden sich in § 80 Abs. 1 Nr. 1 (Überwachung der Einhaltung des Bundesdatenschutzgesetzes) sowie ggf. in § 87 Abs. 1 Nr. 6, wonach ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zur Überwachung von Verhalten und Leistung bereits dann besteht, wenn überhaupt personenbezogene oder beziehbare Daten verarbeitet werden.

Hinsichtlich der einzelnen, bei Logib-D verwendeten Daten werden in der folgenden Abbildung 3 einige Anmerkungen und Hinweise zusammenfassend dargestellt.

Abbildung 12: Anmerkungen und Hinweise zu den bei Logib-D verwendeten Daten

Verwendete Daten und Ausprägungsstufen	Anmerkungen und Hinweise
Ausbildung – Hauptschule, mittlere Reife ohne Berufsausbildung: 10 Jahre – Hauptschule, mittlere Reife mit Berufsausbildung: 13 Jahre – Abitur, Hochschulreife ohne Berufsausbildung: 13 Jahre – Abitur, Hochschulreife mit Berufsausbildung: 15,5 Jahre – Fachhochschulabschluss: 17 Jahre – Hochschul-/Universitätsabschluss: 19 Jahre – Ausbildung unbekannt: 12 Jahre	– Dieses Merkmal berücksichtigt die von den Beschäftigten „mitgebrachte“ Ausbildung, unabhängig davon, ob sie am ausgeübten Arbeitsplatz erforderlich ist. Das Entgelt richtet sich jedoch nach den für die ausgeübten Tätigkeiten erforderlichen Qualifikationen. – Das Merkmal Ausbildung kann diskriminierend sein, weil Mädchen und Frauen nicht dieselben Chancen bei der beruflichen Ausbildung haben bzw. nutzen können. – Das Merkmal berücksichtigt keine Weiterbildungsmaßnahmen, die jedoch für die Entgeltfindung entscheidend sein können, z.B. Weiterbildung zum/zur Techniker/in, Fachkaufmann/frau, Meister/in.
Dienstalter Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	Welche Unterbrechungszeiten werden berücksichtigt, z.B. Elternzeit?
Potentielle Erwerbsjahre Alter - 6 Vorschuljahre - Ausbildungszeiten	Dieses Merkmal hängt vom Alter ab. Es könnte daher, wie das Merkmal Alter selbst, nach den Regelungen des AGG diskriminierend sein.
Berufliche Stellung 1 oberste und obere Leitungsebene 2 mittlere Leitungsebene 3 untere Leitungsebene 4 unterste Leitungsebene 5 ohne Leitungsfunktion	Dieses Merkmal differenziert ausschließlich innerhalb der Beschäftigten mit Führungsfunktionen. Die weitest größere Gruppe von Beschäftigten wird in einer Ausprägungsstufe zusammengefasst. Schlussfolgerungen sind für diese Beschäftigtengruppe also nicht möglich.
Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes 1 Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten 2 sehr selbständiges und qualifiziertes Arbeiten 3 Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt 4 Einfache und/oder repetitive Tätigkeiten	– Es werden nur vier Ausprägungsstufen unterschieden. Dies entspricht nicht der üblichen Zahl von Entgeltgruppen in den Tarifverträgen. Es wird also vereinfacht, ohne dass nachvollziehbar ist, wie und von wem die Vereinfachung vorgenommen wird. – Die Zuordnung von Arbeitsplätzen zu einzelnen Anforderungsniveaus wird nicht hinterfragt. Damit können mögliche Diskriminierungen im Rahmen der Arbeitsbewertung nicht erkannt werden.

3. Möglichkeiten und Grenzen von Logib-D gemeinsam mit dem Arbeitgeber klären

Anhand der Unterlagen zu Logib-D sollten Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam prüfen, welche Ergebnisse sich mit diesem Prüfinstrument erzielen lassen. Weitergehende Überlegungen beziehen sich auf die Frage, welche Ressourcen für diese Analysen erforderlich sind und in welchem Verhältnis Aufwand und Nutzen stehen.

4. Eigene Vorschläge entwickeln – Initiativrecht nutzen

Der Betriebsrat kann eigene Vorschläge für die Prüfung von Entgeltgleichheit entwickeln und mit dem Arbeitgeber beraten. Dies betrifft sowohl die Prüfinstrumente (Statistiken, Regelungs-Checks oder Paarvergleiche) als auch die Frage, welche Entgeltbestandteile näher geprüft werden sollen. Hierbei kann sich der Betriebsrat auf § 92 Abs. 2 stützen, wonach er dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und für ihre Durchführung machen kann. Unabhängig davon kann der Betriebsrat seinen Vorschlag für eine betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de mit seinen Überwachungsaufgaben nach § 80 Abs. Nr. 1 begründen: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gehört zu den Gesetzen, die zugunsten der Arbeitnehmer/innen gelten und vom Betriebsrat zu überwachen sind. Dies gilt auch für Entgelttarifverträge und entgeltrelevante Betriebsvereinbarungen, z.B. zur Leistungsvergütung. Zu den Aufgaben von Arbeitgeber *und* Betriebsrat gehört nach § 75 Abs. 1 die Überwachung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Daraus folgt, dass die Betriebsparteien auch auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit von Mann und Frau bei gleicher und gleichwertiger Arbeit zu achten haben.

5. Den Einsatz der Prüfinstrumente mit dem Arbeitgeber klären

Arbeitgeber und Betriebsrat sollten gemeinsam klären, ob Logib-D als „Vorstufe“ zur Analyse von Entgeltgleichheit sinnvoll und erforderlich ist oder ob ausschließlich Instrumente aus dem Repertoire des eg-check.de zum Einsatz kommen sollen. Einen Vergleich beider Prüfkonzepete bietet die nachstehende Abbildung 4.

Abbildung 13: Vergleich Logib-D – eg-check.de

Vergleichsaspekte	Logib-D	eg-check.de
Ziel	Geschlechterbezogene Darstellung der Entgeltstruktur	Prüfung von Entgeltgleichheit
Grundlage	Ökonomisch: Humankapitaltheorie	Rechtlich: AGG und Unionsrecht
Definition von Entgeltgleichheit	Gleiches Entgelt bei gleicher Ausstattung mit Humankapital (Ausbildung, Dienstalter, potentielle Erwerbserfahrung)	Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit
Prüfmethode	Ökonomisch-statistische Verfahren (Regressionsanalysen) und vertiefende Analysen je nach Ergebnis	– Statistiken (direkter Vergleich) – Regelungs-Checks – Paarvergleiche
Prüfung des Arbeitsentgelts	Pauschal: regelmäßiges Bruttomonatsentgelt und unregelmäßige Bestandteile	Jeder Entgeltbestandteil separat
Zielgruppe des Instrumentes	Arbeitgeber	Arbeitgeber, Betriebs-/Personalräte, Tarifparteien, Gleichstellungsbeauftragte, Rechtsbeistände, Organisationen, Arbeitsgerichte, Betroffene
Aussagekraft der Ergebnisse	Aussagen über die Zusammensetzung der betrieblichen Entgeltdifferenz	– Aussagen über die Höhe von Benachteiligungen bei verschiedenen Entgeltbestandteilen – Aufklärung über diskriminierende Elemente in Regelungen – Aussagen über Ursachen der Benachteiligung auf individueller Ebene und Berechnung des finanziellen Anspruchs

6. Gemeinsam einen Projektplan erstellen

Die Prüfung von Entgeltgleichheit sollte im Betrieb gemeinsam geplant werden. Sinnvoll ist ein Projektplan nach folgendem Muster:

Abbildung 14: Projektplan zur Prüfung von Entgeltgleichheit am Beispiel der Überprüfung von Grundentgelt und Stufensteigerungen

Projekt Entgeltgleichheit			
Ziele: 1. Prüfung des Grundentgelts 2. Prüfung der Stufensteigerungen beim Grundentgelt			
Einzelfmaßnahmen	Wann?	Wer?	Wie?
■ Gründung einer paritätisch besetzten Projektsteuerungsgruppe, die mit der Durchführung des Projekts beauftragt und mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet ist			
■ Inhouse-Schulung zu eg-check.de			
■ Aufstellung einer Liste der im Betrieb ausgeübten Tätigkeiten			
■ Erstellung einer Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt			
■ Klärung kritischer Einzelfälle: a) ungleiches Grundentgelt für gleiche Arbeit b) ungleiches Grundentgelt für gleichwertige Arbeit c) ungleiche Stufensteigerungen bei gleichen Anspruchsvoraussetzungen			
■ Berechnung der erforderlichen Entgeltanpassungen			
■ Vereinbarung von Strategien und Maßnahmen zur Entgeltanpassung, inkl. eines Zeitplans der Anpassungen			
■ interne Veröffentlichung der Ergebnisse			
■ ...			

Die konkreten Einzelmaßnahmen lassen sich jeweils aus den Charakteristika der zu prüfenden Entgeltbestandteile ableiten. Hierzu finden sich Hinweise bei den Erläuterungen und Anwendungsbeispielen von eg-check.de.

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225



www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

