

Paarvergleich zur Leistungsvergütung

Mit diesem Paarvergleich werden relevante Aspekte für einen Vergleich der Leistungsvergütung zweier Beschäftigter systematisch dargestellt. Leistungskriterien und andere Regelungen können dem anzuwendenden Tarifvertrag entnommen werden, oft konkretisiert durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Falls beides nicht existiert, gibt es eventuell eine arbeitgeberseitige Richtlinie. Sollte es keinerlei schriftliche Regeln geben, sondern nur „ungeschriebene“ Vorgehensweisen, kann der Paarvergleich dennoch durchgeführt und das Fehlen von transparenten Kriterien damit dokumentiert werden.

Der Paarvergleich zur Leistungsvergütung kann genutzt werden, um in einem individuellen Fall konkrete Hinweise auf eine mögliche Benachteiligung bei der Leistungsvergütung im Hinblick auf eine Vergleichsperson eines anderen Geschlechts zu erhalten. Eine objektive Beurteilung der tatsächlich erbrachten Leistungen der Vergleichspersonen kann der Paarvergleich zur Leistungsvergütung nicht ersetzen.

Angesichts der Vielfalt der Leistungsvergütungssysteme kann es erforderlich sein, die Vergleichsaspekte sinnvoll zu ergänzen.

Vergleichsaspekte	Möglicherweise benachteiligte Person (z. B. Frau)	Vergleichsperson des anderen Geschlechts (z. B. Mann)
Ausgeübte Tätigkeit		
Arbeitszeit in % (100 % = Vollarbeitszeit)		
Entgeltgruppe der Tätigkeit		
Sind gleiche Leistungsbedingungen gegeben?		
Ausgangsleistung (Leistungsniveau)		
Gegebenenfalls vereinbarte Zielleistung		
Erreichte Leistung <i>(kurze Beschreibung der Feststellung der Leistung, z. B. als Zielerreichungsgrad, Beurteilungsergebnis oder Leistungssteigerung)</i>		
Berechnung der Leistungsvergütung <i>(kurze Beschreibung der Berechnung des Entgeltbetrags)</i>		
Gezahlte Leistungsvergütung in €		
Differenzbetrag		