



Entgeltsystem-Checks

Check 3: Leistungsvergütung

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 2: Stufensteigerungen des Grundentgelts
- 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 grundlegende Vorgaben für diskriminierungsfreie Entgeltsysteme und Entgeltstrukturen zusammenfassen. Für das Leistungsentgelt gilt:

- Generell müssen Entgeltsysteme für alle Beschäftigten einheitlich sein, soweit sie auf einer „einheitlichen Quelle“ beruhen. Sie müssen transparent und möglichst präzise sein. Auch beim Leistungsentgelt kann der Grundsatz der Entgeltgleichheit am besten durch ein einheitliches und transparentes System gewährleistet werden.
- Das Entgeltsystem ist so beschaffen, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien ein Vergleich der von den Beschäftigten erbrachten Leistungen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit möglich ist.

Check 3 dient dazu, unmittelbare und mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts in den Regelungen zur Leistungsvergütung sichtbar zu machen.

Die Analyse mit dem Check 3 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 Leistungsvergütung, gleich auf welcher Ebene sie vereinbart wurden.

- Auch für Systeme der Leistungsbewertung sind die Vorgaben von Artikel 157 AEUV maßgebend (vergleiche auch EuGH, 31. Mai 1995 – C-400/93 – „Royal Copenhagen“, Rn. 15).
- 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.

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

- Arbeitnehmer*innen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, können laut Erwägungsgrund 17 ETRL auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler und vorurteilsfreier Kriterien wie Leistung und Kompetenz unterschiedlich vergütet werden. Kriterien für die Entgeltentwicklung können nach Erwägungsgrund 35 ETRL unter anderem individuelle Leistung, Kompetenzentwicklung und Dienstalter sein (zu den Kriterien Kompetenzentwicklung und Dienstalter siehe Check 2 Stufensteigerungen des Grundentgelts).
- 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.
- 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 Entgeltsystem-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 Diversitybeauftragte, 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 die Beschäftigten ein einheitliches System für das Leistungsentgelt 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.

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit kann auch beim Leistungsentgelt am besten durch ein gleichermaßen für alle betroffenen Beschäftigtengruppen geltendes einheitliches und transparentes System – hier der Leistungsbewertung – gewährleistet werden. Nur so kann sichergestellt und transparent nachvollzogen werden, dass die Leistung weiblicher und männlicher Beschäftigter (zum Beispiel überwiegend weiblicher Beschäftigter im Verwaltungsbereich und überwiegend männlicher Beschäftigter in der Produktion) in gleicher Situation diskriminierungsfrei honoriert wird. Die verwendeten Kriterien müssen gewährleisten, dass die Leistungen sowohl weiblicher als auch männlicher Beschäftigter bei unterschiedlichen Tätigkeiten adäquat abgebildet werden können, also nicht einseitig auf bestimmte Beschäftigtengruppen zugeschnitten sind.

Anmerkung zur Vorgehensweise:

Falls die Regelungen zum Leistungsentgelt nicht einheitlich für alle Beschäftigten sind, empfiehlt es sich, zunächst jede einzelne Regelung einer Prüfung zu unterziehen und im Anschluss daran die Regelungen vergleichend zu betrachten und zu prüfen, ob die unterschiedlichen Regelungen das Leistungsspektrum der Beschäftigten adäquat berücksichtigen und benachteiligungsfrei abbilden. Unterschiedliche Leistungsentgeltsysteme sollten nicht ohne objektive Rechtfertigung für eine weiblich oder männlich dominierte Beschäftigtengruppe ungünstiger gestaltet sein.

☐ Ja ☐ Nein

Falls nein: Es gibt verschiedene Regelungen für:

Nachfolgend wird folgende Regelung analysiert:

Erläuterung:

Zum Ausschluss und/oder zur Benachteiligung von bestimmten Beschäftigtengruppen

2. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen – überwiegend eines Geschlechts – aus dem Geltungsbereich der Regelung ausgeschlossen?

Es würde bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen, wenn eine Gruppe ausgeschlossen wäre, die überwiegend einem Geschlecht angehört, soweit für einen solchen Ausschluss keine Rechtfertigung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, vorliegt (vergleiche zu objektiven Faktoren EuGH, 31. Mai 1995 – C-400/93 – „Royal Copenhagen“, Rn. 41). Folgende Beschäftigtengruppen sind häufig überwiegend weiblich besetzt:

- Reinigungskräfte, Kantinenpersonal, Pflegekräfte, Beschäftigte in Sozial- und Erziehungsberufen sowie in der Gastronomie, Verkaufspersonal, Lehrpersonal
- Befristet Beschäftigte, beispielsweise als Saisonkräfte in der Gastronomie oder in Bäderbetrieben
- Teilzeitbeschäftigte, einschließlich geringfügig Beschäftigter
- Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen

Der Ausschluss befristet Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter oder bestimmter Berufsgruppen von einer Entgeltregelung stellt eine mittelbare Diskriminierung dar, wenn diese Beschäftigten überwiegend einem Geschlecht angehören und keine Rechtfertigung gegeben ist (vergleiche unter anderem EuGH, 9. September 1999 – C-281/97 – „Krüger“, Rn. 22).

Zudem enthalten § 4 TzBfG und die europäische Richtlinie 97/81/EG zu Teilzeitarbeit zusätzliche Diskriminierungsverbote beim Entgelt gegenüber Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten. Sie dürfen wegen der Teilzeitarbeit beziehungsweise der Befristung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsentgelt nicht schlechtergestellt werden als Vollzeitbeschäftigte. Zu den Teilzeitbeschäftigten zählen auch geringfügig Beschäftigte.

☐ Ja ☐ Nein

Falls ja: Um welche Beschäftigtengruppen handelt es sich?

Erläuterung:

3. Führt eine Stichtagsregelung zur Benachteiligung von Beschäftigtengruppen überwiegend eines Geschlechts?

Eine Stichtagsregelung nimmt Beschäftigte von der Zahlung von Leistungsentgelt aus, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag bereits beendet ist, oder gegebenenfalls auch, wenn es ruht. Die bis dahin erbrachten Leistungen werden nicht honoriert, auch nicht zeitanteilig.

Soweit von einer solchen Stichtagsregelung überwiegend Beschäftigte eines Geschlechts nachteilig betroffen sind, kann eine mittelbare Diskriminierung vorliegen. Ein Beispiel könnte unter Umständen ein Stichtag am 31. Oktober bei nur in den Sommermonaten beschäftigten Saisonkräften sein, soweit diese überwiegend einem Geschlecht angehören.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

4. Sieht die Regelung vor, dass Führungskräfte nach eigenem Ermessen vorschlagen, welche Beschäftigten Leistungsvergütung erhalten sollen?

Manche Vereinbarungen sehen keine systematische Leistungsfeststellung und -bewertung aller Beschäftigten vor, sondern überlassen es der jeweiligen Führungskraft, Empfänger*innen von Leistungsvergütung und die Höhe der Leistungsvergütung vorzuschlagen beziehungsweise nach eigenem Ermessen festzulegen. Eine solche Auswahlentscheidung beruht nicht auf transparenten Leistungsdaten, sondern auf subjektiven Einschätzungen. Sie können von individuellen Wertvorstellungen, Sympathien und Stereotypen geprägt sein und – je nach deren Ausprägung – zu Benachteiligung führen.

Ungleiche Chancen von Beschäftigten eines Geschlechts beim Leistungsentgelt könnten dabei unter anderem hinsichtlich der Höhe der Leistungsvergütung entstehen. Auch kann es zu mittelbarer Diskriminierung führen, soweit eine freie Ermessensentscheidung von Führungskräften dazu führt, dass Leistungsentgelt nur in überwiegend männlich dominierten Bereichen gezahlt wird, nicht aber in weiblich dominierten Bereichen.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

5. Wird der Kreis der Anspruchsberechtigten von vornherein durch einen Höchstprozentsatz oder andere Verteilungsvorgaben begrenzt?

Sähe die Regelung zum Beispiel vor, dass nur 30 Prozent der Beschäftigten ein Leistungsentgelt erhalten können, müsste gegebenenfalls eine Auswahlentscheidung getroffen werden, die nichts mit Leistung zu tun hat. Dabei könnten Stereotype wirksam werden, die sich zuungunsten eines Geschlechts auswirken, wie beispielsweise die Entscheidung, die Leistungsvergütung eher dem „männlichen Familiernährer“ zuzusprechen als der „weiblichen Hinzuverdienerin“.

Auch die Vorgabe von Normalverteilungen bei der Beurteilung der Leistungen (zum Beispiel nach der Gauß'schen Glocke) sowie die (auch unbewusste) Beeinflussung der Leistungsvergütung durch leistungsfremde Kriterien – wie die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Hierarchiestufe, Teilzeitarbeit, Anforderungen der Stelle oder ökonomische Interessenlagen – haben nichts mit der tatsächlich erbrachten Leistung zu tun. Sie können je nach den konkreten Umständen zur Benachteiligung der Beschäftigten überwiegend eines Geschlechts führen.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zu den verwendeten Kriterien für die Feststellung der Leistung

6. Nennt die Regelung Kriterien, nach denen die Leistung zu bewerten ist?

Nach der ETRL (unter anderem Artikel 4, Artikel 6 Absatz 1) und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (vergleiche EuGH, 31. Mai 1995 – C-400/93 – „Royal Copenhagen“, Rn.26, 28; 17. Oktober 1989 – C-109/88 – „Danfoss“, Rn. 13, 16) müssen alle Entgeltbestandteile so ausgestaltet sein, dass sie insgesamt transparent und durchschaubar sind, gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten und durch sie nicht die Arbeit von Beschäftigten eines Geschlechts unterbewertet wird. Ob diese Anforderungen eingehalten werden, kann nur überprüft werden, wenn die Regelung die Kriterien der Leistungsbewertung nennt. Soweit Kriterien fehlen, nach denen die erbrachte Leistung festgestellt und bewertet wird, ist das Leistungsentgeltsystem undurchschaubar und entspricht damit nicht den rechtlichen Anforderungen.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

7. Beziehen sich die Leistungskriterien oder -ziele auf objektive oder objektivierbare Arbeitsergebnisse?

Die Leistungsvergütung muss auf objektiven Kriterien der Leistungserbringung beruhen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vergleiche Artikel 6 Absatz 1 EURL).

Für die Feststellung der Leistung stehen verschiedene Methoden zur Verfügung, die sich hinsichtlich ihrer Zuverlässigkeit unterscheiden. Welche Leistung erbracht wurde, kann beispielsweise durch Zählen oder Messen objektiv festgestellt oder aber durch andere Nachweise, beispielsweise durch Belege, Dokumente oder Ereignisse, objektiviert werden. Schätzungen oder Befragungen anderer Personen sind nur unter besonderen Qualitätsvoraussetzungen zuverlässig.

Kriterien, die sich auf persönliche Eigenschaften von Beschäftigten beziehen, sind bereits deshalb problematisch, weil sie nicht die tatsächlich erbrachte Leistung messen. Darüber hinaus sind diese Eigenschaften lediglich beobachtbar und subjektiv einschätzbar und daher besonders diskriminierungsanfällig. Mit ihnen kann die Beurteilung durch stereotype Annahmen, von der Zugehörigkeit zu einem (anderen) Geschlecht, der Sympathie, sozialen Merkmalen oder anderen Ursachen für Beurteilungsfehler beeinflusst werden.

Es sollten zudem weitere Kriterien ausgeschlossen werden, die nichts mit der auszuübenden Tätigkeit zu tun haben (zum Beispiel äußeres Erscheinungsbild im Backoffice-Bereich, Loyalität gegenüber Vorgesetzten).

☐ Ja ☐ Nein ☐ Trifft nicht zu, da keine Leistungskriterien geregelt sind.

Erläuterung:

8. Sind die Kriterien abschließend verbindlich geregelt, sodass deutlich wird, welche Kriterien maßgebend und welche ausgeschlossen sind?

Eine verbindliche Regelung der Kriterien trägt zu einer einheitlichen Bewertung der Leistung von Frauen und Männern bei und entspricht dem Transparenzgebot (vergleiche EuGH, 31. Mai 1995 – C-400/93 – „Royal Copenhagen“, Rn. 26, 28; 17. Oktober 1989 – C-109/88 – „Danfoss“, Rn. 13, 16).

Wenn Leistungskriterien willkürlich hinzugefügt oder weggelassen werden können, kann dies (auch unbewusste) subjektive Verzerrungen ermöglichen, die sich zuungunsten der Angehörigen eines Geschlechts auswirken können. Beispielsweise, wenn ein Kriterium hinzugefügt würde, bei dem männlichen Beschäftigten häufig (stereotyp) sehr gute Leistungen zugeschrieben werden, ein anderes hingegen weggelassen würde, bei dem weiblichen Beschäftigten häufig (und ebenfalls stereotyp) sehr gute Leistungen zugeschrieben werden.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

9. Ist der Katalog der Leistungskriterien umfassend?

„Umfassend“ bedeutet, dass der Katalog der Leistungskriterien alle Leistungsaspekte berücksichtigt, die für die in der betreffenden Organisation erbrachten Leistungen prägend sind. Dabei dürfen neben beispielsweise ökonomischen, mentalen oder körperlichen Leistungsaspekten auch soziale Leistungsaspekte nicht außer Acht gelassen werden.

Die Leistung der Beschäftigten überwiegend eines Geschlechts kann unterbewertet sein, wenn beispielsweise Leistungskriterien, die für frauendominierte Tätigkeiten von Bedeutung sind, nicht berücksichtigt werden, dagegen Kriterien, die für männerdominierte Tätigkeiten relevant sind, im Kriterienkatalog enthalten sind. Um nicht in seiner Gesamtheit diskriminierend zu sein, muss das System, soweit die Art der Tätigkeiten es zulässt, auch Kriterien berücksichtigen, hinsichtlich derer Beschäftigte anderen Geschlechts besonders geeignet sein können (vergleiche EuGH, 1. Juli 1986 – C-237/85 – „Rummler“, Rn. 15).

☐ Ja ☐ Nein

Falls nein: Welche Kriterien oder Leistungsaspekte fehlen?

Erläuterung:

10. Gibt es unter den Kriterien solche, die von Beschäftigten mit Familienpflichten schlechter erfüllt werden können, beziehungsweise Kriterien, die derart ausgelegt werden können?

Sind Leistungskriterien von Beschäftigten mit Familienpflichten in Erziehung oder Pflege regelmäßig schwieriger zu erfüllen als für Beschäftigte ohne familiäre Verpflichtungen, trifft dies in der Regel überwiegend weibliche Beschäftigte nachteilig. Die Verwendung solcher Kriterien erfordert grundsätzlich eine Rechtfertigung durch objektive, geschlechtsneutrale Gründe.

Eine Benachteiligung kann beispielsweise beim Kriterium der „Flexibilität“ auftreten. Bei ihm ist zu unterscheiden, was darunter im konkreten Zusammenhang verstanden wird: Ist Flexibilität ein Qualitätsmerkmal der von den Beschäftigten geleisteten Arbeit, oder wird Flexibilität verstanden als Fähigkeit der Beschäftigten zur Anpassung an unterschiedliche Arbeitszeiten und -orte (EuGH, 17. Oktober 1989 – C-109/88 – „Danfoss“, Rn. 19)? Im ersten Fall – soweit es nämlich darum geht, die Qualität der von den Beschäftigten geleisteten Arbeit zu vergüten – ist das Kriterium der Flexibilität an sich geschlechtsneutral (EuGH, 17. Oktober 1989 – C-109/88 – „Danfoss“, Rn. 20). Allerdings sind stereotype Anwendungen in der Praxis zu vermeiden.

Im zweiten Fall kann das Kriterium Flexibilität weibliche Beschäftigte benachteiligen, soweit sie aufgrund der häufig ihnen obliegenden Aufgaben in Haushalt und Familie ihre Arbeitszeit weniger leicht als männliche Arbeitnehmer flexibel gestalten können (EuGH, 17. Oktober 1989 – C-109/88 – „Danfoss“, Rn. 21). Dann können Arbeitgebende das Kriterium der Flexibilität nur rechtfertigen, indem sie darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass diese Anpassungsfähigkeit für die Ausführung der übertragenen spezifischen Aufgaben von Bedeutung ist (EuGH, 17. Oktober 1989 – C-109/88 – „Danfoss“, Rn. 22).

Für Beschäftigte, die in Teilzeit arbeiten, gilt im Übrigen: Die Tatsache, dass sie in Teilzeit arbeiten, darf sich nicht (negativ) auf die Bewertung ihrer Leistung auswirken. Bewertet wird die Leistung, die innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbracht wird.

☐ Ja ☐ Nein

Falls ja: Welche?

Erläuterung:

11. Gibt es unter den Kriterien solche, die durch Geschlechterstereotype geprägt sind, das heißt, die im Vorurteil pauschal Frauen oder Männern als Stärken oder Schwächen zugeschrieben werden?

Die Leistungskriterien und ihre Definitionen müssen geschlechtsneutral sein (vergleiche Artikel 6 Absatz 2 ETRL) und dürfen nicht dazu führen, dass Beurteilungen von eventuell bestehenden Geschlechterstereotypen geprägt sind anstatt von den tatsächlich gezeigten Leistungen. Problematisch sind beispielsweise Kriterien wie Belastbarkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Abstraktionsvermögen, Entscheidungsfreude oder Kommunikationsfähigkeit.

Zum einen messen sie schon nicht die tatsächlich erbrachte Leistung, sondern betrachten nur Potenziale. Zum anderen stellen sie in der Anwendung ein Einfallstor für (immer noch vorhandene) Stereotype dar. Dem sollte durch entsprechende Formulierungen in der Definition und den Ausprägungsstufen sowie durch Sensibilisierung der Beurteilenden entgegengewirkt werden.

☐ Ja ☐ Nein

Falls ja: Welche?

Erläuterung:

12. Werden die Kriterien eindeutig definiert, sodass der subjektive Interpretationsspielraum von Beurteilenden gering ist?

Für jede Form der Leistungsvergütung gilt allgemein: Allen Personen, deren Leistung sich auf ihre Vergütung auswirkt, und allen Personen, die die gezeigte Leistung von anderen bewerten, muss klar sein, welche Kriterien hierbei anzulegen sind und was mit einem Kriterium konkret gemeint ist. Was im Hinblick auf ein Leistungskriterium als gute Leistung anzusehen ist, muss eindeutig beschrieben sein.

Kriterien, die Auslegungsspielräume eröffnen, beinhalten ein Risiko von geschlechtsbezogenen Beurteilungsverzerrungen und -fehlern, durch die insbesondere weibliche Beschäftigte benachteiligt werden können, deren Tätigkeit bei stereotyper Betrachtung unterstellt wird, wenig leistungsrelevant zu sein. Dies kann etwa Teilzeitbeschäftigte und Frauen in unteren Entgeltgruppen nachteilig treffen.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

13. Werden die Ausprägungsstufen eines Kriteriums eindeutig umschrieben, sodass wenig Spielraum für subjektive Deutungen vorhanden ist?

Was für die Definition der Kriterien gilt, trifft auch für die Definition ihrer Ausprägungsstufen zu. Die Ausprägungsstufen müssen möglichst eindeutig beschreiben, wie viele Ausprägungsstufen (auch: Leistungsniveaus) vorgesehen sind und welche Leistungen welcher Ausprägungsstufe zuzuordnen sind. Also beispielsweise, welche Leistung als gut, welche als sehr gut und welche als herausragend bei dem jeweiligen Kriterium gilt.

Lässt die Definition der Ausprägungsstufen Auslegungsspielräume offen, besteht auch hierdurch ein Risiko von Beurteilungsverzerrungen und -fehlern, durch die insbesondere weibliche Beschäftigte benachteiligt werden können, deren Tätigkeit bei stereotyper Betrachtung unterstellt wird, wenig leistungsrelevant zu sein. Dies kann etwa Teilzeitbeschäftigte und Frauen in unteren Entgeltgruppen nachteilig treffen.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zu den Verfahren der Leistungsfeststellung

14. Ist das anzuwendende Verfahren insgesamt transparent und diskriminierungsfrei?

Es muss nachvollziehbar und prüfbar sein, welches Verfahren für die Feststellung der erbrachten Leistung verwendet wurde, wie und welche Kriterien berücksichtigt wurden und worauf demzufolge Unterschiede beim Leistungsentgelt zurückzuführen sind. Arbeitgebende müssen daher über die Kriterien für die Festlegung der Entgelthöhe und ihrer Entgeltentwicklung informieren (vergleiche Artikel 6 Absatz 1 und Erwägungsgrund 35 ETRL).

Dabei gilt: Je größer die subjektiven Spielräume, die diese Kriterien bieten, desto geringer sind die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Leistungsfeststellung und umso größer ist das Diskriminierungspotenzial des Verfahrens.

- Freie Verfahren der Leistungseinschätzung geben keine verbindlichen Kriterien und keine näheren Regeln vor. Sie genügen den Anforderungen an Transparenz und Diskriminierungsfreiheit nicht.
- Merkmalorientierte Beurteilungsverfahren sehen ausschließlich eine subjektive Einschätzung von Merkmalen durch Vorgesetzte vor. Darüber hinaus beziehen sich die Merkmale nicht nur auf die Arbeitsergebnisse, sondern häufig auch auf Eigenschaften und Fähigkeiten von Beurteilten. Sie eröffnen Spielräume für leistungsfremde und nicht vorurteilsfreie stereotype Bewertungen, die zuungunsten eines Geschlechts wirken können.
- Aufgabenorientierte Beurteilungsverfahren sehen die Bewertung spezifischer Aufgaben nach vorab vereinbarten Kriterien und Stufen vor.
- Zielorientierte Verfahren (Zielvereinbarung mit Zielerreichungskontrolle) sehen die Bewertung der Erreichung spezifischer Ziele nach vorab vereinbarten Kriterien und Stufen vor.

Aufgaben- und zielorientierte Verfahren sind weniger anfällig für mittelbare Entgeltdiskriminierung als die anderen Verfahren, vorausgesetzt, sie enthalten objektive oder objektivierbare, geschlechtsneutrale Kriterien.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zum Leistungsmaßstab

15. Wird der angewendete Leistungsmaßstab offengelegt?

Nach Artikel 7 Absatz 1 ETRL müssen Arbeitgebende ihre Beschäftigten über die Kriterien für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhe und der Entgeltentwicklung informieren. Die Anforderung der Transparenz des Entgeltsystems bedeutet auch, dass Beschäftigte nachvollziehen können, wie viele Punkte, Prozente oder Geldbeträge für welche Leistung vergeben werden. Dies ist der Fall, wenn die Leistungsstufen eindeutig definiert und diesen Stufen Punkte, Prozente oder Geldbeträge eindeutig zugeordnet sind.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

16. Gewährleistet die Regelung, dass bei Frauen und Männern mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit der gleiche Leistungsmaßstab angewendet wird?

Üben Frauen und Männer die gleiche Tätigkeit aus, ist bei akkord- und weiteren ergebnisbezogenen Systemen die gleiche Maßeinheit anzuwenden (Artikel 157 Absatz 2 AEUV). Maßgeblich für den Leistungsmaßstab dürfen nur objektive, geschlechtsneutrale Faktoren sein. Dazu gehören weder das Potenzial einzelner Beschäftigter noch Aspekte der Personalentwicklung. Vielmehr kommt es auf die konkret erbrachte Leistung an.

Üben Frauen und Männer eine unterschiedliche, aber gleichwertige Tätigkeit aus, muss die Maßeinheit geeignet sein, ihnen gleich hohe Gesamtvergütungen zu gewährleisten, wenn entsprechende individuelle Leistungen gezeigt werden (EuGH, 31. Mai 1995 – C-400/93 – „Royal Copenhagen“, Rn. 23). Es ist davon auszugehen, dass dieser Grundsatz auf alle Formen der Leistungsmessung anwendbar ist.

Ein Beispiel: Wenn in einem Betrieb überwiegend männliche Beschäftigte in der Produktion arbeiten und überwiegend weibliche Beschäftigte Kundenanfragen beantworten, dann müssen beide Tätigkeiten bei einer vergleichbaren Leistungsanstrengung eine gleich hohe Verdienstchance haben. Der folgende fiktive Leistungsmaßstab könnte dies gewährleisten:

Für Tätigkeit 1 (männlich dominiert) gilt: „Produktion von x Stück = 3 Punkte“

Für Tätigkeit 2 (weiblich dominiert) gilt: „Bearbeitung von x Anfragen = 3 Punkte“

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

17. Sieht die Regelung Maßnahmen vor, durch die sichergestellt wird, dass der Leistungsmaßstab einheitlich verstanden und angewendet wird?

Nur wenn der Leistungsmaßstab von den Personen, die die Leistungserbringung festzustellen und zu bewerten haben, einheitlich verstanden und angewendet wird, ist gewährleistet, dass gleiche oder gleichwertige Leistungen gleich vergütet werden.

Ein einheitliches Verständnis darüber, welche Leistung für eine Leistungsvergütung (in bestimmter Höhe) gezeigt worden sein muss, kann nicht ohne Weiteres vorausgesetzt werden. Geeignete Maßnahmen zur Vereinheitlichung des Verständnisses des Leistungsmaßstabs sind beispielsweise Schulungen, Besprechungen oder Konferenzen, die einen Austausch über festgestellte Leistungen, vereinbarte Ziele und die zugeordneten Leistungsstufen systematisch ermöglichen. Auch die gemeinsame Analyse der statistischen Auswertung der Leistungsvergütung des vergangenen Leistungszeitraums kann hilfreich sein.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zur Berücksichtigung von Leistungsbedingungen

18. Gewährleistet die Regelung, dass die Leistungsbedingungen systematisch berücksichtigt werden?

Unterschiedliche Rahmenbedingungen zur Leistungserbringung an frauen- und männerdominierten Arbeitsplätzen (zum Beispiel hinsichtlich personeller Besetzung, Technik, anderer Bedingungen) müssen bei der Leistungsbewertung adäquat berücksichtigt werden. Ist dies nicht der Fall, führt dies dazu, dass trotz schlechterer Rahmenbedingungen gleiche Leistungsmaßstäbe angewendet werden, sodass es zu einer geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlung beim Leistungsentgelt kommen kann.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zu einzelvertraglichen Vereinbarungen

19. Wird ein Leistungsentgelt bereits vorab bei Einstellung festgesetzt?

Im Zeitpunkt der Einstellung lässt sich die Qualität der zukünftig tatsächlich erbrachten Leistungen (um die allein es gehen kann) nicht objektiv bestimmen (vergleiche auch EuGH, 26. Juni 2001 – C-381/99 – „Brunnhöfer“, Rn. 76–79). Dies ist erst während der konkreten Ausübung der Tätigkeit durch die Person möglich.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zur Berechnung des Leistungsentgelts

20. Gewährleistet die Regelung, dass bei einem auf das gesamte Jahr bezogenen Leistungsentgelt für dessen Berechnung die tatsächliche Jahresarbeitszeit pro rata temporis (zeitanteilig) zugrunde gelegt wird?

Mit dem Leistungsentgelt soll die erbrachte Arbeitsleistung zusätzlich vergütet werden. Falls das Leistungsentgelt nicht als monatliche Zulage, sondern als einmalige Zahlung einer Leistungsprämie am Ende eines (in der Regel jährlichen) Beurteilungszeitraums fällig wird, muss für die Höhe des Leistungsentgelts die geleistete Arbeitszeit im Beurteilungszeitraum pro rata temporis maßgeblich sein. Dies gilt auch für den Fall, dass Beschäftigte unterjährig von Vollzeit in Teilzeit wechseln. Sie würden benachteiligt, wenn auch die in Vollzeit erbrachte und zusätzlich zu honorierende Leistung nur zeitanteilig vergütet würde. Soweit in der Gruppe derer, die in Teilzeit wechseln, mehr Frauen als Männer vertreten sind, dürfte die unterschiedliche Behandlung eine mittelbare Geschlechtsdiskriminierung darstellen, die durch objektive Faktoren gerechtfertigt werden müsste, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Ist der Zweck des Leistungsentgelts, die vergangene Arbeitsleistung wertzuschätzen, ist eine Rechtfertigung nicht ersichtlich.

☐ Ja ☐ Nein ☐ Trifft nicht zu.

Erläuterung:

Zur Auswertung der Vergabepraxis

21. Ist geregelt, dass die Vergabepraxis für den zurückliegenden Bewertungszeitraum statistisch ausgewertet wird und Unterschiede zwischen den Geschlechtern ermittelt werden?

Eine regelmäßige Auswertung der Vergabepraxis ermöglicht es, Hinweise auf mögliche Ungleichbehandlung nach Geschlecht bei der Leistungsvergütung zu erkennen und im Weiteren detaillierter zu prüfen. Wenn eine geschlechtsbezogene Struktur der Leistungsvergütung dadurch transparent wird, kann dies ein Beitrag zur einheitlichen Anwendung des Leistungsmaßstabs und zur Sensibilisierung für Diskriminierungspotenziale sein.

Um entsprechende Anhaltspunkte zu erhalten, sollte die Statistik neben der Höhe der Leistungsvergütung und der Zahl der Empfänger*innen von Leistungsvergütung nach Geschlecht noch weitere aussagekräftige Merkmale erfassen. Hierzu zählen unter anderem die Unterscheidung nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, Elternzeit oder auch nach Unternehmensbereichen (vergleiche hierzu Statistik zur Leistungsvergütung).

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

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

Frage	Probleme	Abhilfemaßnahmen