



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

eg =  check.de



# Entgeltgleichheits-Check

Entgeltgleichheit prüfen mit [eg-check.de](https://eg-check.de)

Praxishandbuch





# Inhalt

<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>Der Entgeltgleichheits-Check im Überblick</b>	<b>6</b>
Welche Ziele verfolgt der eg-check.de?	6
An wen richtet sich der eg-check.de?	7
Welche Entgeltbestandteile können mit dem eg-check.de geprüft werden?	7
Mit welchen Instrumenten prüft der eg-check.de?	8
Worin liegen die Vorteile der Prüfung mit dem eg-check.de für Arbeitgeber?	9
Wie kann häufigen Einwänden gegen den eg-check.de begegnet werden?	10
<b>Anwendung des eg-check.de Schritt für Schritt</b>	<b>12</b>
<b>Schritt 1: Bildung einer betrieblichen Projektgruppe</b>	<b>12</b>
Was sind die Aufgaben der betrieblichen Projektgruppe?	12
Wer sollte in der betrieblichen Projektgruppe vertreten sein?	12
Kann die Prüfung auch durchgeführt werden, wenn keine betriebliche Projektgruppe gegründet wird?	13
Welcher Arbeitsaufwand entsteht durch die Prüfung mit dem eg-check.de?	13
Wie viel Zeit sollte sich die betriebliche Projektgruppe für die Anwendung der Instrumente mindestens nehmen?	14
Wie kann die Arbeit der Projektgruppe über die Prüfung hinaus gestaltet werden?	14
<b>Schritt 2: Auswahl von Entgeltbestandteilen und Instrumenten</b>	<b>14</b>
Müssen alle Entgeltbestandteile und Instrumente bearbeitet werden?	14
Wie werden Entgeltbestandteile und Instrumente ausgewählt?	14
<b>Schritt 3: Sammlung und Bereitstellung von Daten und Informationen</b>	<b>15</b>
Welche Daten und Informationen werden für Statistiken, Regelungs-Checks und Paarvergleiche benötigt?	15
Wie zeitintensiv ist die Sammlung und Bereitstellung der Daten und Informationen?	16
Welche Möglichkeiten gibt es, wenn die Daten und Informationen nicht vorliegen oder nicht beschafft werden können?	16
<b>Schritt 4: Anwendung der gewählten Instrumente</b>	<b>16</b>
Statistiken	16
Regelungs-Checks	17
Paarvergleiche	18
<b>Schritt 5: Erstellung eines Ergebnisberichts</b>	<b>18</b>
Warum ist es sinnvoll, einen Ergebnisbericht zu erstellen?	18
Wie kann ein Ergebnisbericht aussehen?	19
Für wen kann ein betrieblicher Ergebnisbericht bestimmt sein?	19
<b>Schritt 6: Entwicklung von Maßnahmen über die Prüfung hinaus</b>	<b>19</b>
Was machen wir mit den Ergebnissen der Prüfung?	19

<b>Vertiefende Informationen zu den Entgeltbestandteilen mit Anwendungsbeispielen</b>	<b>22</b>
Entgeltbestandteil „Anforderungsbezogenes Grundentgelt“	22
Entgeltbestandteil „Stufensteigerungen beim Grundentgelt“	28
Entgeltbestandteil „Leistungsvergütung“	32
Entgeltbestandteil „Überstundenvergütungen“	37
Entgeltbestandteil „Erschwerniszuschläge“	41
<b>Weiterführende Informationen</b>	<b>45</b>
Externe Begleitung	45
Literatur und Links	45
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>48</b>

# Einleitung

Der Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de) ist ein Analyseinstrumentarium zur Prüfung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern auf betrieblicher sowie tariflicher Ebene. Gemäß § 17 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) sind alle privaten Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, ihre Entgeltstrukturen mit Blick auf das Entgeltgleichheitsgebot zu überprüfen. Aber auch für kleinere private Arbeitgeber sowie für öffentliche Arbeitgeber ist eine Prüfung der Entgeltgleichheit sinnvoll, da das Gebot der Entgeltgleichheit unabhängig von Arbeitgebertyp und -größe für alle Beschäftigten gilt.

Neben dem eg-check.de gibt es mit Logib-D, der EVA-Liste, dem Monitor Entgelttransparenz oder dem Island-Standard noch weitere Instrumente, die dabei helfen, die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen.

Die Prüfung mithilfe des eg-check.de orientiert sich am europäischen und deutschen Rechtsrahmen und untersucht jeden Entgeltbestandteil einzeln: Grundentgelt, Stufensteigerungen beim Grundentgelt, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und Erschwerniszuschläge.

Der eg-check.de eröffnet vielfältige Wege zur Prüfung der einzelnen Entgeltbestandteile: In erster Linie ist er ein Angebot an Unternehmen und Verwaltungen, die gezahlten Entgeltbestandteile mit Blick auf das rechtlich festgeschriebene Entgeltgleichheitsgebot zu prüfen. Der eg-check.de kann dabei sowohl in „Eigenregie“ als auch mithilfe von externen Expert\_innen durchgeführt werden. In beiden Fällen ist es hilfreich zu wissen, wie die einzelnen Entgeltbestandteile geprüft werden,

wie Sie ein Prüfprojekt planen und organisieren können und wie die einzelnen Instrumente angewendet werden sollen. Dabei soll Sie dieses Praxishandbuch unterstützen. Es handelt sich um eine Gebrauchsanleitung, die Hinweise zur Funktion und zur näheren Handhabung der einzelnen Instrumente des eg-check.de gibt.

Der eg-check.de versteht sich als ein Instrument der Selbsteinschätzung durch Vertreter\_innen des Unternehmens oder der Verwaltung. Seine Chancen liegen in einer zutreffenden internen Einschätzung der Ist-Situation und in der Sensibilisierung für mögliche Benachteiligungen, die bislang noch nicht im Blick waren. Kernelement für die Durchführung ist die Bildung einer betrieblichen Projektgruppe, die möglichst viele und auch kritische Sichtweisen einbezieht. Zugleich erfordert die Selbstanalyse ein konstruktives Klima in der Projektgruppe, das es ermöglicht, Schwächen und Stärken an der einen oder anderen Stelle frei zu diskutieren und Anregungen für Veränderungen offen auszutauschen.

Das vorliegende Praxishandbuch gibt Ihnen einen umfassenden Überblick über das Prüfinstrumentarium eg-check.de und erläutert Schritt für Schritt, wie eine Prüfung der Entgeltgleichheit mit dem eg-check.de aussehen kann. Erfahrungen und Erkenntnisse von Unternehmen und Verwaltungen, die den eg-check.de in der Vergangenheit bereits genutzt haben, verdeutlichen den Nutzen der Prüfung und zeigen auf, welche Maßnahmen im Anschluss ergriffen werden können. Für weitere Fragen zur Anwendung des eg-check.de können Sie sich gerne an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

# Der Entgeltgleichheits-Check im Überblick

## Welche Ziele verfolgt der eg-check.de?

Der eg-check.de unterstützt Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber bei der Sichtbarmachung von Entgeltungleichheit.

Mit dem eg-check.de wird jeder Entgeltbestandteil separat geprüft. Denn es reicht nicht aus, das gesamte Bruttoarbeitsentgelt zu analysieren: Nur wenn jeder Entgeltbestandteil einzeln geprüft wird, können die genauen Ursachen etwaiger Benachteiligungen entdeckt und beseitigt werden. 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).

Der eg-check.de ermöglicht die Prüfung des Entgelts nach den rechtlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Entgelttransparenzgesetzes und des europäischen Rechts zur Entgeltgleichheit.

*„Es war ein spannendes Projekt, im Rahmen von eg-check.de einmal im Detail zu prüfen, ob und wenn ja welche Unterschiede beim Grundentgelt trotz des anzuwendenden Tarifvertrags (TV-L) zwischen dem ausgewählten, noch immer männlich dominierten, IT-Bereich und der eher weiblich geprägten Beschäftigtenstruktur der Universitätsbibliothek bestehen.“*

Regina Zdebel, Kanzlerin der FernUniversität Hagen (2015)

Der eg-check.de hilft Ihnen, Antworten auf die folgenden Fragen für ihr Unternehmen zu finden:

- Erhalten Frauen und Männer gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit?
- Wird Arbeit geschlechtsneutral bewertet?
- Findet eine gerechte Bewertung der wesentlichen Anforderungen und Belastungen statt?
- Ist Elternzeit ohne finanzielle Nachteile, zum Beispiel ohne Rückstufungen beim Grundentgelt, möglich?
- Werden Leistungen diskriminierungsfrei beurteilt und bezahlt?

Der eg-check.de konzentriert sich auf die Entlohnung. Zur Prüfung der Gleichbehandlung der Geschlechter in weiteren personalpolitischen Handlungsfeldern (Stellenausschreibung, Personalauswahl, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Betriebliche Weiterbildung, Beurteilung von Leistungen, Potenzialen und Kompetenzen sowie Arbeitszeit) kann der Gleichbehandlungs-Check (gb-check) angewendet werden (zu finden auf [www.gb-check.de](http://www.gb-check.de)).

## An wen richtet sich der eg-check.de?

Der eg-check.de richtet sich an:

- **Arbeitgeber aus dem privaten und öffentlichen Sektor:** Eine Anwendung der Instrumente ist sowohl für große als auch kleine und mittlere Betriebe und Verwaltungen möglich. Arbeitgeber müssen Entgeltgleichheit gewährleisten. Ein Nachweis darüber schafft sowohl innerbetrieblich als auch arbeitsmarktpolitisch Vorteile.
- **Betriebs- und Personalräte:** Der eg-check.de kann bei der Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben unterstützen und als Arbeitshilfe für die Beratung von Beschäftigten dienen, die sich diskriminiert fühlen.
- **Tarifparteien:** Die Prüfinstrumentarien können genutzt werden, um Tarifverhandlungen vorzubereiten, bestehende Tarifverträge auf Diskriminierungsrisiken zu untersuchen und diskriminierungsfreie Tarifverträge zu gewährleisten.
- **Gleichstellungsbeauftragte:** Durch die Anwendung der Instrumente können Informationen und Anregungen für die eigene Arbeit gewonnen werden.
- **Betroffene:** Beim Verdacht, dass Ungleichbehandlungen beim Entgelt bestehen, können auch Betroffene die Instrumente nutzen, um Hinweise zu erhalten, worin die Ungleichbehandlung beim Entgelt genau besteht.
- **Anwält\_innen sowie Arbeitsgerichte:** Die Prüfinstrumente können genutzt werden, um Entgeltgleichheitsklagen vorzubereiten und zu entscheiden.
- **Antidiskriminierungsverbände oder andere beratende Institutionen:** Die Instrumente können bei der Beratung von Betroffenen unterstützen.

## Welche Entgeltbestandteile können mit dem eg-check.de geprüft werden?

Der eg-check.de stellt sowohl schriftlich niedergelegte Entgeltregelungen als auch die betriebliche Entlohnungspraxis auf den Prüfstand, denn in beiden Bereichen kann es zu Benachteiligungen kommen.

- **Entgeltregelungen:** Hierzu zählen Tarifverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen, einseitige Arbeitgeberregelungen, Besoldungsgesetze und -verordnungen sowie Arbeitsverträge. Diese Regelungen 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 Entgeltregelungen, z. B. zur Eingruppierung von Tätigkeiten. Darüber hinaus können betriebliche Entscheidungen geprüft werden, zum Beispiel zur Vergabe von individuellen (übertariflichen) Zulagen, zur Leistungsvergütung oder zu Erschwerniszuschlägen.

Mit dem eg-check.de können die folgenden fünf Entgeltbestandteile jeweils einzeln untersucht werden:

## Anforderungsbezogenes Grundentgelt

Das anforderungsbezogene Grundentgelt für eine Arbeit hängt von den Anforderungen, Belastungen und Rahmenbedingungen ab, die mit ihr regelmäßig verbunden sind. Mithilfe verschiedener Verfahren der Arbeitsbewertung ergibt sich aus ihnen die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe. Häufig liegen hierfür tarifliche oder – wie im Beamtenrecht – gesetzliche Regelungen vor; wenn nicht, werden die Entgelte betrieblich geregelt.

## Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Innerhalb der (anforderungsbezogenen) Entgeltgruppen gibt es häufig Stufen, in die Beschäftigte mit zunehmender Erfahrung in ihrer Tätigkeit eingestuft werden, zum Beispiel „Entgeltgruppe 4, Stufe 3“. Sie müssen getrennt von der Entgeltgruppe betrachtet werden, weil ihnen eine andere Logik und andere Bestimmungsfaktoren zur Entgeltfindung zugrunde liegen.

## Leistungsvergütung

Hiermit sind Entgelte gemeint, die Beschäftigten aufgrund der gezeigten (individuellen oder Team-) Leistung zusätzlich zum Grundentgelt

gezahlt werden, sei es monatlich oder als jährliche Prämie. Während es beim anforderungsbezogenen Grundentgelt um die Bewertung der zu erledigenden Tätigkeiten geht (WAS wird gearbeitet?), wird bei der Leistungsvergütung die Art der Erledigung der Arbeit honoriert (WIE wurde gearbeitet?).

Auf die Prüfung von Leistungsentgelten, bei denen die erbrachte Leistung die Basis für das gesamte Entgelt bildet (wie Akkordlöhne, Standardentgelte oder Zielentgelte), ist eg-check.de nicht ausgelegt.

## Überstundenvergütung

Zusätzlich geleistete Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, müssen grundsätzlich auch zusätzlich vergütet werden. Dabei geht es zum einen um die Grundvergütung für die zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden. Zum anderen geht es um prozentuale Zuschläge für die zusätzlich geleisteten Stunden.

## Erschwerniszuschläge

Besondere physische und psychische Belastungen bei der Arbeit müssen materiell honoriert werden, wenn sie nicht durch geeignete Maßnahmen vermieden oder anders kompensiert werden können. Dies kann entweder beim Grundentgelt im Rahmen der Arbeitsbewertung oder durch die Zahlung von Erschwerniszuschlägen geschehen.

## Mit welchen Instrumenten prüft der eg-check.de?

Das Prüfinstrumentarium eg-check.de beinhaltet insgesamt **16 Instrumente** für die genannten Entgeltbestandteile.

Darüber hinaus bietet eg-check.de mit der **Bestandsaufnahme** ein Instrument an, mit dem vor der Auswahl der Prüfinstrumente eine Übersicht über die im Unternehmen gezahlten Entgeltbestandteile erstellt werden sollte.

Die Instrumente können einzeln oder in Kombination angewendet werden. Es stehen drei verschiedene Arten von Instrumenten für jeden Entgeltbestandteil zur Verfügung:

- **Statistiken:** Direkte statistische Vergleiche von anonymisierten Entgelttdaten, differenziert nach Geschlecht, schaffen Transparenz und liefern Hinweise auf mögliche Benachteiligungen.

- Regelungs-Checks:** Mit gezielten Leitfragen können mittelbar oder unmittelbar diskriminierende Bestimmungen in entgeltrelevanten Regelungen, wie Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Tarifverträgen, aufgespürt werden.
- Paarvergleiche:** Durch die direkte (anonymisierte) Gegenüberstellung der Vergütung einer weiblichen und eines männlichen Beschäftigten können Entgelte auf individueller Ebene geprüft werden. Außerdem kann mit dem Paarvergleich für das Grundentgelt die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten geprüft werden.

Abbildung 1: Der eg-check.de im Überblick

Entgeltbestandteil	Statistik	Regelungs-Check	Paarvergleich
Anforderungsbezogenes Grundentgelt	✓	✓	✓ Ist-Bewertung ✓ Gleichwertigkeit von Tätigkeiten
Stufensteigerungen beim Grundentgelt	✓	✓	✓
Leistungsvergütung	✓	✓	✓
Überstundenvergütung	✓	✓	✓
Erschwerniszuschläge	✓	✓	✓

## Worin liegen die Vorteile der Prüfung mit dem eg-check.de für Arbeitgeber?

### Gewährleistung des geltenden Rechts

Entgeltgleichheit ist unter anderem gemäß Artikel 23 der Europäischen Grundrechtecharta ein Grundrecht, das es zu gewährleisten gilt. Deshalb müssen alle für das Entgelt verantwortlichen Parteien dafür Sorge tragen, dass das Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern umgesetzt wird. Ein möglicher Rechtsstreit über einen Diskriminierungsvorwurf kann im Übrigen nicht nur finanzielle Belastungen, sondern auch erheblichen Imageschaden für ein Unternehmen verursachen.

### Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung und Bindung von Personal

Unternehmen, die die Entgeltgleichheit und damit die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Potenziale aller Beschäftigten fördern, haben einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt. Sie können Beschäftigte nicht nur leichter gewinnen, sondern auch dauerhaft an das Unternehmen binden. Denn für viele Frauen und Männer ist es bei der Stellensuche mit entscheidend, ob ihr zukünftiger Arbeitgeber die Entgeltgleichheit fördert.

## Nutzen für Arbeitgeber und Beschäftigte

Die Prüfung kann strukturelle Veränderungen anstoßen, die für alle Beschäftigten von Vorteil sind, zu ihrer Zufriedenheit und Motivation beitragen und damit dem gesamten Unternehmen zugutekommen.

## Compliance

Erfolge bei der Gleichstellung sind nicht nur wichtig für eine gute Personalpolitik. Kund\_innen sowie Investor\_innen legen immer mehr Wert auf Unternehmen, die diskriminierungsfrei und verantwortlich handeln.

## Steigerung von Motivation und Leistung

Eine transparente und erfolgreiche Entgeltgleichheitspolitik steigert Zufriedenheit, Motivation und Leistung von weiblichen und männlichen Beschäftigten. Gleichbehandlung erhöht die

Motivation und verringert Fehlzeiten; Benachteiligungen beim Entgelt hingegen kosten Energien, führen zu Enttäuschung und erhöhen Fehlzeiten und die Fluktuationsrate – auch dann, wenn die unzufriedenen Beschäftigten nicht gleich den Klageweg beschreiten.

## Erfüllen gesetzlicher Anforderungen

Private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind nach § 17 EntgTranspG aufgefordert, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen. Mit dem eg-check.de können Arbeitgeber diese gesetzlichen Anforderungen erfüllen.

# Wie kann häufigen Einwänden gegen den eg-check.de begegnet werden?

## Einwand 1: „Wir diskriminieren ja nicht – die Anwendung von eg-check.de ist überflüssig.“

Offensichtliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts lässt sich meistens sofort erkennen. Diese unmittelbare Diskriminierung ist im heutigen Arbeitsleben kaum noch zu finden. Das deutlich größere Problem bildet im Arbeitsleben die mittelbare Diskriminierung. Diese Form der Diskriminierung ist schwer aufzudecken, da sie sich hinter Kriterien und Verfahren verbirgt, die

dem Anschein nach neutral sind, sich jedoch unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken. Entgeltungleichheit entsteht in der Regel nicht mit Absicht, sondern ist meist ungewollt und unbewusst verursacht. Entgeltstrukturen werden oftmals über viele Jahre fortgeschrieben, ohne sie auf ihre Wirkung auf die Geschlechter zu hinterfragen. Der eg-check.de ermöglicht es, solche mittelbaren, nicht auf den ersten Blick sichtbaren Diskriminierungen aufzudecken. Erst die genauere Prüfung von Regelungen und betrieblichen Praktiken zeigt, inwieweit sie Entgeltgleichheit tatsächlich gewährleisten oder

behindern. Als Ergebnis der Prüfung mit dem eg-check.de ergibt sich entweder eine Bestätigung der angenommenen Diskriminierungsfreiheit oder es werden Handlungsbedarfe sichtbar. Manchmal trifft auch beides zu.

## **Einwand 2: „Die Durchführung des eg-check.de ist zu aufwendig.“**

Erfahrungsgemäß dauert die Prüfung eines Entgeltbestandteils ca. zwei Tage. Dabei nicht einbezogen sind die Zeiten für die Beschaffung der für die Prüfung erforderlichen betrieblichen Informationen und die Erstellung eines Ergebnisberichts über die Prüfung. Wie viel Zeit hierfür benötigt wird, hängt davon ab, wie vollständig betriebliche Daten bereits nach Geschlecht differenziert vorliegen und wie viele Entgeltbestandteile die Prüfung umfasst.

## **Einwand 3: „Wir bezahlen nach Tarifvertrag – da gibt es keine Diskriminierung“.**

Auch Tarifverträge können Bestimmungen enthalten, die zwar geschlechtsneutral formuliert sind, jedoch mittelbar unterschiedlich auf das Arbeitsentgelt von Frauen und Männern wirken.

Dr. Jochmann-Döll und Dr. Tondorf konnten beispielsweise in einer Analyse des Tarifvertrags der Länder (TV-L) (s. Literaturliste) zeigen, dass mehrere Regeln, Kriterien und Verfahrensweisen in der Entgeltordnung des TV-L Frauen mittelbar diskriminieren. Darüber hinaus kann es auf betrieblicher Ebene bei der Anwendung der Regelungen von Tarifverträgen zu Diskriminierungen kommen, z. B. bei der Eingruppierung von Tätigkeiten oder der Anerkennung von Berufserfahrung.

## **Einwand 4: „Unser Unternehmen ist zu klein für eine solche Prüfung“.**

Auch in kleinen Unternehmen muss der Grundsatz der Entgeltgleichheit eingehalten werden. Da der Prüfaufwand auch von der Zahl der Beschäftigten abhängig ist, bleibt die Prüfung in einem vertretbaren Rahmen. Darüber hinaus hängt der Aufwand für die Prüfung von der Anzahl der gewählten Prüfinstrumente ab.

Aktuell widmen sich zwei Praxisprojekte den speziellen Anforderungen von kleinen und mittleren Unternehmen. Ziel ist u. a. die Entwicklung eines speziell auf die Situation in KMU ausgerichteten Analyseinstruments. Die Ergebnisse finden Sie auf der Internetseite [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de).

# Anwendung des eg-check.de Schritt für Schritt

Die Prüfung der Entgeltgleichheit mit dem eg-check.de sollte die folgenden sechs aufeinander aufbauenden Schritte umfassen:

- **Schritt 1:** Bildung einer betrieblichen Projektgruppe
- **Schritt 2:** Auswahl von Entgeltbestandteilen und Instrumenten
- **Schritt 3:** Sammlung und Bereitstellung von Daten und Informationen
- **Schritt 4:** Anwendung der gewählten Instrumente
- **Schritt 5:** Erstellung eines Ergebnisberichts
- **Schritt 6:** Entwicklung von Maßnahmen über die Prüfung hinaus

## Schritt 1: Bildung einer betrieblichen Projektgruppe

### Was sind die Aufgaben der betrieblichen Projektgruppe?

Die Aufgabe der betrieblichen Projektgruppe ist es, den eg-check.de für die gewählten Entgeltbestandteile mit den ausgewählten Instrumenten durchzuführen.

Da der eg-check.de ein Instrument der Selbstanalyse ist, sollte die Projektgruppe ihre Aufgabe in einer bewusst selbstkritischen und offenen innerbetrieblichen Analyse sehen, die alle denkbaren Problemfelder offen diskutiert und keine Schwachstellen oder Handlungsbedarfe übersieht. Es geht nicht darum, eine „Fremdprüfung“ von außen zu bestehen oder „schöne Ergebnisse“ für die Öffentlichkeitsarbeit zu formulieren, sondern um eine zutreffende interne Einschätzung der Ist-Situation sowie eine Sensibilisierung für mögliche Benachteiligungen, die bislang vielleicht noch nicht oder nicht mehr im Blick standen. Daher sollte es die Projektgruppe als ihre Aufgabe ansehen, möglichst viele und auch kritische Sichtweisen und Argumente auszutauschen und

gemeinsam konstruktiv an Lösungen und Maßnahmen zu arbeiten. Dies erfordert ein konstruktives Klima in der Projektgruppe, in dem Schwächen und Stärken frei diskutiert und Anregungen für Veränderungen offen ausgetauscht werden können.

### Wer sollte in der betrieblichen Projektgruppe vertreten sein?

In der betrieblichen Projektgruppe sollten Personen vertreten sein, die im Unternehmen für Entgeltfragen verantwortlich sind und sich mit den Entgeltregelungen sowie der Entlohnungspraxis im Unternehmen auskennen: Mitglieder der Personalabteilung sollten genauso vertreten sein wie Mitglieder des Betriebs- bzw. Personals sowie Gleichstellungsbeauftragte. Weitere sachkundige oder für das Thema Gleichstellung engagierte Beschäftigte können hinzugezogen werden. Der Projektgruppe sollten möglichst gleich viele Frauen und Männer angehören.

## Kann die Prüfung auch durchgeführt werden, wenn keine betriebliche Projektgruppe gegründet wird?

Der eg-check.de kann auch ohne betriebliche Projektgruppe durchgeführt werden, wenn

- Arbeitgeber einen Einstieg in die Thematik der Entgeltgleichheit suchen und deshalb (vorerst) eine einzelne Person mit der Bearbeitung ausgewählter Instrumente beauftragen,
- Gleichstellungsbeauftragte als Grundlage für ihre Arbeit (zunächst) einen Überblick darüber gewinnen wollen, inwieweit die Entgeltgleichheit im Betrieb gewährleistet ist,
- Personal- bzw. Betriebsräte (zunächst) intern in ihrem Gremium ihren Handlungsbedarf bei der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben prüfen wollen,
- Beschäftigte aus eigenem Engagement heraus einschätzen wollen, inwieweit ihr Arbeitgeber Entgeltungleichheit vorbeugt und Gleichbehandlung fördert.

Grundsätzlich gilt jedoch: Arbeitgeber sollten die Prüfung möglichst immer von einer betrieblichen Projektgruppe durchführen lassen, denn sie hat viele Vorteile: Der Prüfprozess sowie die Ergebnisse sind für alle Beteiligten nachvollziehbar. Alle Beteiligten können für das Thema sensibilisiert werden. Daraus abzuleitende gleichstellungsförderliche Maßnahmen können in einem breiten Konsens verabschiedet werden.

## Welcher Arbeitsaufwand entsteht durch die Prüfung mit dem eg-check.de?

Die Projektgruppe sollte einen Einstiegs- sowie einen Analyseworkshop durchführen und in einer Feedbackrunde den Ergebnisbericht und daraus abzuleitende Maßnahmen zur Umsetzung der Entgeltgleichheit besprechen. Die für die Prüfung

erforderlichen Daten, Regelungen und sonstigen Informationen werden von den jeweils zuständigen Abteilungen eingeholt und für die Prüfung zusammengestellt.

### Einstiegsworkshop

Die Projektgruppe trifft sich in einer konstituierenden Sitzung zu einem Einstiegsworkshop. Der eg-check.de wird vorgestellt. Die Projektgruppe bestimmt eine Projektleitung und legt fest, wer den Ergebnisbericht verfasst. Es wird geklärt, welcher Entgeltbestandteil untersucht werden soll, welche Daten, Regelungen und sonstigen Informationen für die Durchführung des eg-check.de erforderlich sind und wo sie eingeholt werden können. Entsprechende Arbeitsaufträge werden verteilt. Hinweise zur Auswahl von Entgeltbestandteilen und Instrumenten sowie zur Sammlung und Bereitstellung von Daten und Informationen werden in Schritt 2 und 3 dargestellt.

### Analyseworkshop

Die ausgewählten Instrumente von eg-check.de werden unter Verwendung der zuvor zusammengestellten Daten, Regelungen und Informationen angewandt, die Ergebnisse werden dokumentiert und bewertet. Hinweise zur Anwendung der gewählten Instrumente werden in Schritt 4 dargestellt. Daraus werden notwendige Maßnahmen zur Umsetzung der Entgeltgleichheit abgeleitet. Ein Ergebnisbericht wird anschließend erstellt. Hinweise zur Erstellung des Ergebnisberichts werden in Schritt 5 dargestellt.

### Abschlussworkshop

Der Ergebnisbericht wird abschließend besprochen. Es werden Absprachen zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen zur Erreichung der Entgeltgleichheit getroffen. Hinweise zur Entwicklung von Maßnahmen über die Prüfung hinaus werden in Schritt 6 dargestellt.

## Wie viel Zeit sollte sich die betriebliche Projektgruppe für die Anwendung der Instrumente mindestens nehmen?

Bei der Prüfung eines Entgeltbestandteils mit den Instrumenten Statistik, Regelungs-Check und Paarvergleich kann mit folgendem Zeitaufwand gerechnet werden:

- Einstiegsworkshop: 0,5 Tage
- Daten, Regelungen und Informationen sammeln. Der Zeitaufwand muss von der Projektgruppe im Einstiegsworkshop eingeschätzt werden und ist abhängig von der Anzahl der gewählten Instrumente sowie der betrieblichen Datenlage.
- Analyseworkshop: 1–2 Tage für einen Entgeltbestandteil, z. B. anforderungsbezogenes Grundentgelt (Statistik, Regelungs-Check und Paarvergleich)
- Abschlussworkshop: 0,5 Tage

## Wie kann die Arbeit der Projektgruppe über die Prüfung hinaus gestaltet werden?

Die Projektgruppe kann nach Abschluss einer Prüfung mit eg-check.de mit zusätzlichen Aufgaben betraut werden:

- Prüfung weiterer Entgeltbestandteile mit eg-check.de
- Entwicklung konkreter betrieblicher Maßnahmen, die aus der Prüfung mit eg-check.de abgeleitet werden können
- Begleitung und Beratung bei der Umsetzung konkreter betrieblicher Maßnahmen; evtl. Monitoring
- Prüfung weiterer personalpolitischer Handlungsfelder, z. B. Stellenausschreibung, Personalauswahl, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Betriebliche Weiterbildung, Beurteilungen, Arbeitszeit (mit dem Gleichbehandlungs-Check (gb-check))

## Schritt 2: Auswahl von Entgeltbestandteilen und Instrumenten

### Müssen alle Entgeltbestandteile und Instrumente bearbeitet werden?

Nein, es können einzelne Entgeltbestandteile ausgewählt und die hierfür entwickelten Instrumente einzeln oder in Kombination genutzt werden. Es besteht auch die Möglichkeit, die Entgeltbestandteile nacheinander in zeitlichen Abständen zu bearbeiten, sodass insgesamt ein umfassender Eindruck zum Stand der Entgeltgleichheit im Unternehmen bzw. in den Verwaltungen entstehen kann. Wenn die Entgeltgleichheit umfassend und nachhaltig diskutiert, geprüft

und verbessert werden soll, ist es sinnvoll, einen Plan für den Prüfprozess zu erstellen. Das kann auch bedeuten, dass dieselben Instrumente in regelmäßigen Abständen erneut angewendet werden, um Veränderungen sichtbar zu machen.

### Wie werden Entgeltbestandteile und Instrumente ausgewählt?

Für die Auswahl der Entgeltbestandteile und Instrumente gibt es keine festen Vorgaben. Bei der Auswahl kommt es allein darauf an, welche(r)

Entgeltbestandteil(e) im Unternehmen oder in der Verwaltung von besonderem Interesse ist/sind. Mithilfe der Bestandsaufnahme erhalten Sie einen Überblick, welche Entgeltbestandteile in Ihrem Unternehmen/Ihrer Verwaltung an

welche Beschäftigtengruppen gezahlt werden. Kreuzen Sie in der unten stehenden Übersicht an, was Sie prüfen wollen. Sie finden damit quasi automatisch das passende Instrument für die Prüfung (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Auswahl von Prüfbereichen und Instrumenten

Entgeltbestandteile	Entgeltregelung	Praxis der Entgeltfindung				
		Einzelfall	Alle Beschäftigten	Bestimmte		
				Tätigkeiten	Bereiche	Entgeltgruppen
Anforderungsbezogenes Grundgehalt						
Stufensteigerung						
Leistungsvergütung						
Überstundenzuschläge						
Erschwerniszulage						

  

Regelungs-Check

Paarvergleiche

Statistiken

## Schritt 3: Sammlung und Bereitstellung von Daten und Informationen

### Welche Daten und Informationen werden für Statistiken, Regelungs-Checks und Paarvergleiche benötigt?

differenziert werden. Um einen möglichst großen Nutzen aus der Anwendung des eg-check.de ziehen zu können, sollten die zusammengestellten Daten möglichst aktuell sein. Welche Daten konkret für die einzelnen Statistiken benötigt werden, wird unter Schritt 4 erläutert.

#### Statistiken

Die Statistiken erfassen betriebliche Entgelt- und Personaldaten, die sich auf die verschiedenen Entgeltbestandteile beziehen. Bei den Daten handelt es sich um anonymisierte Stichtagsdaten, die nach Geschlecht und weiteren relevanten Merkmalen

## Regelungs-Checks

Für die Durchführung der Regelungs-Checks werden aktuelle Informationen und Unterlagen benötigt, die Auskunft über geltende Regelungen und betriebliche Vorgehensweisen zu den ausgewählten Entgeltbestandteilen liefern können. Dies können Tarifverträge, Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, Richtlinien, individuelle Arbeitsverträge oder andere interne Materialien sein.

## Paarvergleiche

Für die Paarvergleiche werden Daten benötigt, die eine vergleichende Betrachtung von Beschäftigten unterschiedlichen Geschlechts nach bestimmten Kriterien ermöglichen. Die personenbezogenen Daten sollten anonymisiert sein. Unter Schritt 4 wird erläutert, welche Daten konkret für die einzelnen Paarvergleiche benötigt werden.

## Wie zeitintensiv ist die Sammlung und Bereitstellung der Daten und Informationen?

Wie viel Zeit für das Sammeln und Bereitstellen von Daten und betrieblichen Informationen benötigt wird, hängt von den gewählten Entgeltbestandteilen bzw. Instrumenten ab und davon, welche Daten und Informationen intern bereits regelmäßig geschlechterdifferenziert zur Verfügung gestellt werden. Die betriebliche Projekt-

gruppe klärt im Einstiegsworkshop, welche Daten und Informationen erforderlich sind, und legt fest, wer für die Zusammenstellung verantwortlich ist.

## Welche Möglichkeiten gibt es, wenn die Daten und Informationen nicht vorliegen oder nicht beschafft werden können?

### Möglichkeit 1

Es wird ein Regelungs-Check durchgeführt. In den Antworten wird auf fehlende Daten bzw. Regelungen und Informationen verwiesen. Im Maßnahmenkatalog wird vermerkt, dass in Zukunft bestimmte Daten regelmäßig erhoben, bestimmte Informationen zur Verfügung gestellt oder Regelungen ausgehandelt werden.

### Möglichkeit 2

Es wird trotzdem eine Statistik für den ausgewählten Entgeltbestandteil angewendet. Vor dem Analyseworkshop werden die Daten erstmals systematisch erhoben. Im Maßnahmenkatalog wird vermerkt, dass die Daten für den ausgewählten Bereich zukünftig regelmäßig erhoben werden.

# Schritt 4: Anwendung der gewählten Instrumente

## Statistiken

Die Statistiken des eg-check.de sind Excel-Tabellen, die mit anonymisierten betrieblichen Daten befüllt werden können und anschließend bestimmte Summen und geschlechterbezogene

Anteile an einer Grundgesamtheit automatisch ausweisen. Diese Anteile geben Hinweise auf eine mögliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. In den Statistiken wird zwischen Männern und Frauen differenziert.

## Regelungs-Checks

Die Regelungs-Checks des eg-check.de sind ausfüllbare PDF-Dateien.

Auf der ersten Seite sind Angaben zum Unternehmen und zu den Projektverantwortlichen vorgesehen. Anschließend werden einige inhaltliche Hinweise zu dem jeweiligen zu prüfenden Entgeltbestandteil gegeben und die wesentlichen gesetzlichen Grundlagen aufgeführt. Außerdem finden sich kurze Hinweise zur Beantwortung der folgenden Fragen.

Diese Fragen machen, gemeinsam mit den dazugehörigen Erläuterungen, den Regelungs-Check

aus und sind in inhaltliche Abschnitte unterteilt. Die Fragen betreffen unterschiedliche Aspekte der potenziellen Diskriminierungen, deren Vorbeugung oder der entgeltgleichheitsförderlichen Regelung des jeweiligen Entgeltbestandteils. Die Erläuterungen geben inhaltliche und rechtliche Informationen und Hintergründe zur jeweiligen Frage (vgl. Abbildung 3).

Bei jeder Frage kann angekreuzt werden, ob die Frage mit Ja oder Nein beantwortet wird. Bei einigen Fragen kann außerdem die Antwortkategorie „trifft nicht zu“ genutzt werden, wenn Frageaspekte für das Unternehmen nicht zutreffen.

**Abbildung 3: Beispielfrage aus einem Regelungs-Check**

Frage	Erläuterung
<p>Ist durch das Verfahren der Arbeitsbewertung gewährleistet, dass Tätigkeiten, die typischerweise überwiegend von Frauen ausgeübt werden und solche, die typischerweise überwiegend von Männern ausgeübt werden, nach gemeinsamen Kriterien bewertet werden?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Nach § 4 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 EntgTranspG muss ein Entgeltsystem auf für männliche und weibliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen. Es ist beispielsweise nicht zulässig, wenn in einem Altenpflegeheim bei der Bewertung der (männlich besetzten) Tätigkeit eines Hausmeisters körperliche Belastungen berücksichtigt und bezahlt werden, nicht aber bei der (überwiegend weiblich besetzten) Tätigkeit der Altenpflege, obwohl auch diese Tätigkeit durch körperliche Belastungen geprägt ist.</p>

Nach jeder Frage können unter dem Stichwort „Erläuterung“ nicht nur die Gründe für die Antwort angegeben, sondern auch die Verfahren bzw. die Regelungen beschrieben werden, die im Unternehmen für den jeweiligen Entgeltbestandteil gelten. Hier können auch wesentliche Stichworte aus der Diskussion der Projektgruppe notiert werden. Alles, was hier festgehalten wird, dient der Protokollierung der Diskussion und der Dokumentation des Prüfverfahrens. Die Notizen können sich zudem als hilfreich bei der folgenden Ableitung von Maßnahmen erweisen. Deshalb sollte die Möglichkeit der Texteingabe umfassend genutzt werden.

Am Ende jeder Verfahrensanalyse sind Eingabefelder für ein abschließendes Fazit vorgesehen. Hier können z. B. die in den Fragen angesprochenen Aspekte nach drei Kategorien bewertet werden, wie sie in der folgenden Übersicht (s. Abbildung 4) aufgeführt sind.

In diesem Abschnitt sollten auch Maßnahmen notiert werden, die von der Projektgruppe als notwendig erachtet wurden, um die Entgeltgleichheit zu gewährleisten.

#### Abbildung 4: Struktur abschließendes Fazit des Regelungs-Checks

##### Folgende Regelungen oder betriebliche Vorgehensweisen ...

- a) sind im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter geregelt

---

- b) bedürfen der Präzisierung oder Ergänzung

---

- c) sind zu streichen oder zu ersetzen

---

## Paarvergleiche

Der eg-check.de bietet für jeden Entgeltbestandteil einen Paarvergleich sowie für das Grundentgelt zusätzlich einen Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten.

Bei den Paarvergleichen für jeden Entgeltbestandteil handelt es sich um ausfüllbare Tabellen, mit denen die Entgeltgleichheit auf der individuellen Ebene, also zwischen zwei konkreten Personen unterschiedlichen Geschlechts, überprüft werden kann. Sie werden üblicherweise nicht regelmäßig angewandt, sondern insbesondere in Fällen, in denen konkrete Zweifel oder Beschwerden vorliegen.

Der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten ermöglicht den Vergleich von (frauen- und männerdominierten) Tätigkeiten miteinander. Dadurch kann festgestellt werden, ob sie von ihren Anforderungen her gleichwertig sind und deshalb gleich vergütet werden müssen. Dieser Paarvergleich dient lediglich Prüfzwecken, d. h., er stellt kein vollwertiges Verfahren zur Neubewertung von Tätigkeiten dar.

Umfassende Hinweise und Anwendungsbeispiele zu den einzelnen Entgeltbestandteilen finden Sie im Kapitel „**Vertiefende Informationen zu den Entgeltbestandteilen mit Anwendungsbeispielen**“.

## Schritt 5: Erstellung eines Ergebnisberichts

### Warum ist es sinnvoll, einen Ergebnisbericht zu erstellen?

Ein Ergebnisbericht, der den Prüfprozess und die Ergebnisse zusammenfasst, ist zunächst für den innerbetrieblichen Gebrauch bestimmt.

Ein Ergebnisbericht

- macht das Prüfprojekt für die betrieblichen Projektbeteiligten nachvollziehbar,
- bietet die Basis für die Planung und Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen,

- kann bei Bedarf als Information für weitere interessierte Personen oder Institutionen im Unternehmen (Management, andere Abteilungen, Gremien) genutzt werden,
- kann bei Bedarf – ggf. auch in gekürzter Form – als Informationsgrundlage für Institutionen wie Tarifparteien genutzt werden, wenn sie an den Umsetzungsmaßnahmen beteiligt werden sollen.

## Wie kann ein Ergebnisbericht aussehen?

Zur Erstellung des Ergebnisberichts können Präsentationen und Fotoprotokolle des Workshops als Materialien genutzt werden. Für den Bericht bietet sich folgende Gliederung an:

1. Zielsetzung des Projekts eg-check.de
2. Projektstruktur (zeitlich, inhaltlich) und Projektgruppe (Mitglieder, Aufgabenverteilung)
3. Analysen zum Entgeltbestandteil X
  - a. Ergebnisse des Analyseworkshops (der Statistik, des Regelungs-Checks, des Paarvergleichs)
  - b. Vorschläge für Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit
4. Analysen zum Entgeltbestandteil Y
  - a. Ergebnisse des Analyseworkshops
  - b. Vorschläge für Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit
5. Resümee und weitere Schritte (inkl. Zuständigkeiten)

## Für wen kann ein betrieblicher Ergebnisbericht bestimmt sein?

Der Ergebnisbericht ist als Arbeitsgrundlage innerhalb des Unternehmens nutzbar für

- die Mitglieder der Projektgruppe,
- Leitungspersonen oder -gremien, wie Geschäftsführung oder Vorstand, zwecks Information über den Prozess und die Ergebnisse sowie für eine Entscheidung über notwendige Maßnahmen,
- Gremien, wie Betriebs- bzw. Personalrat, ebenfalls zur Information und Beteiligung an Folgemaßnahmen,
- Gleichstellungsstellen.

Eine Kurzfassung des Ergebnisberichts kann auch außerhalb des Unternehmens genutzt werden, und zwar

- für die Öffentlichkeitsarbeit des Unternehmens bzw. der öffentlichen Verwaltung.

# Schritt 6: Entwicklung von Maßnahmen über die Prüfung hinaus

## Was machen wir mit den Ergebnissen der Prüfung?

### Ausführliche Erörterung der Ergebnisse mit relevanten Akteur\_innen

Es kann erforderlich sein, die Ergebnisse der Prüfung mit Akteur\_innen außerhalb der Projektgruppe zu erörtern, da diese für die Umsetzung von Maßnahmen verantwortlich sind. Dies können bestimmte interne Funktionen oder Spezialist\_innen für Entgeltfragen sein, aber auch bestimmte hierarchische Ebenen oder zuständige

Gremien. Sind Tarifverträge von erforderlichen Maßnahmen betroffen, sind die Tarifparteien zu informieren.

### Kommunikation der Analyseergebnisse und der geplanten Maßnahmen nach innen und außen

Hat die Prüfung ergeben, dass „alles im grünen Bereich“ ist, kann die Information nach innen und außen zu einer Verbesserung des Images des Unternehmens genutzt werden. Werden weitergehende Maßnahmen zur Förderung der Entgelt-

gleichheit ergriffen, kann dies zeigen, dass dem Unternehmen daran gelegen ist, die Chancengleichheit zu erhöhen oder einer Ungleichbehandlung vorzubeugen. Verschiedene Wege der Kommunikation sind möglich: z. B. Intranet, Internet, Betriebsversammlung, Informationsblätter, Stellenanzeigen.

### Umsetzungsplan der Maßnahmen: was, wann, wie, wer?

Sind weitere Maßnahmen erforderlich, sollten die Ergebnisse der Prüfung in einen Umsetzungsplan einfließen. Auf diese Weise kann ein Organisationsentwicklungsprozess in Gang gebracht werden.

### Gute Praxisbeispiele zu weiterführenden Maßnahmen

Die meisten der Unternehmen, die in der Vergangenheit bereits eine Prüfung mit eg-check.de durchgeführt haben, haben als Reaktion auf die Ergebnisse Maßnahmen geplant oder bereits ergriffen. Hier sind einige Beispiele aus diesen Unternehmen:

*„Für uns als Arbeitgeberin in sozialen Berufsfeldern, in denen überwiegend Frauen ihre Kompetenzen einbringen, stellen wertschätzende betriebliche Entlohnungsgrundsätze eine Kernaufgabe für die Personalgewinnung und Personalbindung dar. Die Auseinandersetzung mit dem Anforderungsprofil des Entgeltgleichheitschecks gab uns in der Beratung mit dem Betriebsrat vielfältige Anregungen, die Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen entsprechend betrieblicher und psychosozialer Anforderungen zu konkretisieren.“*

Dr. Gisela Grunwald, Geschäftsführerin der Sozialstiftung Köpenick (2015)

*„Gerade in unserem technik- und damit traditionell männerdominierten Unternehmen gab es immer wieder Diskussionen über die angeblich ungleiche Bezahlung in technischen und nichttechnischen Arbeitsfeldern. Wir wollten Klarheit darüber, wie der Ruhrverband in dem Thema Entgeltgerechtigkeit aufgestellt ist. Damit können wir den Beschäftigten, aber auch potenziellen künftigen Arbeitskräften zeigen, dass wir die Entgeltgerechtigkeit ernst nehmen und das Thema offensiv angehen.“*

Vorstandsassistentin Martina Stahlberg-Häusler, Ruhrverband (2015)

*„Das größte Kapital des Albert-Schweitzer-Familienwerk MV e. V. sind seine Mitarbeiter, daher pflegen wir einen sehr wertschätzenden Umgang mit ihnen. Wir sind stetig bestrebt, unsere Mitarbeiter weiter zu qualifizieren und natürlich das Lohnniveau (nach der Refinanzierung durch die öffentlichen Kassen) anzupassen. Die Teilnahme am Projekt Entgeltgleichheit konnten wir als Instrument nutzen, um den Ist-Stand zu ermitteln, Defizite aufzudecken und ggf. Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Die ermittelten Ergebnisse des Projekts sind für uns hilfreich als Argumentationsgrundlage für zukünftige Entgeltverhandlungen.“*

Anika Hauschild, Assistenz der Geschäftsführung beim Albert-Schweitzer-Familienwerk MV e. V. (2017)

Weitere Maßnahmen könnten sein:

- Nach § 13 AGG muss in jedem Betrieb oder Unternehmen und in jeder Dienststelle eine Beschwerdestelle bestimmt und bekannt gemacht werden. Dies gilt unabhängig von der Größe des Betriebs. An diese Beschwerdestelle können sich Beschäftigte wenden, wenn sie Ungleichbehandlung erleben.
- Analyse weiterer Entgeltbestandteile mit dem eg-check.de: Die zu prüfenden Entgeltbestandteile werden sukzessiv erweitert, um breitere Erkenntnisse über den Stand der Entgeltgleichheit im Unternehmen zu erhalten.
- Wiederholung der Prüfung für denselben Entgeltbestandteil in zeitlichem Abstand, um Fortschritte erkennen zu können
- Durchführung des Gleichbehandlung-Checks (gb-check) zur Überprüfung der Gleichbehandlung der Geschlechter in weiteren personalpolitischen Handlungsfeldern
- Kommunikation und Austausch über die Ergebnisse mit den zuständigen Tarifparteien
- Überarbeitung/Konkretisierung von relevanten betrieblichen Regelungen, z. B. zur Vergabe von Leistungsprämien
- Maßnahmen des Empowerment von Frauen, sodass sie mit größerer Selbstverständlichkeit ihre finanziellen Interessen ansprechen und durchsetzen
- Sensibilisierung von Führungskräften für Diskriminierungspotenziale beim Entgelt
- Förderung der Transparenz durch eindeutige Definitionen von Entwicklungsstufen und Kriterien für die Höhergruppierung
- Überarbeitung von bestehenden betrieblichen Regelungen für eine durchschaubare und nachvollziehbare Gestaltung der Regelungen

# Vertiefende Informationen zu den Entgeltbestandteilen mit Anwendungsbeispielen

## Entgeltbestandteil „Anforderungsbezogenes Grundentgelt“

### Beispiele für einen Verstoß gegen das Prinzip „Gleiche Arbeit = gleiches Entgelt“ beim Grundentgelt

- 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 nicht.
- Bei Frauen wird das Tarifentgelt (zunächst) unterschritten, während Männer sofort das volle Grundentgelt erhalten.

### Beispiele für einen Verstoß gegen das Prinzip „Gleichwertige Arbeit = gleiches Entgelt“ beim Grundentgelt

- Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten werden nicht bewertet, z. B. Körperkraft bei Pflegepersonal oder soziale Kompetenz.
- Kriterien sind nicht geschlechtsneutral definiert, z. B. Verantwortung wird nur als Führungs- oder Finanzverantwortung interpretiert, nicht auch als Verantwortung für Menschen.

- Kriterien 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.
- Bestimmte Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, werden pauschal als einfachste Tätigkeiten bewertet und niedriger eingruppiert als gleichwertige männerdominierte Tätigkeiten.

### Hinweise und Anwendungsbeispiel zur Statistik

Um mit der Statistik zu prüfen, ob gleiches Entgelt für gleiche Arbeit bezahlt wird, benötigen Sie folgende Daten der Mitarbeiter\_innen Ihres Unternehmens/einer Abteilung:

- Auflistung der auszuübenden Tätigkeiten und Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten, die sie ausüben
- Jeweilige Entgeltgruppe, die für die Tätigkeit vorgesehen ist
- Grundentgelt, das den Regelungen zufolge zu zahlen wäre (Einstiegsgehalt ohne Stufensteigerungen)
- Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten mit persönlicher Zulage

Falls eine Tätigkeit mit derselben Bezeichnung mehreren Entgeltgruppen zugeordnet ist, nutzen Sie hierfür bitte jeweils eine gesonderte Zeile. Die unterschiedliche Wertigkeit der Tätigkeit kennzeichnen Sie bitte durch eine ergänzende Angabe, wie z. B. Sachbearbeitung Typ I, Typ II.

Sind keine Entgeltgruppen vorhanden, tragen Sie das Grundgehalt in Euro ein.

Abbildung 5 stellt ein Anwendungsbeispiel für ein Unternehmen dar, in dem die Tätigkeit „Kaufmännische Assistenz“ von zwei Männern und fünf Frauen ausgeübt wird.

Für diese Tätigkeit sieht der Tarifvertrag die Eingruppierung nach Entgeltgruppe IV vor. Das entsprechende Tarifentgelt (Grundstufe) beträgt 2.500 Euro im Monat. Die beiden kaufmännischen Assistenten erhalten darüber hinaus eine persönliche Zulage, jedoch keine der Frauen – sie erhalten ausschließlich das Grundentgelt entsprechend der Regelung. Die Statistik ergibt erste Hinweise auf ungleiches Entgelt für gleiche Arbeit, denen auf der Einzelfallebene nachgegangen werden sollte. Dabei ist zu prüfen, wofür die persönlichen Zulagen gezahlt werden.

**Abbildung 5: Statistik anforderungsbezogenes Grundentgelt**

Tätigkeit	Anzahl Stelleninhaber_innen		Frauenanteil in %	Entgeltgruppe	Anzahl Beschäftigte mit persönlicher Zulage	
	Männer	Frauen			Männer	Frauen
Kaufmännische Assistenz	2	5	71%	IV	2	0
Kaufmännische Sachbearbeitung						
Laborant_in						
Fachreferent_in						
Teamleitung						

### Hinweise zum Regelungs-Check

Der Regelungs-Check zum anforderungsbezogenen Grundentgelt besteht aus 14 Fragen zu folgenden Aspekten:

- Art der Bewertung der Tätigkeiten
- Bewertungskriterien
- Arbeitsplatzbeschreibungen
- Transparenz des Entgeltsystems

■ Zuordnung von Geldbeträgen zu Entgeltgruppen

### Hinweise und Anwendungsbeispiel zum Paarvergleich (Ist-Eingruppierung)

Der Paarvergleich bietet die Möglichkeit, Ungleichbehandlungen beim Grundentgelt auf der individuellen Ebene sichtbar zu machen. Er zeigt, wie Tätigkeiten nach den bestehenden (Tarif-) Regelungen bewertet und bezahlt werden. Für den Paarvergleich sollten Sie Vergleichspersonen

auswählen, die in der gleichen Entgeltgruppe sind oder allenfalls zwei Entgeltgruppen auseinander liegen, da in diesem Spektrum Gleichwertigkeit am wahrscheinlichsten ist.

Um diesen Paarvergleich durchzuführen, benötigen Sie Daten zu:

- den ausgeübten Tätigkeiten der Vergleichspersonen
- den in der geltenden Arbeitsbewertung berücksichtigten Anforderungen
- den nach den geltenden Regelungen zutreffenden Entgeltgruppen (ohne Stufen)
- zum zu zahlenden Grundentgelt

Im **Anwendungsbeispiel** (Abbildung 7) 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.

Der Paarvergleich zeigt, dass die höhere Eingruppierung der Tätigkeit der Werkstatteleitung 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 unterbewertet ist.

Der Vergleich kann erste Hinweise auf eine Unterbewertung von Tätigkeiten liefern, wenn einzelne Anforderungen und Belastungen bei einer der Tätigkeiten nicht bewertet werden. Für eine zuverlässige Einschätzung, ob die beiden Tätigkeiten tatsächlich gleichwertig sind, ist der „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten“ anzuwenden.

**Abbildung 6: Paarvergleich anforderungsbezogenes Grundentgelt (Ist-Eingruppierung)**

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

## Hinweise zum Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Soll-Bewertung)

Mit diesem Paarvergleich kann geprüft werden, ob Tätigkeiten gleichwertig sind. Dazu werden männerdominierte Tätigkeiten im Unternehmen mit frauendominierten Tätigkeiten verglichen. Dadurch kann festgestellt werden, ob die Tätigkeiten von ihren Anforderungen her gleichwertig sind und deshalb gleich bezahlt werden sollten. Dieser Paarvergleich dient lediglich Prüfzwecken und stellt kein vollwertiges Verfahren zur Neubewertung von Tätigkeiten dar.

Um diesen Paarvergleich durchführen zu können, benötigen Sie:

- Überblick über den Anteil von Frauen und Männern in unterschiedlichen Tätigkeiten, um frauendominierte und männerdominierte Tätigkeiten zu identifizieren (i. d. R. ab 70 Prozent Männer = männerdominiert, ab 70 Prozent Frauen = frauendominiert)
- aktuelle Arbeitsbeschreibungen der Tätigkeiten, die Sie miteinander vergleichen wollen (ggf. neu erstellen, s. Exkurs)

Bei der **Auswahl von Vergleichstätigkeiten** sollten Tätigkeiten gewählt werden, die in die gleiche Entgeltgruppe fallen oder höchstens zwei Entgeltgruppen voneinander abweichen, da hier die Wahrscheinlichkeit für Gleichwertigkeit am größten ist.

Der Paarvergleich ermöglicht eine **geschlechtsneutrale Prüfung der Anforderungen und Belastungen** von Tätigkeiten. Das Bewertungssystem des Paarvergleichs beruht dabei auf als diskriminierungsfrei anerkannten Verfahren zur Bewertung von Arbeitsplätzen.<sup>1</sup>

### Exkurs: Anforderungen an Arbeitsbeschreibungen

Ziel einer Arbeitsbeschreibung ist es, die Anforderungen an eine Tätigkeit transparent und nachvollziehbar abzuleiten. Dazu müssen Arbeitsbeschreibungen in erster Linie aktuell sein (auch im Hinblick auf die verwendeten Arbeitsmittel und -methoden). Darüber hinaus sollten Arbeitsbeschreibungen die Aufgaben der Tätigkeiten umfassend darstellen, also auch Routineaufgaben sowie körperliche und psychische Anforderungen berücksichtigen. Des Weiteren sollte darauf verzichtet werden, die Aufgaben bereits in der Arbeitsbeschreibung zu bewerten, vielmehr geht es um eine sachliche Beschreibung der Anforderungen. Zusätzlich müssen Arbeitsbeschreibungen eindeutig sein, also detailliert und präzise. Um sicherzustellen, dass diese Anforderungen an Arbeitsbeschreibungen erfüllt werden, ist es sinnvoll, dass die Erstellung durch den Arbeitgeber in Abstimmung mit den Beschäftigten, die die jeweilige Tätigkeit ausüben, sowie der betrieblichen Interessenvertretung erfolgt.

Der Paarvergleich betrachtet dabei vier verschiedene Anforderungsbereiche:

- Anforderungen an das Wissen und Können
- Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen
- Anforderungen an Verantwortung
- Physische Anforderungen

Die einzelnen Bereiche umfassen jeweils eine Reihe von Unterkategorien (s. Abbildung 7), durch die die Anforderungsbereiche detailliert erfasst werden. Jede einzelne Unterkategorie wird über unterschiedliche Ausprägungsstufen definiert, operationalisiert und mit Punktwerten belegt (s. Abbildung 8).

<sup>1</sup> Beispielsweise das Schweizer Verfahren ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch) sowie das britische Verfahren NJC (National Joint Council, Arbeitsbewertungssystem für die lokalen Behörden im Vereinigten Königreich).

Abbildung 7: Überblick über die Anforderungsarten im Paarvergleich zur Gleichwertigkeit

1. Anforderungen an das Wissen und Können	2. Psycho-soziale Anforderungen	3. Anforderungen an Verantwortung	4. Physische Anforderungen
1.1. Fachkenntnisse und Fertigkeiten	2.1. Kommunikationsfähigkeit	3.1. Verantwortung für Geld- oder Sachwerte	4.1. Anforderungen an die Körperkraft
1.2. Fachbezogene Zusatzqualifikationen	2.2. Kooperationsfähigkeit	3.2. Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit	4.2. Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane
1.3. Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten	2.3. Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	3.3. für die Arbeit anderer/Führung	4.3. Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
1.4. Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis	2.4. Belastende psycho-soziale Bedingungen	3.4. für die Umwelt	4.4. Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen
1.5. Planen und Organisieren			
1.6. Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen			
1.7. Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration			

Abbildung 8: Paarvergleich Gleichwertigkeit (Fachkenntnisse und Fertigkeiten)

1.1. Fachkenntnisse und Fertigkeiten			
<p><b>Definition:</b> 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.</p>			
<p><b>Operationalisierung:</b> Dauer und Art der erforderlichen Grundausbildung</p>			
Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
1	Kenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch eine kurze Einarbeitungszeit		
2	Kenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch eine Einarbeitungszeit von mehreren Monaten		
3	Fachkenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung bis zu drei Jahren nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben		
4	Fachkenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens drei Jahren nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben		
5	Fachkenntnisse, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben sowie abgeschlossene zweijährige Fachschule (einschl. vorausgesetzte praktische Berufserfahrung)		
6	Fachkenntnisse, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben sowie abgeschlossene dreijährige Fachschule (einschl. vorausgesetzte praktische Berufserfahrung)		
7	Fachkenntnisse, erworben durch Fachhochschul- oder Bachelorabschluss oder anderweitig erworben		
8	Fachkenntnisse, erworben durch Hochschul- oder Masterabschluss oder anderweitig erworben		
9	Fachkenntnisse, erworben durch Hochschul- oder Masterabschluss und Referendariat oder praktische Ausbildung oder anderweitig erworben		
Summe 1.1.		0	0

\* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Es ist darauf hinzuweisen, dass der Paarvergleich Gleichwertigkeit 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 „psycho-soziale Anforderungen“, 12 Punkte für „Verantwortung“ und 9 Punkte für „physische Anforderungen“ erzielt werden (s. Abbildung 9).

Zusätzlich kann noch eine „äußere“ Gewichtung der Anforderungsbereiche vorgenommen werden. Zu bedenken ist, dass Veränderungen der Gewichtung lohnpolitische und keine arbeitswissenschaftlichen Entscheidungen sind. Mit jeder Veränderung kann sich das Verhältnis der Wertigkeiten der beiden Arbeitsplätze verschieben, und zwar in beide Richtungen. Beispielsweise könnten die physischen Anforderungen oder Anforderungen an die Verantwortung höher gewichtet werden als die anderen Anforderungsbereiche.

**Abbildung 9: Innere Gewichtung beim Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit**

Anforderungsbereich	Maximal erreichbare Punktzahl	Anteil am Gesamtwert in %
Anforderungen an das Wissen und Können	24	41
Psycho-soziale Anforderungen	14	24
Anforderungen an Verantwortung	12	20
Physische Anforderungen	9	15
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

## Entgeltbestandteil „Stufensteigerungen beim Grundentgelt“

### Beispiele für einen Verstoß gegen das Prinzip „Gleiche oder gleichwertige Erfahrung = gleiches Entgelt“

- Es werden diskriminierende Kriterien für die Stufensteigerung verwendet, wie z. B. Lebensalter oder Erwerbserfahrung, statt der einschlägigen Berufserfahrung.
- Frauen erreichen die nächste Stufe in der vorgesehenen Zeit, Männer in kürzerer Zeit.
- In frauendominierten Tätigkeitsbereichen müssen mehr Tätigkeitsjahre zurückgelegt werden, um die Endstufe zu erreichen, als in männerdominierten Tätigkeitsbereichen.
- Tätigkeitsjahre bei einem früheren Arbeitgeber werden beim Mann anerkannt, bei der Frau dagegen nicht.
- Frauen erhalten die regulären Steigerungsbeträge, Männer höhere.

- Beschäftigte werden nach Rückkehr aus der Elternzeit in eine niedrigere Stufe der Entgeltgruppe eingestuft als vor der Elternzeit.
- Teilzeitbeschäftigte müssen längere Tätigkeitszeiten vorweisen als Vollzeitbeschäftigte, um die nächst höhere Entgeltstufe zu erhalten.

### Hinweise und Anwendungsbeispiel zur Statistik

Wenn Sie die Stufensteigerungen beim Grundentgelt auf Diskriminierung mittels einer Statistik überprüfen möchten, benötigen Sie folgende anonymisierte Daten der Beschäftigten Ihres Unternehmens/einer Abteilung:

- Zahl der Beschäftigten, differenziert nach Geschlecht
- Jeweiliges Eintrittsdatum
- Erfahrungsjahre in der konkreten Tätigkeit, untergliedert nach Jahren im Betrieb und zuvor
- Entgeltgruppe bei Eintritt in den Betrieb
- Soll-Einstufung gemäß der Regelung im gewählten Referenzmonat
- Ist-Einstufung im Referenzmonat der Überprüfung

In Abbildung 10 ist ein **Anwendungsbeispiel** für ein Unternehmen dargestellt, in dem die nachfolgende Einstufungsregelung gilt: 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 die gleiche Tätigkeit bereits bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt, sind diese Erfahrungszeiten zu berücksichtigen.

Das Anwendungsbeispiel stellt die Einstufung von zwei männlichen und einer weiblichen Beschäftigten dar, die als Einkäufer\_in arbeiten.

Abbildung 10: Statistik zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Beschäftigte_r Nr.		Eintrittsdatum	Erfahrungszeiten in der Tätigkeit		Einstufung beim Eintritt in Gruppe/Stufe
Männer	Frauen		Im Betrieb	Zuvor	
01		2/2012	2		VIII/1
02		3/2011	3	2	VIII/2
	03	1/2014		5	VIII/1

Die Statistik zum Referenzmonat 6/2014 zeigt, dass der Beschäftigte Nr. 01 bei Eintritt in den Betrieb Berufsanfänger war und demzufolge in die Grundstufe seiner Entgeltgruppe (VIII/1) eingestuft wurde. Seit seinem Eintritt sind zwei Jahre vergangen. Er hätte nach zwei Jahren Berufserfahrung in die Stufe 2 eingestuft werden müssen, hat jedoch vorzeitig die Stufe 3 erhalten.

Der Beschäftigte Nr. 02 übt seine Tätigkeit seit drei 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 zwei Jahren in der Tätigkeit korrekt in die Stufe 3 eingestuft.

Die Beschäftigte Nr. 03 arbeitet seit sechs Monaten im Betrieb. Sie hatte bereits fünf Jahre als Einkäuferin bei einem anderen Arbeitgeber gearbeitet. Diese Erfahrung wurde ihr beim Betriebseintritt nicht angerechnet. Sie wurde wie eine Berufsanfängerin in die Grundstufe 1 eingruppiert, obwohl ihr ab vier Tätigkeitsjahren die Stufe 3 zugestanden hätte.

### Hinweise zum Regelungs-Check

Der Regelungs-Check zu Stufensteigerungen beim anforderungsbezogenen Grundentgelt besteht aus 13 Fragen zu folgenden Aspekten:

- Kriterien für den Stufenaufstieg
- Anwendung des Kriteriums der Berufserfahrung
- Ausnahmeregelungen
- Sonstige Aspekte

### Hinweise und Anwendungsbeispiel zum Paarvergleich

Der Paarvergleich bietet die Möglichkeit, Ungleichbehandlungen auf der individuellen Ebene sichtbar zu machen. Für den Paarvergleich werden eine Frau und ein Mann ausgewählt, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben. Von diesen Personen benötigen Sie die folgenden Daten:

Soll-Einstufung gemäß der Regelung im Referenzmonat 6/2014	Ist-Einstufung im Referenzmonat 6/2014	Abweichung zwischen Soll- und Ist-Einstufung?	Begründung (z. B. Vorweggewährung, Nichtanerkennung)
VIII/2	VIII/3	ja	Vorweggewährung
VIII/3	VIII/3	nein	
VIII/3	VIII/1	ja	Nichtanerkennung Vorzeiten

- Jeweilige Entgeltgruppe
- Eintrittsjahr/Monat
- Erfahrungsjahre in der Tätigkeit (innerhalb des Betriebs und zuvor)
- Einstufung bei Eintritt (Entgeltgruppe, Stufe, Grundentgelt inkl. Stufensteigerung in Euro)
- Ist-Einstufung im Monat der Überprüfung
- Soll-Einstufung zum Zeitpunkt der Überprüfung gemäß Stufenregelung

Der Paarvergleich zeigt jedoch, dass die Berufserfahrung bei vorherigen Arbeitgebern nur bei dem Mann korrekt angerechnet wurde (zwei Jahre), bei der Frau gar nicht (fünf Jahre). Nach der zugrundeliegenden Regelung hätte sie seit ihrer Einstellung am 1.1.2014 in ihrer Entgeltgruppe VIII die Stufe 3 erhalten müssen (= 3.970 Euro). Sie erhielt jedoch nur Stufe 1 (= 3.750 Euro). Ihr sind demnach seit Januar 2014 bis zum Referenzmonat Juni 2014 insgesamt 1.320 Euro (6 Monate x 220 Euro) zu wenig gezahlt worden.

Das **Anwendungsbeispiel** (Abbildung 11) zeigt den Vergleich eines männlichen Einkäufers und einer weiblichen Einkäuferin. Werden die Erfahrungsjahre innerhalb des Betriebs und zuvor zusammengerechnet, weisen beide Beschäftigten eine gleich lange Berufserfahrung auf.

Abbildung 11: Paarvergleich Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Vergleichskriterien	Beschäftigte Nr. (W)	Beschäftigter Nr. (M)
Eintrittsdatum	1/2014	3/2011
Ausgeübte Tätigkeit	Einkäuferin	Einkäufer
Erfahrungsjahre in der Tätigkeit: im Betrieb	0	3
Erfahrungsjahre in der Tätigkeit: zuvor	5 (von 1/2009 bis 12/2013)	2 (von 3/2008 bis 2/2011)
Einstufung bei Eintritt	VIII/1 = 3.750 €	VIII/2 = 3.860 €
Soll-Einstufung gemäß der Regelung im Referenzmonat 6/2014	VIII/3 = 3.970 €	VIII/3 = 3.970 €
Ist-Einstufung im Referenzmonat 6/2014	VIII/1 = 3.750 €	VIII/3 = 3.970 €
Abweichung zwischen Soll und Ist	Ja	Nein
Begründung (z. B. Vorweggewährung, Nicht-Anerkennung)	Nichtanrechnung von Zeiten zuvor	-
Vorenthaltene Stufensteigerung, Anzahl der Monate x Euro = ?	(6 Monate á 220 € in 2014) = 1.320 €	-

## Entgeltbestandteil „Leistungsvergütung“

### Beispiele für einen Verstoß gegen das Prinzip „Gleiche oder gleichwertige Leistung = gleiches Entgelt“

- Bei der Einstellung einer Frau wird eine geringere Leistungsfähigkeit angenommen als bei ihren männlichen Kollegen und eine geringere Leistungszulage vereinbart.
- Bestimmte weiblich dominierte Beschäftigengruppen nehmen nicht am System der Leistungsvergütung teil.
- Was eine honorierenswerte Leistung darstellt, ist nicht konkret geregelt, sondern bleibt der Führungskraft überlassen.

- Es gelten unterschiedliche Leistungsmaßstäbe für Frauen und Männer, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte.
- Verfahren zur Leistungsbewertung ermöglichen die Vergabe nach leistungsfremden Faktoren, wie z. B. Position in der betrieblichen Hierarchie, Alter, Geschlechterstereotype, Quoten.

### Hinweise und Anwendungsbeispiel zur Statistik

Wenn Sie die Leistungsvergütung mittels einer Statistik auf Diskriminierung hin überprüfen möchten, benötigen Sie die folgenden Daten aus Ihrem Unternehmen/einer Abteilung:

- Anzahl der Beschäftigten, gesamt und untergliedert nach Männern und Frauen, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, Entgeltgruppen (zusammengefasst zu Gruppen) und Betriebsbereichen
- Anzahl der Empfänger\_innen von Leistungsvergütung, ebenfalls untergliedert in die bereits genannten Gruppen
- Durchschnittliche Höhe der gezahlten Leistungsvergütung, untergliedert in die bereits genannten Gruppen
- Bezüglich der Höhe der Leistungsvergütung schnitten die weiblichen Teilzeitkräfte mit durchschnittlich 500 Euro schlechter ab als die teilzeitbeschäftigten Männer mit durchschnittlich 600 Euro.
- Von den vollzeitbeschäftigten Männern erhielten 71 Prozent eine Leistungsvergütung in Höhe von durchschnittlich 1.500 Euro. Bei den vollzeitbeschäftigten Frauen bekamen 72 Prozent eine Leistungsvergütung, im Durchschnitt betrug sie jedoch nur 1.200 Euro.

Die Untergliederung nach Entgeltgruppen kann Ihnen Anhaltspunkte dafür liefern, ob untere Tarifgruppen (mit überwiegend weiblichen Beschäftigten) benachteiligt bzw. obere Tarifgruppen (mit überwiegend männlichen Beschäftigten) begünstigt wurden. Ebenso zeigt die Aufschlüsselung nach Betriebsbereichen und Beschäftigungsumfang, ob und wo sich Regelungen zur Leistungsvergütung mittelbar nachteilig auswirken können.

In Abbildung 12 wird ein **Anwendungsbeispiel** dargestellt. Die beispielhaft gewählte Statistik kann Folgendes zeigen:

- Von den Vollzeitkräften erhielten 71 Prozent eine Leistungsvergütung, von den Teilzeitkräften jedoch nur 33 Prozent.
- 70 Prozent aller beschäftigten Männer, jedoch nur 50 Prozent aller beschäftigten Frauen erhielten eine Leistungsvergütung.
- Von den männlichen Teilzeitkräften erhielten 50 Prozent eine Leistungsvergütung, von den teilzeitbeschäftigten Frauen nur 32 Prozent.

Derart gravierende Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigten beim Bezug von Leistungsvergütung, wie im Beispiel erfasst, 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. Demnach ist eine Prüfung der Ursachen auf der Einzelfallebene erforderlich.



## Hinweise zum Regelungs-Check

Der Regelungs-Check zur Leistungsvergütung besteht aus 25 Fragen zu folgenden Aspekten:

- Einheitlichkeit der Regelungen für alle Beschäftigten
- Ausschluss von Beschäftigten von der Leistungsvergütung
- Einfluss leistungsfremder Faktoren
- Diskriminierungsfreie Auswahl und Definition von Leistungskriterien
- Verfahren zur Leistungsfeststellung und -bewertung
- Leistungsmaßstab
- Berücksichtigung von Leistungsbedingungen
- Einzelvertragliche Vereinbarungen
- Berechnung des Leistungsentgelts
- Auswertung der Vergabepaxis

## Hinweise und Anwendungsbeispiel zum Paarvergleich

Der Paarvergleich macht Ungleichbehandlung auf der individuellen Ebene sichtbar. Für ihn sollten Sie eine Frau und einen Mann auswählen, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben. Dafür benötigen Sie folgende Angaben und Daten von beiden Personen:

- Tätigkeiten
- Arbeitszeit im Verhältnis zur regulären Zeit
- Entgeltgruppe
- Leistungsbedingungen (Es muss beim Vergleich geklärt werden, ob gleiche Leistungsbedingungen bestehen).

- Ausgangsleistung
- Erreichte Leistung/Leistungssteigerung
- Gezahlte Leistungsvergütung
- Leistungsvergütung pro Einheit der Leistungssteigerung

Im **Anwendungsbeispiel** (Abbildung 13) wird ein Paarvergleich illustriert, der an statistisch feststellbaren „Schieflagen“ 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 zehn Prozent als Leistungsobergrenze und wird mit dem Höchstbetrag an Leistungsvergütung von 1.500 Euro honoriert.

Die Frau hat eine individuelle Arbeitszeit von 50 Prozent 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 zu Beginn des Bewertungszeitraums beträgt 300 Stück pro Jahr, seine 540 Stück. Vollzeit- und Teilzeitkraft erreichen beide eine Leistungssteigerung von zehn Prozent. Die Teilzeitkraft erhält für ihre Leistung jedoch nur eine zeitanteilige Leistungsvergütung von 750 Euro, dies sind 50 Prozent der Höchstsumme, die der Vollzeitbeschäftigte erhält (1.500 Euro).

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 zehnprozentig Leistungssteigerung, die 54 Stück entspricht, eine Leistungsvergütung von 1.500 Euro (= 27,78 Euro je zusätzlich geleistetes Stück), sie erhielt für eine ebenfalls zehnprozentig Leistungssteigerung, entsprechend 30 Stück, nur 750 Euro (= 25,00 Euro je zusätzlich geleistetem Stück). Wäre bei ihr derselbe Leis-

tungsmaßstab angewendet worden wie bei ihrem Kollegen, hätte sie für jedes zusätzlich geleistete Stück ebenfalls 27,78 Euro, also insgesamt 833,40 Euro erhalten müssen. Durch die Regelung der zeitanteiligen Zahlung der Leistungsprämie sind ihr 83,40 Euro 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 Prozent der Arbeitszeit nicht 50 Prozent der Stückleistung des Mannes, also 270 Stück, sondern 300 Stück. Ihre höhere Produktivität wird in diesem Beispiel in keiner Weise berücksichtigt und honoriert.

Abbildung 13: Paarvergleich zur Leistungsvergütung

Vergleichsaspekte	Frau	Mann
<b>Tätigkeiten</b>	Fertigung von Teilen	Fertigung von Teilen
<b>Arbeitszeit in % der regulären Zeit</b>	50 %	100 %
<b>Entgeltgruppe</b>	4	4
<b>Gleiche Leistungsbedingungen?</b>		
<b>Ausgangsleistung</b>	300 Stück	540 Stück
<b>Erreichte Leistung/Leistungssteigerung</b>	330 Stück/10 %	594 Stück/10 %
<b>Gezahlte Leistungsvergütung</b>	750,00 € (50 %)	1.500,00 €
<b>Leistungsvergütung pro Einheit der Leistungssteigerung</b>	25,00 €	27,78 €
<b>Zustehende Leistungsvergütung (= Produktionssteigerung x höhere Leistungsvergütung pro Einheit Leistungssteigerung)</b>	833,40 € (30 Stück x 27,78 €)	1.500,00 €
<b>Differenzbetrag</b>	-83,40 €	

## Entgeltbestandteil „Überstundenvergütungen“

### Beispiele für einen Verstoß gegen das Prinzip „Gleiche oder gleichwertige Mehrarbeit = gleiches Entgelt“

- Mehrarbeitsstunden (von Teilzeitbeschäftigten) werden erst ab einer bestimmten Stundenanzahl vergütet.
- Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten wird zu einem geringeren Stundensatz vergütet als die von Vollzeitbeschäftigten.
- Für weiblich dominierte Tätigkeitsbereiche werden geringere Überstundenzuschläge gezahlt als für männlich dominierte.
- Bis zur regulären Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten werden Teilzeitbeschäftigten keine Überstundenzuschläge gezahlt.

### Hinweise und Anwendungsbeispiel zur Statistik

Wenn Sie die Überstundenvergütung mittels einer Statistik auf Diskriminierung überprüfen möchten, benötigen Sie folgende Daten der Beschäftigten mit zusätzlichen Arbeitsstunden in Ihrem Unternehmen/einer Abteilung:

- Entgeltgruppe
- Individuell vereinbarte Arbeitszeit
- Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden im Referenzzeitraum, gegliedert nach „innerhalb“ und „über“ die reguläre Voll-Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden
- Vergütung insgesamt für die „innerhalb“ und „über“ die reguläre Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden
- Zum Vergleich: Vergütung für eine reguläre Arbeitsstunde eines Vollzeitbeschäftigten der Entgeltgruppe

- Vergütung für eine Überstunde eines Vollzeitbeschäftigten (inkl. Zulage) der Entgeltgruppe

In Abbildung 14 ist ein **Anwendungsbeispiel** für ein Unternehmen dargestellt, in dem die Regelung gilt, 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 Zuschlag von 30 Prozent 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 Euro, dies entspricht einem Stundensatz von 12,04 Euro. 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 Euro gezahlt. Für jede Arbeitsstunde, die über die reguläre Arbeitszeit von 39 Stunden hinausgeht, wird zusätzlich ein Zuschlag von 30 Prozent = 3,61 Euro gezahlt.

Die Statistik für dieses Anwendungsbeispiel zeigt, dass die erste weibliche Teilzeitbeschäftigte in der Referenzwoche zwei Stunden zusätzlich zu ihrer regulären Arbeitszeit gearbeitet hat, insgesamt also 17 Stunden. Entsprechend der betrieblichen Regelung werden diese zwei Stunden nicht vergütet. Es werden nur 15 Stunden bezahlt, dies entspricht 180,60 Euro (15 x 12,04 Euro). Im Vergleich dazu wurden dem männlichen Vollzeitbeschäftigten alle 17 Stunden, die er im Rahmen seiner Vollzeittätigkeit geleistet hat, mit 12,04 Euro bezahlt. Umgerechnet auf den Stundensatz erhielt die Teilzeitbeschäftigte für die 17 Stunden einen geringeren Stundensatz als der Mann, nämlich 10,62 Euro (180,60 Euro/17). Wäre sie gleich behandelt worden wie der Vollzeitbeschäftigte, hätte sie für alle 17 Stunden einen Stundensatz von 12,04 Euro erhalten müssen, also insgesamt 204,68 Euro.

Abbildung 14: Statistik Überstundenvergütungen

Teilzeitbeschäftigte mit zusätzlichen Arbeitsstunden		Entgeltgruppe	Individuelle Arbeitszeit/ Woche	Geleistete Arbeitsstunden/ Woche	
Männer	Frauen			Innerhalb	Über
	01	V	15	17	
	02	V	20	20	
03		V	39	39	

Die zweite Teilzeitbeschäftigte hat fünf Stunden mehr gearbeitet, davon werden nur drei bezahlt. Für 23 Stunden beträgt die Vergütung 276,92 Euro (12,04 Euro x 23). Umgerechnet auf den Stundenlohn werden für 25 Stunden jeweils 11,08 Euro gezahlt – im Vergleich dazu erhält der Vollzeitbeschäftigte pro Stunde 12,04 Euro. Wären ihr alle 25 Stunden mit 12,04 Euro vergütet worden – wie dem vollzeitbeschäftigten Mann – hätte sie 301,00 Euro erhalten.

### Hinweise zum Regelungs-Check

Der Regelungs-Check zu Überstundenvergütungen besteht aus drei Fragen.

### Hinweise und Anwendungsbeispiel zum Paarvergleich

Der Paarvergleich bietet die Möglichkeit, Ungleichbehandlung auf individueller Ebene sichtbar zu machen. Für diesen Paarvergleich können Sie zwei Beschäftigte aus Ihrem Unternehmen auswählen, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben. Von diesen Personen benötigen Sie zur Überprüfung der Überstundenvergütung folgende Daten:

- Grundvergütung gemäß der (tariflichen) Regelung (Entgeltgruppe und Stufe) auf Vollzeitbasis
- Individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit
- Geleistete Überstunden, aufgegliedert nach zusätzlichen Arbeitsstunden bis zur regulären Voll-Arbeitszeit und darüber hinaus
- Gezahlte Überstundenvergütung, aufgegliedert in Grundvergütung und Zuschlag gem. Regelung

Im **Anwendungsbeispiel** (Abbildung 15) sind eine weibliche Teilzeitbeschäftigte und ein männlicher Vollzeitbeschäftigter in Entgeltgruppe 3 in die gleiche Stufe eingruppiert. Die Teilzeitkraft hat in einem bestimmten Zeitraum bis zur regulären Arbeitszeit 7,5 Überstunden geleistet. Der vollzeitbeschäftigte Mann hat ebenfalls 7,5 Überstunden geleistet. Es gelte eine Tarifregelung, nach der nur die über die reguläre Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (37,5 Stunden/Woche) hinaus geleisteten Arbeitsstunden als zuschlagspflichtige Überstunden gelten, d. h., nur für diese Stunden werden Überstundenzuschläge in Höhe von 30 Prozent vergütet. Für die 7,5 Mehrarbeitsstunden, die die Teilzeitbeschäftigte bis zur regulären Vollzeit-Arbeitszeit erbracht hat, wird lediglich die Grundvergütung gezahlt.

Vergütung insgesamt für geleistete Arbeitsstunden, in €		Vergütung je Stunde, in €		Vergütung je reguläre Stunde Vollzeit, in €	Vergütung je Überstunde inkl. Zuschlag Vollzeit, in €
Innerhalb	Über*	Innerhalb	Über		
180,60		10,62		12,04	
276,92		11,08		12,04	
459,56		12,04		12,04	

Der Paarvergleich zeigt, dass Teilzeit- und Vollzeitkraft hinsichtlich der Grundvergütung der Überstunden gleich behandelt wurden (Teilzeitkraft 12,04 Euro x 7,5 Std. = 90,30 Euro; Vollzeitkraft 12,04 Euro x 7,5 Std. = 90,30 Euro), jedoch hinsichtlich der Zuschlagsregelung unterschiedlich, denn nur die Vollzeitkraft erhielt für die geleisteten 7,5 Mehrarbeitsstunden Zuschläge in Höhe von 27,09 Euro. Insgesamt wurden die Mehrarbeitsstunden mit 15,65 Euro/Stunde vergütet. Die 7,5 Überstunden der Teilzeitkraft, die sie über ihre vereinbarte Arbeitszeit hinaus bis zur Vollarbeitszeit geleistet hat, wurden nicht mit einem Zuschlag honoriert. Ihr wurden dadurch 27,09 Euro vorenthalten.

Regelungen, wie die in diesem Beispiel, wurden in der Vergangenheit vielfach vereinbart und angewendet. Sie wurden damit begründet, dass ansonsten die Arbeitsstunden zwischen der vereinbarten Arbeitszeit der Teilzeitkraft und der Vollzeitkraft unterschiedlich vergütet würden. Vollzeitbeschäftigte erhielten für die 5. oder 6. Arbeitsstunde/Tag ja auch keinen Zuschlag.

Erst überlange Arbeitszeiten seien gesundheitlich belastend und rechtfertigten einen Zuschlag – so lautete lange Zeit die herrschende, aus gleichstellungspolitischer Sicht scharf kritisierte Rechtsauffassung, auch des Bundesarbeitsgerichtes (BAG).

In seinem Urteil vom 19. Dezember 2018 erklärte das BAG nunmehr im Fall einer tariflichen Regelung, wonach ein Zuschlag erst ab Überschreiten der Vollzeitarbeit zu zahlen sei, dass hierdurch Teilzeitbeschäftigte benachteiligt werden und das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG verletzt wird. Nach der neuen Rechtsprechung des BAG gilt: Wenn Ansprüche auf Mehrarbeitszuschläge geregelt sind, stehen Teilzeitbeschäftigten auch für die Arbeitszeit Mehrarbeitszuschläge zu, die über ihre individuelle Teilzeitquote hinausgeht, jedoch die Arbeitszeit von Vollzeitkräften nicht überschreitet (BAG, Urteil vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18). Die Teilzeitkraft im Beispiel hat also Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 27,09 Euro.

Abbildung 15: 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:	30,0 Std.	37,5 Std.
<b>Geleistete Überstunden im Zeitraum x:</b>		
■ bis zur regulären Arbeitszeit:	7,5 Std.	–
■ darüber hinaus:	0,0 Std.	7,5 Std.
<b>Gesamt:</b>	7,5 Std.	7,5 Std.
<b>Gezahlte Überstundenvergütung:</b>		
■ Grundvergütung:	90,30 €	90,30 €
■ Zuschlag __ %:	0,00 €	27,09 €
<b>Gesamt:</b>	90,30 €	117,39 €
<b>Gezahlte Überstundenvergütung, umgerechnet auf Stundenbasis €:</b>	12,04 €	15,65 €
<b>Differenzbetrag:</b>	–	
■ Nicht bezahlte Grundvergütung:	–27,09 €	
■ Nicht bezahlte Zuschläge:		

## Entgeltbestandteil „Erschwerniszuschläge“

### Beispiele für einen Verstoß gegen das Prinzip „Gleiche oder gleichwertige Erschwernisse = gleiches Entgelt“

- Erschwernisse an frauendominierten Arbeitsplätzen werden weder beim Grundentgelt noch bei den Zuschlägen berücksichtigt.
- Erschwernisse und ihre Ausprägungen werden nicht eindeutig beschrieben.
- Für weiblich dominierte Beschäftigtengruppen werden ungünstigere Berechnungsformen für die Höhe der Zuschläge 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 männlichen Beschäftigten gezahlt.

### Hinweise und Anwendungsbeispiel zur Statistik Erschwerniszuschläge

Wenn Sie die Erschwerniszuschläge mittels einer Statistik auf Diskriminierung hin überprüfen möchten, benötigen Sie folgende Daten aus Ihrem Unternehmen/einer Abteilung:

- Zahl der Gesamtbeschäftigten, untergliedert nach Geschlecht
- Anzahl der gezahlten Erschwerniszuschläge an Frauen und Männer im Referenzzeitraum
- Durchschnittliche Höhe der gezahlten Erschwerniszuschläge

Weitere Untergliederungen nach Unternehmensbereichen (z. B. Produktion und Verwaltung), Entgeltgruppen oder Teil- und Vollzeitbeschäftigten können zusätzliche Hinweise auf eine mögliche Ungleichbehandlung aufzeigen.

In Abbildung 16 wird ein **Anwendungsbeispiel** für ein Unternehmen dargestellt, in dem bei Vorliegen von besonderen Erschwernissen Zuschläge gezahlt werden. Die beispielhafte Statistik bietet drei Anhaltspunkte, die eine Überprüfung der Zahlung von Erschwerniszuschlägen erforderlich machen:

In der Produktion (Bereich 1) erhalten 33 Prozent der beschäftigten Frauen, aber 57 Prozent der beschäftigten Männer einen Erschwerniszuschlag. Dies könnte nur dadurch gerechtfertigt werden, dass in diesem Tätigkeitsbereich tatsächlich unterschiedliche Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Erschwernissen vorliegen. Die Erschwerniszuschläge, die an Männer ausbezahlt werden, sind um 50 Euro höher als die Zuschläge, die an Frauen gezahlt werden. Dies könnte nur dadurch gerechtfertigt werden, dass die Erschwernisse unterschiedlich hoch sind.



In der Verwaltung (Bereich 2) werden keine Erschwerniszuschläge gezahlt. Es müsste deshalb überprüft werden, ob es dort tatsächlich keine Arbeitsplätze mit besonderen Erschwernissen gibt.

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.

### Hinweise zum Regelungs-Check

Der Regelungs-Check zu Überstundenvergütungen besteht aus elf Fragen.

### Hinweise zum Paarvergleich zu Erschwerniszuschlägen

Der Paarvergleich bietet die Möglichkeit, Ungleichbehandlung bei der Zahlung von Erschwerniszuschlägen auf der individuellen Ebene sichtbar zu machen.

Für diesen Paarvergleich können Sie eine Frau und einen Mann aus Ihrem Unternehmen auswählen, die eine gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben. Von diesen Personen benötigen Sie zur Überprüfung der Erschwernisvergütung folgende Daten:

- Tätigkeiten
- Entgeltgruppe
- Belastungsarten, gegliedert nach physischen und psychischen Belastungen
- Gezahlter Erschwerniszuschlag monatlich in Euro

Im **Anwendungsbeispiel** (Abbildung 17) wird die Zahlung von Zuschlägen für eine Frau, die Leiterplatten von Hand bestückt, mit der eines Mannes, der Gießanlagen bedient, verglichen. 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.

Abbildung 17: Paarvergleich zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen

Vergleichsaspekte	Frau	Mann
<b>Tätigkeiten</b>	Bestücken von Leiterplatten von Hand	Bedienen von Gießanlagen
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 2	EG 2
<b>Erschwernisse:</b>		
<b>Physische Belastungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einseitige Körperhaltung, sitzend und gebückt</li> <li>■ Besondere Belastung der Augen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Häufiges Bewegen von Einzelteilen mit einem Gewicht von bis zu 5 kg</li> <li>■ Andauernder Lärm von mehr als 82 dB(A)</li> <li>■ Tragen von Schutzkleidung ständig erforderlich</li> </ul>
<b>Psychische Belastungen</b>	■ Höchste Konzentration	
<b>Gezahlter Erschwerniszuschlag (monatlich) in Höhe von</b>	–	4 % der EG 2 (1.870 €) = 74,80 €
<b>Differenzbetrag monatlich</b>	–74,80 €	

# Weiterführende Informationen

## Externe Begleitung

Die Erfahrung hat gezeigt, dass es sinnvoll sein kann, wenn die interne Projektgruppe bei der Prüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen oder der Verwaltung extern begleitet wird. Die Moderation durch externe Berater\_innen kann neue Perspektiven in der Diskussion eröffnen, mit dem externen Blick interne „Selbstverständlichkeiten“ hinterfragen, Verständnisfragen klären und eine strukturierte Arbeitsweise sicherstellen.

*„Der Prozess war schlüssig strukturiert und zielorientiert gestaltet, es gab zudem zu jeder Zeit offene Diskussionen auf allen Ebenen. Die Workshops waren sehr anregend und der eg-check.de stellt einen interessanten Ansatz für eine objektive Betrachtung der Arbeit dar; gleichzeitig ließen sich eigene Schwerpunkte setzen. Die Zusammenarbeit mit dem Team von eg-check.de war stets professionell und konstruktiv.“*

Alexandra Heinrichs, Vice President Human Resources von Unilever Deutschland (2016)

## Literatur und Links

Alle Instrumente und weitere wichtige Informationen zum eg-check.de finden Sie auf der Internetseite [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de).

### Literatur zu rechtlichen und statistischen Aspekten von Entgeltgleichheit

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2015): Gesetzgebung zur Entgeltgleichheit im internationalen Vergleich: [http://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Toolkit/ADS\\_Entgeltgleichheit\\_int\\_Vergleich.pdf](http://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Toolkit/ADS_Entgeltgleichheit_int_Vergleich.pdf).

**Equinet** (Hrsg., 2016): How to build a case on equal pay, Brüssel: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/07/handbook\\_on\\_equal\\_pay\\_-\\_electronic\\_version-2.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/07/handbook_on_equal_pay_-_electronic_version-2.pdf).

**Jochmann-Döll, Andrea** (2011): Den Worten müssen Taten folgen! Grundlagen und Wege zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in: gender...politik...online.

**Kocher, Eva** (2011): Grundsatz der Entgeltgleichheit im AGG, in: Ute Klammer, Markus Motz (Hrsg.): Neue Wege - Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Wiesbaden, S. 165–198.

**Krell, Gertraude** (2011): Entgelt(un)gleichheit: Grundfragen und Grundlagen, in: Krell/Ortlieb/Sieben (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden, 6. Aufl., S. 331–342.

**Schiek, Dagmar** (2011): Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung wissen müssen, in: Krell/Ortlieb/Sieben (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden 2011, 6. Aufl., S. 41–58.

**Tondorf, Karin** (2011): Gesamtwirtschaftliche, betriebliche und tarifliche Analysen zur Entgeltgleichheit, in: gender...politik...online: [http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol\\_sys/politikfelder/Gesamtwirtschaftliche\\_betriebliche\\_und\\_tarifliche\\_Analysen/index.html](http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/politikfelder/Gesamtwirtschaftliche_betriebliche_und_tarifliche_Analysen/index.html).

**Winter, Regine** (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis, Wiesbaden.

## Literatur zu diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung

**Chicha, Marie-Thérèse** (2016): Gendergerechtigkeit stärken – Entgeltgleichheit sicherstellen. Ein ILO-Leitfaden für genderneutrale Tätigkeitsbewertung, Genf (3., deutsche Veröffentlichung): [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/publication/wcms\\_526195.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/publication/wcms_526195.pdf).

**Europäische Kommission** (2014): Empfehlung der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz vom 7.3.2014, Brüssel, C (2014) 1405 final: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b8668ea5-a69a-11e3-8438-01aa75ed71a1/language-de>.

**Katz, Christian/Baitsch, Christof** (1997): Lohnleichheit für die Praxis, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Zürich.

**Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah** (2018): „Comparable Worth“ Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, Study Nr. 14 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_studies\\_14\\_2018.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf).

**Ranftl, Edeltraud/Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Meggeneder, Oskar** (Hrsg., 2002): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung, München/Mering.

**Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin: <https://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten-2gleichstellungsbericht.pdf>.

## Literatur zu eg-check.de

**Borggräfe, Julia/Tondorf, Karin** (2016): Funktionsbewertung mit eg-check.de, in: Personalführung, Nr. 4, S. 34–39.

**Jochmann-Döll, Andrea** (2017): Entgelttransparenz herstellen und Entgeltgleichheit prüfen – mit eg-check.de, in: Recht der Arbeit, 70. Jg., Nr. 3/2017, S. 169–177.

**Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea** (2011): Von der Entgelt Differenz zur Entgeltgleichheit der Geschlechter?, in: WSI-Mitteilungen, 64. Jg., Heft 3, S. 115–122.

## Literatur zu verschiedenen Entgeltbestandteilen

**Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin** (2011): Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand, in: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden, 6. Aufl., S. 361–376.

**Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin** (2013): Betriebliche Entgeltpolitik für Frauen und Männer. Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Analyse und Handlungsempfehlungen (Hrsg.): Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

**Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea** (2005): (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung? Vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung, Hamburg.

**Tondorf, Karin** (2007): Tarifliche Leistungsentgelte – Chance oder Bürde?, Berlin.

**Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin** (2018). Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand.

## Links

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Entgeltgleichheit/Entgeltgleichheit\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Entgeltgleichheit/Entgeltgleichheit_node.html)

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

<http://frauen.dgb.de>

<http://www.genderpaygap.eu/>

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/logib-d/82318>

<https://www.lohnspiegel.de/index.htm>

<https://www.fpi-lab.org>

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Der eg-check.de im Überblick	9
Abbildung 2: Auswahl von Prüfbereichen und Instrumenten	15
Abbildung 3: Beispielfrage aus einem Regelungs-Check	17
Abbildung 4: Struktur abschließendes Fazit des Regelungs-Checks	18
Abbildung 5: Statistik anforderungsbezogenes Grundentgelt	23
Abbildung 6: Paarvergleich anforderungsbezogenes Grundentgelt (Ist-Eingruppierung)	24
Abbildung 7: Überblick über die Anforderungsarten im Paarvergleich zur Gleichwertigkeit	26
Abbildung 8: Paarvergleich Gleichwertigkeit (Fachkenntnisse und Fertigkeiten)	27
Abbildung 9: Innere Gewichtung beim Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit	28
Abbildung 10: Statistik zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt	31
Abbildung 11: Paarvergleich Stufensteigerungen beim Grundentgelt	32
Abbildung 12: Statistik Leistungsvergütung	34
Abbildung 13: Paarvergleich zur Leistungsvergütung	36
Abbildung 14: Statistik Überstundenvergütungen	38
Abbildung 15: Paarvergleich bei Überstundenvergütung	40
Abbildung 16: Statistik Erschwerniszuschläge	42
Abbildung 17: Paarvergleich zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen	44







## **Impressum**

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

### **Herausgeberin:**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11018 Berlin

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

### **Kontakt:**

Tel.: +49(0) 30 18555-1855

Fax: +49(0) 30 18555-41865

Juristische Erstberatung: Mo., 13–15 Uhr, Mi. und Fr., 9–12 Uhr

E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)

Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Satz & Layout:** [www.zweiband.de](http://www.zweiband.de)

**Druck:** MKL Druck GmbH & Co. kg, Ostbevern

**Stand:** März 2020