



Entgeltsystem-Checks

Check 1: Anforderungsbezogenes Grundentgelt

Für die Organisation:

(Unternehmen, Behörde, Verband ...)

Bearbeitet von:

(Projektgruppe, Kommission, Gremium ...)

Fachliche Begleitung:

(Fachliche externe Expertise, Moderation ...)

Datum:



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Grundlage aller Entgeltsystem-Checks sind Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)¹ und die Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970/EU (ETRL). Diese Rechtsgrundlagen regeln den Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit und betreffen sämtliche Entgeltbestandteile. Verboten sind dadurch unmittelbare und mittelbare Diskriminierung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts bei gleichen und auch bei verschiedenartigen Tätigkeiten, soweit diese gleichwertig sind.

Die rechtlichen Vorgaben verpflichten zur separaten Analyse jedes einzelnen Entgeltbestandteils. Jeder Entgeltbestandteil muss für sich genommen diskriminierungsfrei sein. Es ist keine Kompensation zwischen verschiedenen Entgeltbestandteilen möglich.

Es stehen weitere Entgeltsystem-Checks zur Verfügung, und zwar:

- Check 2: Stufensteigerungen
- Check 3: Leistungsvergütung
- Check 4: Alle weiteren monetären Entgeltbestandteile
- Check 5: Nicht-monetäre Entgeltbestandteile

Wichtige rechtliche Vorgaben

Aus den oben genannten europäischen und weiteren internationalen rechtlichen Grundlagen lassen sich folgende grundlegende Vorgaben für diskriminierungsfreie Entgeltsysteme und Entgeltstrukturen zusammenfassen:

- Das Entgeltsystem muss für alle Beschäftigten einheitlich sein, soweit es auf einer „einheitlichen Quelle“ beruht.
- Das Entgeltsystem muss transparent und möglichst präzise sein.
- Das Entgeltsystem ist insgesamt so beschaffen, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien ein Vergleich des Wertes unterschiedlicher Tätigkeiten innerhalb derselben Organisation möglich ist. Das Entgeltsystem muss es ermöglichen festzustellen, ob sich die Beschäftigten hinsichtlich des Wertes ihrer Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden.

Check 1 dient dazu, unmittelbare und mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts in den Regelungen zum Grundentgelt sichtbar zu machen.

Die Analyse mit dem Check 1 leistet zudem einen Beitrag zu Klarstellungen und Erläuterungen von bereitgestellten Daten und zu einer Antwort auf die Frage, ob Entgeltunterschiede durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien (Artikel 4 Absatz 4 ETRL) gerechtfertigt sind (vergleiche zur Rechtfertigungsmöglichkeit Artikel 9 Absatz 10, Artikel 10 Absatz 1 Buchstabe b) ETRL). Die Ergebnisse der Analyse geben Hinweise auf eine gegebenenfalls notwendige Korrektur von Entgeltsystemen und -strukturen. Dies kann Arbeitgebenden dabei helfen, Erläuterungspflichten nachzukommen und über Abhilfemaßnahmen zu entscheiden (Artikel 9 Absatz 10 ETRL). Entgeltsystem-Checks können zudem für die gemeinsame Entgeltbewertung nach Artikel 10 ETRL genutzt werden. Sie tragen dazu bei, für geschlechtsspezifische Verzerrungen in den Entgeltstrukturen und für Entgeltdiskriminierung zu sensibilisieren (Erwägungsgrund 39 ETRL) und sie wirksam und systematisch zu bekämpfen. Dies gilt für alle Regelungen zur Arbeitsbewertung und Eingruppierung, gleich auf welcher Ebene sie vereinbart wurden.

- Das Entgeltsystem gewährleistet, dass es keine geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zwischen Beschäftigten gibt, die gleiche oder gleichwertige Arbeit ausüben, es sei denn, diese Entgeltunterschiede sind durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt.
- Im Entgeltsystem sind die Kriterien für die Festlegung des Entgelts klar und eindeutig bestimmt. Beim anforderungsbezogenen Entgelt umfassen sie in jedem Fall „Kompetenzen“, „Belastungen“, „Verantwortung“ und „Arbeitsbedingungen“ sowie gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Dabei sind gegebenenfalls auch Faktoren aufzunehmen und adäquat zu bewerten, die für Tätigkeiten relevant sind, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, darunter etwa relevante soziale Kompetenzen.

¹ Zu den unterstrichenen Begriffen finden sich Erläuterungen im Leitfaden zu EG-Check im Abschnitt „Wichtige Begriffsdefinitionen“.

- Die Kriterien der Entgeltfindung stehen weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmenden.
- Nicht nur die Strukturen selbst sind diskriminierungsfrei, sondern ebenso ihre Anwendung. Eine objektive,

geschlechtsneutrale Anwendung schließt jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aus. Insbesondere dürfen relevante soziale Kompetenzen dabei nicht unterbewertet werden.

Hinweise zur Beantwortung der nachfolgenden Fragen

Da EG-Check ein beteiligungsorientiertes Verfahren der Selbstanalyse ist, beantworten Sie die Fragen der Entgelt-system-Checks idealerweise in einer Arbeits- oder Projektgruppe, Kommission beziehungsweise in Gemeinschaft mit anderen Akteur*innen. Diese können neben Vertreter*innen oder Beauftragten der*des Arbeitgebenden sowie Mitgliedern der Arbeitnehmendenvertretung (insbesondere Betriebs- oder Personalrat, gegebenenfalls Mitglieder eines Sprecherausschusses) auch Gleichstellungs- oder Diversity-beauftragte, gegebenenfalls Gleichbehandlungsstellen, Vertreter*innen von Gewerkschaften und/oder Arbeitgeberverbänden sowie gegebenenfalls Sachverständige sein. Eine externe fachlich-inhaltliche Begleitung ist empfehlenswert.

Bitte nehmen Sie zu jeder Frage mit „**Ja**“ oder „**Nein**“ eine abschließende Bewertung vor. Beschreiben und begründen Sie Ihre Antwort in der Rubrik „**Erläuterung**“. Zugrunde liegende Regelungen sind aufzuführen.

Am Schluss des Fragebogens werden Sie um ein abschließendes begründetes **Fazit** gebeten. Dies erleichtert es Ihnen, eine Gesamtbewertung vorzunehmen und eine Antwort

auf die Frage zu finden, ob Entgeltunterschiede durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sind („Rechtfertigungsprüfung“, vergleiche Artikel 9 Absatz 10 und Artikel 10 Absatz 2 ETRL). Das Fazit fasst das Ergebnis Ihrer Analyse als Vorbereitung einer etwa erforderlichen Abhilfe nach Artikel 9 Absatz 10 ETRL beziehungsweise als Vorbereitung einer etwa erforderlichen gemeinsamen Entgeltbewertung nach Artikel 10 ETRL zusammen. Korrekturbedarf soll durch das Fazit sichtbar werden.

Auf der Grundlage des Fazits vereinbaren Sie im nächsten Schritt, welche **Maßnahmen** für die Zukunft Abhilfe und Korrektur im Sinne der Entgeltgleichheit bewirken werden. Dokumentieren Sie dies in der dafür vorgesehenen Rubrik. Halten Sie ebenfalls fest, wie Sie eine nachhaltige Umsetzung der Maßnahmen gewährleisten. Solche Anforderungen gelten auch im Rahmen einer gegebenenfalls erforderlichen gemeinsamen Entgeltbewertung (Artikel 10 Absatz 2 und Absatz 4 ETRL).

Zur Einheitlichkeit der Regelungen

1. Werden alle Tätigkeiten in einem einheitlichen System mit gemeinsamen Kriterien bewertet?

Entspringen Entgeltstrukturen derselben „Quelle“, dürfen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit weibliche und männliche Beschäftigte im Entgeltsystem nicht ohne Rechtfertigung unterschiedlich behandelt werden. Eine einheitliche Quelle besteht nach Artikel 19 Absatz 1 ETRL, wenn diese alle für den Vergleich zwischen Tätigkeiten von Arbeitnehmenden relevanten Elemente des Entgelts festlegt. Dies kann der Fall sein, wenn Entgeltbedingungen durch gesetzliche Bestimmungen oder Vereinbarungen geregelt werden, die sich auf für mehrere Arbeitgebende geltendes Entgelt beziehen, oder wenn die Bedingungen für mehr als eine Organisation oder mehr als einen Betrieb einer Holdinggesellschaft oder eines Konzerns zentral festgelegt werden (Erwägungsgrund 29 ETRL). Beispiele sind Vertragsparteien von Haus- oder Flächentarifverträgen, Betriebsparteien bei Entgeltsystemen in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitgebende selbst bei einseitig gesetzten Entgeltsystemen.

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit kann nur durch ein einheitlich für alle betroffenen Beschäftigtengruppen gleichermaßen geltendes Entgeltsystem zur Eingruppierung mit für alle Tätigkeiten gleichermaßen geltenden Kriterien gewährleistet werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass im Sinn von Artikel 4 Absatz 4 ETRL beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmenden im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden. Anderenfalls ist das Entgeltsystem intransparent.

Ein Unterschied im Entgelt kann beispielsweise nicht damit gerechtfertigt werden, dass bei je nach Berufsgruppe getrennten Verhandlungen derselben Tarifvertragsparteien je für sich genommen keine Diskriminierung vorliege (vergleiche EuGH, 27. Oktober 1993 – C-127/92 – „Enderby“, Rn. 22). Dabei ist es unerheblich, ob völlig getrennte Tarifverträge vereinbart werden oder verschiedene Abschnitte eines Tarifvertrags für verschiedene Beschäftigtengruppen gelten sollen.

In der Praxis bedeutet dies demnach, dass

- bei einheitlicher Quelle die Tätigkeiten innerhalb des Geltungsbereichs nach einem einheitlichen, für alle Tätigkeiten zutreffenden System der Arbeitsbewertung bewertet werden müssen, da ansonsten eine etwaige Benachteiligung aufgrund des Geschlechts nicht nachprüfbar wäre;
- die Anforderung gemeinsamer Kriterien nicht erfüllt ist, wenn in einem Entgeltsystem im Pflegebereich körperliche Belastungen bei der Bewertung der (überwiegend männlich besetzten) Hausmeistertätigkeit berücksichtigt und bezahlt werden, nicht aber bei (überwiegend weiblich besetzten) Tätigkeiten in der Pflege, obwohl auch diese Tätigkeiten durch körperliche Belastungen geprägt sind.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

2. Ist gewährleistet, dass die Bewertung der Tätigkeiten mittels eines Verfahrens der Arbeitsbewertung erfolgt?

Die Entgelte der Beschäftigten werden in der Praxis nicht immer systematisch mithilfe eines Arbeitsbewertungs-systems ermittelt, sie werden mitunter nach einer freien Einschätzung subjektiv oder auch (interessen-)politisch gesetzt. Eine solche Praxis eröffnet Spielräume, durch die subjektive Bewertungen von Arbeitstätigkeiten und Geschlechterstereotype Einfluss auf die Entgeltfindung erhalten können. Dies wäre auch der Fall, wenn nicht durchgängig, das heißt nur für einen Teil der Tätigkeiten, ein Verfahren der Arbeitsbewertung angewendet würde.

Ob ein gegebenenfalls vorhandenes Arbeitsbewertungsverfahren dem Grundsatz der Entgeltgleichheit und insbesondere den Anforderungen der ETRL entspricht, werden erst die folgenden Fragen zeigen.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zu den Kriterien für das Grundentgelt

3. Enthält das Bewertungssystem ausschließlich objektive Kriterien, und zwar konkret jedenfalls die Kriterien Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen?

Nach Artikel 4 Absatz 4 ETRL müssen Entgeltstrukturen so beschaffen sein, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien beurteilt werden kann, ob der Wert der Arbeit vergleichbar ist. Die Kriterien für die Bewertung von Tätigkeiten dürfen weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Beschäftigten stehen. Die Kriterien umfassen jedenfalls Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Sie müssen durch das Bewertungssystem noch weiter konkretisiert werden, wie es beispielsweise im GleichWertCheck erfolgt. Die Bewertung dieser notwendigen Vielzahl objektiver Kriterien ist im Rahmen eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens eher möglich als in summarischen Arbeitsbewertungsverfahren.

Problematisch ist es, wenn Entgeltsysteme nur Tätigkeits- oder Berufsbezeichnungen benennen (zum Beispiel Schreibkraft, Einkäufer*in, IT-Techniker*in) oder einzelne Aufgaben aufführen (zum Beispiel Bearbeiten von Anfragen, Beraten von Kund*innen) und ihnen bestimmte Entgelte zuordnen, ohne anhand objektiver Kriterien zu begründen, wie das Entgelt zustande kommt. Es kommt außerdem vor, dass anstelle objektiv-sachlicher Kriterien Begriffe genutzt werden, die bereits Wertungen enthalten (zum Beispiel hochwertige Arbeiten, Arbeit an hochwertigsten Maschinen), ohne konkrete Kriterien dafür anzugeben, worauf diese Wertung beruht. Tätigkeits- oder Berufsbezeichnungen und wertende Begriffe können keine Auskunft über das tatsächliche Anforderungsniveau der Tätigkeiten geben. Solche objektiven Anforderungskriterien, die zudem messbar sind, sind der Maßstab, der es ermöglicht, inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten in ihrem Anforderungsniveau miteinander zu vergleichen und ihre Gleichwertigkeit diskriminierungsfrei zu überprüfen.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

4. Gibt es weitere relevante Kriterien, die nicht bereits durch die Kriterien Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen abgedeckt sind?

Der Grundsatz des gleichen Entgelts verlangt, dass die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt wird (EuGH, 1. Juli 1986 – C-237/85 – „Rummler“, Rn. 13). Dem entspricht es, dass es nach Artikel 4 Absatz 4 ETRL auf den Wert der Arbeit ankommt. Im Regelfall dürften die Faktoren Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen grundsätzlich – unabhängig vom Wirtschaftszweig – wesentlich und ausreichend für die Bewertung von Tätigkeiten sein (vergleiche Erwägungsgrund 26 ETRL).

Es kann aber auch sein, dass spezielle Anforderungen von Tätigkeiten damit nicht abgebildet wären. In solch einem Fall sind nach Artikel 4 Absatz 4 Satz 3 ETRL neben den genannten vier Kriterien auch gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren abzubilden, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind.

☐ Ja ☐ Nein

Falls ja: Ist sichergestellt, dass diese Kriterien im Entgeltsystem berücksichtigt sind?

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

5. Sind sämtliche relevanten Anforderungen sämtlicher Tätigkeiten im Entgeltsystem abgebildet?

Das System muss in seiner Gesamtheit eine gerechte Berücksichtigung aller tatsächlichen Tätigkeitsanforderungen ermöglichen (vergleiche EuGH, 1. Juli 1986 – C-237/85 – „Rummler“, Rn. 15f.). Insbesondere dürfen relevante soziale Kompetenzen dabei nicht außer Acht gelassen werden (Artikel 4 Absatz 4 EURL). Aber auch andere charakteristische Anforderungen von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten müssen angemessen bewertet werden, wie beispielsweise Verantwortung für Menschen, Belastungen durch Bewegungspräzision oder psychosoziale Belastungen. Im Idealfall enthalten Stellenbeschreibungen sämtliche tatsächlich relevanten Anforderungen.

Tipp: Dafür, welche Anforderungen relevant sind, können – neben guten, geschlechtsneutralen Stellenbeschreibungen – unter anderem Stellenanzeigen sowie Befragungen von Beschäftigten zu den Anforderungen ihrer Tätigkeiten hilfreiche Hinweise geben.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

6. Ist Überschneidungsfreiheit sichergestellt?

Die gleiche Anforderung darf nicht durch zwei Kriterien erfasst werden. Bei der Auswahl der Anforderungskriterien muss darauf geachtet werden, dass die Kriterien nicht ähnliche Sachverhalte erfassen. Wenn ein und derselbe Sachverhalt unter verschiedenen Bezeichnungen in die Bewertung eingeht, wird er doppelt bewertet und erhält gegenüber anderen Kriterien ein unangemessen hohes Gewicht. Begünstigt würden dadurch bestimmte Beschäftigtengruppen, für deren Tätigkeit dieses Kriterium große Bedeutung hat.

Zum Beispiel käme es zu einer doppelten Bewertung, wenn einerseits die „Fähigkeit zur Handhabung von schwerem Gerät“ als Subfaktor der Kompetenz und gleichzeitig das „Bewegen schwerer Gegenstände“ als Belastung gezählt würden. Ähnliche Sachverhalte betreffen zum Beispiel auch die Kriterien Verantwortung und Selbstständigkeit.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

7. Finden sämtliche Kriterien bei der Bewertung sämtlicher Tätigkeiten gleichermaßen Anwendung?

Alle Kriterien, die im Rahmen eines Entgeltsystems zur Bewertung von Anforderungen herangezogen werden, müssen systematisch bei allen Tätigkeiten in der Bewertung gleichermaßen berücksichtigt werden. Durch das Bewertungssystem darf nicht von vornherein unterstellt werden, dass bestimmte Anforderungen bei einigen Tätigkeiten nicht relevant seien. Jedes Kriterium muss für jede Tätigkeit bewertbar sein und so in das Bewertungsergebnis einfließen können.

Zu vermeiden ist beispielsweise, Kriterien so zu verbinden, dass einige erst relevant werden können, wenn zuvor oder gleichzeitig ein anderes Kriterium erfüllt ist. Würde etwa Verantwortung nur dann bewertet werden, wenn für die Tätigkeit auch besondere Fachkenntnisse erforderlich sind, würde Verantwortung bei Tätigkeiten mit geringeren Anforderungen an Fachkenntnisse nicht bewertet und bezahlt werden. Dies würde außerdem dazu führen, dass nicht für alle Tätigkeiten einheitlich die gleichen Kriterien angewendet werden.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

8. Ist gewährleistet, dass sämtliche Kriterien einen angemessenen Platz im Bewertungssystem erhalten und dass sie adäquat und nachvollziehbar gewichtet sind?

Um zu gewährleisten, dass bei einem Arbeitsbewertungssystem eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist, müssen die einzelnen Differenzierungskriterien auch diskriminierungsfrei gewichtet werden (§ 4 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 EntgTranspG 2017). Es genügt also nicht, dass objektive Kriterien vorhanden sind. Sie müssen auch einen adäquaten Platz im Gesamtsystem der Bewertung finden, damit das System in seiner Gesamtheit nicht diskriminierend ist (so im Ergebnis auch EuGH, 1. Juli 1986 – C-237/85 – „Rummler“, Rn. 15f.). Eine diskriminierende Anwendung kann vorliegen, wenn Kriterien, die auf überwiegend von Beschäftigten eines Geschlechts ausgeübte Tätigkeiten zutreffen, unverhältnismäßig gering gewichtet sind.

Nach Artikel 4 Absatz 4 Satz 5 ETRL dürfen insbesondere relevante soziale Kompetenzen nicht unterbewertet werden. Hintergrund dieser expliziten Erwähnung ist, dass diese Anforderungen bei vielen Tätigkeiten, insbesondere in personenbezogenen Dienstleistungen der Gesundheitsversorgung, Reinigung, Kinderbetreuung, Sozialfürsorge und häuslichen Pflege, typischerweise gestellt werden (vergleiche etwa Erwägungsgrund 13 ETRL). Würden sie bei der Entgeltfindung nicht berücksichtigt, würden diese Tätigkeiten strukturell unterbewertet. Da sie, statistisch gesehen, überwiegend von Frauen ausgeübt werden, kann im Ergebnis eine mittelbare Benachteiligung vorliegen.

Nur wenn Gewichtungen transparent und nachvollziehbar angegeben sind, können ihre Angemessenheit und Diskriminierungsfreiheit beurteilt werden. Dies ist der Sache nach nur bei analytischen Arbeitsbewertungsverfahren möglich. Summarische Arbeitsbewertungsverfahren können diese Anforderung in der Regel nicht erfüllen.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

9. Sind die Kriterien diskriminierungsfrei und eindeutig beschrieben, sodass verschiedene Personen zu den gleichen Bewertungsergebnissen kommen?

Diese Frage thematisiert drei Aspekte:

1. Die Anforderungskriterien müssen diskriminierungsfrei definiert werden. Zum Beispiel darf Verantwortung nicht nur als „Führungsverantwortung“ oder Belastung nur als „dynamische Muskelbelastung“ ausgelegt werden, wenn zugleich andere Arten von Verantwortung, zum Beispiel für Menschen, oder psychische Belastungen für andere, gegebenenfalls frauendominierte Tätigkeiten relevant sind.
2. Die Anforderungskriterien müssen im Entgeltsystem so eindeutig und präzise beschrieben sein, dass Spielräume für eine etwa geschlechterstereotype Anwendung des Systems in der Praxis ausgeschlossen werden.
3. Auch die Anforderungsstufen bedürfen einer diskriminierungsfreien Definition. Vage Begriffe (zum Beispiel „niedrig“ und „hoch“) genügen nicht, vielmehr müssen die Stufen so präzise wie möglich beschrieben werden, damit klar ist, wann zum Beispiel fachliche Anforderungen oder Verantwortung hoch und wann sie niedrig einzustufen sind. Nur so kann eine einheitliche Bewertung gewährleistet werden. Zu vermeiden sind Interpretationsspielräume bei der Bewertung, da sie zuungunsten eines Geschlechts wirken können. Beispiele: schwierige Tätigkeit, besondere Bedeutung der Tätigkeit, besondere Belastungen unterschiedlicher Art.

☐ Ja

☐ Nein

Erläuterung:

10. Ist sichergestellt, dass der Bewertung auf betrieblicher Ebene geschlechtsneutrale Stellenbeschreibungen zugrunde liegen?

Eine geschlechtsneutrale Stellenbeschreibung sollte immer die Grundlage der Arbeitsbewertung in der Anwendung des Entgeltsystems sein, denn was nicht umfassend und exakt beschrieben ist, wird meist auch nicht in die Bewertung einfließen. Und was nicht bewertet wird, wird meist auch nicht bezahlt.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

11. Ist das Entgeltsystem insgesamt transparent?

Gegenstand der ETRL ist, den Grundsatz der Entgeltgleichheit insbesondere durch Entgelttransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen zu stärken (Artikel 1 ETRL, vergleiche auch Erwägungsgrund 11 ETRL). Es muss überprüfbar sein, worauf Unterschiede beim Entgelt beruhen; Entgeltsysteme müssen nachvollziehbar und durchschaubar sein. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied, dass der Arbeitgeber bei fehlender Durchschaubarkeit den Nachweis zu führen hat, „dass seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist“ (EuGH, 17. Oktober 1989 – C-109/88 – „Danfoss“, Rn. 16).

Wegen des besonderen Stellenwerts der Transparenz soll mit dieser Frage eine zusammenfassende Beurteilung vorgenommen werden, ob das Entgeltsystem insgesamt als transparent anzusehen ist. Dabei ist es hilfreich, einige der bereits beantworteten Fragen unter diesem Gesichtspunkt Revue passieren zu lassen.

So ist das Gebot der Transparenz beispielsweise nicht erfüllt, wenn

- systematische Kriterien für die Begründung und Differenzierung der Entgelte gänzlich fehlen (Frage 2) oder nicht umfassend sind (Frage 5),
- die Kriterien nicht objektiv sind (Frage 3),
- Definitionen der Kriterien und ihre Ausprägungsgrade vage und interpretationsbedürftig sind (Frage 9) oder
- die Kriterien nicht nachvollziehbar gewichtet sind (Frage 8).

☐ Ja

☐ Nein

Erläuterung:

Zu den Entgeltbeträgen

12. Sieht das Entgeltsystem unterschiedliche Entgelttabellen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen vor?

Mit Entgelttabellen sind Tabellen, Listen oder andere Aufzählungen der Entgeltbeträge gemeint. Nur eine einheitliche Tabelle bei einem einheitlichen Entgeltsystem kann den rechtlichen Anforderungen genügen.

Gibt es beispielsweise unterschiedliche Tabellen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen (etwa in Produktion und Verwaltung, Pflege und Technik), wird der Grundsatz der Entgeltgleichheit in mehrfacher Weise unterlaufen. Sie erschweren die für die Prüfung der Entgeltgleichheit erforderlichen Vergleiche der Entgelte zwischen Beschäftigten und der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten. Transparenz als Voraussetzung der Prüfung und Sicherstellung der Entgeltgleichheit ist bei unterschiedlichen Entgelttabellen (innerhalb eines Entgeltsystems) nicht gegeben. Dies gilt unabhängig davon, ob das Entgeltsystem ansonsten für alle Beschäftigten einheitlich und transparent ist.

Darüber hinaus kann sich eine Benachteiligung beim Entgelt dadurch einstellen, dass die Entgelttabellen mit den ungünstigeren Entgeltregelungen überwiegend für Beschäftigte eines Geschlechts gelten.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

13. Entsprechen die Abstände zwischen den zugeordneten Entgeltbeträgen der ermittelten Wertigkeit der Arbeit?

Diese Frage zielt auf eine geschlechtergerechte Gestaltung des Entgeltgefüges, beispielsweise in Tabellen, Listen oder anderen Aufzählungen der Entgeltbeträge. Die ermittelte Wertigkeit der jeweiligen Tätigkeit sollte dem zugeordneten Entgeltbetrag entsprechen.

Wird ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren genutzt, wird die Wertigkeit einer Tätigkeit in einem mathematischen Wert (Punktwert) ausgedrückt. Dieser Wert kann entweder direkt mit einem Entgeltbetrag pro Punkt multipliziert werden oder es werden Cluster von Punktwerten gebildet, denen eine Entgeltgruppe zugeordnet wird. Eine Benachteiligung kann beispielsweise dann entstehen, wenn die Cluster so gebildet werden, dass ähnlich hohe Arbeitswerte von frauendominierten Tätigkeiten einer niedrigeren Entgeltgruppe, die nur geringfügig höheren Arbeitswerte von männerdominierten Tätigkeiten jedoch der höheren Entgeltgruppe zugeordnet werden.

Bei dieser Frage zeigen sich die grundlegenden Schwächen summarischer Arbeitsbewertungsverfahren. Werden sie genutzt, kann schon nicht überprüft werden, ob sich die Arbeitswerte und Entgeltbeträge in einer angemessenen und diskriminierungsfreien Relation zueinander befinden. Hier kann allenfalls überprüft werden, ob die Entgeltbeträge der Entgeltgruppen proportional ansteigen. Dabei könnte eine Benachteiligung vorliegen, wenn beispielsweise in niedrigen Entgeltgruppenbereichen die Entgelte unterproportional ansteigen, während sie in den höheren Bereichen überproportional wachsen, wenn gleichzeitig gilt, dass Frauen in den niedrigeren Entgeltgruppenbereichen überproportional vertreten sind.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Fazit und Maßnahmen

Die Antworten auf folgende Fragen zeigen, an welchen Stellen das Entgeltsystem bereits rechtskonforme Regelungen im Sinne der Entgeltgleichheit aufweist:

Die Antworten auf folgende Fragen zeigen, an welchen Stellen im Entgeltsystem Gefahren beziehungsweise Potenzial für geschlechtsbezogene Benachteiligungen und Handlungsbedarf bestehen:

Check 1 zum anforderungsbezogenen Grundentgelt ergibt folgendes **Fazit**:

Folgende **Maßnahmen** zur Abhilfe werden vorgeschlagen und in die Wege geleitet:

Frage	Probleme	Abhilfemaßnahmen