



Entgeltsystem-Checks

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

Check 5 dient dazu, unmittelbare und mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts in Regelungen zu nicht-monetären Entgeltbestandteilen sichtbar zu machen. Das können Sachleistungen sein, ebenso wie unter anderem Gutscheine, Abos und Tickets, Darlehen, Dienstleistungen.

Hierzu bietet Check 5 einige allgemeine, abstrakt formulierte Fragen, die auf unterschiedlichste nicht-monetäre Entgeltbestandteile angewendet werden können. Dies kann es erfordern, dass bei einigen Fragen sinngemäße Anpassungen notwendig sind, damit die Frage für den jeweiligen Entgeltbestandteil zutrifft. Außerdem kann es notwendig sein, spezifische Diskriminierungsgefahren zu berücksichtigen, für die zusätzliche Fragen formuliert werden müssen.

Die Analyse mit dem Check 5 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.

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.
- 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.

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.

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 der hier geprüfte nicht-monetäre Entgeltbestandteil nach einem einheitlichen System mit gemeinsamen Kriterien vergeben?

Entspringen Entgeltstrukturen derselben „Quelle“, muss das Entgeltsystem für alle Beschäftigten einheitlich sein. 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, Entgeltbedingungen durch gesetzliche Bestimmungen, wenn die Bedingungen für mehr als eine Organisation oder mehr als einen Betrieb einer Holdinggesellschaft oder eines Konzerns zentral festgelegt werden 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 oder umgekehrt) in gleicher Situation diskriminierungsfrei berücksichtigt werden.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

2. Sind für den hier geprüften, nicht-monetären Entgeltbestandteil erkennbare Kriterien vorgesehen?

Nicht immer werden Entgeltbestandteile in der Praxis systematisch auf der Grundlage erkennbarer Regeln und Kriterien vergeben. Sind sie ohne erkennbare Kriterien – insbesondere nach freier Einschätzung – vorgesehen, 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.

Auch bei nicht-monetären Entgeltbestandteilen muss nachvollziehbar sein, unter welcher Voraussetzung und nach welchen Kriterien sie vergeben werden. Diese Voraussetzungen und Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein; sie dürfen nicht wegen des Geschlechts diskriminieren. Fehlt die Angabe der zutreffenden Kriterien, wird nicht sichtbar, welche Anforderung honoriert wird (und welche nicht).

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

3. Enthält die Regelung des Entgeltbestandteils Kann-Bestimmungen?

Kann-Bestimmungen legen es in das jeweilige Ermessen der Entscheider*innen, ob eine nicht-monetäre Vergütung vergeben wird, gegebenenfalls auch, in welchem Umfang. Ihnen fehlt letztlich die erforderliche Transparenz und sie eröffnen Spielräume, durch die subjektive Bewertungen und gegebenenfalls Geschlechterstereotype nachteiligen Einfluss erhalten können. In der Folge werden gegebenenfalls gleiche Sachverhalte zum Nachteil von Beschäftigten überwiegend eines Geschlechts ungleich behandelt.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zu den Kriterien für den Entgeltbestandteil

4. Sind die Kriterien für den nicht-monetären Entgeltbestandteil präzise und eindeutig beschrieben, sodass verschiedene Personen zur gleichen Entscheidung darüber kommen müssten?

Die Voraussetzungen, unter denen ein Entgeltbestandteil vergeben wird, und in welchem Umfang, müssen präzise, eindeutig und transparent sein, um eine einheitliche und geschlechtergerechte Anwendung zu gewährleisten. 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 bei Definitionen wie „Engagierte Beschäftigte können bei Bedarf an betrieblichen Fitnesskursen teilnehmen“ oder „bei Bedarf kann ein betriebliches E-Bike zur privaten Nutzung überlassen werden“.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

5. Werden innerhalb der Kriterien Ausprägungsstufen beziehungsweise -grade für den Umfang des nicht-monetären Entgeltbestandteils 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.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

6. Ist das System des nicht-monetären Entgeltbestandteils insgesamt transparent?

Es muss nachvollziehbar und überprüfbar sein, welche Kriterien für die Vergabe des Entgeltbestandteils und die Bestimmung seines Umfangs maßgeblich sind. Arbeitgebende müssen daher darüber informieren (vergleiche Artikel 6 Absatz 1 und Erwägungsgrund 35 EURL). 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 System in Bezug auf den nicht-monetären 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 gänzlich fehlen (Frage 2) oder Spielräume beinhalten (Frage 3) oder
- Definitionen der Kriterien und ihre Ausprägungsgrade vage und interpretationsbedürftig sind (Fragen 4 und 5).

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zur Vergabe und gegebenenfalls Ermittlung des Umfangs eines nicht-monetären Entgeltbestandteils

7. Sind die Voraussetzungen für den nicht-monetären Entgeltbestandteil bei allen Tätigkeiten gleich?

Wenn für bestimmte Beschäftigtengruppen ungünstigere Voraussetzungen für den Erhalt gelten (zum Beispiel Anspruch auf Werkswohnung oder Kinderbetreuung nur bei Vollzeitbeschäftigung), ohne dass dies sachlich gerechtfertigt ist, kann ein Verstoß gegen das Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung vorliegen, wenn diesen Beschäftigtengruppen beispielsweise überwiegend Frauen angehören.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

8. Sind hinsichtlich des Umfangs feste Werte geregelt?

Der Umfang der nicht-monetären Entgeltbestandteile muss auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhen (vergleiche Artikel 4 Absatz 4, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 Absatz 1 ETRL). Unterschiede des Umfangs müssen sachlich begründet und damit nachvollziehbar sein. Was als sachliche Begründung für im Umfang unterschiedliche nicht-monetäre Entgeltbestandteile in Betracht kommt, ergibt sich aus der Definition der Kriterien und ihrer Ausprägungsgrade.

Problematisch sind subjektive Bewertungsspielräume, etwa wenn nur vage Vorgaben, wie „angemessene Inanspruchnahme betrieblicher Angebote zur Gesundheitsvorsorge“ oder „Unterstützung bei der Wohnungssuche“, angegeben sind. Diese lassen eine subjektive Festlegung des Umfangs der nicht-monetären Leistung zu und bergen Diskriminierungspotenziale aufgrund geschlechtsbezogener Stereotype.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

9. Orientiert sich der Umfang der nicht-monetären Entgeltbestandteile an der individuellen Entgeltgruppe?

Es kann problematisch sein und sich im Ergebnis bei fehlender Rechtfertigung mittelbar diskriminierend auswirken, wenn der Umfang eines nicht-monetären Entgeltbestandteils, wie beispielsweise der Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz, auf Pflegeberatung oder ein Jobticket, 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 bei einem Entgeltbestandteil auf den anderen übertragen.

Weniger diskriminierungsanfällig ist es, die Vergütung bei Vorliegen gleicher Voraussetzungen in einem festgelegten, für alle gleichen Umfang festzusetzen oder, falls sinnvoll möglich, in Abhängigkeit von tätigkeitsbezogenen Kriterien zu variieren. Letzteres könnte beispielsweise bei Dienstwagen der Fall sein.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

Zur Gleichbehandlung von Beschäftigtengruppen

10. Sieht das Entgeltsystem unterschiedliche nicht-monetäre Entgeltbestandteile für unterschiedliche Beschäftigtengruppen vor?

(Für Unterschiede bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung siehe nächste Frage.)

Sind für den nicht-monetären Entgeltbestandteil unterschiedliche Umfänge für unterschiedliche Beschäftigtengruppen (etwa in Produktion und Verwaltung, Pflege und Technik) vorgesehen, kann der Grundsatz der Entgeltgleichheit verletzt sein, und zwar dann, wenn der geringere nicht-monetäre Entgeltbestandteil überwiegend Beschäftigten eines Geschlechts gewährt wird. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn Produktdeputate ausschließlich oder in größerem Umfang den überwiegend männlichen Beschäftigten der Produktion gewährt werden, den überwiegend weiblichen Beschäftigten im Kundenservice jedoch nicht oder nur in geringerem Umfang.

☐ Ja ☐ Nein

Erläuterung:

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

Wenn für Teilzeitbeschäftigte ein geringerer nicht-monetärer Entgeltbestandteil vorgesehen ist, 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 dieselbe Vergütung haben wie Vollzeitbeschäftigte oder ob eine zeitanteilige Berücksichtigung (pro rata temporis) rechtmäßig ist, hängt vom Zweck des Entgeltbestandteils ab. Als Orientierung kann die Regel dienen, dass eine zeitanteilige Vergütung immer dann gerechtfertigt ist, wenn Arbeitsleistung honoriert wird. Wird mit dem Entgeltbestandteil hingegen ein sozialbezogenes Ziel verfolgt, etwa Unterstützung bei der Lebenshaltung durch eine günstige Werkwohnung, Gesundheitsschutz durch betriebliche Gesundheitsfürsorge oder Zugang zu Erholungsräumen, dann gibt es keinen Anknüpfungspunkt für eine Zahlung pro rata temporis. Teilzeitbeschäftigte müssen in diesen Fällen den nicht-monetären Entgeltbestandteil in gleicher Höhe erhalten wie Vollzeitbeschäftigte. Weitere Beispiele, die für viele Teilzeitbeschäftigte relevant sein dürften, sind gleich hohe Ansprüche auf Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder gleicher Zugang zu Plätzen in der betrieblichen Kindertagesstätte.

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

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

Frage	Probleme	Abhilfemaßnahmen