



Entgeltsystem-Checks

Check 4: Alle weiteren monetären Entgeltbestandteile

Hier ausgefüllt für den Entgeltbestandteil:

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 verschiedenenartigen 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 3: Leistungsvergütung
- Check 5: Nicht-monetäre Entgeltbestandteile

Der vorliegende Check 4 dient dazu, unmittelbare und mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts in Regelungen zu weiteren Entgeltbestandteilen – die von den Checks 1, 2 und 3 noch nicht erfasst sind – sichtbar zu machen. Hierfür enthält Check 4 einen Fragenkatalog, mit dem alle weiteren monetären Entgeltbestandteile überprüft werden können. Für die Überprüfung nicht-monetärer Entgeltbestandteile (Sachleistungen) steht Check 5 zur Verfügung.

Wichtige rechtliche Vorgaben

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

- Generell müssen Entgeltsysteme für alle Beschäftigten einheitlich sein, soweit sie auf einer „einheitlichen Quelle“ beruhen. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit kann am besten durch ein einheitliches und transparentes System gewährleistet werden.

Zu den Entgeltbestandteilen im Sinne von Check 4 gehören beispielsweise alle Zulagen, Zuschläge, Boni, Überstundenzahlungen, Abfindungen, Sonderzahlungen, Übergangsgeld, Wohnungs- und Verpflegungszuschüsse und Tagelöhner. Da sie jeweils einzeln und getrennt zu überprüfen sind, ist Check 4 mehrmals zu absolvieren, nämlich für jede einzelne Zulage, jeden einzelnen Zuschlag und sämtliche anderen vorhandenen Entgeltbestandteile.

Für einzelne Entgeltbestandteile (etwa bestimmte Zuschläge) sind zusätzliche, spezifische Diskriminierungspotenziale zu berücksichtigen, für die besondere Fragen am Schluss dieses Checks (siehe Fragen 14 und 15) gestellt werden.

Die Analyse mit Check 4 leistet, wie auch die anderen Entgeltsystem-Checks, einen Beitrag zur Erfüllung der Pflichten nach der ETRL. Er dient der Klarstellung und Erläuterung von insoweit berichtspflichtigen Daten und gibt Antworten 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.

- 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.

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

- 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.
- 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 der hier geprüfte Entgeltbestandteil nach einem einheitlichen System mit gemeinsamen Kriterien bezahlt?

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 am besten durch ein gleichermaßen für alle Beschäftigtengruppen geltendes einheitliches und transparentes Entgeltsystem gewährleistet werden. Das gilt für alle Entgeltbestandteile. Nur so kann sichergestellt und transparent nachvollzogen werden, dass die durch den jeweiligen Entgeltbestandteil honorierten Umstände bei weiblichen und männlichen Beschäftigten (zum Beispiel überwiegend weiblichen Beschäftigten im Verwaltungsbereich und überwiegend männlichen Beschäftigten in der Produktion) in gleicher Situation diskriminierungsfrei berücksichtigt werden. Die verwendeten Kriterien müssen gewährleisten, dass die jeweiligen Umstände bei unterschiedlichen Tätigkeiten unabhängig vom Geschlecht adäquat abgebildet werden können. Sind demgegenüber Kriterien einseitig auf bestimmte, gegebenenfalls überwiegend einem Geschlecht angehörende Beschäftigtengruppen beziehungsweise deren Tätigkeitsumstände zugeschnitten, ist eine diskriminierende Wirkung naheliegend.

Problematisch kann es beispielsweise sein, wenn Zulagen, Zuschläge oder Sonderzahlungen nur für bestimmte Tätigkeitsbereiche, etwa für überwiegend männlich besetzte Hausmeistertätigkeiten, nicht aber für überwiegend weiblich besetzte Tätigkeiten in der Pflege vorgesehen sind.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zu den Kriterien für die Zahlung des Entgeltbestandteils

2. Sind für die Zahlung des hier geprüften Entgeltbestandteils erkennbare Kriterien vorgesehen?

Nicht immer werden in der Praxis Entgeltbestandteile systematisch auf der Grundlage erkennbarer Regeln und Kriterien gezahlt. Werden sie ohne erkennbare Kriterien – insbesondere nach freier Einschätzung – gezahlt, fehlt einerseits die erforderliche Transparenz und eröffnet dies andererseits Spielräume, durch die subjektive Bewertungen und gegebenenfalls Geschlechterstereotype nachteiligen Einfluss auf die Entgeltfindung erhalten können. Diese Gefahr besteht auch, wenn vorhandene Kriterien nicht durchgängig, sondern nur teilweise angewendet werden.

So muss beispielsweise bei Erschwerniszuschlägen nachvollziehbar sein, bei welchen Arbeiten welche Erschwernisse anerkannt werden. Die Bezeichnung der zulagen- oder zuschlagsberechtigten Arbeiten beziehungsweise die Angabe von Tätigkeitsbezeichnungen reicht nicht aus, da hier nicht deutlich wird, welche besonderen Erschwernisse bei den Arbeiten vorliegen und zur Zahlung einer Zulage oder eines Zuschlags führen.

Zwar lässt sich oftmals schon aus der Beschreibung der zuschlagsberechtigten Arbeit vermuten, welche Belastungen oder erschwerenden Arbeitsbedingungen vorliegen. Bei bestimmten Arbeiten können jedoch mehrere Erschwernisse vorliegen, zum Beispiel bei Spültätigkeiten in der Küche „Nässe“ sowie „ständiges Stehen“ oder „Heben und Tragen von schweren Töpfen“. Fehlt die Angabe der zutreffenden Kriterien, wird nicht sichtbar, welche Anforderung bezahlt wird (und welche nicht).

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

3. Enthält die Systematik für die Zahlung des Entgeltbestandteils Kann-Bestimmungen für die Zahlung?

Kann-Bestimmungen legen es in das jeweilige Ermessen der Entscheider*innen, ob ein Entgeltbestandteil gezahlt wird, gegebenenfalls auch, in welcher Höhe. Ihnen fehlt letztlich die erforderliche Transparenz und sie eröffnen Spielräume, durch die subjektive Bewertungen und gegebenenfalls Geschlechterstereotype nachteiligen Einfluss auf die Entgeltfindung erhalten können. In der Folge werden gegebenenfalls gleiche Sachverhalte zum Nachteil von Beschäftigten überwiegend eines Geschlechts ungleich behandelt.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

4. Sind die Kriterien für die Zahlung des Entgelts präzise und eindeutig beschrieben, sodass verschiedene Personen zu den gleichen Entgeltbeträgen kommen müssten?

Präzise, eindeutige und transparente Kriterien für die Zahlung und die Höhe von Entgeltbestandteilen ermöglichen eine einheitliche und geschlechtergerechte Anwendung. Auslegungsspielräume hingegen beinhalten generell das Risiko einer subjektiven und gegebenenfalls von geschlechtsbezogenen Stereotypen beeinflussten Anwendung und von Benachteiligungen.

Nicht präzise, eindeutig und transparent sind beispielsweise Definitionen wie „Arbeiten mit besonderer Gefährdung“ oder „sonstige vergleichbare erschwerte Umstände“. Solche Definitionen sind subjektiv auslegbar und daher Einfallstore für Ungleichbehandlung. Sie bieten Raum für vorschnelle Urteile und Stereotype, zum Beispiel: „Bei Tätigkeiten in der Verwaltung oder im Dienstleistungsbereich liegen keine vergleichbar erschwerten Umstände vor.“

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

5. Werden innerhalb der Kriterien Ausprägungsstufen beziehungsweise -grade für die Zahlung der Entgeltbestandteile eindeutig definiert?

Was für die Definition der Kriterien gilt, trifft auch auf die Definition ihrer eventuellen Ausprägungsstufen beziehungsweise -grade zu. Auch diese sollten möglichst eindeutig beschrieben sein. Vage Begriffe (zum Beispiel „niedrig“ und „hoch“) genügen nicht. Lässt die Definition der Ausprägungsstufen beziehungsweise -grade Auslegungsspielräume offen, besteht auch hier ein Risiko von Beurteilungsverzerrungen und -fehlern. Insbesondere durch stereotype Betrachtungsweisen kann es dazu kommen, dass Beschäftigte eines Geschlechts benachteiligt werden.

Insbesondere bei Erschwerniszuschlägen werden teilweise unterschiedliche Ausprägungsstufen, je nach der Intensität der Erschwernis, unterschieden. In diesem Fall müssen auch die Ausprägungsstufen möglichst präzise formuliert sein. Nicht erfüllt wäre diese Anforderung beispielsweise bei Definitionen wie „starke Schmutzbelastung“ und „besonders starke Schmutzbelastung“. Es muss deutlich werden, woran das unterschiedliche Ausmaß der Erschwernis zu erkennen ist, zum Beispiel durch technische Daten, präzise Beschreibungen, Fotoprotokolle. Eine klare Definition und Operationalisierung ermöglichen eine einheitliche Einstufung und Vergütung von Erschwernissen.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

6. Werden die Kriterien für die Zahlung des hier geprüften Entgeltbestandteils auch bei anderen Entgeltbestandteilen berücksichtigt?

Es gilt zu prüfen, ob mit dem hier in Rede stehenden Entgeltbestandteil Aspekte der Tätigkeit vergütet werden, die bereits bei einem oder mehreren anderen Entgeltbestandteilen berücksichtigt wurden. Eine Doppel- beziehungsweise Mehrfachberücksichtigung führt in der Regel zu erheblichen Transparenzdefiziten im gesamten Entgeltsystem. Sie kann zudem zu einer versteckten (weiteren, starken) Gewichtung von bestimmten Anforderungen und Umständen führen. Dies kann eine mittelbare Entgeltdiskriminierung zur Folge haben, soweit überwiegend Beschäftigte eines Geschlechts dadurch ohne Rechtfertigung benachteiligt werden.

In der Praxis kann dies sowohl Tätigkeitsanforderungen wie Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung oder Arbeitsbedingungen betreffen (die bereits beim Grundentgelt zu berücksichtigen sind) als auch Aspekte individueller Leistungen (die bereits bei der Leistungsvergütung berücksichtigt wurden).

Beim Grundentgelt könnten beispielsweise belastende Umgebungsbedingungen, arbeitszeitliche Belastungen oder besondere (physische, mentale oder psychische) Erschwernisse berücksichtigt worden sein. Ist dies der Fall, dürfen sie nicht doppelt durch Zahlung einer Zulage oder eines Zuschlags vergütet werden. Es muss sichergestellt werden, dass sie nur einmal berücksichtigt werden.

Bei Erschwerniszuschlägen gilt außerdem: Stellt die Zuschlagsregelung ausschließlich auf außergewöhnliche oder extreme Belastungen beziehungsweise Erschwernisse ab, müssten weniger starke tätigkeitsbedingte Belastungen und Arbeitsbedingungen beim Grundentgelt (Tätigkeitsbewertung) berücksichtigt werden.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

7. Ist das System des jeweiligen Entgeltbestandteils insgesamt transparent?

Es muss nachvollziehbar und überprüfbar sein, welche Kriterien für die Zahlung des Entgeltbestandteils, dessen Höhe und gegebenenfalls dessen Entwicklung maßgeblich sind. Arbeitgebende müssen daher darüber 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 Bewertung und umso größer ist das Diskriminierungspotenzial.

Wegen des besonderen Stellenwerts der Transparenz soll mit dieser Frage eine zusammenfassende Beurteilung vorgenommen werden, ob das Entgeltsystem in Bezug auf den jeweiligen Entgeltbestandteil 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 Spielräume beinhalten (Frage 3),
- Definitionen der Kriterien und ihre Ausprägungsgrade vage und interpretationsbedürftig sind (Frage 4) oder
- die Kriterien bereits bei anderen Entgeltbestandteilen berücksichtigt wurden (Frage 6).

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zur Ermittlung der Entgelthöhe

8. Sind die Berechnungsformen für den Entgeltbestandteil bei allen Arbeiten gleich?

Wenn für Beschäftigtengruppen überwiegend eines Geschlechts ungünstigere Berechnungsformen gelten (zum Beispiel gegebenenfalls auf Basis nachgewiesener Stunden statt – wie etwa bei anderen – pauschal), ohne dass dafür eine objektive, geschlechtsneutrale Rechtfertigung gegeben ist, kann ein Verstoß gegen das Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung vorliegen.

☐

Ja

☐

Nein

Erläuterung:

9. Ist die Höhe des Entgelts pro Entgeltbestandteil durch eine feste Angabe (Prozentsatz, Geldbetrag oder Wert) geregelt?

Die Höhe des Entgelts muss auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhen (vergleiche Artikel 4 Absatz 4, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 Absatz 1 ETRL). Die Höhe des Entgelts beziehungsweise Unterschiede in seiner Höhe müssen objektiv begründet und damit nachvollziehbar sein. Es muss deutlich werden, in welchen Fällen ein niedriger beziehungsweise hoher Betrag zu zahlen ist. Was als objektive Begründung für unterschiedlich hohe Entgeltbeträge in Betracht kommt, ergibt sich aus der Definition der Kriterien und ihrer Ausprägungsgrade.

Problematisch sind subjektive Beurteilungsspielräume, etwa wenn hinsichtlich der Höhe nur Bandbreiten, zum Beispiel „5 bis 15 Prozent“, oder vage Vorgaben, wie „... ist angemessen zu vergüten“, angegeben sind. Diese lassen eine subjektive Festlegung der Entgelthöhe zu und bergen Diskriminierungspotenziale.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

10. Orientiert sich die Höhe des Entgelts für weitere Entgeltbestandteile an der individuellen Grundentgeltgruppe?

Es kann problematisch sein und sich im Ergebnis bei fehlender Rechtfertigung mittelbar diskriminierend auswirken, wenn die Höhe von weiteren Entgeltbestandteilen an der individuellen Grundentgeltgruppe oder am Status der Beschäftigten orientiert ist. Es wäre insofern nicht gewährleistet, dass gleiche Ausprägungen der zugrunde liegenden Kriterien (= vergleichbare Situation der Beschäftigten im Hinblick auf den Entgeltbestandteil) gleich vergütet werden. Außerdem würden möglicherweise vorhandene Benachteiligungen von einem Entgeltbestandteil auf den anderen übertragen.

Weniger diskriminierungsanfällig ist es, das Entgelt bei Vorliegen gleicher Voraussetzungen in einer festgelegten, für alle gleichen Höhe festzusetzen oder als Prozentanteil einer bestimmten Entgeltgruppe (zum Beispiel der sogenannten Eckentgeltgruppe).

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

11. Sind die Kriterien für die Zahlung des Entgeltbestandteils angemessen bewertet?

Welche Belastungen oder Erschwernisse sind einen Zuschlag wert? Welche soziale Situation soll durch eine Zulage erleichtert werden? Und in welcher Höhe? Die Bewertung der zulagen- oder zuschlagsrelevanten Kriterien erfolgt durch Zuweisung eines Geldbetrags oder einer Zuschlagsgruppe. Dadurch wird erkennbar, welcher auszugleichende Wert der Belastung, der sozialen Situation oder anderen Kriterien jeweils zugewiesen wird.

Gleiche oder gleichwertige Belastungen und Arbeitsbedingungen bei frauen- und männerdominierten Tätigkeiten müssen gleich bewertet und entlohnt werden. Ob eine Belastung, Arbeitsbedingung oder soziale Situation niedrig oder hoch bewertet wird, ist gesellschaftlichen Wertvorstellungen unterworfen und wird meist (tarif-)politisch entschieden. In diese Entscheidungen können geschlechtsbezogene Stereotype eingehen, sodass in der Folge vergütungsrelevante Kriterien, die überwiegend an frauendominierten Arbeitsplätzen auftreten, gar nicht oder nur gering bewertet werden könnten. Insofern sind die in den Regelungen vorgenommenen Bewertungen kritisch zu hinterfragen.

Ein Beispiel für die Zahlung von Erschwerniszuschlägen aus dem kommunalen Bereich zeigt, dass hier unterschiedliche Erschwernisse in unterschiedlichen Arbeitsbereichen berücksichtigt und bewertet wurden, in denen die Geschlechter unterschiedlich vertreten sind.

Zuschlagsgruppe 3: „Reinigungsarbeiten in Kreiß- oder Operationssälen, Leichen- oder Sektionsräumen“

Zuschlagsgruppe 4: „Bedienen von Eis- und Schneeräumgeräten für den Beifahrer“

Zuschlagsgruppe 8: „Bedienen von Eis- und Schneeräumgeräten für den Fahrer“

(Zu vermuten ist, dass die genannten Reinigungsarbeiten überwiegend von Frauen ausgeübt werden, Eis- und Schneeräumgeräte eher von Männern bedient werden. Die Höhe des Zuschlags wächst mit der Nummerierung der Zuschlagsgruppe.)

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zur Gleichbehandlung von Beschäftigtengruppen

12. Sind für die Zahlung des Entgeltbestandteils unterschiedliche Entgeltsbeträge für unterschiedliche Beschäftigtengruppen vorgesehen?

Da verschiedenartige Tätigkeiten (etwa in Produktion und Verwaltung, Pflege und Technik) bei objektiver, geschlechtsneutraler Bewertung durchaus gleichwertig sein können und deshalb gleich zu vergüten sind, bergen unterschiedliche Entgeltsbeträge für unterschiedliche Beschäftigtengruppen ein oft unerkanntes Diskriminierungspotenzial. Gleiches gilt bei unterschiedlichen Entgeltsbeträgen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.

Sind bei einem Entgeltbestandteil unterschiedliche Höhen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen vorgesehen, kann der Grundsatz der Entgeltgleichheit verletzt sein, soweit die Kriterien für die Zahlung des Entgeltbestandteils in gleicher Weise erfüllt werden und die niedrigeren Entgelte überwiegend an Beschäftigte eines Geschlechts gezahlt werden, es sei denn, dass für die unterschiedlichen Beträge eine objektive, geschlechtsneutrale Rechtfertigung gegeben ist. Für eine Rechtfertigung käme beispielsweise in Betracht, wenn aus Gründen des Inflationsausgleichs zur Existenzsicherung für untere und mittlere Entgeltgruppen höhere prozentuale Beträge (zum Beispiel 30 Prozent) vorgesehen sind als für höhere Entgeltgruppen (zum Beispiel 15 Prozent).

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

13. Ist gewährleistet, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden?

Wenn für Teilzeitbeschäftigte niedrigere Beträge des hier geprüften Entgeltbestandteils vorgesehen sind, kann neben einer etwaigen mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts auch eine nach § 4 Absatz 1 TzBfG verbotene Diskriminierung wegen der Teilzeitarbeit vorliegen.

Ob Teilzeitbeschäftigte (bei Vorliegen gleicher Voraussetzungen für die Zahlung) Anspruch auf denselben Entgeltbetrag haben wie Vollzeitbeschäftigte oder ob eine zeitanteilige Zahlung (pro rata temporis) rechtmäßig ist, hängt vom Zweck der Zahlung ab. Als Orientierung kann die Regel dienen, dass eine zeitanteilige Zahlung immer dann gerechtfertigt ist, wenn Arbeitsleistung vergütet wird. Soll hingegen ein sozialbezogenes Kriterium vergütet werden, etwa durch eine Familienzulage, Zuschüsse zur Kinderbetreuung oder zu Sportvereinen, soll Betriebsrente honoriert oder sollen ökonomische Härten gemildert werden, dann gibt es keinen Anknüpfungspunkt für eine Zahlung pro rata temporis. Teilzeitbeschäftigte müssen in diesen Fällen den Entgeltbestandteil in gleicher Höhe erhalten wie Vollzeitbeschäftigte.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zu einzelnen Entgeltbestandteilen (Zuschlägen)

14. Bei Überstundenzuschlägen: Sieht die Regelung vor, dass diese ab Überschreitung der individuellen Arbeitszeit (also auch bei Teilzeitbeschäftigung) gezahlt werden?

Eine Regelung, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit einer*ines Vollzeitbeschäftigten voraussetzt, behandelt teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte (BAG, 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18). Fehlen dafür sachlich rechtfertigende Gründe, haben die Teilzeitbeschäftigten bei Überschreiten ihres individuell vereinbarten Arbeitszeitvolumens Anspruch auf Überstundenzuschläge. Eine anderslautende Regelung verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen der Teilzeitarbeit nach § 4 Absatz 1 TzBfG. In solch einem Fall liegt regelmäßig zugleich eine gegen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 7 Absatz 1 AGG) verstoßende mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts vor, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind (BAG, 5. Dezember 2024 – 8 AZR 370/20, Leitsätze; vergleiche zuvor EuGH, 29. Juli 2024 – C-184/22 – „KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.“, Rn. 53, 73).

Problematisch ist es auch, wenn Überstunden sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte erst ab einer bestimmten Anzahl vergütet werden, soweit diese für Teilzeitbeschäftigte nicht proportional zu ihrer Arbeitszeit verringert wird (vergleiche EuGH, 27. Mai 2004 – C-285/02 – „Elsner-Lakeberg“, Rn. 17). Eine Regelung, nach der bei Teilzeitbeschäftigten – ebenso wie bei Vollzeitbeschäftigten – Überstunden nicht entgolten werden, wenn sie beispielsweise drei Stunden im Kalendermonat nicht übersteigen, ist unrechtmäßig, wenn von dieser proportionalen Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betroffen sind und wenn die Regelung nicht durch ein Ziel, das nichts mit der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht zu tun hat, gerechtfertigt werden kann oder zur Erreichung des verfolgten Ziels nicht erforderlich ist.

Allein das unterschiedliche Arbeitspensum ist kein sachlich rechtfertigender Grund im Sinne der oben genannten Vorschriften, berechtigt also nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften. Gleiches gilt für das Ziel, Arbeitgebende von der Anordnung von Überstunden abzuhalten, sowie für das Ziel, eine Entgeltbenachteiligung von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer*innen gegenüber in Teilzeit beschäftigten zu verhindern (BAG, 5. Dezember 2024 – 8 AZR 370/20 – Rn. 40, 47; EuGH, 29. Juli 2024 – C-184/22 – „KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.“, Rn. 49–53, 72).

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

15. Bei Erschwerniszuschlägen: Werden in den Regelungen alle wesentlichen Erschwernisse berücksichtigt?

Wenn besondere Erschwernisse durch Zulagen oder Zuschläge vergütet werden sollen, müssen physische, psychische und mentale Erschwernisse berücksichtigt werden. Der Katalog der vergütungsrelevanten Erschwernisse darf nicht auf eine dieser Dimensionen beschränkt oder traditionell auf bestimmte (oft männlich dominierte, gewerbliche) Tätigkeiten zugeschnitten sein. Werden beispielsweise überwiegend physische Erschwernisse in männlich dominierten Unternehmensbereichen, nicht aber vorhandene physische oder psychische Erschwernisse in weiblich dominierten Bereichen bezahlt, kann dies gegen das Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts verstoßen.

Nach § 5 Arbeitsschutzgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer möglichen Gefährdungen zu beurteilen, zu denen auch psychische Gefährdungen gehören. Falls sich diese Gefährdungen nicht abstellen lassen, lassen sich aus den Gefährdungsbeurteilungen Hinweise auf die Zahlung von Zulagen oder Zuschlägen ableiten.

☐ 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 4 zum Entgeltbestandteil
ergibt folgendes **Fazit**:

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

Frage	Probleme	Abhilfemaßnahmen