



Entgeltsystem-Checks

Check 2: Stufensteigerungen des Grundentgelts

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 1: Anforderungsbezogenes Grundentgelt
- 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 2 dient dazu, unmittelbare und mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts bei Stufensteigerungen des Grundentgelts sichtbar zu machen. Stufensteigerungen sind eine mögliche Form der Entgeltentwicklung im Sinne von Erwägungsgrund 35 ETRL.

Die Analyse mit dem Check 2 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 Entgeltentwicklung, 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.
- Die Kriterien der Entgeltfindung stehen weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmenden.
- Kriterien für die Entgeltentwicklung können nach Erwägungsgrund 35 ETRL unter anderem individuelle Leistung, Kompetenzentwicklung und Dienstalter sein (zum Kriterium der individuellen Leistung siehe Check 3 Leistungsvergütung).

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

- 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.

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. Wird für alle Tätigkeiten ein einheitliches System für die Zuordnung zu Stufen des Grundentgelts angewendet?

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.

Sind in einem Entgeltsystem, das auf einer einheitlichen Quelle beruht, Stufen des Grundentgeltbetrags vorgesehen, müssen sie nach einem einheitlichen System zugeordnet werden beziehungsweise nach einem einheitlichen System steigen. Ansonsten wäre eine etwaige Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oft nicht nachprüfbar. Bei einer Prüfung müssten verschiedene Aspekte betrachtet werden: Sowohl die Anzahl der Stufen als auch der Rhythmus ihres Ansteigens sowie die Steigerungsbeträge beziehungsweise Prozentsätze der Steigerungen müssen einheitlich sein.

Eine mittelbare Diskriminierung kann dann vorliegen, wenn Beschäftigtengruppen überwiegend eines Geschlechts (etwa im Pflegebereich) ungünstigere Steigerungen erfahren als Beschäftigtengruppen des anderen Geschlechts (etwa im handwerklich-technischen Bereich), beispielsweise durch eine geringere Anzahl von Stufen oder längere Rhythmen für eine Steigerung.

Auch unterschiedliche Regelungen für die unteren und oberen Entgeltgruppen können zu einer geschlechtsbezogenen mittelbaren Entgeltdiskriminierung führen, wenn die ungünstiger behandelten Entgeltgruppen überwiegend mit Beschäftigten eines Geschlechts besetzt sind.

Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigtengruppen unterschiedlichen Geschlechts kann durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sein. Bei der Prüfung einer solchen Rechtfertigung gelten strenge Maßstäbe (vergleiche etwa BAG, 15. Dezember 2016 – 8 AZR 454/15 – Rn. 23). Dabei kommt es auf das mit der Regelung verfolgte Ziel an. Besteht es etwa darin, pauschal eine angenommene bessere Arbeitsleistung infolge größerer Berufserfahrung zu honorieren, ist kein objektiver Grund ersichtlich, einige Tätigkeiten auszunehmen. Ausnahmen von den Bestimmungen einer Regelung können zudem deren Kohärenz beeinträchtigen und damit den angegebenen Zweck der Regelung konterkarieren (vergleiche BAG, 27. August 2020 – 8 AZR 62/19 – Rn. 76 ff.).

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zu den Kriterien für den Stufenaufstieg

2. Sieht die Regelung ein oder mehrere rechtskonforme Kriterien für Stufensteigerungen vor?

Kriterien für die Entgeltentwicklung können nach Erwägungsgrund 35 ETRL unter anderem individuelle Leistung, Kompetenzentwicklung und Dienstalter sein (zum Kriterium der individuellen Leistung siehe Check 3 Leistungsvergütung).

In der Praxis sind die Kriterien der Kompetenzentwicklung und des Dienstalters beispielsweise als „einschlägige Berufserfahrung“ sowie als „Dauer der Betriebszugehörigkeit“ oder „Anciennität“ zu finden. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) geht bisher davon aus, dass dadurch Arbeitnehmer*innen befähigt werden, ihre Arbeit besser zu verrichten (EuGH, 3. Oktober 2006 – C-17/05 – „Cadman“, Rn. 34, 40; 17. Oktober 1989 – C-109/88 – „Danfoss“, Rn. 24). Es stehe Arbeitgebenden deshalb frei, diese Kriterien beim Entgelt zu berücksichtigen, ohne dass deren Bedeutung für die Ausführung der übertragenen Aufgaben im Einzelnen begründet werden müsse.

Soweit eine Differenzierung nach der Dauer der „Betriebszugehörigkeit“ oder nach dem „Dienstalter“ vorgesehen ist, kann sich dies auf einige Beschäftigte nachteilig auswirken: einerseits mittelbar altersbenachteiligend, andererseits mittelbar geschlechtsbenachteiligend, soweit Frauen aufgrund von traditioneller familiärer Rollenverteilung und damit verbundenen längeren Familienphasen kürzere Zugehörigkeitszeiten zum Betrieb/zur Dienststelle aufweisen als Männer.

Soweit Entgeltsysteme in der Vergangenheit Stufensteigerungen nach dem Kriterium Lebensalter vorsahen, ist dies aus Gründen der Altersdiskriminierung nicht zulässig (§ 1 AGG; EuGH, 8. September 2011 – C-297/10 und C-298/10 – „Hennigs und Mai“, Rn. 78). Falls die bisherigen Regelungen der Differenzierung nach dem Lebensalter durch Regelungen einer Differenzierung nach beispielsweise „Berufserfahrung“ ersetzt worden sind, darf dies nicht zu einer Umgehung des Diskriminierungsverbots führen.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

3. Sieht die Regelung vor, dass der Stufenaufstieg (auch) nach „Leistung“ gehemmt oder beschleunigt werden kann?

Ein Vorziehen oder Hemmen des Stufenaufstiegs aufgrund der individuellen Leistung ist rechtlich zulässig, soweit dies auf diskriminierungsfreie Weise geschieht. Es gelten die gleichen Anforderungen an das Verfahren und die Kriterien wie bei der Leistungsvergütung (siehe Check 3 Leistungsvergütung).

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zu Kann-Bestimmungen und Ausnahmen

4. Enthält die Regelung Kann-Bestimmungen für die Anerkennung von Zeiten der Kompetenzentwicklung und des Dienstalters, die bei anderen Arbeitgebenden absolviert worden sind?

Wird einschlägige Berufserfahrung honoriert, muss konsequenterweise jede einschlägige Erfahrung in dem Beruf bei früheren öffentlichen wie privaten Arbeitgebenden berücksichtigt werden, da ansonsten ausschließlich die Betriebszugehörigkeit bewertet werden würde. Gelten hierbei Kann-Bestimmungen, eröffnet dies problematische Spielräume in der Anwendung der Regelung, denn mit ihnen wird es der jeweiligen Beurteilung der Entscheider*innen überlassen, ob entsprechende Zeiten bei anderen Arbeitgebenden anerkannt werden.

Besonders bedenklich ist es, wenn keine (klaren) Kriterien für die Beurteilung vorgegeben sind. Kann-Bestimmungen können dann dazu führen, dass durch die entstandenen Spielräume bei der Stufenzuordnung gleiche Sachverhalte (gleich lange Zeiten der Kompetenzentwicklung und des Dienstalters) ungleich behandelt werden, gegebenenfalls auch wegen des Geschlechts. Außerdem erhöhen Entscheidungsspielräume den Einfluss individueller Verhandlungen und des Verhandlungsgeschicks auf die Entgelthöhe, was nicht zu den objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien gehört, die Entgeltunterschiede rechtfertigen können. In solchen Fällen ist nämlich gerade nicht ausgeschlossen, dass das Geschlecht mitursächlich für die Vereinbarung der höheren Vergütung war (BAG, 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 – Rn. 56 f.). Zwar können benachteiligende Entgeltunterschiede durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien (Artikel 4 Absatz 4 EURL) gerechtfertigt sein, allerdings gelten bei der Prüfung einer Rechtfertigung strenge Maßstäbe (vergleiche etwa BAG, 15. Dezember 2016 – 8 AZR 454/15 – Rn. 23).

Aus den genannten Gründen sind Kann-Bestimmungen wegen ihres Diskriminierungspotenzials kritisch zu hinterfragen und möglichst zu vermeiden.

Wird einschlägige Berufserfahrung honoriert, sind auch Berufserfahrungszeiten im EU-Ausland zu beachten, da ansonsten eine Beeinträchtigung der Arbeitnehmerfreizügigkeit (gemäß Artikel 45 Absatz 1 AEUV) vorliegen kann (EuGH, 23. April 2020 – C-710/18 – „Land Niedersachsen“). Auch vergleichbare Berufserfahrung, die in freiberuflicher oder selbstständiger Tätigkeit erworben wurde, ist zu berücksichtigen.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

5. Ermöglicht die Regelung eine günstigere Stufenzuordnung im Falle eines Mangels an Bewerber*innen nach objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien?

Manche Regelungen sehen vor, dass bei einem Mangel an Bewerber*innen eine günstigere Einstufung vorgenommen werden kann. Dies kann dazu führen, dass (männliche und weibliche) Beschäftigte mit gleichwertiger Arbeit und gleich langer Berufserfahrung ungleich eingestuft und bezahlt werden. Ob dies gerechtfertigt ist, ist genau zu prüfen.

Unter bestimmten Bedingungen kann eine Benachteiligung rechtlich zulässig sein: Erstens muss der Mangel objektiv gegeben sein, das heißt, er darf beispielsweise nicht nur behauptet oder durch den*die Arbeitgeber*in selbst herbeigeführt sein (zum Beispiel durch das Verfahren oder den Inhalt der Ausschreibung). Zweitens muss es sich um eine aktuelle Knappheit in dem betreffenden Beruf handeln. Drittens muss bei der Ungleichbehandlung der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet werden (vergleiche EuGH, 27. Oktober 1993 – C-127/92 – „Enderby“, Rn. 29). Es kann etwa im Einzelfall zulässig sein, wenn Arbeitgebende auf eine höhere Entgeltforderung eingehen, um konkreten Personalgewinnungsschwierigkeiten zu begegnen (BAG, 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 – Rn. 51, 57). Haben sich mehrere Personen beworben, die dem Anforderungsprofil der Stelle genügen, spricht dies gegen eine Mangelsituation.

Die Regelung sollte eine einheitliche Handhabung der Ausnahmebestimmung garantieren, das heißt, sie sollte für alle Berufe gelten, in denen objektiv Personalknappheit am Arbeitsmarkt herrscht (nicht nur für bestimmte Berufe wie Tätigkeiten im IT- oder Ingenieurbereich).

Außerdem sollte die Regelung nicht als Kann-Bestimmung formuliert sein, denn dies eröffnet problematische Spielräume (vergleiche auch Frage 4). Vertragsfreiheit an sich ist keine Rechtfertigung für die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen (BAG, 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21). Insofern kann eine Verletzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit vorliegen, wenn Kann-Bestimmungen bei Einstellungen teilweise und überwiegend bei Beschäftigten eines Geschlechts genutzt werden, um das Entgelt auf Nachfrage zu verhandeln.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

6. Ermöglicht die Regelung eine günstigere Stufenzuordnung, um nach objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien „besonders qualifizierte Fachkräfte“ zu gewinnen oder zu halten?

Wenn eine günstigere Behandlung von männlich und weiblich dominierten Beschäftigtengruppen dadurch gerechtfertigt sein soll, besonders qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, müssen die Prüfkriterien der mittelbaren Diskriminierung angewandt werden: Wird hiermit ein rechtmäßiges Ziel verfolgt? Und ist das verwendete Mittel – das höhere Entgelt – angemessen und erforderlich, das heißt das einzige Mittel zur Erreichung des genannten Ziels?

Hinsichtlich der „Erforderlichkeit des Mittels“ ist auch zu prüfen, ob der*die Arbeitgebende anstelle der höheren Einstufung andere Mittel nutzen könnte, um besonders qualifiziertes Personal zu gewinnen, zum Beispiel einen unbefristeten Arbeitsvertrag, Vollzeitbeschäftigung, betriebliche Kinderbetreuung, Umzugsgeld. Auch diese Rahmenbedingungen können für Bewerber*innen attraktiv sein.

Dabei ist auch zu prüfen, ob die Regelung generell angewandt wird oder nur bei manchen (männerdominierten) Tätigkeiten. In letzterem Fall dürfte die Regelung bereits nicht geeignet sein, „besonders qualifizierte Fachkräfte“ zu gewinnen oder zu halten.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zu Stufensteigerungen bei Elternzeit und Teilzeit

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

Erworbene Rechte dürfen durch die Elternzeit nicht verloren gehen (§ 5 Absatz 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub vom 18. Juni 2009 als Anhang der Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EG). Danach muss eine vor Beginn der Elternzeit zurückgelegte Stufenlaufzeit nach der Wiederaufnahme der Tätigkeit uneingeschränkt erhalten bleiben und im Anschluss an die Elternzeit fortgesetzt werden (BAG, 22. Februar 2024 – 6 AZR 126/23 – Rn. 43) Deshalb dürfen Eltern nach Rückkehr aus der Elternzeit auch nicht niedriger eingestuft werden als bei Eintritt in die Elternzeit.

Darüber hinaus kann nach § 15 Absatz 2 Satz 6 BEEG der Anspruch auf Elternzeit nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden. Dieses Benachteiligungsverbot wird verletzt, wenn die Inanspruchnahme von Elternzeit nur bis zu einer Dauer von fünf Jahren als unschädlich angesehen wird und längere Unterbrechungszeiträume zu einer Rückstufung führen (BAG, 12. April 2016 – 6 AZR 731/13). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat betont, dass dies auch für tarifliche Regelungen gilt.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

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

Es kann diskriminierend sein, wenn bei Teilzeitbeschäftigten für den Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe längere Zeiten erforderlich sind als für Vollzeitbeschäftigte. Dies ist dann der Fall, wenn zu der erstgenannten Beschäftigtengruppe erheblich weniger Männer als Frauen gehören, es sei denn, die Regelung ist durch objektive Kriterien gerechtfertigt (EuGH, 7. Februar 1991 – C-184/89 – „Nimz“, Rn. 15). Dies kann analog auch für den Stufenaufstieg gelten. Eine pauschale Annahme, Vollzeitbeschäftigte gewännen schneller Fähigkeiten und Fertigkeiten oder hätten größeres Erfahrungswissen als Teilzeitbeschäftigte, ist nicht zutreffend. Wesentlich ist vielmehr, welche Beziehung zwischen der ausgeübten Tätigkeit und der Berufserfahrung besteht (vergleiche EuGH, 7. Februar 1991 – C-184/89 – „Nimz“, Rn. 14).

Es kann nicht abstrakt ein Mindestbeschäftigungsumfang in Höhe einer bestimmten Teilzeitquote festgelegt werden, weil damit ausschließlich an die Dauer der Arbeitszeit angeknüpft würde, was eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit darstellen und gegen § 4 Absatz 1 TzBfG verstoßen würde (BAG, 27. März 2014 – 6 AZR 571/12 – Rn. 32–34). Im Einzelfall könnte ein erheblicher Unterschied zwischen Vollzeit und Teilzeit beispielsweise bei sehr qualifizierten Tätigkeiten und ausgesprochen kurzer Beschäftigungsdauer gegeben sein (BAG, 27. März 2014 – 6 AZR 571/12 – Rn. 34).

☐ 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 2 zu Stufensteigerungen des Grundentgelts ergibt folgendes **Fazit**:

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

Frage	Probleme	Abhilfemaßnahmen