

Überprüfung der Geschlechtergerechtigkeit von Entgeltsystemen:

Anforderungen an diskriminierungsfreie Entgeltsysteme und ihre Überprüfung

Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung, Hattingen

Virtuelle Veranstaltung des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration
zum Equal Pay Day am 3. März 2022

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit

§ 3 EntgTranspG: Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

„Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.“

(ähnlich: Entgeltgleichheitsgebot in § 7)

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit lautet:

Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit!

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit

§ 4 Abs. 1 + 2: Feststellung gleicher oder gleichwertiger Arbeit



Personalleiterin = Personalleiter

Bäckerin = Bäcker

Technikerin = Techniker

Assistentin = Assistent



Personalleiterin ? IT-Leiter

Bäckereifachverkäuferin ? Bäcker

Erzieherin ? Techniker

Assistentin ? Facharbeiter

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit

§ 4 Abs. 1 + 2: Feststellung gleicher oder gleichwertiger Arbeit



identische oder gleichartige
Tätigkeiten an verschiedenen
oder nacheinander an denselben
Arbeitsplätzen
(§ 4 Abs. 1 EntgTranspG)



Beschäftigte sind unter Zugrundelegung einer
Gesamtzahl von Faktoren in vergleichbarer Si-
tuation, unter anderem hinsichtlich Art der Ar-
beit, Ausbildungsanforderungen, Arbeitsbedin-
gungen; entscheidend sind die tatsächlichen,
für die Tätigkeit wesentlichen Anforderungen,
unabhängig von den ausübenden Beschäftig-
ten und ihren Leistungen (§4 Abs. 2 EntgTranspG)

Zwei mögliche Formen der Entgeltbenachteiligung

1. Unmittelbare Entgeltbenachteiligung

(2) „... wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter **bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt** erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde.“

Beispiele:

- Bis in die 50er Jahre in Tarifverträgen: „Männer erhalten den Lohn xy, Frauen erhalten 15% weniger.“
- Nachfolgerin erhält niedrigeres Entgelt als Vorgänger bei unveränderten Tätigkeiten.
- Köchin erhält Tarifentgelt, Koch erhält 200 € mehr.



Zwei mögliche Formen der Entgeltbenachteiligung

2. Mittelbare Entgeltbenachteiligung

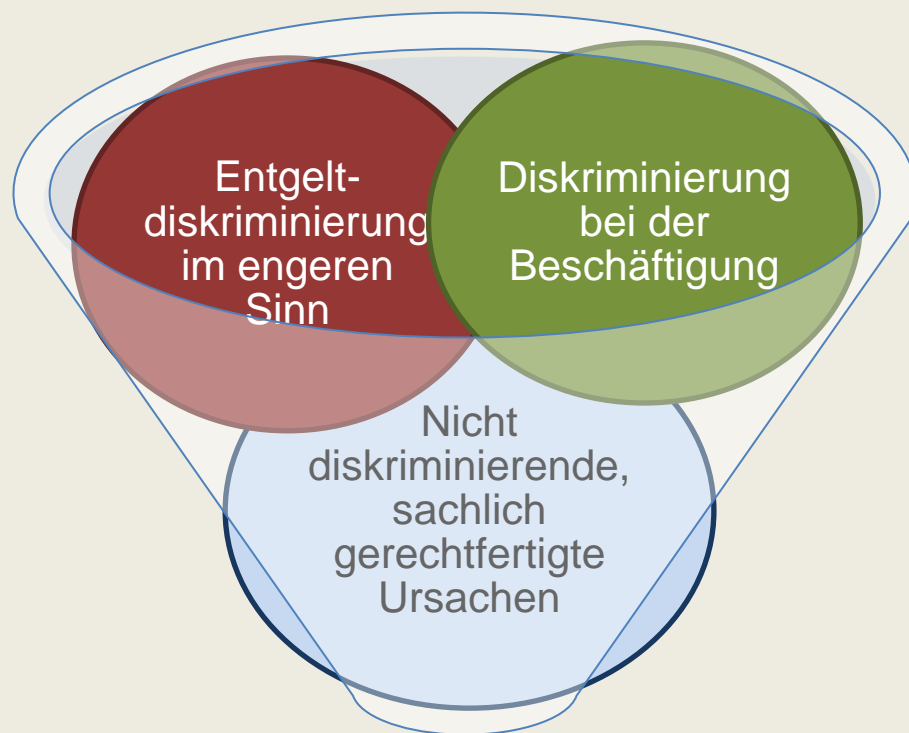
(3) „... wenn dem Anschein nach **neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren** Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise **benachteiligen** können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. ...“

Vom Ergebnis her
benachteiligend

Beispiele:

- Keine Altersversorgung für Teilzeitkräfte (Bilka-Fall)
- (überwiegend weibliches) Reinigungs- und Küchenpersonal erhält kein „Weihnachtsgeld“.
- Typische Anforderungen und Belastungen an frauendominierten Arbeitsplätzen werden nicht berücksichtigt.

Entgeltlücke und Entgeltbenachteiligung



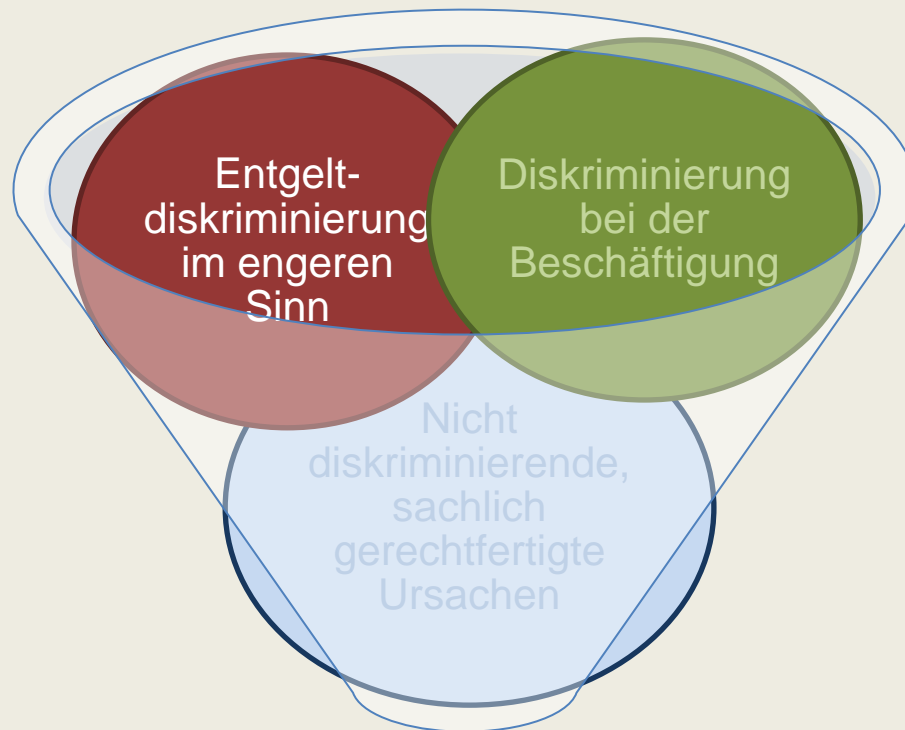
Entgeltunterschiede
(Entgeltlücke, Gender Pay Gap)

- Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen
- Zugang zu betrieblicher Weiterbildung
- Zugang zu höher bezahlten (Führungs-) Positionen
- Einschränkungen und Unterbrechungen des Erwerbslebens
- Arbeitsmarktsegmentation und Unterbewertung weiblicher Arbeit

Verrichtung ungleicher oder ungleichwertiger Arbeit

Unmittelbare oder mittelbare Verletzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes:
Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit

Entgeltlücke und Entgeltbenachteiligung



Entgeltunterschiede
(Entgeltlücke, Gender Pay Gap)

- Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen
- Zugang zu betrieblicher Weiterbildung
- Zugang zu höher bezahlten (Führungs-) Positionen
- Einschränkungen und Unterbrechungen des Erwerbslebens
- Arbeitsmarktsegmentation und Unterbewertung weiblicher Arbeit

Verrichtung ungleicher oder ungleichwertiger Arbeit

Unmittelbare oder mittelbare Verletzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes:
Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit

Um gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu gewährleisten, muss ein **Entgeltsystem als Ganzes** und auch in den **einzelnen Entgeltbestandteilen** eine **Benachteiligung wegen des Geschlechts ausschließen**.

Insbesondere müssen **folgende Anforderungen** erfüllt werden (§ 4 Abs. 4 EntgTranspG):

Ein Entgeltsystem muss:

1. „die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigen,
2. auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen,
3. die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten sowie
4. insgesamt durchschaubar sein.“

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit

- Diese Anforderungen zu erfüllen, liegt zunächst in der Verantwortung der Tarifpartner, dann in den Händen der Betriebsparteien (betriebliche Umsetzung).
- Dafür steht auch § 6 EntgTranspG:
„(1) Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und die betrieblichen Interessenvertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitzuwirken.“
- **Im Übrigen gelten die folgenden Bestimmungen:**
§ 8 EntgTranspG: Unwirksamkeit von Vereinbarungen
(1) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen § 3 oder § 7 verstoßen, sind unwirksam.
§ 7 AGG Benachteiligungsverbot
(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

Rechtliche Anforderungen an betriebliche Prüfungen



§ 17 EntgTranspG: Betriebliche Prüfverfahren

- Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten
 - Mögliche Orientierung auch für kleinere und öffentliche Arbeitgeber
- **Regelmäßige** Prüfung von **Entgeltregelungen** und die **verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile** sowie deren Anwendung
- auf die Einhaltung des **Entgeltgleichheitsgebotes**
- in eigener **Verantwortung der Arbeitgeber** mit Hilfe von Verfahren nach § 18 und unter **Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung**
 - hierzu Näheres in § 20 EntgTranspG
 - BR ist rechtzeitig und unter Vorlage erforderlicher Unterlagen über die Planung des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren

Rechtliche Anforderungen an betriebliche Prüfungen



§ 18 EntgTranspG: Durchführung betrieblicher Prüfverfahren

- (1) Alle Tätigkeiten sind einzubeziehen.
- (2) Elemente: Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht
 - Freie Wahl der Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren durch Arbeitgeber, aber Berücksichtigung der Mitwirkungsrechte und Anwendung valider statistischer Methoden
 - Aufschlüsselung nach Geschlecht, Schutz personenbezogener Daten
- (3) Analyse der aktuellen Entgeltregelungen, Entgeltbestandteile und Arbeitsbewertungsverfahren auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes
 - Überprüfung der Gleichwertigkeit nicht erforderlich bei gesetzlichen und tariflichen Regelungen (*notabene: auf betrieblicher Ebene!*)
- (4) Zusammenfassung von Bestandsaufnahme und Analyse, betriebsinterne Veröffentlichung (Kann-Vorschrift)

Prozessbezogene Überlegungen zur betrieblichen Prüfung

(1) Betriebliche Projektgruppe

- verschiedene Beteiligte mit unterschiedlichen Sichtweisen und neuen Argumenten
- Fachleute des Personalwesens, BR, Gleichstellung/Diversity, engagierte Führungskräfte und Beschäftigte
- Externe Begleitung und Beratung empfehlenswert

(2) Angemessener Umfang der Analysen

- Abhängig von der Anzahl der Entgeltbestandteile, kollektiven Regelungen, Datenverfügbarkeit
- Richtschnur: Kick Off, 2 – 4 Workshops, Abschluss, Bericht

(3) Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen, Controlling

- finanzielle Anpassungen, Trainings, Änderung der Regelungen, Informationen ...
- Professionelles Projektmanagement

(4) Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit

Prüfung durch Analyse der Entgeltstruktur

Entspricht eine ausschließliche Analyse der Entgeltstruktur den Anforderungen an eine betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit?

Nein, denn:

- Es wird nur das Entgelt analysiert, nicht die (gleiche oder gleichwertige) Arbeit, für die es gezahlt wird. Also kann keine Prüfung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit erfolgen.
- Entgeltregelungen, verschiedene Entgeltbestandteile und Arbeitsbewertungsverfahren (§ 18 EntgTranspG) werden nicht analysiert.
- **Allerdings:** Die Analysen können Hinweise für andere gleichstellungsrelevante Aspekte geben, wie z.B.
 - Einfluss von Teilzeit und Elternzeit auf die Entgelthöhe
 - Verteilung von Aufstiegschancen nach Geschlecht
 - Ausbildungsadäquater Einsatz von Frauen und Männern im Unternehmen

Entgeltgleichheit prüfen mit



Das Prüfungskonzept:

1. Die Prüfung knüpft am geltenden Recht an.
2. Die Prüfung setzt an der Arbeit (Tätigkeit, Stelle) an.
3. Jeder Entgeltbestandteil wird für sich geprüft.
4. Die Prüfung bezieht sich auf Entgeltpraxis und -regelungen.
5. Die Prüfung bezieht sich ausschließlich auf Entgeltdiskriminierung.
6. Die Prüfung setzt nicht an der (betrieblichen) Entgeltlücke an.

Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de

eg-check.de ist ein „Werkzeugkasten“ mit verschiedenen Prüfinstrumenten, die einzeln oder in Kombination nutzbar sind.

Entgeltbestandteile	Statistiken	Regelungs-Checks	Paarvergleiche
Anforderungsbezogenes Grundentgelt	Statistik Grundentgelt	Regelungs-Check Grundentgelt	Paarvergleich Grundentgelt Paarvergleich Gleichwertigkeit
Stufensteigerungen beim Grundentgelt	Statistik Stufensteigerung	Regelungs-Check Stufensteigerung	Paarvergleich Stufensteigerung
Leistungsvergütung	Statistik Leistungsvergütung	Regelungs-Check Leistungsvergütung	Paarvergleich Leistungsvergütung
Überstundenvergütung	Statistik Überstd.vergütung	Regelungs-Check Überstd.vergütung	Paarvergleich Überstundenvergütung
Erschwerniszuschläge	Statistik Erschwerniszuschl.	Regelungs-Check Erschwerniszuschl.	Paarvergleich Erschwerniszuschläge

Entgeltgleichheit prüfen mit



Beispiel: Statistik Grundentgelt (Auszug) Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit?

Arbeit Frauen/Männer			Entgelt Frauen/Männer			
Tätigkeit	Anzahl Stelleninhaber_innen		Frauenanteil in %	Entgeltgruppe	Anzahl Beschäftigter mit persönlicher Zulage	
	m	w			m	w
Kfm. Assistenz	2	5	71%	IV	2	0
Kfm. Sachbearbeitung						
Verkäufer_in						
Fachreferent_in						
Teamleitung						

Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit ?

Entgeltgleichheit prüfen mit eg = check.de

Beispiel: Statistik Grundentgelt (Auszug)
 Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit?

Arbeit Frauen/Männer			Entgelt Frauen/Männer			
Tätigkeit	Anzahl Stelleninhaber_innen		Frauenanteil in %	Entgeltgruppe	Anzahl Beschäftigter mit persönlicher Zulage	
	m	w			m	w
Leitung Personal		1	100%	VIII		0
Leitung Vertrieb	1		0%	IX	0	
...						

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ?

Entgeltgleichheit prüfen mit



Soll die Diskriminierungsfreiheit der Bewertung von Arbeit geprüft werden, stehen zwei Wege zur Verfügung:

1. Prüfen, ob die zugrundeliegende Regelung zur Arbeitsbewertung den rechtlichen Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung genügt
⇒ ⇒ **Regelungs-Check „Grundentgelt“**
2. Prüfen, ob zwei konkrete Arbeitsplätze gleichwertig sind, und zwar nach dem Maßstab eines diskriminierungsfreien Bewertungsverfahrens
⇒ ⇒ **Paarvergleich „Gleichwertigkeit“**

Entgeltgleichheit prüfen mit



Der Regelungs-Check „Grundentgelt“

- besteht aus 14 Fragen mit Erläuterungen
- zu den Bereichen:
 - Art der Bewertung der Tätigkeiten
 - Bewertungskriterien
 - Arbeitsbeschreibungen
 - Transparenz des Entgeltsystems
 - Zuordnung von Entgeltbeträgen zu Entgeltgruppen
- bewertet jede Frage für sich, ermittelt kein Endergebnis nach Art eines Tests

Entgeltgleichheit prüfen mit **eg = check.de**



Der Regelungs-Check „Grundentgelt“ (Auszug)

Frage	Erläuterung
<p>3. Zu den Bewertungskriterien:</p> <p>Ist durch das Verfahren der Arbeitsbewertung gewährleistet, dass alle Tätigkeiten, die von Frauen und Männern ausgeübt werden, nach gemeinsamen Kriterien bewertet werden?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p><i>Nach § 4 Abs. 4 S. 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 Tätigkeit eines Hausmeisters körperliche Belastungen berücksichtigt und bezahlt werden, nicht aber bei der Tätigkeit der Altenpflege, obwohl auch diese Tätigkeit durch körperliche Belastungen geprägt ist.</i></p>

Entgeltgleichheit prüfen mit



Der **Paarvergleich** zur Feststellung der **Gleichwertigkeit** von Tätigkeiten ...

- ist ein Excel-Fragebogen, mit dem zwei Vergleichstätigkeiten im Hinblick auf ihre Anforderungen bewertet werden.
- stellt die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten unabhängig vom geltenden Verfahren der Arbeitsbewertung fest.
- basiert auf geschlechtsneutralen, diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungsverfahren, wie z.B.
 - **Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch (ABAKABA)**
 - Verfahren der britischen **National Joint Councils (NJC)**
 - dem schwedischen Verfahren von **Harriman und Colm (HAC)**
 - Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Beispiele für die Prüfung auf der betrieblichen Ebene



Anforderungsarten des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten

Anforderungen an das Wissen und Können

- Fachkenntnisse und Fertigkeiten
- Fachbezogene Zusatzqualifikationen
- Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten
- Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis
- Planen und Organisieren
- Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen
- Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration

Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen

- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen
- Belastende psycho-soziale Bedingungen

Anforderungen an Verantwortung

- Verantwortung für Geld und Sachwerte
- Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit
- Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung
- Verantwortung für die Umwelt

Physische Anforderungen

- Anforderungen an die Körperkraft
- Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane
- Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
- Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Beispiele für die Prüfung auf der betrieblichen Ebene

Beispiel 2: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Pflegefachkraft	Handwerker
1. ... an Wissen und Können	9	9
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	9	4
3. ... an Verantwortung	3	3
4. Physische Anforderungen	7	2
Summe der Punktwerte (Arbeitswert)	28	18

Quelle: Vertrauliche Daten aus einem Prüfprojekt

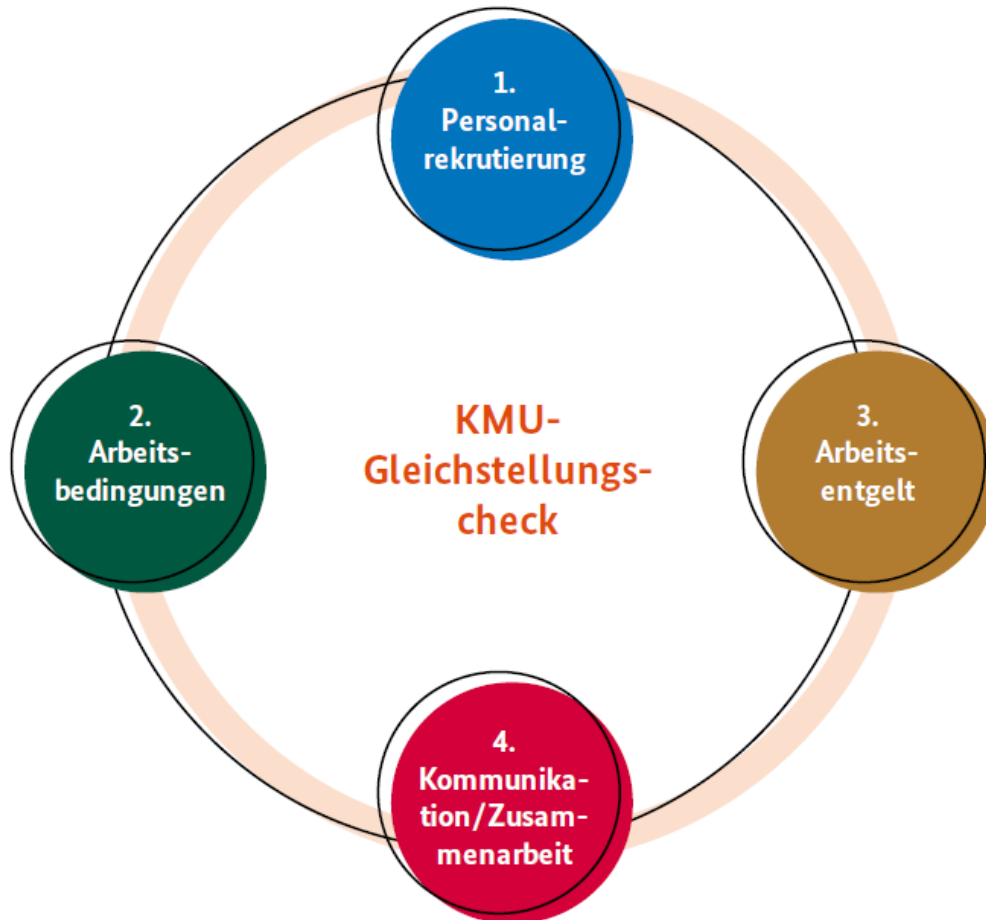
**Aktuelle Eingruppierung:
EG 7 : EG 7**

KMU-Gleichstellungsscheck: schnell und informativ



- Entwickelt in 2020 durch den Deutschen Juristinnenbund (Jochmann-Döll/Tondorf) für das BMFSFJ
- kostenloser Download und Druckversion, [BMFSFJ - Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen](#)

KMU-Gleichstellungsscheck: 20 Fragen aus 4 Prüfbereichen



- Start mit Bestandsaufnahme
- **4 Prüfbereiche mit jeweils 5 Fragen**
- Auswertungsbogen (Ampelkonzept)
- Zu jeder Frage gibt es ca. zwei Seiten Infoblätter
 - Worum geht's?
 - Wie ist die Rechtslage?
 - Was können Sie tun?
 - Weiterführendes
- Hinweise für die Anwendung in 5 Schritten

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich wünsche Ihnen noch eine anregende Veranstaltung!

Weitere Informationen zu meiner Arbeit finden Sie unter:

www.gefa-forschung-beratung.de

jochmann-doell@gefa-forschung-beratung.de