



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Hans **Böckler**
Stiftung

eg =  check.de

Regelungs-Check zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Für das Unternehmen:

Bearbeitet von:

Datum:

Mit dem Regelungs-Check zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt kann geprüft werden, ob betriebliche, tarifliche oder gesetzliche Regelungen zur Vergabe von Entgeltstufen den rechtlichen Anforderungen der Entgeltgleichheit entsprechen. Der Regelungs-Check enthält Fragen und Erläuterungen zu zentralen Regelungsbereichen, die Hinweise auf rechtlich unzulässige bzw. problematische Bestimmungen im Hinblick auf die Entgeltgleichheit geben können.

Als sinnvolle Ergänzung kann der Regelungs-Check zum "anforderungsbezogenen Grundentgelt" genutzt werden, um die hierzu geltenden Bestimmungen zu überprüfen. Darüber hinaus stehen auch für die Entgeltbestandteile "Leistungsvergütung", "Überstundenzuschläge" und "Erschwerniszuschläge" entsprechende Regelungs-Checks zur Verfügung.

Eine separate Prüfung der Entgeltbestandteile ist gängige Rechtspraxis und wird vom EuGH seit längerem gefordert (vgl. EuGH, Urteil vom 17.5.1990, Rs. C-262/88, Slg. 1990 I-1944, Barber).

Weitere Informationen zur Gewährleistung der Entgeltgleichheit finden sich in der Literaturliste auf der Internetseite www.eg-check.de.



Wesentliche Rechtsgrundlagen:

Rechtliche Bestimmungen zur Entgeltgleichheit finden sich in internationalen Vereinbarungen, wie z.B. dem Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO). Auf europäischer Ebene sind Artikel 23 der Grundrechtecharta der Europäischen Union und Artikel 157 des Vertrages zur Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV, früher Artikel 141 EG-Vertrag) Grundlage des Gebots der Entgeltgleichheit. Hier heißt es:

- (1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

Weitere konkretisierende Bestimmungen und Begriffsdefinitionen enthält die EU-Richtlinie 2006/54/EG, die so genannte Gender-Richtlinie, die in Deutschland durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in nationales Recht überführt wurde.

Darüber hinaus hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) die genannten Normen und Bestimmungen in einer Reihe von Entscheidungen ausgelegt und konkretisiert.

Für Deutschland hat das Bundesarbeitsgericht bereits in einem Urteil von 1955 festgestellt, dass Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz, wonach Männer und Frauen gleichberechtigt sind, auch ein Lohnleichheitsgebot umfasst.

Im Jahr 2017 trat das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Kraft, das in seinem Abschnitt 1 allgemeine Bestimmungen zur Entgeltgleichheit enthält. Sie definieren zentrale Begriffe im Hinblick auf die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern, wie z.B.

- Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen (§ 1).
- Entgelt im Sinne dieses Gesetzes sind alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden (§ 5 Abs. 1).
- Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde (§ 3 Abs. 2).

Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt 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 (§ 3 Abs. 3 Satz 1).

Hinweise zur Beantwortung der Fragen:

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 tarifvertragliche Regelungen sind die Tarifparteien zuständig, für gesetzliche Entgeltbestimmungen der Gesetzgeber. Solange diese nicht tätig werden, können die Gerichte diskriminierende Regelungen für unanwendbar erklären.

- Unter dem Stichwort "Erläuterung" haben Sie die Gelegenheit, ihre Antwort zu begründen bzw. die Regelungen zu beschreiben, die in Ihrem Unternehmen gelten.
- Am Ende des Fragebogens haben Sie die Möglichkeit, ein abschließendes Fazit zu ziehen. Sie können hierzu die in den Fragen angesprochenen Aspekte danach bewerten, ob
 - a) sie im Sinne der Entgeltgleichheit geregelt sind, oder ob
 - b) die Regelungen oder betrieblichen Vorgehensweisen der Präzisierung oder Ergänzung bedürfen oder
 - c) welche Regelungen aufgrund ihrer Diskriminierungsanfälligkeit zu streichen oder zu ersetzen sind.
- Bitte dokumentieren Sie hier auch Maßnahmen, die als notwendig erachtet werden, um die Entgeltgleichheit der Geschlechter in Zukunft zu gewährleisten.



Kriterien für den Stufenaufstieg

1. Sieht die Regelung vor, dass die Stufensteigerungen beim Grundentgelt nach „Lebensalter“ erfolgen?

Sollte der Tarifvertrag die Stufensteigerungen mit „Lebensalter“ begründen, so ist dies aus Gründen der Altersdiskriminierung von Jüngeren nicht zulässig (§ 1 Abs. 3 AGG). Zahlreiche Tarifparteien haben daher ihre Bestimmungen in den letzten Jahren geändert und differenzieren nach „Berufserfahrung“.

ja nein

Erläuterung:

2. Sieht die Regelung vor, dass die Stufensteigerungen nach der „Dauer der Betriebszugehörigkeit“ oder nach „Dienstalter“ erfolgen?

Differenzierungen nach der Dauer der „Betriebszugehörigkeit“ oder dem „Dienstalter“ sind ebenfalls problematisch, weil sie sich altersdiskriminierend auswirken.

Darüber hinaus können sie auch geschlechtsdiskriminierend sein, weil Frauen aufgrund von Familienphasen typischerweise kürzere Betriebszugehörigkeiten erreichen als Männer. Da jedoch das „Dienstalter“ im Allgemeinen mit höherer Berufserfahrung einhergeht, kann es hilfsweise zur Bewertung von Berufserfahrung herangezogen werden. Dies ist jedoch nicht bei allen Tätigkeiten gleichermaßen der Fall. Haben Beschäftigte oder Betriebs-/Personalräte Zweifel daran, „dass das Dienstalter mit der Berufserfahrung einhergeht und dass diese den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten“, muss der Arbeitgeber dies für den fraglichen Arbeitsplatz beweisen, entschied der EuGH im Fall „Cadman“ (Urteil v. 3.10.2006 Rs. C-17/05 Rn. 38).

ja nein

Erläuterung:



3. **Sieht die Regelung vor, dass die Stufensteigerungen nach den Zeiten „einschlägiger Berufserfahrung“ erfolgen?**

Dieses Kriterium ist rechtlich zulässig. Dies trifft auch auf Stufensteigerungen nach „Tätigkeitsjahren“ zu. Jedoch kann Berufserfahrung, die dazu befähigt, die Arbeit besser zu verrichten, für verschiedene Tätigkeiten unterschiedlich lang sein.

ja nein

Erläuterung:

4. **Sieht die Regelung vor, dass der Stufenaufstieg nach „Leistung“ erfolgt und demzufolge gehemmt oder beschleunigt werden kann?**

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. Prüfinstrument Leistungsvergütung).

ja nein

Erläuterung:



Zur Anwendung des Kriteriums der Berufserfahrung

5. Sieht die Regelung vor, dass stets auch die einschlägige Berufserfahrung bei früheren Arbeitgebern anzurechnen ist?

Wird einschlägige Berufserfahrung honoriert, muss konsequenterweise jede Erfahrung in dem Beruf bei früheren öffentlichen wie privaten Arbeitgebern berücksichtigt werden, da ansonsten nur die Betriebszugehörigkeit bewertet werden würde. Allerdings hält das Bundesarbeitsgericht eine unterschiedliche Bewertung bzw. Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten, die beim selben Arbeitgeber und solchen, die bei einem anderen Arbeitgeber erworben worden sind, für zulässig (BAG Urteil v. 23.02.2017, 6 AZR 843/15, v. 18.10.2018, 6 AZR 232/17 (A)). Im Übrigen sind Berufszeiten im Inland und Ausland gleichermaßen zu berücksichtigen, um Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Herkunft zu verhindern und europarechtliche Freizügigkeit zu gewährleisten, so der EuGH (Urteil v. 30.09.2003 Rs. C-224/01 „Köbler“).

ja nein

Erläuterung:

6. Sieht die Regelung vor, dass auch einschlägige Berufserfahrung im Rahmen selbstständiger oder freiberuflicher Arbeit angerechnet wird?

Dafür spricht, dass § 6 Abs. 3 AGG die Selbständigen eindeutig in den persönlichen Geltungsbereich des AGG einbezieht, und zwar sowohl für Zugang zur Beschäftigung als auch für den beruflichen Aufstieg. Liegen die Zeiten der freiberuflichen Tätigkeit vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des AGG (2006), wäre die Rahmenrichtlinie für die Gleichbehandlung aus dem Jahr 2000 (2000/78/EG) einschlägig, die auch für den öffentlichen Dienst gilt. Im Hinblick auf die zu honorierende Berufserfahrung unterscheidet der EuGH nicht danach, wo sie gesammelt wurde. Es zählt die „Berufserfahrung, die den Arbeitnehmer dazu befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten.“ (Urteil v. 3.10.2006 C-17/05 „Cadman“)

ja nein

Erläuterung:



7. Enthält die Regelung Kann-Bestimmungen für die Anerkennung von einschlägiger Berufserfahrung?

Kann-Bestimmungen legen es in das jeweilige Ermessen der Entscheider_innen, ob Zeiten der Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern anerkannt werden. Sie sind kritisch zu hinterfragen, denn die so entstandenen Spielräume bei der Einstufung von Beschäftigten können dazu führen, dass gleiche Sachverhalte (gleich lange Berufserfahrungszeiten) ungleich behandelt werden. Eine gleich lange Berufserfahrung ist unabhängig vom Geschlecht gleich einzustufen, wenn sie dazu führt, dass die Arbeit besser verrichtet werden kann.

ja nein

Erläuterung:



Ausnahmeregelungen

8. Ermöglicht die Regelung eine günstigere Einstufung im Falle eines Mangels an Bewerber_innen?

Einige Regelungen sehen vor, dass bei einem Mangel an Bewerber_innen eine günstigere Einstufung vorgenommen werden kann. Dies kann dazu führen, dass (männliche und weibliche) Beschäftigte mit gleichwertiger Arbeit und gleich langer Berufserfahrung ungleich eingestuft werden. Ob dies gerechtfertigt ist, ist genau zu prüfen. Unter bestimmten Bedingungen kann eine Benachteiligung rechtlich zulässig sein: Erstens muss der Mangel objektiv gegeben sein, d.h. er darf nicht durch den Arbeitgeber selbst herbeigeführt sein (z.B. durch das Verfahren oder den Inhalt der Ausschreibung). Zweitens muss es sich um eine aktuelle Knappheit in dem betreffenden Beruf handeln. Drittens muss bei der Ungleichbehandlung der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet werden (vgl. EuGH-Urteil v. 27.10.1993 C-127/92 „Enderby“). Haben sich mehrere Personen beworben, die dem Anforderungsprofil der Stelle genügen, spricht dies gegen eine Mangelsituation. Die Regelung sollte eine einheitliche Handhabung der Ausnahmebestimmung garantieren, d.h. sie sollte für alle Berufe gelten, in denen objektiv Personalknappheit am Arbeitsmarkt herrscht (nicht nur für bestimmte Berufe wie IT-Tätigkeiten). Außerdem sollte die Regelung nicht als Kann-Bestimmung formuliert sein.

ja nein

Erläuterung:

9. Ermöglicht die Regelung eine ungleiche Behandlung bei der Einstufung mit dem Argument, „besonders qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen“ oder zu halten?

Wenn die günstigere Behandlung damit gerechtfertigt werden soll, besonders qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, müssten die Prüfkriterien der mittelbaren Diskriminierung angewandt werden: Wird hiermit ein rechtmäßiges Ziel verfolgt und ist das verwendete Mittel - das höhere Entgelt - angemessen und erforderlich, d.h. das einzige Mittel zur Erreichung des genannten Ziels? Hinsichtlich der „Erforderlichkeit des Mittels“ wäre zu prüfen, ob der Arbeitgeber anstelle der höheren Einstufung andere Mittel nutzen könnte, um besonders qualifiziertes Personal zu gewinnen, z.B. unbefristeter Arbeitsvertrag, Vollzeitbeschäftigung, betriebliche Kinderbetreuung, Umzugsgeld. Auch diese Rahmenbedingungen können für Bewerber_innen attraktiv sein.

ja nein

Erläuterung:

Sonstige Aspekte

10. Gelten für alle Beschäftigten dieselben Regelungen zum Stufenaufstieg?

Unterschiedliche Regelungen für eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten (z.B. für die unteren und oberen Entgeltgruppen) können zu einer geschlechterbezogenen mittelbaren Entgeltdiskriminierung führen, wenn sich die Regelung für eine der Gruppen nachteilig auswirkt und es sich bei der benachteiligten Gruppe überwiegend um Angehörige eines Geschlechts handelt. Die Kriterien für die Stufensteigerungen müssen bei beiden Beschäftigtengruppen gleich und rechtlich zulässig sein.

Für unterschiedliche Regelungen zum Stufenaufstieg muss es Rechtfertigungsgründe geben, die den rechtlichen Anforderungen genügen. Aus § 3 Abs. 3 EntgTranspG ergeben sich folgende Voraussetzungen hierfür:

- Erstens muss die Ungleichbehandlung durch ein „rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt“ sein. Das heißt, das verfolgte Ziel darf nicht gegen ein Gesetz verstoßen; hierzu gehört auch das EntgTranspG.*
- Zweitens müssen die Mittel zur Erreichung des rechtmäßigen Ziels „angemessen“ sein. Hier gilt zu prüfen, ob die entstehende Benachteiligung verhältnismäßig ist.*
- Drittens muss die benachteiligende Regelung „erforderlich“ sein, um das angestrebte rechtmäßige Ziel zu erreichen. Hierbei ist zu prüfen, ob es noch eine weniger diskriminierende Alternative gibt. Dann wäre die potentiell diskriminierende Regelung nicht erforderlich.*

ja nein

Falls unterschiedliche Regelungen bestehen: Ist die Differenzierung rechtlich zulässig?

ja nein

Erläuterung:



11. Sieht die Regelung eine unterschiedliche Anzahl von Stufen für bestimmte Entgeltgruppen vor?

Oftmals sehen Stufenregelungen eine unterschiedliche Anzahl von Stufen für die Entgeltgruppen vor. Eine Diskriminierung kann dann vorliegen, wenn Entgeltgruppen, die überwiegend mit Angehörigen eines Geschlechts besetzt sind, ungünstigere Steigerungen erfahren als Entgeltgruppen, die überwiegend mit Angehörigen des anderen Geschlechts besetzt sind. Bei einer Prüfung müssten verschiedene Aspekte betrachtet werden: Stufenanzahl, Steigerungsbeträge, Steigerungs-Prozentsätze.

ja nein

Erläuterung:

12. Gewährleistet die Regelung, dass Beschäftigte nach Rückkehr aus der Elternzeit in die zuvor erreichte Stufe eingestuft werden?

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“ (Urteil v. 08.11.1990 C-177/88). Als Rechtsgrundlage ist hierzu auch § 5 Abs. 2 der Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EG heranzuziehen.

Darüber hinaus kann nach § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG der Anspruch auf Elternzeit nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden. Dieses Benachteiligungsverbot wird verletzt, wenn die Inanspruchnahme von Elternzeit nur bis zu einer Dauer von fünf Jahren als unschädlich angesehen wird und längere Unterbrechungszeiträume zu einer Rückstufung führen (BAG Urt. vom 12.04.2016, 6 AZR 731/13). Das BAG hat betont, dass dies auch für tarifliche Regelungen gilt.

ja nein

Erläuterung:



13. Ist gewährleistet, dass Teilzeitbeschäftigte beim Stufenaufstieg genauso behandelt werden wie Vollzeitbeschäftigte mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit?

Nach der EuGH-Entscheidung „Nimz“ (Urteil v. 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.

ja nein

Erläuterung:



Fazit und Maßnahmen

Der Regelungs-Check ergab folgendes Fazit:

Folgende Maßnahmen werden daraus abgeleitet:

