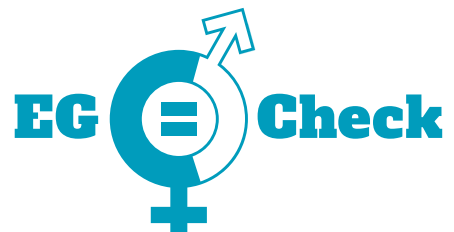


EG-Check: Der Leitfaden

Wie Unternehmen und Verwaltungen
rechtskonforme Entgeltgleichheitsprüfungen
durchführen können



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Vorwort

Wertschätzung am Arbeitsplatz beginnt mit fairer Bezahlung. Dennoch zeigt sich immer wieder: Frauen verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen, selbst bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Gleichzeitig erkennen immer mehr Unternehmen, dass gleiche Bezahlung nicht nur eine rechtliche Notwendigkeit ist, sondern für das Branding als fairer und moderner Arbeitgeber erhebliche Vorteile bringt – die sich auch wirtschaftlich auszahlen.

Genau dafür stellt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes seit mehreren Jahren ein spezielles Analysetool zur Verfügung. Dieses wurde nun grundlegend überarbeitet und an die aktuellen Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie angepasst. Das Tool EG-Check ermöglicht es Unternehmen und Gewerkschaften, Entgeltgerechtigkeit messbar und überprüfbar zu machen. Darüber hinaus hilft es, strukturelle Fortschritte bei der Lohnangleichung sichtbar zu machen – eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. Denn faire und nachvollziehbare Vergütungsstrukturen stärken das Vertrauen innerhalb der Belegschaft, erhöhen die Glaubwürdigkeit von Unternehmen und steigern ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.



Gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit. Sie ist auch Motor für wirtschaftlichen Erfolg und gesellschaftlichen Fortschritt. Wenn Frauen den gleichen Lohn wie Männer erhalten, profitieren Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen.

Der vorliegende Leitfaden soll dabei unterstützen, EG-Check wirkungsvoll einzusetzen, um faire Strukturen zu fördern und Entgeltgerechtigkeit messbar zu machen.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg dabei!

Mit herzlichen Grüßen

Ihre Ferda Ataman

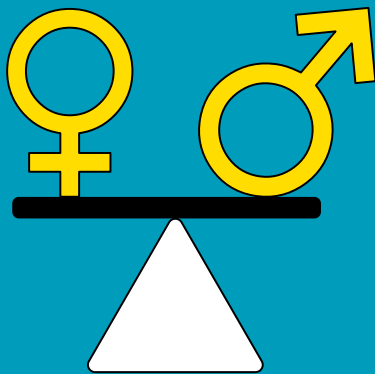
A handwritten signature in black ink, reading 'Ferda Ataman'.

Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6
1 EG-Check	11
1.1 Wer kann EG-Check nutzen?	12
1.2 Wofür kann EG-Check genutzt werden?	14
1.3 Was sind die Vorteile von EG-Check?	16
1.4 Was ist der wirtschaftliche Nutzen für Unternehmen?	18
1.5 Welche Prüfinstrumente bietet EG-Check?	20
1.6 Was ist der Unterschied zur früheren Version von EG-Check?	22
1.7 Wie wird EG-Check angewendet?	23
2 Rechtliche Grundlagen der Entgeltgleichheit	29
2.1 Grundlagen und Prinzipien	29
2.2 Zentrale Bestimmungen der ETRL und der Beitrag von EG-Check zu deren Umsetzung	30
3 Wichtige Begriffsdefinitionen	36
4 Hinweise zu den Prüfinstrumenten	50
4.1 Die Bestandsaufnahme	50
4.2 Der GleichWertCheck	53
4.3 Die Entgeltsystem-Checks	63
4.4 Die Statistiken	68
4.5 Die Paarvergleiche	75
5 Vertiefende Literatur und Links zum Thema	79
7 Endnoten	82

EINLEITUNG*



Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit!

Alle Menschen sollen für die gleiche oder für gleichwertige Arbeit gleich entlohnt werden – unabhängig von ihrem Geschlecht. Diese **Forderung** ist so alt wie die bezahlte Erwerbsarbeit selbst. Aber sie ist auch im 21. Jahrhundert noch nicht erfüllt.

Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

Das **Recht** auf Entgeltgleichheit muss eingehalten werden. Es ist in zahlreichen internationalen, europäischen und deutschen Rechtsnormen verankert und von der Rechtsprechung konkretisiert worden. Als Grundrecht aus Artikel 3 Absatz 2 des deutschen Grundgesetzes darf es hierzulande weder ignoriert noch kleingeredet werden.



Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit?

Ob und in welchem Ausmaß in einem Betrieb Entgeltgleichheit herrscht, muss geprüft werden. Denn es ist eine komplexe Aufgabe, festzulegen, wie hoch das Entgelt für die Erledigung bestimmter Tätigkeiten sein soll. Ob diese Festlegung diskriminierungsfrei erfolgt ist, lässt sich nicht schnell und „aus dem Bauch heraus“ beantworten. Vielmehr braucht es dafür **Prüfinstrumente** wie EG-Check, um den es in diesem Leitfaden geht.

Der Gender-Pay-Gap

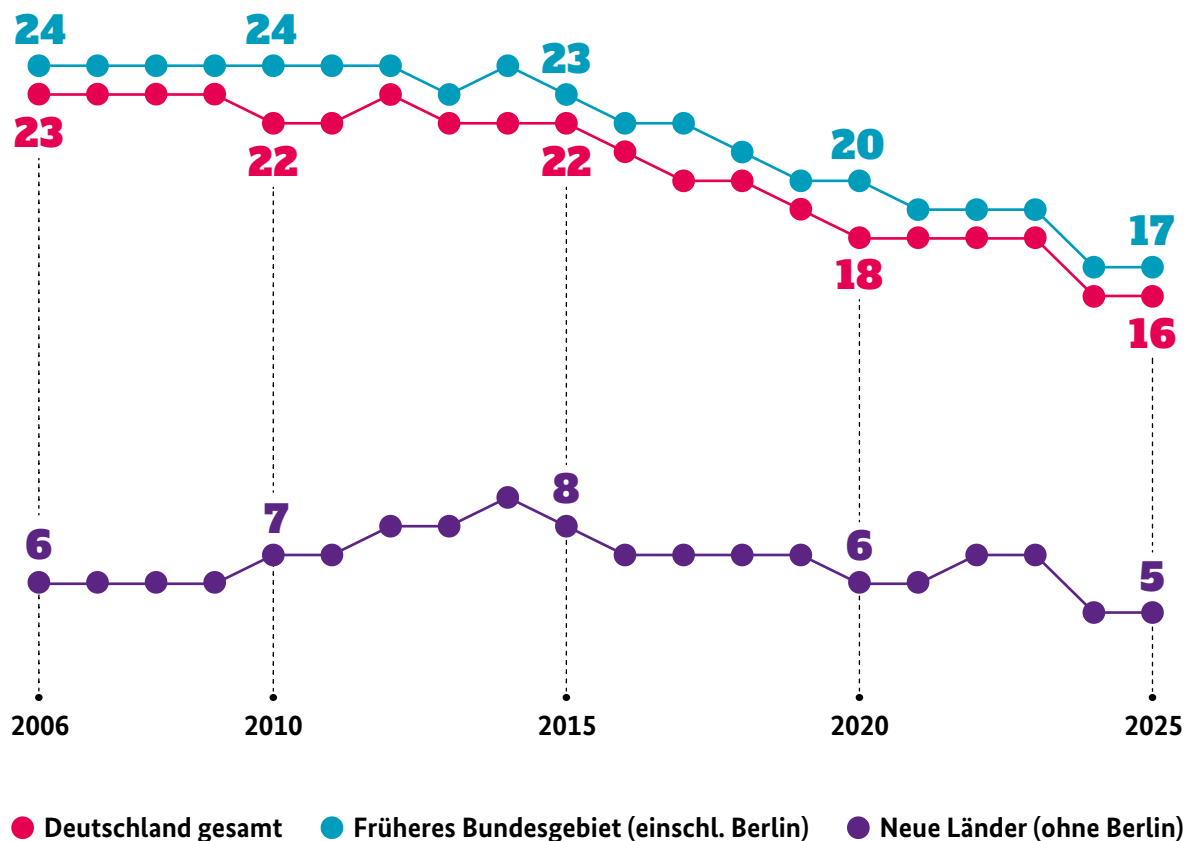
Ein zentraler Gradmesser für die Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben ist der **Gender-Pay-Gap**. Er gibt an, wie sehr sich die durchschnittlichen Stundenentgelte von Frauen und Männern unterscheiden. Dazu wird errechnet, in welchem Prozentualen Verhältnis das Durchschnittsgehalt von Frauen zu dem von Männern steht.

Die Werte des (unbereinigten) Gender-Pay-Gaps für Deutschland lagen in der Vergangenheit recht stabil auf einem hohen Niveau von 23 bis 22 Prozent, wie Abbildung 1 zeigt. Das heißt: Frauen erhielten

lange Zeit durchschnittlich 23 bis 22 Prozent weniger Gehalt als Männer. Seit 2017 verringerte sich der Gender-Pay-Gap und lag im Jahr 2025 bei 16 Prozent. Dabei sind die Werte in den östlichen Bundesländern konstant deutlich niedriger, was der unterschiedlichen Geschichte des Arbeitsmarktes und der Geschlechterverhältnisse, der aktuellen Wirtschaftsstruktur und dem Entgeltgefüge geschuldet ist.

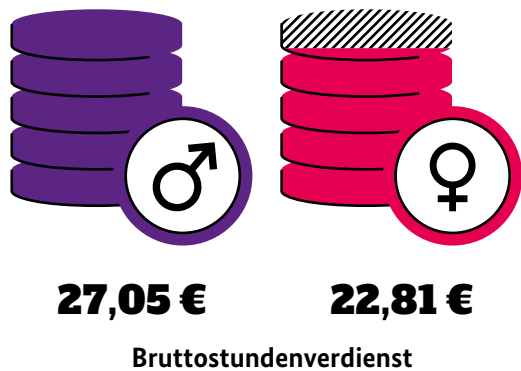
Welche Faktoren wie stark zum Gender-Pay-Gap beitragen, wird mithilfe statistischer Methoden, sogenannter Regressionsanalysen, berechnet. Der Gender-Pay-Gap

Abbildung 1: Unbereinigter Gender-Pay-Gap in Deutschland nach Gebietsstand, seit 2006, in Prozent

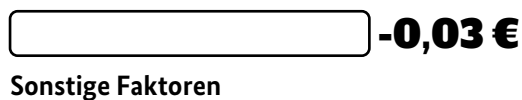
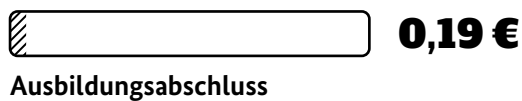
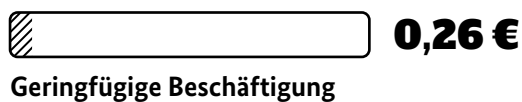
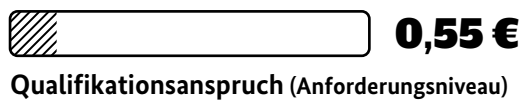
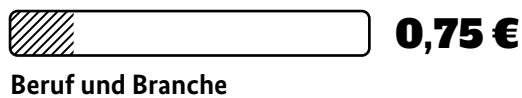
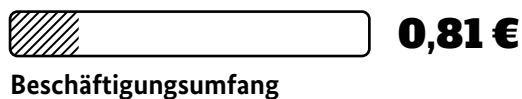
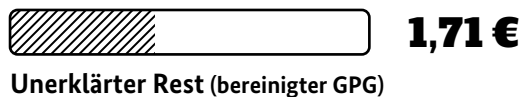


Quelle: Statistisches Bundesamt, Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) – Statistisches Bundesamt, 5. Januar 2026.

Abbildung 2: Bereinigter Gender-Pay-Gap in Deutschland im Jahr 2025



Gründe für den Unterschied



des Jahres 2025 von 16 Prozent entsprach einem Verdienstunterschied von 4,24 Euro/Stunde. Den größten Einfluss auf diesen Unterschied hat der Beschäftigungsumfang, also der hohe Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter, mit 0,81 Euro oder 19 Prozent des Verdienstunterschieds (vergleiche Abbildung 2). Dass Frauen häufiger geringfügig beschäftigt sind als Männer, zählt mit 0,26 Euro (6 Prozent) ebenfalls zu den arbeitszeitbezogenen Einflüssen. Ebenfalls wichtig ist die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe und Branchen: Sie trägt 0,75 Euro oder 19 Prozent zum Verdienstunterschied bei.

Der größte Teil des Verdienstunterschieds, nämlich ein gutes Drittel oder 1,71 Euro, kann mit den verwendeten Daten allerdings nicht erklärt werden. Der unerklärte Rest wird als **bereinigter Gender-Pay-Gap** bezeichnet. Er betrug im Jahr 2025 6 Prozent des durchschnittlichen Verdienstes der Männer.

Der bereinigte Gender-Pay-Gap darf jedoch keineswegs so verstanden werden, dass er vollständig auf Diskriminierung zurückzuführen ist. Denn er könnte diskriminierungsfreie Entgeltunterschiede enthalten, für die lediglich keine Daten vorliegen, auf deren Grundlage sie beziffert werden können.

Allerdings ist auch die Vermutung falsch, der erklärte Teil des Gender-Pay-Gaps sei frei von Diskriminierung (vergleiche auch BMFSFJ 2020, Seite 9 f.). Denn die Entgeltunterschiede, die auf Geschlechterunterschiede bei der Berufswahl und den

Arbeitszeitmodellen zurückzuführen sind, können durch Benachteiligungen von Frauen beim Zugang zu Berufen, Branchen oder Führungspositionen entstanden sein. Benachteiligend ist ebenso, dass Frauen sich oft nicht freiwillig für Teilzeitarbeit entscheiden, sondern aufgrund tradierter Arbeitsteilung in der Familie und/oder mangelnder Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Eine weitere Analyse der Faktoren, die den Gender-Pay-Gap beeinflussen, führten Klammer et al. (2018 und 2022) durch. Sie ermittelten einen Index dafür, wie hoch die Anforderungen (an Kompetenzen, Verantwortung sowie physische und psychosoziale Belastungen) in Berufen in Deutschland durchschnittlich sind (Comparable Worth Index). Mithilfe dieses Index konnten sie berechnen, wie die Anforderungshöhe das Entgelt beeinflusst. Es zeigte sich, dass frauendominierte Berufe meist deutlich geringer vergütet

werden als männerdominierte Berufe mit gleicher Anforderungshöhe (Klammer et al. 2018, Seite 42 f.) und dass diese geringere Bezahlung gleich hoher Anforderungen mehr als zwei Drittel (73 Prozent) des unbereinigten Gender-Pay-Gaps verursacht (Klammer et al. 2022, Seite 248 f.). Gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern wird also nicht durchgängig gleich bezahlt, obwohl das Grundprinzip der Entgeltgleichheit das fordert. Stattdessen werden berufliche Anforderungen an Männer höher bewertet und vergütet als die an Frauen.

Diese Ergebnisse machen deutlich, wie zentral es ist, Tätigkeiten objektiv und geschlechtsneutral zu bewerten. Denn nur so lässt sich diskriminierungsfrei feststellen, ob Tätigkeiten gleichwertig sind, was wiederum der erste Schritt zu diskriminierungsfreier Vergütung und Entgeltgleichheit ist.

Die Entgelttransparenzrichtlinie der Europäischen Union

Auch in der Entgelttransparenzrichtlinie der Europäischen Union¹ (ETRL) spielen die Fragen eine große Rolle, was unter gleichwertigen Tätigkeiten zu verstehen und wie Gleichwertigkeit diskriminierungsfrei festzustellen ist. Die Richtlinie trat am 6. Juni 2023 in Kraft. Bis zum 7. Juni 2026 müssen die EU-Mitgliedstaaten sie in nationales Recht umsetzen. Die Richtlinie verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten verbindlich dazu, den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit umzusetzen und in der Praxis tatsächlich sicherzustellen.

Eigentlich haben Männer und Frauen in der Europäischen Union schon seit Jahrzehnten einen gerichtlich durchsetzbaren

Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (insbesondere aus Artikel 157 § 3 Absatz 1 AEUV und, im nationalen Recht in Deutschland, aus § 3 Absatz 1 und § 7 Entgelttransparenzgesetz 2017). Dieser Individualanspruch ist in Deutschland allerdings im Wesentlichen „ohne Praxis“ geblieben. Denn obwohl es geschlechtsspezifische Entgeltschief lagen gibt, geht deswegen kaum jemand vor Gericht und es gibt in der Folge wenig Rechtsprechung. Das liegt sicherlich auch daran, dass Arbeitnehmende, die sich diskriminiert sehen, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt als Einzelpersonen durchsetzen – also gegen die eigenen Arbeitgebenden klagen – müssen.

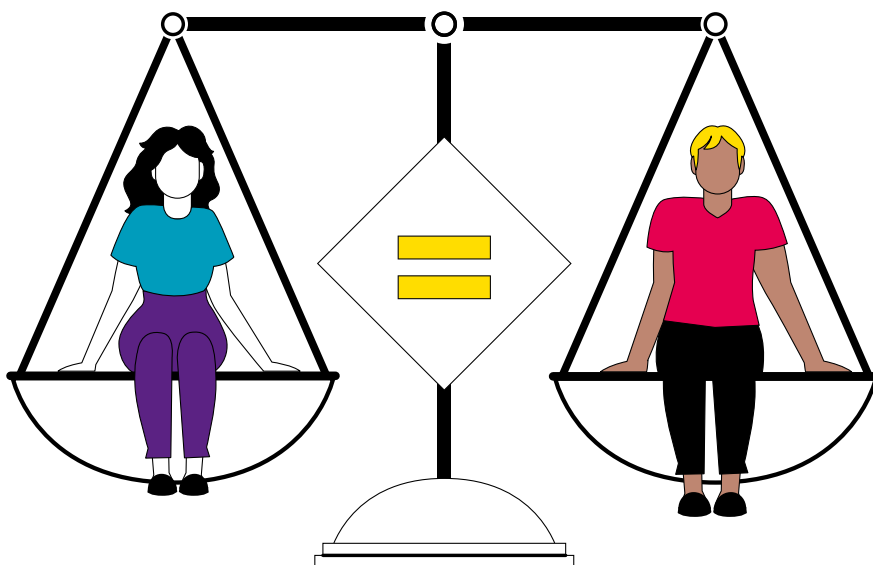
Einige wesentliche Instrumente und Regelungen der ETRL sind:

- Das Entgelt vor und während der Beschäftigung muss transparent sein (Artikel 5, 7 ETRL).
- Bestimmte Anforderungen an Entgeltstrukturen und geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung müssen eingehalten werden (Artikel 4 ETRL).
- Entgelttransparenz wird systematisch durch verpflichtende regelmäßige Berichte der Unternehmen und des öffentlichen Dienstes über das Entgeltgefälle hergestellt (Artikel 9 ETRL).
- Unter bestimmten Umständen verschafft eine gemeinsame Entgeltbewertung die verpflichtende Abhilfe bei Schieflagen (Artikel 10 ETRL).

Insbesondere die Berichtspflicht und die gemeinsame Entgeltbewertung sind potenzielle „Gamechanger“, denn sie nehmen die Arbeitgebenden, die für die Entgeltstrukturen verantwortlich sind, in die Pflicht. Gleichzeitig sind andere Akteur*innen am Bericht und an der – unter bestimmten Umständen verpflichten –

gemeinsamen Entgeltbewertung beteiligt, beispielsweise Interessenvertretungen (Betriebs- und Personalräte), Gleichstellungsbeauftragte und Sozialpartner. Zudem ist absehbar, dass sich die Anforderungen an Entgeltstrukturen gemäß Artikel 4 ETRL auf bestehende betriebliche und tarifvertragliche Entgeltsysteme auswirken werden, denn sie schreiben eine transparente und geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung vor.

Insbesondere bei der Arbeitsbewertung kann **EG-Check** helfen. Er dient dazu festzustellen, ob und inwieweit Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern verwirklicht ist. Ein Prüfinstrumentarium mit dem Namen eg-check.de gab es als Vorläufer bereits seit dem Jahr 2010. Es wurde nun unter Berücksichtigung der ETRL umfassend aktualisiert und an die neue Rechtslage angepasst. Auch Erfahrungen aus der mehrjährigen Anwendung des Vorgänger-Instrumentariums und Erkenntnisse aus der Forschung zur digitalen Transformation flossen in die Anpassung ein.



1 EG-Check

Der Entgeltgleichheitscheck (EG-Check)² hilft dabei zu prüfen, ob in einem Betrieb Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern besteht. Das Prüfinstrument basiert auf dem rechtlichen Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wie er unter anderem in der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie (EU 2023/970, ETRL) verankert ist. Alles, was benötigt wird, um den EG-Check durchzuführen, steht kostenlos unter www.EG-Check.de zur Verfügung.

EG-Check konzentriert sich darauf, mögliche Benachteiligungen wegen des Geschlechts aufzudecken, die innerhalb eines Entgeltsystems bestehen. Mit „Entgeltsystem“ sind bestehende Regelungen, Kriterien und festgelegte Abläufe gemeint, nach denen das Entgelt bemessen wird (vergleiche Kapitel 3). Dabei ist unerheblich, ob das Entgeltsystem kollektiv durch Sozialpartner vereinbart oder einseitig von Arbeitgebenden bestimmt wurde. EG-Check berücksichtigt nicht nur systematische, schriftlich niedergelegte Regelwerke, sondern auch „ungeschriebene“ Regeln, Traditionen oder Vorgaben bei der Entgeltfindung. Und er eignet sich gleichermaßen für Entgeltsysteme privater wie öffentlicher Unternehmen und Verwaltungen sowie ihre praktische Anwendung.

Soll nicht nur die Entgeltgleichheit, sondern auch die Gleichbehandlung der Geschlechter in weiteren personalpolitischen Handlungsfeldern überprüft werden, kann der Gleichbehandlungsscheck unter www.gb-check.de genutzt werden, beispielsweise mit Blick auf Stellenausschreibungen, Personalauswahl, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die betriebliche Weiterbildung, Beurteilungen sowie Arbeitszeit.

Da der Grundsatz der Entgeltgleichheit alle Entgelte umfasst, die an Beschäftigte aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses gezahlt werden (Artikel 3 ETRL), enthält EG-Check Prüfinstrumente für verschiedene Vergütungen, konkret für:

- das anforderungsbezogenes Grundentgelt,
- Stufensteigerungen beim Grundentgelt,
- Leistungsvergütung sowie
- alle weiteren monetären sowie nicht-monetäre Entgeltbestandteile.

Mit EG-Check kann jeder Entgeltbestandteil separat geprüft werden, wie es die Rechtsprechung erfordert (vergleiche EuGH, 17. Mai 1990 – C-262/88 – „Barber“). Nur wenn jeder Entgeltbestandteil separat geprüft wird, können etwaige Benachteiligungen und ihre Ursachen entdeckt werden. Würde hingegen nur das Gesamtbruttoentgelt betrachtet, könnten etwaige Unterschiede mathematisch als „ausgeglichen“ erscheinen und (benachteiligende) Entgeltunterschiede übersehen werden.

EG-Check ist ein kostenfreies Angebot an Unternehmen, Interessenvertretungen, Sozialpartner und andere Akteur*innen. Er kann in Eigenregie angewendet werden. Weil Entgeltsysteme komplex sind und die Entgeltgleichheit rechtskonform geprüft werden muss, ist allerdings empfehlenswert, externe Expert*innen zur Überprüfung hinzuzuziehen.

Grundsätzlich ist EG-Check ein beteiligungsorientiertes Instrument der Selbstanalyse. Deshalb eignet er sich sehr gut dafür, die in Artikel 10 ETRL vorgesehene „gemeinsame Entgeltbewertung“ durchzuführen. Mit diesem Verfahren müssen Arbeitgebende unter bestimmten Voraus-

setzungen gemeinsam mit ihren Arbeitnehmendenvertreter*innen die Entgeltsysteme überprüfen und überarbeiten (vergleiche Kapitel 2).

Kernelement ist eine betriebliche Projektgruppe, die sich offen und konstruktiv austauscht sowie Anregungen für Veränderungen wertschätzt.

Kernelement von EG-Check ist eine betriebliche Projektgruppe, die möglichst viele und auch kritische Sichtweisen

einbezieht. Daher müssen Mitglieder von Betriebs- oder Personalräten und anderen Interessenvertretungen beteiligt werden. Zugleich erfordert die Selbstanalyse, dass die Projektgruppe auch kritische Standpunkte offen und konstruktiv austauscht und Anregungen für Veränderungen wertschätzt. Die Beteiligten sollten zudem offen dafür sein, mögliche Benachteiligungen aufzudecken, die bislang noch nicht im Blick waren. So wird die Qualität der Ergebnisse gesichert und das innerbetriebliche Vertrauen in Verfahren und Ergebnis gestärkt.

Der vorliegende Leitfaden gibt einen umfassenden Überblick über EG-Check und die rechtlichen Grundlagen der Entgeltgleichheit, auf denen er basiert. Der Leitfaden erläutert Schritt für Schritt, wie eine Prüfung durchgeführt werden kann, und gibt Hinweise zur Anwendung der verschiedenen Instrumente.

1.1 Wer kann EG-Check nutzen?

EG-Check wurde entwickelt, um die Entgeltgleichheit in privaten und öffentlichen Betrieben und Verwaltungen sowie in kollektiven Entgeltregelungen zu überprüfen, beispielsweise in Tarifverträgen und in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. EG-Check nutzen können verschiedene Personen, Gremien und Organisationen mit unterschiedlichen Schwerpunkten – je nachdem, welche Rolle sie dabei spielen, Entgeltgleichheit umzusetzen.

Abbildung 3: Nutzende von EG-Check

Arbeitgebende



Private und öffentliche Arbeitgebende sind in der Pflicht, Entgeltgleichheit umzusetzen und nach der ETRL auch nachzuweisen. EG-Check leistet hierfür gute Unterstützung, unabhängig von der Betriebsgröße.

Tarifparteien



Tarifparteien können mit den Instrumenten Tarifverträge auf Diskriminierungspotenzial prüfen und etwaigen Änderungsbedarf erkennen.

Betriebs- und Personalräte sowie andere Interessenvertretungen



EG-Check unterstützt alle Interessenvertretungen der Beschäftigten bei der Umsetzung ihrer Aufgaben, wie beispielsweise der Einhaltung von Gesetzen zur Umsetzung von Entgeltgleichheit.

Antidiskriminierungsverbände oder andere beratende Institutionen



Die Prüfinstrumente können bei der Beratung eingesetzt werden und dabei unterstützen, Diskriminierung konkret aufzuzeigen.

Anwält*innen und Arbeitsgerichte



Mit den Prüfinstrumenten können Entgeltgleichheitsklagen vorbereitet werden. Der GleichWertCheck eignet sich, um Anforderungen und Belastungen darzustellen sowie die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten vor Gericht nachzuweisen.

Betroffene



Wenn Betroffene einen Verdacht auf Ungleichbehandlungen beim Entgelt haben, können sie einzelne Prüfinstrumente nutzen, um ihren Verdacht zu prüfen und vor Gericht glaubhaft zu machen.

Gleichstellungsbeauftragte



Gleichstellungsbeauftragte können Hinweise auf mögliche Diskriminierung sowie Informationen und Anregungen für die eigene Arbeit erhalten.

Überwachende Institutionen



Überwachungsstellen, Gleichbehandlungsstellen, Arbeitsaufsichtsbehörden und Arbeitnehmer*innenvertretungen können die Prüfinstrumente zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach der ETRL nutzen.



1.2 Wofür kann EG-Check genutzt werden?

EG-Check orientiert sich an den rechtlichen Grundlagen, betrachtet mehrere Entgeltbestandteile mit verschiedenen Instrumenten und prüft sowohl Regelungen als auch die Praxis der Entgeltfindung. Er bietet umfassende und gleichzeitig praktikable Methoden, um die Entgeltgleichheit zu prüfen. Er eignet sich insbesondere für diese Zwecke:

Einstieg ins Thema

EG-Check und seine konkreten Instrumente können als thematischer Einstieg in das Thema Entgeltgleichheit dienen. Alle

Ziel- und Nutzer*innengruppen können sich informieren.

Umfassende und rechtskonforme Prüfung des Entgeltsystems nach den Maßstäben der ETRL

Die verschiedenen Instrumente von EG-Check ermöglichen es, das gesamte Entgeltsystem eines Unternehmens oder öffentlichen Arbeitgebers darauf hin zu prüfen, ob es den rechtlichen Anforderungen an Diskriminierungsfreiheit genügt. Dabei sind die Auskunft- und Berichtspflichten, die die ETRL vorsieht, grundlegend berücksichtigt. Dadurch unterstützt EG-Check Arbeitgebende dabei, ihre Transparenz- und Auskunftspflichten gegenüber Stellenbewerber*innen (Artikel 5 ETRL) und Arbeitnehmenden (Artikel 6 und 7 ETRL) sowie ihre Berichts-

pflichten (Artikel 9 ETRL) zu erfüllen. Die ETRL legt fest, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit nicht nur das Grundentgelt umfasst, sondern auch alle sonstigen Vergütungen, die an Beschäftigte als Geld- oder Sachleistung gezahlt werden („ergänzende oder variable Entgeltbestandteile“, Artikel 3 ETRL). Deshalb stellt EG-Check Prüfinstrumente für unterschiedliche Entgeltbestandteile zur Verfügung. Kapitel 1 dieses Leitfadens enthält umfassende Informationen zu den rechtlichen Grundlagen und Bestimmungen, die EG-Check zugrunde liegen.

Bewertung von neuen und Prüfung der Bewertung bestehender Tätigkeiten

Technische und organisatorische Entwicklungen wirken sich auf bereits bestehende Tätigkeiten aus und befördern die Entstehung neuer Tätigkeiten, für die Stellenprofile entwickelt und bewertet

werden müssen. EG-Check ermöglicht es, veränderte und neu entstandene Tätigkeiten diskriminierungsfrei zu bewerten und auch bei künftigen Veränderungen anzupassen.

Arbeitsbewertung nach rechtskonformen Kriterien

Bei der Arbeitsbewertung geht es darum, die Anforderungen an Tätigkeiten zu erfassen, um deren Arbeitswert zu ermitteln und vergleichbar zu machen. Der Arbeitswert wiederum ist die Basis dafür, das Grundentgelt festzulegen. Mithilfe der Arbeitsbewertung wird auch die Frage beantwortet, ob gleichwertige Arbeit in einem konkreten Betrieb gleich bezahlt wird. In der ETRL ist es deshalb von großer Bedeutung, dass diskriminierungsfrei festgestellt wird, ob Tätigkeiten gleichwertig sind. Entsprechend legt die ETRL fest,

anhand welcher Kriterien die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten festzustellen ist (Artikel 4 Absatz 4 ETRL). Die Instrumente von EG-Check basieren auf diesen Bestimmungen und ermöglichen eine rechtskonforme, diskriminierungsfreie und transparente Arbeitsbewertung. Maßstab für rechtskonforme Arbeitsbewertung ist immer die konkrete Tätigkeit, nicht etwa der Berufsabschluss oder die Bezeichnung der Tätigkeit.³

Zusätzliche Klarstellungen und gemeinsame Entgeltbewertung nach der ETRL

Nach der ETRL haben Arbeitnehmende, ihre Interessenvertretungen und weitere Akteur*innen das Recht, von Arbeitgebern zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu der Entgelttransparenzberichterstattung zu verlangen (Artikel 9 Absatz 10 ETRL). Unter bestimmten Voraussetzungen erfordert die ETRL eine gemeinsame Entgeltbewertung durch die Arbeitgebenden und die Interessenvertre-

tung der Beschäftigten (Artikel 10 ETRL; vergleiche Kapitel 1). Sowohl für die zusätzlichen Klarstellungen und Einzelheiten als auch für eine gemeinsame Entgeltbewertung kann EG-Check genutzt werden. Mit ihm können alle Beteiligten gemeinsam die erforderlichen Arbeitsbewertungen durchführen, Informationen aufbereiten und Maßnahmen ableiten.

Erarbeiten oder Prüfen neuer Entgeltsysteme

Wenn neue Entgeltsysteme entwickelt werden, können sie mithilfe von EG-Check auf ihre Diskriminierungsfreiheit hin überprüft werden. Dies gilt sowohl für tarifvertraglich zu vereinbarende Entgeltsysteme (sowohl Flächen- als auch Haus-

tarifverträge) als auch für Entgeltsysteme, die von Betriebsparteien vereinbart oder einseitig von Arbeitgebenden festgelegt werden.



1.3 Was sind die Vorteile von EG-Check?

EG-Check hat folgende Vorteile:

Aktuell, kostenfrei und überall anwendbar

EG-Check entspricht dem aktuellen Stand der sozialwissenschaftlichen Forschung und des europäischen Rechts. Er eignet sich für Unternehmen jeder Größe: Die konkreten Prüfinstrumente werden

anhand der individuellen Bedarfe ausgewählt und bestimmen auch den Personalbedarf und Zeitaufwand. Alle Prüfinstrumente stehen kostenfrei unter www.eg-check.de zur Verfügung.⁴

Hilfe beim Erfüllen gesetzlicher Anforderungen

Die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen ist ein Grundrecht, das unter anderem in der Europäischen Grundrechtecharta, im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und im Grundgesetz verbrieft ist. Auf diesen Grundlagen legt die ETRL fest, dass Arbeit-

gebende über Vergütungsstrukturen verfügen müssen, die gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit gewährleisten (Artikel 4 Absatz 4 ETRL). EG-Check unterstützt Arbeitgebende dabei, diese Pflicht zu erfüllen.

Prüfung verschiedener Entgeltbestandteile und Bewertung von Tätigkeiten

Mit EG-Check kann nicht nur das Grundentgelt, sondern auch alle weiteren Entgeltbestandteile geprüft werden, wie es die ETRL erfordert. Außerdem ermöglicht EG-Check, die in einem Unternehmen tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten anhand

der vorliegenden Anforderungen zu bewerten und in ihrer Wertigkeit miteinander zu vergleichen. Dies ist erforderlich, um zu prüfen, ob die Bezahlung diskriminierungsfrei ist.

Unterstützung vor Gericht und bei öffentlichen Aufträgen

Die Ergebnisse der rechtskonformen Prüfung mit EG-Check unterstützen Arbeitgebende in etwaigen Gerichtsverfahren dabei, nachzuweisen, dass keine Entgeltdiskriminierung vorliegt (zur Beweislastverlagerung siehe unter ande-

rem Artikel 18 ETRL). Außerdem können Unternehmen, die ihre Entgeltgleichheitspflichten erfüllen, bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen profitieren (Artikel 24 ETRL).

Beteiligungsorientierte Anwendung

EG-Check ist beteiligungsorientiert: Eine Projektgruppe führt die Prüfung gemeinsam durch. Dies ermöglicht es, verschiedene Fachbereiche der Organisation und Interessenvertretungen der Beschäftigten aktiv einzubeziehen, etwa Betriebs- oder Personalräte, Frauenvertretungen, Gleich-

stellungsbeauftragte oder Diversity-Beauftragte. Damit entspricht EG-Check den Anforderungen der ETRL, die eine starke Rolle der Arbeitnehmendenvertretungen vorsieht, und zwar sowohl bei der Gestaltung als auch bei der Kontrolle geschlechtergerechter Entgeltsysteme.

Herstellung von Transparenz und Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken

Durch die beteiligungsorientierte Projektarbeit fördert EG-Check die Transparenz darüber, wie Entgelte im Unternehmen geregelt sind. Außerdem wird offengelegt, wie Entgelthöhen tatsächlich verteilt sind, etwa – teilweise problematisch – nach Merkmalen wie Geschlecht und Vollzeit/

Teilzeit oder nach Abteilungen und Bereichen. Transparenz sensibilisiert die Verantwortlichen für Entgeltgleichheit und Diskriminierungsrisiken. Das fördert auch die Akzeptanz, wenn bestehende Vereinbarungen und/oder Entlohnungssysteme angepasst werden müssen.

Aktualisierung bestehender Entgeltstrukturen

Betriebliche Transformationsprozesse verändern Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe, neue Tätigkeiten werden geschaffen, bestehende Tätigkeiten verändern sich hinsichtlich Anforderungen und Belastungen. Regelungen zur Eingruppierung oder zu anderen Entgeltbestandteilen entsprechen dadurch häufig nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten. Durch eine

regelmäßige Prüfung der Entgeltsysteme und Eingruppierungen mit EG-Check wird eine zeitgemäße und diskriminierungsfreie Entgeltpolitik gesichert.



1.4 Was ist der wirtschaftliche Nutzen für Unternehmen?

Unternehmen profitieren auch wirtschaftlich davon, die eigenen Entgeltstrukturen mit EG-Check zu überprüfen und echte Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen.

Compliance sichert Position auf Absatz- und Kapitalmärkten

Gleichstellung zwischen den Geschlechtern ist ein Zeichen für eine gute Personalpolitik und fördert das Image des Unternehmens. Auch viele Kund*innen und Investor*innen legen Wert darauf, dass

Unternehmen diskriminierungsfrei und verantwortlich handeln. Damit trägt Entgeltgleichheit dazu bei, die Position des Unternehmens auf den Absatz- und Kapitalmärkten zu sichern.

Stärkung der Wettbewerbsposition auf dem Arbeitsmarkt

Unternehmen, die die Gleichstellung der Geschlechter und eine transparente und diskriminierungsfreie Entgeltpolitik umsetzen, erschließen sich einen größeren Kreis an potenziellen Bewerber*innen und binden ihre Beschäftigten langfristig.

Denn für Beschäftigte wie Bewerbende ist eine faire Entgeltpolitik ein wichtiges Qualitätsmerkmal des Arbeitsverhältnisses. Geschlechtergerechte Entlohnung garantiert Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte.

Höhere Motivation und mehr Leistung

Achten Unternehmen auf transparente und nachvollziehbare Entgeltstrukturen, fördert dies die Zufriedenheit innerhalb der Belegschaft. Das steigert die Motivation und damit die Gesamtleistung aller

Beschäftigten. Geringere Fehlzeiten, niedrigere Fluktuation und längere Betriebszugehörigkeiten können wünschenswerte Folgen sein.

Aufbau von Schlüsselkompetenzen

Die Projektgruppenmitglieder erwerben Kompetenzen, von denen das Unternehmen langfristig profitiert und die auch angesichts der rechtlichen Vorgaben der ETRL sehr wichtig sind, beispielsweise erweiterte Kenntnisse im Themengebiet

Entgeltgleichheit sowie die Fähigkeiten, Entgeltdaten zu analysieren, Problemfelder zu identifizieren und Lösungsansätze zu erarbeiten.

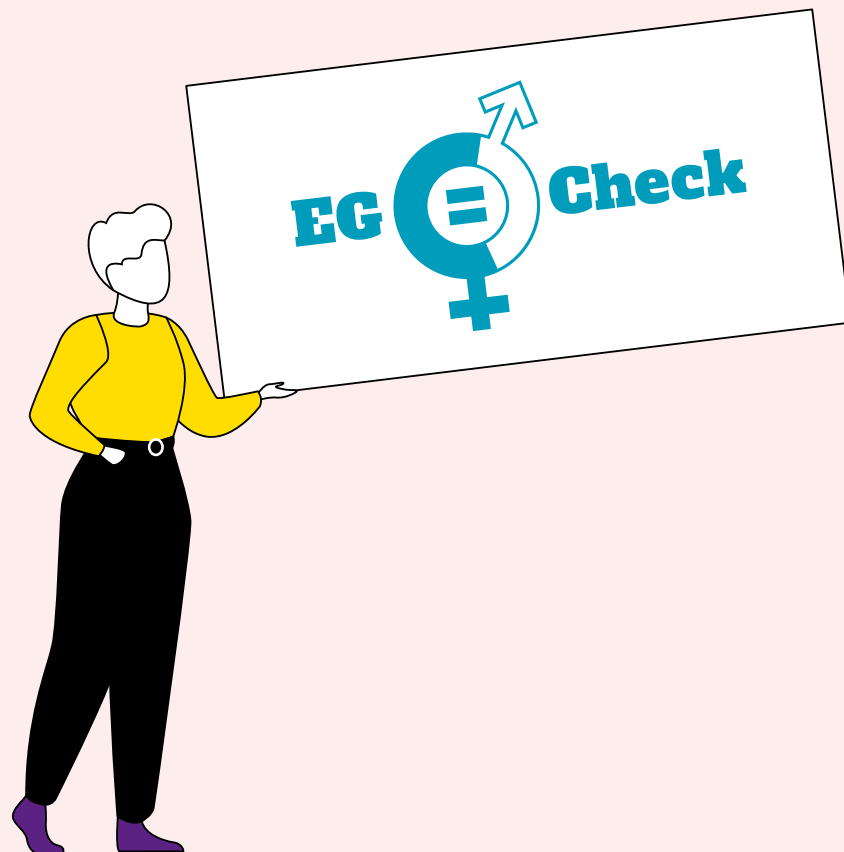




1.5 Welche Prüfinstrumente bietet EG-Check?

EG-Check besteht aus mehreren Instrumenten zur Prüfung der Entgeltgleichheit. Sie können einzeln oder in Kombination angewendet werden:

- Die **Bestandsaufnahme** ermöglicht unter anderem einen Überblick über die Beschäftigtenanteile nach Geschlecht des Unternehmens und die gezahlten Entgeltbestandteile einschließlich ihrer Bedeutung.
- Der **GleichWertCheck** ist ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren, das für verschiedene Tätigkeiten anhand der Anforderungskriterien der ETRL den Arbeitswert als Punktwert ermittelt. So kann festgestellt werden, welche Tätigkeiten möglicherweise gleichwertig sind.
- **Entgeltsystem-Checks** zu verschiedenen Entgeltbestandteilen ermöglichen, anhand eines Fragenkatalogs zu



prüfen, ob das jeweilige Entgeltsystem den rechtlichen Anforderungen entspricht.

- Aggregierte Daten zur Höhe und Struktur der Entgeltbestandteile können als **Statistiken** aufbereitet werden, die Hinweise auf mögliche geschlechtsbezogene Benachteiligungen liefern.
- **Paarvergleiche** ermöglichen es, die Entgeltbedingungen zweier Beschäftigter unterschiedlichen Geschlechts unmittelbar miteinander zu vergleichen.

Entgeltsystem-Checks, Statistiken und

Paarvergleiche gibt es in mehreren Varianten, die für unterschiedliche Entgeltbestandteile entwickelt wurden. Dabei wurden berücksichtigt:

- das anforderungsbezogene **Grundentgelt**,
- **Stufensteigerungen** des Grundentgelts,
- Leistungsvergütung,
- alle weiteren monetären Entgeltbestandteile sowie
- **nicht-monetäre** Entgeltbestandteile.

Abbildung 4: Die Prüfinstrumente von EG-Check im Überblick

Bestandsaufnahme	
GleichWertCheck	
Entgeltsystem-Checks	— Check 1: Anforderungsbezogenes Grundentgelt — Check 2: Stufensteigerungen des Grundentgelts — Check 3: Leistungsvergütung — Check 4: Alle weiteren monetären Entgeltbestandteile — Check 5: Nicht-monetäre Entgeltbestandteile
Statistiken	— Statistik Grundentgelt — Statistiken zur Einstufung bei Neueinstellungen und zu vorgezogenen Stufensteigerungen — Statistiken zur Leistungsvergütung, Variante A und B — Statistik für alle weiteren monetären Entgeltbestandteile — Statistik für nicht-monetäre Entgeltbestandteile
Paarvergleiche	— Paarvergleich Grundentgelt — Paarvergleich Stufensteigerungen — Paarvergleich Leistungsvergütung — Paarvergleich für alle weiteren monetären Entgeltbestandteile — Paarvergleich für nicht-monetäre Entgeltbestandteile

1.6 Was ist der Unterschied zur früheren Version von EG-Check?

Bei EG-Check handelt es sich um eine neue, weiterentwickelte Version des früheren eg-check.de aus dem Jahr 2010. Die neue Version ist an die aktuellen rechtlichen Bestimmungen der ETRL angepasst und wurde von einem Team aus Rechts- und Sozialwissenschaftlerinnen sowie Anwendenden der ersten Version entwickelt. Dadurch war es möglich, auch Erkenntnisse aus der mittlerweile langjährigen Anwendungspraxis und aus wissenschaftlichen Studien einzuarbeiten.

Für diejenigen, die mit der ersten Version vertraut sind, sei hier ein Überblick über die zentralen Veränderungen und Anpassungen gegeben.

- Der frühere „**Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten**“ hat mit dem GleichWertCheck nicht nur einen eingängigeren Namen erhalten, sondern auch einen neuen Stellenwert innerhalb der Prüfinstrumente. Das entspricht der Bedeutung, die er für viele Anwender:innen und in vielen bisherigen Projekten hatte. Außerdem ist es auch nach der ETRL außerordentlich wichtig, die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten festzustellen und Arbeitsbewertungen vorzunehmen.
- Die **Anforderungsarten** im Paarvergleich wurden neu unterteilt: Es werden nicht mehr die vier Anforderungsbereiche Wissen und Können, psychosoziale Anforderungen, Verantwortung und physische Anforderungen unterschieden, sondern entsprechend der ETRL die Kriterien Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen⁵ (Artikel 4 Absatz 4 ETRL; siehe Kapitel 4.2). In der neuen Struktur sind alle früher einbezogenen Anforderungsarten weiterhin enthalten, jedoch in anderer, nun unionsrechtskonformer Sortierung.
- Die **Gewichtung der Anforderungen** und Anforderungsbereiche wurde ebenfalls entsprechend angepasst und orientiert sich an dem Leitfaden der Internationalen Arbeitsorganisation (Chicha 2016) sowie an einem Arbeitspapier der Europäischen Kommission (SWD 2013).
- Der GleichWertCheck enthält einige Anpassungen in den **Definitionen und Ausprägungsstufen von Anforderungen**, die den praktischen Erfahrungen bei der Anwendung Rechnung tragen. Auch durch die digitale Transformation sind neue Anforderungen entstanden oder haben sich in ihrer Bedeutung und Ausprägung geändert. Dies wurde ebenfalls berücksichtigt.
- Die **Regelungschecks** wurden in Entgeltsystem-Checks umbenannt, um zu verdeutlichen, dass es um eine Prüfung der Entgeltsysteme geht. Die Checks wurden außerdem grundlegend überarbeitet und berücksichtigen nun die neuen Bestimmungen der ETRL sowie neue Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG).
- Die **Entgeltbestandteile** Erschwernis- und Überstundenzuschläge wurden in die Instrumente für weitere monetäre Entgeltbestandteile integriert. Neu aufgenommen wurden Instrumente zu nicht-monetären Entgeltbestandteilen, um der Anforderung Rechnung zu tragen, dass Entgeltgleichheit bei sämtlichen Entgeltbestandteilen gewährleistet und damit auch prüfbar sein muss.

- Bei den **Statistiken** wurde die frühere Statistik zu Stufensteigerungen des Grundentgelts durch die bereits mehrfach in der Anwendungspraxis verwendete Statistik zur Einstufung bei Neueinstellungen und vorgezogenen Stufensteigerungen ersetzt. Die Statis-

tik zur Leistungsvergütung wurde um eine zweite Variante ergänzt, die genutzt werden kann, wenn die Leistungsvergütung auf einer Beurteilung der erbrachten Leistung in Noten oder der Feststellung eines Zielerreichungsgrads beruht.

1.7 Wie wird EG-Check angewendet?

EG-Check kann aus unterschiedlichen Gründen und mit unterschiedlichen Zielen angewandt werden, zum Beispiel:

- Arbeitgebende oder Interessenvertretungen entscheiden eigeninitiativ, die Entgeltgleichheit in einem privaten oder öffentlichen Unternehmen oder in der öffentlichen Verwaltung zu prüfen.
- Arbeitgebende müssen zusätzlich zu den Angaben im Entgelttransparenzbericht weitere Klarstellungen und Details liefern (zur Berichtspflicht siehe Artikel 9 Absatz 10 ETRL und Kapitel 2).
- Eine gemeinsame Entgeltbewertung nach der ETRL ist erforderlich, da eine Entgeltdifferenz zwischen den Geschlechtern von mindestens 5 Prozent besteht (siehe Artikel 10 ETRL und Kapitel 2).

- Ein neues Entgeltsystem muss entwickelt werden, das den rechtlichen Anforderungen an die Entgeltgleichheit genügt.
- Beschäftigte, Arbeitgebende oder andere führen beim Verdacht auf ungleiche Bezahlung oder in einem Klageverfahren eine Einzelfallprüfung durch.

Je nach Anlass und Situation läuft die Prüfung etwas anders ab. Im Folgenden wird dargestellt, wie die Entgeltgleichheit mit EG-Check im Rahmen eines betrieblichen Projekts geprüft werden kann.



Abbildung 5: Ablauf der Entgeltgleichheitsprüfung mit EG-Check



1.7.1 Bilden einer Projektgruppe

EG-Check ist darauf ausgelegt, dass die Entgeltgleichheit in einem Unternehmen beteiligungsorientiert geprüft wird. Das bedeutet, dass im ersten Schritt eine Projektgruppe gebildet wird, die die Prüfung vornimmt. In ihr sollten Personen vertreten sein, die im Unternehmen für Entgeltfragen verantwortlich sind und sich mit den Entgeltregelungen sowie der Entgeltpraxis auskennen. Ein Mitglied der Projektgruppe übernimmt die interne Projektleitung.

Die Mitglieder der Projektgruppe sollten aus möglichst vielen Unternehmensbereichen, Hierarchieebenen und Interessengruppen stammen, einschließlich Personalmanagement, Betriebs- oder Personalrat und Frauen-, Gleichstellungs- und/oder Diversitybeauftragte. Auch Beschäftigte aus zu überprüfenden Fachbereichen und andere Beschäftigte mit und ohne Führungsfunktionen können Teil der Projektgruppe sein. In der Projektgruppe sollten die Geschlechter möglichst ausgewogen vertreten sein.

Empfehlenswert ist, dass ein*e externe*r Expert*in und Moderator*in die Prüfung fachlich-inhaltlich begleitet. Diese Person kann sicherstellen, dass EG-Check systematisch und korrekt angewendet wird, und bei fachlichen Unklarheiten unterstützen. Außerdem kann eine externe Moderation sachliche und stringente Diskussionen in der Projektgruppe för-

dern, was angesichts der komplexen und brisanten Themen Entgelt und Entgeltgleichheit wichtig ist.

Auch wenn sie von einer externen Moderation begleitet werden, führen die Mitglieder der Projektgruppe mit EG-Check eine Selbstanalyse durch. Sie bewerten die Ergebnisse der Entgeltprüfung, nicht etwa die externe Begleitung, die eine rein moderierende und unterstützende Rolle hat.

Die zeitlichen Ressourcen, die die einzelnen Mitglieder in EG-Check investieren müssen, bemessen sich danach, wie viele Entgeltbestandteile geprüft werden müssen, welche Instrumente angewandt werden sollen und wie die betriebliche Datenlage ist.

Die Aufgabe der Projektgruppe ist, alle denkbaren Problemfelder offen zu diskutieren und keine Schwachstellen oder Handlungsbedarfe zu übersehen. Es geht nicht darum, eine externe „Fremdprüfung“ zu bestehen oder öffentlich „schöne Ergebnisse“ zu präsentieren, sondern um eine zutreffende und rechtskonforme interne Einschätzung der Istsituation. Gleichzeitig wird die ganze Projektgruppe für mögliche Benachteiligungen sensibilisiert. Das erfordert ein wertschätzendes Klima, in dem alle Mitglieder auf Augenhöhe unvoreingenommen miteinander diskutieren können.

1.7.2 Einführungsworkshop

Die Projektgruppe startet mit einem halbtägigen Einführungsworkshop, in dem sie die Grundsätze der geschlechtsbezogenen Entgeltgleichheit und von EG-Check kennenlernt. Außerdem wird eine

vorab unternehmensseitig vorbereitete Bestandsaufnahme des Unternehmens präsentiert. Sie enthält Informationen zu den gezahlten Entgeltbestandteilen und der auf Geschlecht bezogenen Beschäftig-

tenstruktur des Unternehmens (siehe Kapitel 4.1). Auf dieser Grundlage wählt die Projektgruppe die erforderlichen Prüfschritte und die zu prüfenden Entgeltbestandteile aus.

Im Einführungsworkshop klären die Mitglieder der Projektgruppe außerdem, welche Daten, Regelungen, Richtlinien und sonstigen Informationen für die Prüfung erforderlich sind sowie wie und von wem sie zur Verfügung gestellt werden. Es handelt sich hierbei üblicherweise um Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, unternehmensinterne Richtlinien und Anweisungen in Management- oder Qualitätshandbüchern.

Zudem wird geprüft, ob aktuelle Stellenbeschreibungen vorhanden sind, und Arbeitsaufträge werden verteilt.

Weiterhin ist für die weitere Arbeit hilfreich, wenn sich die Mitglieder der Projektgruppe bereits im Einführungsworkshop auf einen zu betrachtenden Zeitraum einigen, beispielsweise das letzte abgeschlossene Jahr. Zur besseren Planbarkeit ist es ebenfalls sinnvoll, den für die Datenbeschaffung zu erwartenden Zeitaufwand abzustecken.

Darüber hinaus kann die Gruppe weitere Vereinbarungen zur Kommunikation und Zusammenarbeit treffen.

1.7.3 Sammeln von Daten und Informationen

Die Mitglieder der Projektgruppe sammeln die für die Prüfung erforderlichen Daten, Regelungen und Informationen und bereiten sie auf.

Auch mit Blick auf Datenschutzaspekte ist wichtig, dass bei EG-Check keine personenbezogenen, sondern aggregierte Daten verwendet werden. Dadurch ist Anonymität grundsätzlich gewährleistet. Eine Ausnahme hiervon besteht bei Paarvergleichen, bei denen die Arbeits- und Entgeltsituationen von Einzelpersonen betrachtet werden (siehe Kapitel 4.4). Sollen Paarvergleiche durchgeführt werden, muss der*die Datenschutzbeauf-

tragte des Unternehmens einbezogen werden. Dabei müssen das Grundrecht auf Entgeltgleichheit und der Datenschutz gleichrangig berücksichtigt werden.

Sollten Daten trotz der Berichtspflichten nach der ETRL (noch) nicht vorliegen, kann die Projektgruppe keine Statistiken ausfüllen. Dennoch kann sie mittels der übrigen Instrumente eine Prüfung durchführen, das Fehlen der Daten dokumentieren und eine geschlechtsdifferenzierte Datenerhebung für die nächste Prüfung beziehungsweise zur fristgemäßen Berichterstellung gemäß ETRL festlegen.

1.7.4 Analyseworkshops

Sobald die notwendigen Daten und Informationen zu den gewählten Entgeltbestandteilen vorliegen, finden mehrere ganztägige Analyseworkshops statt. In den Analyseworkshops nutzt die Projektgruppe, begleitet von dem*der externen Expert*in, die Instrumente von EG-Check,

um die Entgeltgleichheit zu überprüfen. Um die Projektgruppe fachlich-inhaltlich zu unterstützen, kann der*die externe Expert*in Daten und Informationen aufbereiten oder erforderliche Fachkenntnisse vermitteln.

Wie viele Analyseworkshops die Projektgruppe durchführen muss, hängt von den zu prüfenden Entgeltbestandteilen ab. Das anforderungsbezogene Grundentgelt wird regelmäßig dazugehören, weil es meist die Basis des Arbeitsentgelts darstellt. Als ungefähre Richtschnur gilt, dass für jeden Entgeltbestandteil ein Workshoptag eingeplant werden sollte, für das Grundentgelt mindestens zwei.

In einem Analyseworkshop wird üblicherweise zunächst die Statistik für den jeweiligen Entgeltbestandteil präsentiert und geschlechtsbezogen analysiert. Dabei dokumentiert die Projektgruppe alle Auffälligkeiten und Hinweise auf Benachteiligungen oder auf Gleichbehandlung. Im zweiten Schritt werden die dem Entgeltbestandteil zugrunde liegenden Regelungen und ihre praktische Anwendung mit dem Entgeltsystem-Check geprüft.

Die Prüfung des Grundentgelts unterscheidet sich von der Prüfung der anderen Entgeltbestandteile. Sie startet meist mit dem Entgeltsystem-Check, mit dem die

Gruppe die (kollektiven, gesetzlichen oder von den Arbeitgebenden gesetzten) Regelungen zum Grundentgelt analysiert. Dafür ist es oft hilfreich, wenn die externe Moderation die Regelungsinhalte so aufbereitet, dass die Fragen des Entgeltsystem-Checks leicht beantwortet werden können. Die Statistik zum Grundentgelt dient dazu, frauen- und männerdominierte Tätigkeiten zu identifizieren, deren (Un-)Gleichwertigkeit mit dem GleichWertCheck geprüft werden soll. Der GleichWertCheck kann an die für das Unternehmen oder die Branche typischen Tätigkeiten angepasst werden. An einem Workshoptag können ungefähr acht Tätigkeiten bewertet und miteinander verglichen werden.

Zum Abschluss jedes Analyseworkshops zieht die Gruppe ein Fazit und sammelt Vorschläge, wie Entgeltgleichheit gewährleistet oder gestärkt werden kann. Die vorgeschlagenen Maßnahmen werden im Abschlussworkshop weiterbearbeitet (siehe Kapitel 1.7.6).

1.7.5 Ergebnisbericht

Die Erkenntnisse aus den Analyseworkshops werden in einem Ergebnisbericht dokumentiert, den, falls vorhanden, die externe Moderation erstellt. Der Ergebnisbericht dient dazu,

- den Verlauf und die Ergebnisse der Entgeltgleichheitsprüfung transparent und nachvollziehbar zu dokumentieren und allen Projektbeteiligten zur Verfügung zu stellen,
- die erforderlichen Maßnahmen konkret zu planen, umzusetzen und ein verbindliches Gleichstellungscontrolling einzuführen,
- die Belegschaft und interne Gremien zu informieren,

- die Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen,
- eine Grundlage für zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten zu liefern, wenn sie gemäß Artikel 9 Absatz 10 EURL gefordert wurden,
- eine Grundlage für die Informationen zu liefern, die der Überwachungsstelle (sowie gegebenenfalls der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle) nach einer gemeinsamen Entgeltbewertung nach Artikel 10 Absatz 3 EURL mitzuteilen sind.



Ergebnisbericht – Gliederung

Um seine vielfältigen Zwecke erfüllen zu können, bietet sich für den Ergebnisbericht die folgende Struktur an:

1. Zielsetzung, Anlass und Hintergrund des Projekts
2. Projektstruktur (zeitlich, personell, inhaltlich)
3. Prüfung des Entgeltbestandteils A, zum Beispiel Grundentgelt
 - a. Ergebnisse des Analyseworkshops (Statistik, Entgeltsystem-Check, gegebenenfalls GleichWertCheck, Paarvergleich)
 - b. Fazit und Vorschläge für Maßnahmen
4. Prüfung des Entgeltbestandteils B
 - a. Ergebnisse des Analyseworkshops (Statistik, Entgeltsystem-Check, gegebenenfalls GleichWertCheck, Paarvergleich)
 - b. Fazit und Vorschläge für Maßnahmen
5. Weitere Kapitel für weitere Entgeltbestandteile
6. Sammlung, Auswahl und Konkretisierung von Maßnahmen
7. Controlling der Umsetzung der Maßnahmen
8. Aktivitäten zur internen Kommunikation und externen Öffentlichkeitsarbeit

1.7.6 Abschlussworkshop

In dem üblicherweise halbtägigen Abschlussworkshop wird der Ergebnisbericht abschließend besprochen. Die Inhalte der Kapitel 6, 7 und 8 werden gemeinsam erarbeitet.

Die bereits in den Analyseworkshops vorgeschlagenen Maßnahmen werden aufbereitet und die Projektgruppe kann sie ergänzen. Anschließend wählt die Projektgruppe die Maßnahmen aus, die erforderlich sind, um die rechtlich notwendigen Korrekturen zu erreichen, und im Unternehmen wirkungsvoll umgesetzt werden können. Für jede ausgewählte Maßnahme werden konkrete erste Schritte und Zuständigkeiten festgelegt und dokumentiert.

Die Projektgruppe vereinbart im Abschlussworkshop außerdem, wie die Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen nachhaltig überprüft und gesteuert

werden kann (Gleichstellungscontrolling). Empfehlenswert ist, dass sich die Projektgruppe in einem angemessenen Zeitabstand noch einmal trifft, um über die Umsetzungsstände und mögliche Effekte der Maßnahmen zu berichten. Folgeziele oder -maßnahmen könnten daraufhin abgeleitet werden.

Darüber hinaus erarbeitet die Projektgruppe im Abschlussworkshop die interne wie externe Öffentlichkeitsarbeit zu ihren Ergebnissen und Maßnahmen. Sie kann über die rechtlichen Vorgaben hinausgehen. Für die Öffentlichkeitsarbeit eignen sich beispielsweise eine Kurzfassung des Ergebnisberichts, eine Pressemitteilung oder ein Social Media Post über das Projekt. Darüber hinaus kann die Projektgruppe besprechen, welche Informationen sie der betrieblichen Öffentlichkeit in welcher Form vermittelt, etwa im Intranet oder auf Betriebsversammlungen.

2 Rechtliche Grundlagen der Entgeltgleichheit

2.1 Grundlagen und Prinzipien

Gemäß Artikel 157 Absatz 1 AEUV ist jeder Mitgliedstaat der EU verpflichtet, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit („Grundsatz des gleichen Entgelts“) sicherzustellen. Aus der Norm ergibt sich nicht nur eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, sondern auch der einzelnen öffentlichen und privaten Arbeitgebenden selbst. Beschäftigte haben einen Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Die in nationales Recht umzusetzende EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970/EU (ETRL) soll den Grundsatz des gleichen Entgelts insbesondere durch Entgelttransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen stärken (Artikel 1 ETRL). Die ETRL setzt dabei nicht nur auf grundlegende Informations- und Auskunftsrechte der Beschäftigten sowie für Bewerber*innen (Artikel 5 und Artikel 7 ETRL), sondern insbesondere auf Transparenz und Verpflichtungen der Arbeitgebenden zum – möglichst proaktiven – Handeln zur Beendigung von Entgeltdiskriminierung: Sie müssen ihren Beschäftigten Informationen darüber zur Verfügung stellen, welche Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden (Artikel 6 Absatz 1 ETRL), und wenn sie mindestens 100 Beschäftigte haben, müssen sie regelmäßig über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle berichten (Artikel 9 ETRL) sowie ab einer festgestellten Entgeltdifferenz von 5 Prozent unter bestimmten Umständen eine

gemeinsame Entgeltbewertung durchführen (Artikel 10 ETRL). Soweit geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sind, muss Abhilfe geschaffen werden (Artikel 9 Absatz 9 ETRL, Artikel 10 Absatz 4 ETRL). Die Vertretungen von Beschäftigten und andere Akteur*innen sind dabei jeweils eingebunden.

Die Analyse mit EG-Check leistet einen entscheidenden Beitrag zur Erfüllung der Pflichten nach der ETRL (siehe Kapitel 1.2 und 1.3). Sie dient der Überprüfung von Entgeltsystemen, der Feststellung von möglichen geschlechtsbenachteiligenden Entgeltgefällen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, der Ermittlung von Ursachen und Gründen für diskriminierende Entgeltunterschiede sowie deren Behebung und Verhinderung. Insbesondere kann diskriminierungsfrei festgestellt werden, ob Tätigkeiten gleichwertig sind und ob gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird. Dem kommt in der ETRL große Bedeutung zu. Insbesondere Artikel 4 Absatz 4 ETRL enthält Bestimmungen zur Auswahl von Kriterien für die Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten. Die Instrumente von EG-Check legen diese Vorgaben zugrunde und stellen ein rechtskonformes, insbesondere diskriminierungsfreies und transparentes Verfahren der Arbeitsbewertung zur Verfügung.

Damit können die rechtlichen Anforderungen der ETRL rechtskonform und rechtssicher erfüllt werden.

2.2 Zentrale Bestimmungen der ETRL und der Beitrag von EG-Check zu deren Umsetzung

Die Vorgaben der ETRL erfassen alle Entgeltsysteme und -strukturen sowohl in der Privatwirtschaft wie auch im öffentlichen Dienst, unabhängig davon, ob sie einseitig von Arbeitgebenden bestimmt, vertraglich vereinbart, kollektiv ausgehan-

delt oder durch Gesetze und Verordnungen vorgegeben wurden. Für eine pauschale Annahme struktureller Diskriminierungsfreiheit von Tarifverträgen bestehen derzeit keine Anhaltspunkte.

2.2.1 Vorgaben für diskriminierungsfreie Entgeltsysteme und Entgeltstrukturen

Aus den Vorgaben der ETRL (insbesondere Artikel 4 Absatz 4), Artikel 157 AEUV sowie Artikel 4 RL 2006/54/EG, den Konkretisierungen durch Rechtsprechung des EuGH und aus 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.
- Das Entgeltsystem muss transparent und möglichst präzise sein.
- Das Entgeltsystem gewährleistet, dass es keine geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zwischen Beschäftigten gibt, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, es sei denn, Entgeltunterschiede sind durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt. Das Entgeltsystem muss also in seiner Gesamtheit diskriminierungsfrei 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.
- Der Vergleich bezieht sich nach der ETRL auf sämtliche Entgeltbestandteile, also neben dem Grundentgelt auch auf variable oder zusätzliche, monetäre und nicht-monetäre Entgeltbestandteile.
- Als Mindestkriterien müssen enthalten sein: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen (teilweise in der ETRL auch „Faktoren“ und für den GleichWertCheck „Anforderungsbereiche“ genannt). Gegebenenfalls können weitere Kriterien enthalten sein, soweit sie für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Relevante soziale Kompetenzen dürfen nicht unterbewertet werden.



- Die Kriterien der Entgeltfindung stehen weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmenden.
 - Im Entgeltsystem sind die Kriterien für die Festlegung des Entgelts klar, eindeutig und transparent bestimmt.
 - Nicht nur die Entgeltstrukturen selbst sind diskriminierungsfrei, sondern ebenso ihre Anwendung. Eine objektive, geschlechtsneutrale Anwendung schließt jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aus.
- Die erforderliche Transparenz und Diskriminierungsfreiheit bei der Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten ermöglichen insbesondere Punktesysteme der analytischen Arbeitsbewertung, da mit ihnen die Bewertungskriterien und konkreten Bewertungen sicht- und überprüfbar abgebildet werden.

2.2.2 Konkrete Pflichten für Arbeitgebende

Die ETRL legt Arbeitgebenden konkrete Pflichten zur Umsetzung der Entgeltgleichheit auf. Die Prüfinstrumente von EG-Check und die mit deren Anwendung erlangten Analysen und Daten zu den

jeweiligen Entgeltsystemen unterstützen bei der Erfüllung dieser Pflichten. Sie unterstützen Arbeitgebende teilweise bei der Erfüllung ihrer Pflichten.

Pflichten von Arbeitgebenden nach der ETRL

1. Proaktiv Transparenz über die Kriterien der Entgeltfestlegung, der Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklungen herstellen (Artikel 6 ETRL).
2. Stellenbewerber*innen die nötigen Informationen (nach Artikel 5 ETRL) über das Einstiegsentgelt proaktiv zur Verfügung stellen.
3. Das individuelle Auskunftsrecht von Arbeitnehmenden nach Artikel 7 ETRL sichern.
4. Die Berichtspflichten nach Artikel 9 ETRL erfüllen und einige der in Artikel 9 Absatz 1 ETRL genannten entgeltbezogenen Informationen ihren Beschäftigten sowie den in der ETRL vorgesehenen öffentlichen Stellen (nach dem Wortlaut: Überwachungsstelle, Arbeitsaufsichtsbehörden sowie Gleichbehandlungsstellen) zur Verfügung stellen sowie teilweise selbst veröffentlichen. Das Gleiche gilt bezogen auf die in den Berichtsprozess eingebundenen Arbeitnehmendenvertretungen im Sinne der ETRL (unter anderem Artikel 9 Absatz 6).
5. Begründete Antworten auf Klarstellungs- und Erläuterungsverlangen und -rechte von Arbeitnehmenden, Arbeitnehmendenvertretungen oder öffentlichen Stellen nach Artikel 9 Absatz 10 ETRL geben können.
6. Prüfen, 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) und dabei die Arbeitnehmendenvertretung im Sinne der ETRL („in enger Zusammenarbeit“) einbeziehen.
7. Die bei einem „Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Höhe von mindestens 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern“ (Artikel 10 Absatz 1 Buchstabe a ETRL), einer mangelnden Rechtfertigung durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien (Buchstabe b) und fehlender Beseitigung innerhalb von sechs Monaten (Buchstabe c) zwingend erforderliche gemeinsame Entgeltbewertung mit den Arbeitnehmendenvertretungen durchführen.
8. Informationen dafür aufbereiten.
9. Geeignete Abhilfemaßnahmen treffen (Artikel 9 Absatz 9 ETRL, Artikel 10 Absatz 4 ETRL).
10. Im Fall eines Rechtsstreits (etwa zur Frage der Rechtfertigung einer Entgeltdifferenz im Sinne von ETRL und Artikel 157 AEUV) der eigenen Darlegungs- und Beweislast mit konkreten Analysen nachkommen können.

Die Ergebnisse der Analysen mit EG-Check geben Hinweise auf eine gegebenenfalls notwendige Korrektur von Entgeltsystemen und -strukturen. Insbesondere unterstützen sie bei der fortlaufenden Überprüfung und Berichtspflicht. Sie helfen, 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 der Checks fasst das Ergebnis der Analyse als Vorbereitung einer etwa erforderlichen Abhilfe nach Artikel 9 Absatz 10 ETRL beziehungsweise als Teil einer etwa erforderlichen gemeinsamen Entgeltbewertung nach Artikel 10 ETRL zusammen.

Dies kann Arbeitgebenden also dabei helfen, über Abhilfemaßnahmen zu entscheiden (Artikel 9 Absatz 10 ETRL).

Insgesamt trägt EG-Check dazu bei, für geschlechtsspezifische Verzerrungen in den Entgeltstrukturen und für Entgeltdiskriminierung zu sensibilisieren (Erwägungsgrund 39 ETRL) und sie wirksam und systematisch zu bekämpfen. Vor allem das Konzept der beteiligungsorientierten Anwendung von EG-Check in einer Projektgruppe mit heterogenen Interessen und Positionen trägt diesem Anspruch Rechnung. Mithilfe der Checks können alle Beteiligten Prüfroutinen entwickeln, Abläufe und Strukturen etablieren und so Ressourcen sparen.

2.2.3 Adressat*innen der Pflichten nach der ETRL

Während die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts nach Artikel 157 AEUV jahrelang den einzelnen Betroffenen überlassen wurde, die den Klageweg beschreiten konnten, führt die ETRL einen Perspektivwechsel ein. Sie verpflichtet alle privaten und öffentlichen Arbeitgebenden, proaktiv tätig zu werden und diskriminierungsfreie Entgeltsysteme zu schaffen – und bezieht auch die Sozialpartner als Akteure der Entgeltpolitik ein. Eine Übersicht hierzu bietet Abbildung 6.

Maßgeblich für die Verpflichtung ist der Anwendungsbereich der ETRL: Während der Auskunftsanspruch allen Arbeitnehmer*innen zusteht, also gegenüber Arbeitgebenden jeder Unternehmensgröße und Beschäftigtenanzahl erhoben werden kann, sehen die proaktiven Instrumente unterschiedliche Anwendungsbereiche vor. Ausschlaggebend ist die Größe der Arbeitgebenden, gemessen an der Anzahl der Arbeitnehmenden. Wer Arbeitnehmer*in ist, richtet sich gemäß Artikel 2 Absatz 2 ETRL nach nationalem Recht, wobei die

Rechtsprechung des EuGH zu berücksichtigen ist. Arbeitgebende mit weniger als 50 Arbeitnehmenden können nach dem Wortlaut der ETRL von den Mitgliedstaaten von der Pflicht zur Information über Kriterien ihrer Entgeltentwicklung ausgenommen werden, allerdings nur diesbezüglich, also nur bezogen auf die Kriterien für eine Steigerung der Entgelte im Zeitablauf. Der Anwendungsbereich der Berichtspflichten ist nach der Größe der Arbeitgebenden gestaffelt (vergleiche Artikel 9 Absatz 2–5 ETRL). Grundsätzlich gilt, dass Arbeitgebende ab 150 Beschäftigte bis zum 7. Juni 2027 Berichte vorzulegen haben. Arbeitgebende ab 100 Beschäftigte sind ab dem 7. Juni 2031 verpflichtet. Arbeitgebende mit weniger als 100 Beschäftigten können freiwillig berichten und dürfen daran nicht gehindert werden. Für alle berichtspflichtigen Arbeitgebenden gelten auch die Vorgaben zur Abhilfe, inklusive gegebenenfalls derjenigen der gemeinsamen Entgeltbewertung nach Artikel 10 ETRL (vergleiche ausführlich die Kommentierung der ETRL von Winter 2024a und Aktualisierungen).

Neben der Unterstützung durch staatliche Akteure ist vor allem die Mitwirkung der Arbeitnehmendenvertretungen wie unter anderem Betriebs- und Personalräte vorgesehen. Sie sollen die Arbeitgebenden bei der Einhaltung der Pflichten nach der ETRL kooperierend unterstützen, erforderlichenfalls auch kontrollieren. Sie haben etwa im Rahmen der Berichtspflicht das Recht, von Arbeitgebenden zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Daten, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden, zu verlangen (Artikel 9 Absatz 10 ETRL). Sind geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, so ist in enger Zusammenarbeit mit ihnen Abhilfe zu schaffen (Artikel 9 Absatz 10 ETRL). Auch die gemeinsame Entgeltbewertung ist in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmendenvertretungen vorzunehmen (Artikel 10

ETRL). Es empfiehlt sich deshalb, diese Vertretungen vorausschauend bereits bei der Anwendung von EG-Check einzubinden.

Die Instrumente von EG-Check können nicht nur Arbeitgebende bei der Erfüllung von Informations- und Berichtspflichten, Abhilfemaßnahmen und der gemeinsamen Entgeltbewertung unterstützen. Auch anderen Akteur*innen, die in diese Prozesse eingebunden sind, können sie eine Hilfe sein, indem sie zum einen die Überprüfung transparent und partizipativ gestalten und zum anderen eine leicht zugängliche Kontrolle ermöglichen. Grundsätzlich ist ein Prüfprozess empfohlen, der vielfältig und breit relevante Akteur*innen einbindet. Dies wird die Sensibilität für Fragen der Entgeltgleichheit und zugleich die Akzeptanz der Ergebnisse sowie gegebenenfalls später erforderlicher Maßnahmen erhöhen.

Abbildung 6: Übersicht über Instrumente der ETRL und verpflichtete Arbeitgebende

Instrumente der ETRL	Verpflichtete Arbeitgebende
Auskunftsanspruch (für Stellenbewerber*innen und für Beschäftigte), Artikel 5 und 7 ETRL	Alle Arbeitgebenden
Pflicht, Informationen zur Festlegung von Entgelt, Entgelthöhen und -entwicklung zur Verfügung zu stellen, Artikel 6 ETRL	Alle Arbeitgebenden (Ausnahme für Arbeitgebende mit weniger als 50 Beschäftigten in Bezug auf die Kriterien für die Entgeltentwicklung möglich)
Berichtspflicht, Artikel 9 ETRL + daran anschließend gegebenenfalls Abhilfeverfahren, Artikel 9 Absatz 10 ETRL + daran anschließend gegebenenfalls gemeinsame Entgeltbewertung, Artikel 10 ETRL	— Arbeitgebende ab 150 Beschäftigten müssen bis zum 7. Juni 2027 berichten. — Arbeitgebende ab 100 Beschäftigten müssen bis zum 7. Juni 2031 berichten. — Arbeitgebende mit weniger als 100 Beschäftigten können freiwillig berichten.

2.2.4 Handlungszeitpunkte für die Pflichten nach der ETRL

Die Prüfung mittels des Instrumentariums EG-Check kann jederzeit freiwillig erfolgen. Idealerweise wird EG-Check bereits zur Vorbereitung auf Verpflichtungen nach der ETRL angewendet, um bereits im Vorfeld etwaige Diskriminierungen beziehungsweise Diskriminierungspotenziale zu beseitigen und rechtssichere Entgeltsysteme zu schaffen. Insbesondere die Entgeltsystem-Checks können – wie oben dargestellt – auch bei der Erfüllung konkreter Pflichten nach der ETRL unterstützen und den Prüfprozess rechtskonform und ressourcenschonend strukturieren.

Für die Berichtspflichten sind die Fristen der ETRL zu beachten. So sehen die Absätze 2–4 von Artikel 9 gestaffelte Mindestfristen je nach Beschäftigtenanzahl für die Berichtspflichten vor. Arbeitgebende ab 250 Beschäftigte müssen ab dem 7. Juni 2027 jährlich über das vorangegangene Kalenderjahr berichten, Arbeitgebende mit 150 bis 249 Beschäftigten ab dem 7. Juni 2027 und Arbeitgebende mit 100 bis 149 Beschäftigten ab dem 7. Juni 2031 alle drei Jahre. Zusätzliche Klarstellung und Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltgefällen (vergleiche Artikel 9 Absatz 10 ETRL) müssen Arbeitgebende auf Verlangen innerhalb einer angemessenen Frist übermitteln. Sie sollten Erläuterungen und Begründungen also zeitnah im Zusammenhang mit den Berichtspflichten vorbereiten.

Weitere Vorgaben gibt es für Maßnahmen zum Abbau von diskriminierenden Entgeltunterschieden (Abhilfemaßnahmen). Diese haben im Rahmen der Berichterstattung nach Artikel 9 Absatz 10 ETRL bei allen nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigten geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden (jeglicher Höhe) in angemessener Frist zu erfolgen. Soweit ein Unterschied bei der durchschnittlichen

Arbeitgebende ab 250 Beschäftigte müssen jährlich über das vorangegangene Kalenderjahr berichten, Arbeitgebende ab 100 Beschäftigte alle drei Jahre.

Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Höhe von mindestens 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmenden nicht durch den*die Arbeitgeber*in nach objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien gerechtfertigt worden und nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Berichterstattung korrigiert ist, müssen Arbeitgebende in Zusammenarbeit mit ihren Arbeitnehmendenvertretungen eine gemeinsame Entgeltbewertung nach Artikel 10 ETRL vornehmen und anschließend Abhilfe schaffen.

3 Wichtige Begriffsdefinitionen

Im Folgenden finden sich Erläuterungen zu den in den Entgeltsystem-Checks unterstrichenen beziehungsweise verlink-

ten und anderen Begriffen in alphabetischer Reihenfolge.

Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) als normativer Ausgangspunkt

- (1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.
- (2) Unter „Entgelt“ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,
 - a. dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
 - b. dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.
- (3) Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung beziehungsweise zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

Arbeitnehmervertreter*innen

Für die Zwecke der ETRL bezeichnet der Ausdruck „Arbeitnehmervertreter“ Arbeitnehmervertreter*innen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten (vergleiche Artikel 3 Absatz 1 ETRL). In Deutschland werden dies insbesondere Betriebsräte (BR), Personalräte (PR), Sprecherausschüsse (SprAu; Interessenvertretung der leitenden Angestellten) und Mitarbeitervertretungen (MAV; Interessenvertretungen der Beschäftigten in kirchlichen und karitativen Einrichtungen) sein. Je nach Zuständigkeit können auch Gewerkschaften in ihrer Rolle als Sozialpartner gemeint sein. Beispielsweise gehen im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), nach dem sich die Aufgaben der BR bestimmen, diverse Bestimmungen Hand in Hand mit der ETRL und dem zukünftigen nationalen Umsetzungsgesetz dieser Richtlinie. Zu nennen sind etwa § 75 Absatz 1 BetrVG, wonach Arbeitgeber und Betriebsrat unter anderem darüber zu

wachen haben, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, und darüber, dass jede Benachteiligung von Personen wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Nach § 80 BetrVG gehört es zu den Aufgaben des BR, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze – darunter die nationale Umsetzung der ETRL – durchgeführt werden und dass die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere auch bei der Einstellung, Beschäftigung und dem beruflichen Aufstieg, gefördert wird. Zudem bestehen nach § 87 BetrVG Mitbestimmungsrechte, die unter bestimmten Voraussetzungen auch die Fragen der betrieblichen Entgeltgestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entgeltgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entgeltmethoden sowie deren Änderung sowie Fragen leistungsbezogener Entgelte, betreffen.



Arbeitsbewertung, summarische und analytische

Unter Arbeitsbewertung werden systematische Verfahren zur Ermittlung des Wertes von Arbeit verstanden, die als (möglichst) objektive Grundlage für die Festlegung des Entgelts dienen. Sie werden von dem entsprechenden Teilgebiet der Arbeitswissenschaft entwickelt. Als Maßstab für den Wert der Arbeit dienen die Anforderungen, die die Tätigkeiten an die arbeitenden Personen stellen, beziehungsweise deren Höhe. Es werden zwei Arten von Arbeitsbewertungsverfahren unterschieden: summarische und analytische Arbeitsbewertung.

Summarische Arbeitsbewertung

Bei summarischer Arbeitsbewertung werden die Anforderungen in einer pauschalen Betrachtung zusammenfassend bewertet. Deshalb kann nur eine begrenzte Zahl verschiedener Anforderungen in unterschiedlichen Ausprägungen berücksichtigt werden. Eine explizite Gewichtung der Anforderungen erfolgt nicht.



Die summarische Bewertung der Tätigkeiten kann entweder durch Bilden einer Rangfolge der betrachteten Tätigkeiten erfolgen (Rangfolgeverfahren) oder durch Zuordnung jeder Tätigkeit zu einer Gruppe von Tätigkeiten, die hinsichtlich ihrer Anforderungshöhe allgemein beschrieben ist (Lohngruppenverfahren, heute besser: Entgeltgruppenverfahren). Das letztgenannte Verfahren ist das in Deutschland häufigste und wird in den meisten Tarifverträgen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes verwendet. Die einer Entgeltgruppe entsprechende Anforderungshöhe wird beschrieben; Tätigkeiten beziehungsweise Stellen sind in diejenigen Entgeltgruppen eingruppiert, deren Beschreibung der Anforderungshöhe der Tätigkeit entspricht.

Fiktives Beispiel für einen Entgeltgruppentext: „Entgeltgruppe 7 – Tätigkeiten, für die eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens drei Jahren erforderlich ist, die zusätzliche gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern und die Selbstständigkeit bei der Aufgabenerfüllung voraussetzen.“

Analytische Arbeitsbewertung

Bei analytischer Arbeitsbewertung werden verschiedene Anforderungsarten getrennt voneinander betrachtet, wodurch eine große Zahl unterschiedlicher Anforderungsarten berücksichtigt werden kann. Jede Anforderungsart ist in Anforderungsstufen (auch: Anforderungsniveaus) unterteilt und wird im Verhältnis zu den anderen Anforderungsarten gewichtet.

Bei analytischen Arbeitsbewertungsverfahren kann entweder für jede Anforderungsart eine Rangreihe der bewerteten Tätigkeiten gebildet werden (Rangreihenverfahren) oder durch die Vergabe von Stufenwerten beziehungsweise Punkten für die jeweils zutreffende Anforderungshöhe eine Gesamtpunktzahl für jede Tätigkeit errechnet werden, die die Anforderungshöhe bezeichnet (Stufenwertzahlverfahren, Punktebewertungsverfahren). Die analytische Arbeitsbewertung wird in Deutschland häufig für die Bewertung von außertariflichen oder Managementstellen verwendet. Darüber hinaus findet das analytische Verfahren der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) Anwendung für Stellen von verbeamteten Beschäftigten in Kommunen. In der Privatwirtschaft sind analytische Bewertungsverfahren für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs und Nordrhein-Westfalens in Entgelttrahmentarifverträgen vereinbart worden.

Analytische Arbeitsbewertungsverfahren können die Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung beziehungsweise an eine objektive, geschlechtsneutrale Feststellung der Gleichwertigkeit von Arbeit gemäß Artikel 4 Absatz 4 EURL besser erfüllen, wenn auch nicht garantieren. Der GleichWertCheck von EG-Check ist ein Beispiel für ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren. Die vier Kriterien des Artikel 4 Absatz 4 EURL (Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen) werden dort als Anforderungsbereiche bezeichnet und in weitere Anforderungsarten unterteilt (vergleiche Kapitel 4.2).

Einheitliche Quelle

Entgeltsysteme müssen für alle Beschäftigten einheitlich sein, soweit sie auf einer „einheitlichen Quelle“ beruhen. In Artikel 19 Absatz 1 ETRL ist im Nachgang zur Rechtsprechung des EuGH festgehalten, dass der Vergleich von Tätigkeiten nach Artikel 4 Absatz 4 ETRL nicht auf Situationen beschränkt ist, in denen Arbeitnehmende für dieselben Arbeitgebenden arbeiten, sondern sich auf eine einheitliche Quelle erstreckt. „Eine einheitliche Quelle besteht, wenn diese alle für den Vergleich zwischen Arbeitnehmern relevanten Elemente des Entgelts festlegt“ (Artikel 19 Absatz 1 Satz 2 ETRL). Einheit-

liche Quellen sind nicht nur Entgeltsysteme einzelner Arbeitgebender, sondern beispielsweise auch vom Gesetzgeber arbeitgeberübergreifend gesetzte Besoldungsbestimmungen, von Tarifparteien arbeitgeberübergreifend geschlossene Tarifverträge oder sogenannte Haus-, Firmen- oder Unternehmenstarifverträge. Eine einheitliche Quelle liegt auch vor, wenn die Bedingungen für mehr als eine Organisation oder mehr als einen Betrieb einer Holdinggesellschaft oder eines Konzerns zentral festgelegt werden (Erwägungsgrund 29 ETRL).

Entgelt

Für die Zwecke der ETRL bezeichnet der Ausdruck „Entgelt“ die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die ein*e Arbeitgeber*in aufgrund des Dienstver-

hältnisses einem*einer Arbeitnehmer*in unmittelbar oder mittelbar (ergänzende oder variable Bestandteile) als Geld- oder Sachleistung zahlt (vergleiche Artikel 3 Absatz 1 ETRL).

Entgeltentwicklung

Nach Erwägungsgrund 33 und 35 ETRL bezieht sich der Begriff „Entgeltentwicklung“ auf den Prozess des Übergangs einer*einem Arbeitnehmenden zu einer höheren Entgelthöhe im Laufe der Zeit.

Kriterien für die Entgeltentwicklung können unter anderem individuelle Leistung, Kompetenzentwicklung und Dienstalter sein.

Entgeltgefälle, geschlechtsspezifisches/geschlechtsbedingtes

Für die Zwecke der ETRL, insbesondere ihrer Berichtspflichten, bezeichnet der Ausdruck „geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle“ die Differenz zwischen den durchschnittlichen Entgelthöhen von

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einer*einem Arbeitgebenden, ausgedrückt als Prozentsatz der durchschnittlichen Entgelthöhe männlicher Arbeitnehmer (vergleiche Artikel 3 Absatz 1 ETRL).

Entgelthöhe

Für die Zwecke der ETRL bezeichnet der Ausdruck „Entgelthöhe“ das Bruttojahresentgelt und das entsprechende Bruttostun-

denentgelt (vergleiche Artikel 3 Absatz 1 ETRL).

Entgeltsystem, Entgeltstruktur

In der ETRL werden die Begriffe „Entgeltsystem“, „Entgeltstruktur“, „Vergütungsstruktur“ und „System beruflicher Einstufung“ teilweise nebeneinander, teilweise auch synonym verwendet. Eine ausdrückliche Definition ist nicht gegeben; soweit inhaltliche Abgrenzungen erforderlich sein sollten, wird dies Aufgabe der Rechtsprechung sein mit abschließender Klä-

rung durch den EuGH. Es ist davon auszugehen, dass auch ungeschriebene und gegebenenfalls inhaltlich unsystematische „Systeme“ oder „Strukturen“ unter diese Begriffe fallen. Wie die beiden Begriffe im vorliegenden Leitfaden verwendet werden, ist an den betreffenden Stellen jeweils kurz beschrieben.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970/EU (ETRL)

Die Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen ist abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>.

Die Richtlinie muss bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die ETRL selbst ohne oder bei fehlerhafter Umsetzung in nationales Recht im öffentlichen Dienst unmittelbar anwendbar und hat als Konkretisierung von Primärrecht (wie Artikel 157 AEUV) gegebenenfalls auch in der Privatwirtschaft Durchsetzungskraft. Dies gilt, soweit die Bestimmungen der ETRL unbedingt sind, also keinen Spielraum für nationale Gesetzgebung enthalten, was auf einige ihrer Vorgaben zutrifft.

Geschlecht

Die ETRL betrifft nach Titel und sämtlichen darin enthaltenen Bestimmungen „Männer“ und „Frauen“. Das entspricht auch unter anderem Artikel 157 AEUV. In Erwägungsgrund 6 ETRL heißt es, dass es in einigen Mitgliedstaaten derzeit möglich ist, sich rechtlich als ein drittes, oftmals neutrales Geschlecht registrieren zu lassen und dass die ETRL nicht die einschlägigen nationalen Vorschriften zur Umsetzung einer solchen Anerkennung in Bezug auf Beschäftigung und Entgelt berührt.

Dem wurde im Einklang mit dem deutschen Recht in EG-Check Rechnung getragen, indem die Statistiken drei Geschlechtskategorien vorsehen und die Paarvergleiche einen Vergleich von weiblichen, männlichen oder diversgeschlechtlichen Personen ermöglichen. In den Texten der Entgeltsystem-Checks wird möglichst auf eine Unterscheidung von Frauen und Männern verzichtet, sondern es werden alle Geschlechter angesprochen.

Gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten

Unter dem Begriff der „gleichwertigen Arbeit“ können unterschiedliche Tätigkeiten, die statistisch überwiegend von Frauen oder von Männern ausgeübt werden (sogenannte frauendominierte beziehungsweise männerdominierte Tätigkeiten, vergleiche auch unter „Statistisch überwiegend ...“), hinsichtlich ihres Wertes verglichen werden. Nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe g ETRL ist „gleichwertige Arbeit“ solche, „die gemäß nichtdiskriminierenden und objektiven geschlechtsneutralen Kriterien nach Maßgabe von Artikel 4 Absatz 4 ETRL als gleichwertig gilt.“ In Artikel 4 Absatz 4 ETRL wird zunächst bestimmt, dass mithilfe objektiver, geschlechtsneutraler und mit der Arbeitnehmendenvertretung (falls vorhanden) vereinbarter Kriterien beurteilt werden muss, ob sich Beschäftigte im Hinblick auf den Wert ihrer Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden.

Diese Kriterien dürfen gemäß Artikel 4 Absatz 4 ETRL „weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer stehen. Sie umfassen Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Sie werden auf objektive, geschlechtsneutrale Weise angewandt, wobei jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Insbesondere dürfen relevante soziale Kompetenzen dabei nicht unterbewertet werden.“

Auf nationaler Ebene wurde bereits in § 4 Absatz 2 Entgelttransparenzgesetz 2017 davon ausgegangen, dass zur Feststellung gleichwertiger Arbeit „von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen [ist], die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind“. Dies bedeutet zum einen, dass für eine Bewertung von Tätigkeiten die tatsächlich ausgeübten Aufgaben zugrunde zu legen und Stellenbeschreibungen gegebenenfalls zu aktualisieren sind. Zum anderen gilt, dass die unterschiedliche Qualität der Arbeitsleistung zwar Anknüpfungspunkt von Entgeltdifferenzen beim Leistungsentgelt sein kann, jedoch keinen Einfluss auf die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten hat. Die ETRL, die die Grundsätze geschlechts-

neutraler Arbeitsbewertung zugrunde legt (vergleiche beispielsweise Erwägungsgrund 26), geht implizit und selbstverständlich auch von dieser allgemeinen Trennung von Arbeitsbewertung (auszuübende Tätigkeit) und Leistungsbewertung (individuell erbrachte Leistung) aus.

Der Begriff der „gleichen“ Arbeit wird in der ETRL nicht erneut definiert; zu ihm existiert eingehende Rechtsprechung des EuGH. Zur Feststellung, ob Arbeitnehmende eine gleiche Arbeit ausüben, muss geprüft werden, ob sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren, wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen, als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können.

Gruppe von Arbeitnehmer*innen

Für die Zwecke der ETRL bezeichnet der Ausdruck „Gruppe von Arbeitnehmern“ (so die Schreibweise in der ETRL) Arbeitnehmer*innen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten und die auf nicht willkürliche Weise auf der Grundlage nichtdiskriminierender und objektiver geschlechtsneutraler Kriterien nach

Maßgabe von Artikel 4 Absatz 4 von ihrem*ihrer Arbeitgeber*in und, gegebenenfalls, in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertreter*innen im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten entsprechend eingeteilt werden (vergleiche Artikel 3 Absatz 1 ETRL).

Internationale rechtliche Grundlagen zur Entgeltgleichheit

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist nicht nur im Unionsrecht (vergleiche unter anderem Artikel 157 AEUV), sondern zudem in verschiedenen völkerrechtlichen Regelungen enthalten:

- Nach Artikel 7 Buchstabe a Buchstabe i des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPwskR) gehört zum Recht auf gerechte und

günstige Arbeitsbedingungen auch ein Arbeitsentgelt, das einen angemessenen Lohn und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied sichert. Insbesondere ist zu gewährleisten, dass Frauen keine ungünstigeren Arbeitsbedingungen als Männer haben und dass sie für gleiche Arbeit gleiches Entgelt erhalten.

- Artikel 2 des Übereinkommens über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit von 1951 (ILO C100) enthält den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.
- Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe d des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW oder UN-Frauenrechtskonvention) regelt das Recht auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit für Frauen.
- Artikel 4 Nummer 3 Revidierte Europäische Sozialcharta (RESC) regelt das Recht männlicher und weiblicher Arbeitnehmender auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.

Kriterien der Entgeltbewertung

Die in Artikel 4 Absatz 4 ETRL genannten Kriterien der Entgeltbewertung sind im Einzelnen vor dem Hintergrund arbeitswissenschaftlicher Grundlagen zu verstehen, die im Leitfaden der Internationalen Arbeitsorganisation für genderneutrale Arbeitsbewertung (Chicha 2016) sowie in einem entsprechenden Arbeitspapier der EU-Kommission (Commission Staff Working Document, SWD 2013), das sich wiederum auf den oben genannten ILO-Leitfaden bezieht, aufgezeigt werden. Auf dieser Grundlage gilt für ein rechtssicheres Verständnis:

Kompetenzen

„Kompetenzen“ beziehen sich auf Wissen und Fähigkeiten, die für die Ausübung einer Tätigkeit benötigt werden. Dabei kommt es nicht darauf an, wie diese erworben wurden (etwa durch eine wissenschaftliche oder berufliche Ausbildung, Arbeitserfahrung, informelle Ausbildung oder Freiwilligentätigkeit). Vorurteile und Stereotype, die zu einer Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten führen können, sind zu vermeiden. Solche Vorurteile oder Stereotype liegen beispielsweise in der Annahme, dass soziale Kompetenz, Kommunika-

tionsfähigkeit oder feinhandwerkliches Geschick angeborene geschlechtsspezifische Persönlichkeitsmerkmale anstatt Tätigkeitsanforderungen seien.

Belastungen

„Belastungen“ bezieht sich auf die Schwierigkeit der Durchführung der mit der Tätigkeit zusammenhängenden Aufgaben sowie auf die daraus resultierende Erschöpfung und Anspannung. Das beinhaltet neben körperlichen Belastungen auch emotionale oder geistige Belastungen. Problematisch ist hier insbesondere, dass körperliche Belastungen oft mit männerdominierten Tätigkeiten assoziiert werden, beispielsweise im verarbeitenden oder im Baugewerbe. Auch die körperlichen Belastungen in frauendominierten Tätigkeiten müssen jedoch erkannt und berücksichtigt werden, beispielsweise heben Lehrkräfte im Vorschulbereich und Krankenpflegekräfte Kinder oder Patient*innen. Zu berücksichtigende emotionale und geistige Belastungen können beispielsweise durch die Konfrontation mit dem Leid anderer oder durch häufige tätigkeitsbezogene Unterbrechungen entstehen.

Verantwortung

„Verantwortung“ kann für Menschen – etwa für ihre Gesundheit und Sicherheit, Koordination, Beaufsichtigung, Zusammenarbeit oder Arbeitsorganisation –, für Güter oder Ausrüstung, Informationen oder finanzielle Mittel bestehen. Dabei sollte es vermieden werden, die Verantwortung automatisch von der Hierarchieebene einer Tätigkeit abhängig zu machen. Es ist beispielsweise denkbar, dass Mitarbeitende eine ebenso hohe oder gar höhere Verantwortung für den vertraulichen Umgang mit personenbezogenen Daten haben wie ihre Führungskraft, die mit diesen Daten gegebenenfalls nicht regelmäßig arbeitet.

Arbeitsbedingungen

„Arbeitsbedingungen“ ergeben sich aus dem typischen Umfeld sowie aus den Umgebungsbedingungen eines Arbeitsbereichs, zu dem verschiedene Tätigkeiten gehören können. Arbeitsbedingungen müssen insofern nicht tätigkeitsspezifisch sein, sondern sind häufig tätigkeitsübergreifend. Beispielsweise können Hilfskräfte, Fachkräfte und Führungskräfte gleichermaßen von den Arbeitsbedingungen einer Produktionshalle betroffen sein, sofern sich ihr Arbeitsplatz dort befindet. Arbeitsbedingungen können aus dem physischen Umfeld, wie zum Beispiel aus Strahlenexposition, Lärm, Ansteckungsgefahr, schädigenden chemischen Substanzen, Dämpfen, Staub und unangenehmen Gerüchen resultieren. Auch belastende, aber für den Tätigkeitsbereich erforderliche Arbeitszeiten müssen berücksichtigt werden sowie psychologische Bedingungen, die den Tätigkeitsbereich prägen, wie zum Beispiel häufige Veränderungen von Aufgaben oder Arbeitstempo,

Erfordernis, auf eine hohe Anzahl von Informationen aus unterschiedlichen Kanälen zu reagieren, fehlende Privatsphäre im Arbeitsbereich, Gleichzeitigkeit von Aufgaben oder Prozessen.

Etwaige weitere Kriterien/Faktoren

Nach Artikel 4 Absatz 4 ETRL umfassen die Kriterien, anhand derer beurteilt werden kann, ob der Wert der Arbeit vergleichbar ist, neben Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen auch „gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind“. Diese müssten objektiv und geschlechtsneutral sein. Diese Kriterien/Faktoren sollen berücksichtigt werden können, sofern sie „relevant und gerechtfertigt“ sind (Erwägungsgrund 26 ETRL).

Soziale Kompetenzen

Soziale Kompetenzen, wie zum Beispiel Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsstärke, Konfliktlösungsfähigkeit, Empathie oder Überzeugungsvermögen, werden im Unterschied zu anderen Kompetenzen in der ETRL gesondert erwähnt, um klarzustellen, dass sie nicht unterbewertet werden dürfen, wenn es um den Vergleich des Wertes einer Arbeit nach den Kriterien der Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen geht (Artikel 4 Absatz 4 ETRL).



Personenbezogene Daten und Entgeltgleichheit

Grundsätzlich gilt, dass das Grundrecht auf Entgeltgleichheit und der Datenschutz als gleichrangig anzusehen sind.

Personenbezogene Daten werden im Rahmen von EG-Check allein bei der Anwendung von Paarvergleichen herangezogen, denn Paarvergleiche dienen der Betrachtung der Arbeits- und Entgeltsituation individueller konkreter Vergleichspersonen. Deshalb werden sie üblicherweise nicht von Projektgruppen in ihren gemeinsamen Workshops eingesetzt, sondern können in Beratungssituationen oder von einzelnen Beschäftigten ausgefüllt werden. Bei den Beteiligten dürfen keine datenschutzrechtlichen Bedenken bestehen – dies ist der Fall etwa bei Personen, die aus der Personalabteilung kommen und sowieso verpflichtet sind, mit den

entsprechenden Daten vertraulich umzugehen, sowie Mitgliedern des Betriebsrats, die Bruttolohn- und Gehaltslisten nach § 80 Absatz 2 BetrVG ohne datenschutzrechtliche Bedenken einsehen dürfen.

Der Schutz personenbezogener Daten darf nicht dazu führen, über das Ziel hinauszuschießen und etwa Tätigkeiten, die nur von einer Person ausgeübt werden, nicht in die Arbeitsbewertung einzubeziehen. Eine Tätigkeit als solche, die auf sie bezogene Arbeitsbewertung sowie die Einordnung unter bestehende Entgeltregelungen und deren Überprüfung fallen nicht unter „personenbezogene Daten“.

Rechtfertigung durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien

Geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede können gemäß Artikel 9 Absatz 10 EURL und Artikel 10 Absatz 1 Buchstabe b EURL durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sein. Ist eine Rechtfertigung gegeben, sind nach Artikel 9 Absatz 10 EURL keine Abhilfemaßnahmen der Arbeitgebenden erforderlich und es muss nach Artikel 10 Absatz 1 Buchstabe b EURL auch keine gemeinsame Entgeltbewertung durchgeführt werden.

Die EURL definiert nicht, was objektive, geschlechtsneutrale Kriterien sein können. Maßgebend ist die bereits vorhandene, strenge Rechtsprechung des EuGH zu Artikel 157 AEUV. Ob und wieweit Rechtfertigungsgründe angenommen werden können, ist im Einzelfall durch die Gerichte festzustellen (vergleiche EuGH, 27. Oktober 1993 – C-127/92 – „Enderby“, Rn. 25) und hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Der Rechtsprechung des EuGH lassen sich einige Anhaltspunkte entnehmen, die jeweils im Licht des konkreten Einzelfalls zu sehen sind. Diese Anhaltspunkte sind jedoch nicht abschließend, sondern den Umständen früherer Klageverfahren und daraufhin erfolgter Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH geschuldet. Tatsächliche Umstände,

die anderer Art sind, bedürfen gegebenenfalls weiter gehender Befassung durch die Gerichte inklusive abschließender Klärung durch den EuGH.

Nach den bisher ersichtlichen Anhaltspunkten kann es beispielsweise ein legitimes Ziel sein, unter anderem die Berufserfahrung zu honorieren, die dazu befähigt, die Arbeit besser zu verrichten (EuGH, 3. Oktober 2006 – C-17/05 – „Cadman“, Rn. 36). Auch Kriterien wie die Flexibilität oder die Fähigkeit zur Anpassung an Arbeitszeiten und -orte sowie die Berufsausbildung können Gründe sein (EuGH, 17. Oktober 1989 – 109/88 – „Danfoss“, Rn. 22–24). In Betracht kommen kann unter bestimmten Voraussetzungen die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Arbeitgebende veranlassen kann, das Entgelt für eine bestimmte Tätigkeit zu erhöhen, um Bewerber*innen einen Anreiz zu bieten (EuGH, 27. Oktober 1993 – C-127/92 – „Enderby“, Rn. 26). Wirtschaftliche Gründe können in der Regel nicht herangezogen werden. Da Rechtfertigungsgründe strenger Kontrolle durch die Gerichte unterliegen, genügen nicht bloße Behauptungen, sondern allein durch den*die Arbeitgeber*in bewiesene Umstände und Erforderlichkeiten.

Separate Analyse einzelner Entgeltbestandteile

Jeder einzelne Entgeltbestandteil ist für sich zu betrachten und separat zu prüfen. Es gibt keine Gesamtbewertung für eine Gesamtentgeltsumme, da der Grundsatz des gleichen Entgelts nach ständiger Rechtsprechung für jeden einzelnen Entgeltbe-

standteil gewährleistet sein muss (vergleiche EuGH, 6. April 2000 – C-226/98 – „Jørgensen“, Rn. 27; 17. Mai 1990 – C-262/88 – „Barber“, Rn. 34). Es ist keine Kompensation zwischen verschiedenen Entgeltbestandteilen möglich.

Statistisch überwiegend weiblich/männlich dominierte Arbeit

Was bedeutet „statistisch überwiegend“ bei der Frage gleichwertiger Arbeit? Dazu gibt es bisher noch keine durch die Rechtsprechung des EuGH gesicherten Richtwerte. Allein diese werden letztlich maßgebend sein. Allgemein betrachtet beginnt „statistisch überwiegend“ bei einem Anteil von mehr als 50 Prozent. Hingegen geht die sozialwissenschaftliche Forschung bei der Definition weiblich oder männlich dominierter Arbeit bisher von einem Frauenbeziehungsweise Männeranteil von über 70 Prozent eines der Geschlechter aus, in Ausnahmefällen könne die Grenze auch bei 60 Prozent gezogen werden. Ob auch die maßgebende Rechtsprechung 70 Prozent als Grenze heranziehen wird, bleibt abzuwarten. Auch die Frage, ob ein „Ausnahmefall“ mit 60 Prozent bestimmt werden kann und woran die Ausnahme festgemacht werden sollte, ist noch nicht

entschieden. Ein Kriterium dafür könnte zukünftig vielleicht eine historische Betrachtung sein (wie etwa in Ontario/Kanada), nämlich der Umstand, dass ein Tätigkeitsbereich in der Vergangenheit von einem Geschlecht dominiert war, mittlerweile aber nicht mehr. Für die praktische Arbeit mit EG-Check wird derzeit vorgeschlagen, regelmäßig zunächst von 70 Prozent auszugehen, aber Ausnahmen, insbesondere bei historischer Betrachtung, im Blick zu behalten. Es kommt nämlich selbstverständlich nicht allein auf die Prozentanteile innerhalb der betroffenen Organisation an, sondern auch auf die Prozentuale Verteilung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt sowie die generelle gesellschaftliche Prägung von Berufen und Tätigkeiten (weibliche beziehungsweise männliche Konnotation von Berufen und Tätigkeiten).

Transparenz und Präzision von Entgeltsystemen

Entgeltsysteme müssen transparent und möglichst präzise gefasst sein. Dazu müssen insbesondere die Kriterien für die Festlegung des Entgelts objektiv und geschlechtsneutral sein (vergleiche Artikel 6 Absatz 1 ETRL). Kriterien sollten möglichst präzise formuliert sein, denn je größer die subjektiven Spielräume bei der Anwendung von Kriterien sind, desto

geringer sind die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Festlegung des Entgelts und umso größer ist das Diskriminierungspotenzial des Verfahrens. Mit Blick auf die Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten gewährleisten Punktesysteme analytischer Arbeitsbewertungsverfahren am ehesten Transparenz.

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sowie intersektionelle Diskriminierung

Die EURL definiert verschiedene Diskriminierungsformen.

„Unmittelbare Diskriminierung“ bezeichnet nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe i EURL „eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“.

„Mittelbare Diskriminierung“ bezeichnet nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe j EURL „eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“.

Die EURL erfasst grundsätzlich auch intersektionelle Diskriminierungen, erstmals im Unionsrecht ausdrücklich definiert in Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe e als „Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, kombiniert mit einer Diskriminierung in Bezug auf einen oder mehrere andere Schutzgründe nach Maßgabe der RL 2000/43/EG oder RL 2000/78/EG“. Nach Artikel 3 Absatz 3 EURL sollen daraus den Arbeitgebenden allerdings keine zusätzlichen Pflichten zur Datenerfassung und -verarbeitung entstehen.



4 Hinweise zu den Prüfinstrumenten

4.1 Die Bestandsaufnahme

Zwar kann jedes Instrument von EG-Check unabhängig von allen anderen genutzt werden. Doch wenn ein umfassendes Projekt zur Prüfung der Entgeltgleichheit in einem Unternehmen durchgeführt werden soll, ist die Bestandsaufnahme der inhaltliche Startpunkt dieses Projekts für die Projektgruppe.

Sie dient dem Überblick über einige Informationen, die für die Prüfung der Entgeltgleichheit relevant sind und eine erste Grundlage für die Arbeit der externen Begleitung darstellen. Aber auch für die unternehmensinternen Mitglieder der Projektgruppe fasst sie für das Projekt wesentliche Fakten zusammen und ermöglicht eine Entscheidung darüber, welche Entgeltbestandteile in die Prüfung einbezogen werden müssen. In der Regel wird die Bestandsaufnahme von der Personalabteilung oder der internen Projektleitung ausgefüllt.



Mit der Bestandsaufnahme werden folgende Fragen beantwortet:

Frage 1

Welche Entgeltbestandteile werden im Unternehmen gezahlt?

Frage 2

In welcher Reihenfolge sind die Entgeltbestandteile zu prüfen?

Frage 3

Welche Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern wurden bereits ergriffen? Welche Wirkung hatten sie? Wo werden aktuell Potenziale für Benachteiligungen vermutet?

Frage 4

Beschäftigtenstruktur

- a) Wie viele Frauen und Männer sind im Unternehmen beschäftigt?
- b) Überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten und ihr Grundentgelt
- c) Überwiegend von Männern ausgeübte Tätigkeiten und ihr Grundentgelt

Frage 5

Liegen aktuelle Stellenbeschreibungen vor?

Zur Angabe der Entgeltbestandteile (Frage 1) gehört auch die Information darüber, auf welcher Regelungsgrundlage das Entgelt gezahlt wird, also beispielsweise Tarifvertrag, betriebliche Vereinbarung, Arbeitsgebundenregelung oder gesetzliche Vorgabe. Es wird auch danach gefragt, ob der jeweilige Entgeltbestandteil für alle oder nur bestimmte Beschäftigte(ngruppen) zugänglich ist.

Die Bedeutung eines Entgeltbestandteils (Frage 2) kann sich ergeben aus der Höhe der Entgeltsumme oder aus dem Anteil der Beschäftigten, an die ein Entgeltbestandteil gezahlt wird.

Bei Frage 3 sollten die Maßnahmen einen Schwerpunkt darstellen, die einen direkten Einfluss auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern haben sollten beziehungsweise haben konnten. Von indirekt wirksamen Maßnahmen, wie beispielsweise Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sollten nur besonders umfangreiche oder erfolgreiche angegeben werden.

Frage 4 ist dreigeteilt: Zunächst werden Daten zur Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit

abgefragt; sie werden automatisch in Prozentanteile umgerechnet.

Mit den beiden nächsten Teilfragen wird erfasst, welche Tätigkeiten im Unternehmen überwiegend von Frauen beziehungsweise Männern ausgeübt werden und welcher Entgeltgruppe sie zugeordnet sind. Unter „überwiegend“ wird in EG-Check ein Frauen- beziehungsweise Männeranteil von über 70 Prozent verstanden (vergleiche Kapitel 3). In besonderen Fällen kann auch von 60 Prozent ausgegangen werden, wenn die Tätigkeiten geschlechtsbezogen konnotiert sind (also traditionell mit einem der Geschlechter verbunden werden). Diese Angaben vermitteln bereits einen Eindruck davon, welche unterschiedlichen Tätigkeiten von Frauen und Männern möglicherweise im Projekt auf ihre Gleichwertigkeit überprüft werden müssen.

Da zurzeit nicht davon auszugehen ist, dass es Tätigkeiten gibt, die überwiegend von Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder ohne Geschlechtseintrag ausgeübt werden, wurde auf diese Angabe (noch) verzichtet. Die ETRL erfasst grundsätzlich auch intersektionelle Diskriminierungen – also Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, kombiniert mit einer Diskriminierung aus einem oder mehreren anderen Schutzgründen nach Maßgabe der RL 2000/43/EG oder RL 2000/78/EG (unter anderem wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung). Daraus sollen den Arbeitgebenden allerdings nach der ETRL keine zusätzlichen Pflichten zur Datenerfassung und -verarbeitung entstehen (vergleiche Kapitel 3). Die Projektgruppe kann insofern Daten dazu in die Bestandsaufnahme einbeziehen, muss es aber nicht.

Abbildung 7: Auszug aus der Bestandsaufnahme

4.1 Wie viele Frauen und Männer sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

Bitte füllen Sie die folgende Tabelle aus!

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Divers Vollzeit	Divers Teilzeit	Divers gesamt	Gesamt Vollzeit	Gesamt Teilzeit	Beschäftigte gesamt
Anzahl												
in %			100 %			100 %			100 %			100 %

4.2 Überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten und ihr Grundentgelt

Welche Tätigkeiten werden in Ihrem Unternehmen überwiegend von Frauen ausgeübt?

Wie hoch ist ihr Anteil an diesen Tätigkeiten? Wie hoch ist das Grundentgelt für diese Tätigkeiten?

Bitte machen Sie die Angaben in der folgenden Tabelle! Ergänzen Sie gegebenenfalls weitere Zeilen der Tabelle.

Nr.	Tätigkeiten mit einem Frauenanteil von über 70 %*	Stelleninhaber*innen gesamt	Davon weiblich Anzahl	Davon weiblich in %	Grundentgelt (Entgeltgruppe oder Betrag)
1					
2					

Screenshot des Formulars auf www.EG-Check.de

4.2 Der GleichWertCheck

Der GleichWertCheck ist ein diskriminierungsfreies Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung, das die Vorgaben nach Artikel 4 Absatz 4 ETRL umsetzt. Mit ihm werden ungleiche Tätigkeiten nach bestimmten objektiven, geschlechtsneutralen Anforderungskriterien bewertet und durch die Vergabe von Punkten für jedes Anforderungskriterium vergleichbar gemacht. Mit dem GleichWertCheck kann auf diese Weise die Höhe der Anforderungen von Tätigkeiten ermittelt und festgestellt werden, ob die ausgewählten Vergleichstätigkeiten gleichwertig sind. Dies wäre der Fall, wenn die Tätigkeiten Anforderungen in vergleichbarer Höhe stellen. Dabei kann sich die Art der gestellten

Anforderungen unterscheiden, entscheidend ist die Höhe, gemessen in Punkten.

Die Ergebnisse der GleichWertChecks können als Basis für die Entwicklung eines systematischen und diskriminierungsfreien Entgeltsystems genutzt werden. Auch vorhandene sowie geplante tarifvertragliche, betriebliche oder arbeitgeberseitige Regelungen zu Entgeltsystemen können anhand der Ergebnisse überprüft werden. Soll ein neues Entgeltsystem entwickelt werden, müssen alle im Betrieb oder Unternehmen bestehenden Tätigkeiten mit dem Instrument GleichWertCheck bewertet werden.

4.2.1 Anforderungsarten und Anforderungsstufen des GleichWertChecks

Die Anforderungsbereiche des GleichWertChecks entsprechen den Kriterien, die Artikel 4 Absatz 4 ETRL für die Feststellung der Gleichwertigkeit vorsieht, nämlich Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Diese Kriterien werden hier als Anforderungsbereiche bezeichnet, ihnen sind insgesamt 20 Anforderungsarten untergeordnet. Dabei wurden der entsprechende Leitfaden der Internationalen Arbeitsorganisation (Chicha 2016) sowie das Arbeitspapier der EU-Kommission (SWD 2013) zugrunde gelegt, aber auch aktuelle Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Forschung, insbesondere zu Veränderungen von Anforderungen durch die digitale Transformation und zur Unterbewertung

Zu den Kriterien des GleichWertChecks zählen 4 Anforderungsbereiche mit jeweils 20 Anforderungsarten.

weiblich dominierter Arbeit, berücksichtigt (vergleiche Jochmann-Döll et al. 2022; Klammer et al. 2022). Abbildung 8 gibt eine Übersicht über die Anforderungsbereiche und Anforderungsarten.

Abbildung 8: Anforderungsbereiche und Anforderungsarten im GleichWertCheck

1. Kompetenzen	2. Belastungen
1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten	2.1 Physische Belastungen: Körperkraft
1.2 Zusatzqualifikationen	2.2 Physische Belastungen: Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane
1.3 Fachliche Erfahrung in der Praxis	2.3 Psychosoziale Belastungen
1.4 Planungs- und Prozesskompetenz	2.4 Mentale Belastungen: Bewältigung von tätigkeitsbedingten Arbeitsunterbrechungen
1.5 Kommunikationskompetenz	2.5 Mentale Belastungen: ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration
1.6 Kooperationskompetenz	
1.7 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	
3. Verantwortung	4. Arbeitsbedingungen
3.1 Ökonomische Verantwortung	4.1 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
3.2 Verantwortung für die Sicherheit anderer Personen	4.2 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen
3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung	4.3 Belastende Einflüsse durch technologische Transformationsprozesse
3.4 Verantwortung für die Umwelt	
3.5 Verantwortung für die eigene Qualifizierung	

Jede Anforderungsart ist definiert und es wird beschrieben, womit die Anforderungshöhe bestimmt wird (Operationalisierung). Anforderungen können in unterschiedlichen Ausprägungen (Intensität) auftreten. Deshalb sind für die meisten Anforderungsarten des GleichWertChecks Anforderungstufen vorgesehen, die mit einem unterschiedlichen Punktwert versehen sind. Bei einigen Anforderungs-

arten wird nur danach unterschieden, ob die Anforderungsart auftritt (dann wird ein Punkt vergeben) oder nicht. Welcher Fall zutrifft, ist im Instrument GleichWertCheck eindeutig beschrieben.

4.2.2 Gewichtung der Anforderungsarten und Anforderungsbereiche

Die Anforderungsarten sind durch die maximale Punktzahl der Anforderungsstufen unterschiedlich gewichtet. Auch für die vier Anforderungsbereiche ergibt sich dadurch eine unterschiedliche Gewichtung für Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen.

Die maximal für eine Tätigkeit zu vergebende Punktzahl im GleichWertCheck beträgt 64. Dieser Wert entspricht 100 Prozent für die Gewichtung.

Im Anforderungsbereich Kompetenzen können maximal 28 Punkte vergeben werden; dies entspricht einem Gewicht von 44 Prozent. Der Bereich Belastungen kann maximal zwölf Punkte erreichen, was einem Gewicht von 19 Prozent entspricht. Der Bereich Verantwortung liegt mit maximal 14 Punkten bei einem Gewicht von 22 Prozent. Der Bereich Arbeitsbedingungen hat mit maximal zehn erreichbaren Punkten ein Gewicht

von 16 Prozent. Abbildung 9 vermittelt einen Überblick über die Gewichte der Anforderungsbereiche, Abbildung 10 gibt die Punktzahl der einzelnen Anforderungsarten an.

Im GleichWertCheck können maximal 64 Punkte erreicht werden. Die Gewichtung der einzelnen Anforderungsarten ist dabei unterschiedlich.

Abbildung 9: Gewichtungen der Anforderungen im GleichWertCheck

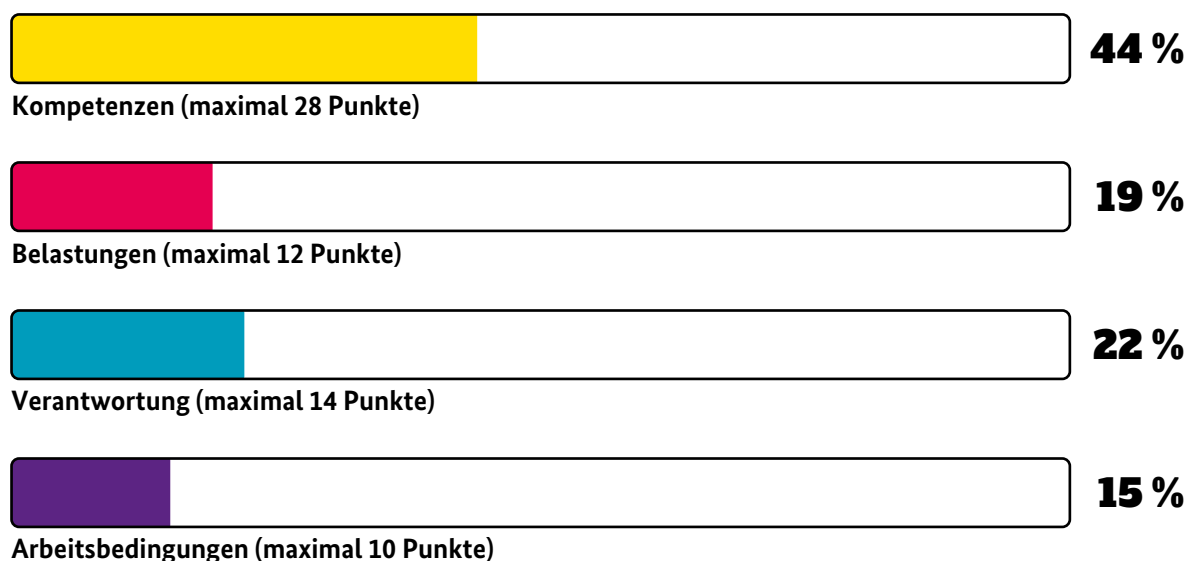


Abbildung 10: Maximale Punktzahlen der Anforderungsarten des GleichWertCheck

Anforderungsbereich, -art	Maximale Punkte	Anforderungsbereich, -art	Maximale Punkte
1. Kompetenzen	28	2. Belastungen	12
1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten	7	2.1 Körperkraft	2
1.2 Zusatzqualifikationen	3	2.2 Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane	2
1.3 Fachliche Erfahrung in der Praxis	4	2.3 Psychosoziale Belastungen	4
1.4 Planungs- und Prozesskompetenz	4	2.4 Bewältigen von tätigkeitsbedingten Arbeitsunterbrechungen	2
1.5 Kommunikationskompetenz	4	2.5 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	2
1.6 Kooperationskompetenz	3		
1.7 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	3		
3. Verantwortung	14	4. Arbeitsbedingungen	10
3.1 Ökonomische Verantwortung	3	4.1 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	3
3.2 Verantwortung für die Sicherheit anderer Personen	3	4.2 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen	4
3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung	4	4.3 Belastende Einflüsse durch technologische Transformationsprozesse	3
3.4 Verantwortung für die Umwelt	2		
3.5 Verantwortung für die eigene Qualifizierung	2		

Durch Gewichtungen darf keine geschlechtsbezogene Diskriminierung erfolgen. Die Anforderungen müssen einen adäquaten Platz im Gesamtsystem der Bewertung finden, damit das System in seiner Gesamtheit nicht diskriminierend ist (EuGH, 1. Juli 1986 – C-237/85 – „Rummler“, Rn. 15 f.). Außerdem bestimmt Artikel 4 Absatz 4 ETRL, dass relevante soziale Kompetenzen nicht unterbewertet werden dürfen.

Der ILO-Leitfaden (Chicha 2016) und das Staff Working Document der EU-Kommission (SWD 2013) enthalten Hinweise sowie Beispiele für die diskriminierungsfreie Gewichtung von Anforderungsarten. Diese wurden für die Gewichtung im GleichWertCheck herangezogen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Gewichtungen im Großen und Ganzen nicht exakt wissenschaftlich hergeleitet und begründet werden (können), weder in den

oben genannten Leitlinien noch hier in deren Anwendung. Insofern machen die genannten Leitlinien keine exakten und verbindlichen Vorgaben, denn für Gewichtungen gibt es keine gesicherten, objektiven arbeitswissenschaftlichen Vorgaben oder Erkenntnisse. Sie sind vielmehr an Erfahrungswerten und aktuellen Erkenntnissen der (möglichst diskriminierungsfreien) Arbeitsbewertung ausgerichtete Entscheidungen oder teilweise auch Ergebnisse kollektiver Verhandlungen, die branchen- oder unternehmensbezogene Spezifika berücksichtigen und diskriminierungsfrei sein müssen. Dies erschwert eine objektive Gewichtung, macht sie jedoch nicht unmöglich.

Abbildung 11 zeigt, dass die Gewichtungen des GleichWertChecks den rechtlichen Hinweisen und Beispielen der Leitfäden folgen. Im Hinblick auf den Anforderungsbereich Kompetenzen fällt auf, dass dieser

im ILO-Leitfaden mit 20 bis 35 Prozent, im Staff Working Document der EU-Kommission hingegen mit 40 Prozent gewichtet wird. Der GleichWertCheck orientiert sich mit seiner Gewichtung von 44 Prozent und der empfohlenen Bandbreite von 35 bis 45 Prozent stärker am Staff Working Document der EU-Kommission. Dies erscheint im deutschen Kontext insofern angemessener, als die meisten Unternehmen und Branchen dem Anforderungsbereich Kompetenzen große Bedeutung zuweisen. Denn er beinhaltet nicht nur die wichtigen fachlichen Kompetenzen, sondern auch bedeutungsvolle soziale Kompetenzen. Deren Unterbewertung ist nach Artikel 4 Absatz 4 Satz 5 ETRL nunmehr explizit verboten, sodass es adäquat ist, den fachlichen und sozialen Kompetenzen gemeinsam ein höheres Gewicht (als 35 Prozent) beizumessen, wie in EG-Check erfolgt.

Abbildung 11: Gewichtungen im GleichWertCheck im Vergleich zu rechtlichen Gewichtungshinweisen und -beispielen

Anforderungsbereich	Hinweis im ILO-Leitfaden	Beispiel im SWD	Maximale Punktzahl im GleichWert-Check	Gewichtung im GleichWertCheck	Empfehlung EG-Check
1. Kompetenzen	20–35 %	40 %	28	43,8 %	35–45 %
2. Belastungen	15–25 %	20 %	12	18,8 %	15–25 %
3. Verantwortung	25–40 %	20 %	14	21,9 %	15–25 %
4. Arbeitsbedingungen	5–15 %	20 %	10	15,6 %	15–25 %
Gesamt	100 %	100 %	64	100 %	100 %

4.2.3 Anpassungen des GleichWertChecks

Die Anforderungsarten des GleichWertChecks, ihre Stufung und ihre Gewichtung sind so entwickelt worden, dass sie für eine Vielzahl von Unternehmen in unterschiedlichen Branchen und für den

oder mit zu geringem Gewicht berücksichtigt wird. In einem solchen Fall kann der GleichWertCheck angepasst werden.

Dabei ist sicherzustellen, dass durch die Anpassung keine Diskriminierungseffekte entstehen. Das könnte beispielsweise der Fall sein, wenn Anforderungskriterien (mit anderen Formulierungen, aber inhaltlich gleich) doppelt aufgenommen oder unangemessen hoch gewichtet werden, die bei Tätigkeiten zutreffen, die überwiegend von Angehörigen eines Geschlechts ausgeübt werden. Dadurch würden diese Tätigkeiten ungerechtfertigterweise höher bewertet als die des anderen Geschlechts. Eine Anpassung sollte daher nur bei ausreichender interner Expertise zu diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung oder unter externer fachlicher Begleitung erfolgen.

Was diskriminierungsfreie Gewichtungen der vier Anforderungsbereiche anbelangt, sollten die in Abbildung 11 genannten Empfehlungen beachtet werden.

Der GleichWertCheck ist für eine Vielzahl von Unternehmen anwendbar. Für alle anderen gibt es die Möglichkeit, ihn anzupassen.

öffentlichen Dienst stimmig sind. Dennoch kann es vorkommen, dass für einen dieser Bereiche eine Anforderungsart prägend ist, die im GleichWertCheck nicht

4.2.4 Vorgehen bei der Bewertung

Die Projektgruppe wendet den GleichWertCheck gemeinsam für die ausgewählten weiblich und männlich dominierten Vergleichstätigkeiten an (siehe Kapitel 4.2.5). Das Formular des GleichWertChecks wird von der Projektgruppe für jede ausgewählte Tätigkeit ausgefüllt. Hierzu wird für jede Anforderungsart die jeweils zutreffende Anforderungshöhe

eingetragen. Die eingetragenen Werte übertragen sich automatisch in eine Übersicht, wo sie zusammengefasst dargestellt und zu einer Gesamtsumme addiert werden, die die Anforderungshöhe der Tätigkeit angibt (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12: Übersicht der Ergebnisse aus einem fiktiv durchgeführten GleichWertCheck

Ergebnisse des GleichWertChecks für die Tätigkeit:		Chef de Rang, Gastronomie, Bereich Service	
Aktuelle Eingruppierung: Entgeltgruppe 5		Anteil Stelleninhaberinnen in Prozent:	75
1. Anforderungen an Kompetenzen		2. Belastungen	
1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten	3	2.1 Physische Belastungen – Körperkraft	1
1.2 Zusatzqualifikationen	1	2.2 Physische Belastungen – Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane	1
1.3 Fachliche Erfahrung in der Praxis	1	2.3 Psychosoziale Belastungen	2
1.4 Planungs- und Prozesskompetenz	2	2.4 Mentale Belastungen: Bewältigen von tätigkeitsbedingten Arbeitsunterbrechungen	1
1.5 Kommunikationskompetenz	3	2.5 Mentale Belastungen: ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	1
1.6 Kooperationskompetenz	1		
1.7 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	2		
Zwischensumme 1.	13	Zwischensumme 2.	6
3. Anforderungen an Verantwortung		4. Arbeitsbedingungen	
3.1 Ökonomische Verantwortung	1	4.1 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	1
3.2 Verantwortung für die Sicherheit anderer Personen	1	4.2 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen	3
3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung	0	4.3 Belastende Einflüsse durch technologische Transformationsprozesse	2
3.4 Verantwortung für die Umwelt	1		
3.5 Verantwortung für die eigene Qualifizierung	1		
Zwischensumme 3.	4	Zwischensumme 4.	6
Anforderungshöhe der Stelle (Gesamtsumme der Stufenzahlen aus 1. bis 4.)		29	

Grundlage der Bewertung der Anforderungshöhe sind zuverlässige und umfassende Kenntnisse über die Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, die zu verrichten sind. Sie können Stellenbeschreibungen entnommen werden, die vor der Bewertung allen Mitgliedern der Projektgruppe zur Verfügung stehen müssen (siehe

Anforderungen an Stellenbeschreibungen). Ergänzend können eigene Arbeitserfahrungen von Mitgliedern der Projektgruppe herangezogen werden. Möglich ist auch, Führungskräfte des jeweiligen Arbeitsgebiets oder Stelleninhaber*innen als temporäre Gäste in die Projektgruppe einzuladen oder gesondert zu befragen.

Anforderungen an Stellenbeschreibungen

Aus der Stellenbeschreibung müssen die Anforderungen der Tätigkeiten transparent und nachvollziehbar abgeleitet werden können. Dazu müssen Stellenbeschreibungen in erster Linie aktuell sein und die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten beschreiben, auch im Hinblick auf die verwendeten Arbeitsmittel und -methoden.

Darüber hinaus müssen Stellenbeschreibungen umfassend sein, also Routine- sowie Sonderaufgaben beschreiben und mentale, körperliche wie psychische Anforderungen berücksichtigen.

Es muss darauf verzichtet werden, die Tätigkeiten bereits in der Stellenbeschreibung durch wertende Formulierungen zu bewerten. Die Sprache sollte sachlich und präzise sein.

Es ist sinnvoll, dass Arbeitgebende die Stellenbeschreibungen in Abstimmung mit den ausübenden Beschäftigten, ihren Führungskräften und der betrieblichen Interessenvertretung erstellen.

Eine Projektgruppe kann an einem Workshoptag circa acht Tätigkeiten bewerten (Faustregel). Die Ergebnisse dieser Bewertungen, also die Punktwerte für Anforderungen der Tätigkeiten, werden in eine Vergleichsübersicht (Abbildung 13) übertragen. Sie ermöglicht einen Vergleich der Anforderungshöhen und die Feststel-

lung, welche der Tätigkeiten gleichwertig oder von unterschiedlichem Wert sind. Ergänzend dazu muss auch die aktuelle Eingruppierung (beziehungsweise Grundentgelthöhe) eingetragen werden, um feststellen zu können, ob gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird.

Abbildung 13: Vergleichsübersicht für die durchgeführten GleichWertChecks (Auszug)

	Stelle 1	Stelle 2	Stelle 3
Bezeichnung der Stelle	Chef de Rang		
Anteil Stelleninhaberinnen in Prozent	75		
1. Anforderungen an Kompetenzen	13	0	0
1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten	3		
1.2 Zusatzqualifikationen	1		
1.3 Fachliche Erfahrung in der Praxis	1		
1.4 Planungs- und Prozesskompetenz	2		
1.5 Kommunikationskompetenz	3		
1.6 Kooperationskompetenz	1		
1.7 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	2		
2. Belastungen	6	0	0
2.1 Physische Belastungen – Körperkraft	1		
2.2 Physische Belastungen – Körperhaltung ...	1		
2.3 Psychosoziale Belastungen	2		
2.4 Mentale Belastungen – Bewältigen von tätigkeitsbedingten Arbeitsunterbrechungen	1		
2.5 Mentale Belastungen – ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	1		
3. Anforderungen an Verantwortung	4	0	0
3.1 Ökonomische Verantwortung	1		
3.2 Verantwortung für die Sicherheit anderer Personen	1		
3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung	0		
3.4 Verantwortung für die Umwelt	1		
3.5 Verantwortung für die eigene Qualifizierung	1		
4. Arbeitsbedingungen	6	0	0
4.1 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	1		
4.2 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen	3		
4.3 Belastende Einflüsse durch technologische Transformationsprozesse	2		
Summe	29	0	0
Aktuelle Entgeltgruppe	5		



4.2.5 Auswahl von Vergleichstätigkeiten

Der GleichWertCheck zeigt auf, welche unterschiedlichen Tätigkeiten, die von Frauen und Männern ausgeübt werden, gleichwertig sind. Für die Auswahl der Vergleichstätigkeiten sind folgende Kriterien anzulegen:

- Die ausgewählten Tätigkeiten sollten jeweils zu über 70 Prozent von einem der Geschlechter ausgeübt werden. In Ausnahmefällen kann der Anteil auch niedriger sein, sollte möglichst aber über 60 Prozent liegen (vergleiche Kapitel 3).
- Bei der Auswahl der Tätigkeiten sollte sichergestellt sein, dass alle Tätigkeiten, die innerhalb der Organisation überwiegend von einem Geschlecht ausgeübt werden, erfasst sind (für einen gegebenenfalls erweiterten Auswahlbereich nach Artikel 19 Absatz 1 ETRL vergleiche unten). Gegebenenfalls kann zudem die Frage intersektioneller Diskriminierung (vergleiche Kapitel 3) berücksichtigt werden.
- Es muss immer berücksichtigt werden, dass es um die personenunabhängige Bewertung einer Stelle und die dort zu erledigenden Aufgaben geht. Sollte eine Stelle nur einfach besetzt sein, ist umso mehr darauf zu achten, dass die Stelle, nicht die Person beziehungsweise deren Leistung oder Qualifikation bewertet wird.
- Bei der Bildung von Vergleichspaaren sind unterschiedliche Herangehensweisen denkbar. Ein pragmatischer Weg wäre, weiblich und männlich dominierte Tätigkeiten in benachbarten Entgeltgruppen einander gegenüberzustellen. Auch Tätigkeiten in derselben Entgeltgruppe könnten darauf hin geprüft werden, ob eine der Tätigkeiten aus geschlechtsspezifischen Gründen

unterbewertet ist. Auch die gleiche Ausbildungsdauer oder ähnliche Funktionen (etwas Teamleitung) können als Ausgangspunkt dienen. Falls es keine systematischen Regelungen zu Entgeltgruppen gibt, können Tätigkeiten mit ähnlich hohen Entgeltbeträgen gewählt werden.

- Die Tätigkeiten sollten insgesamt die Bandbreite der Entgeltgruppen und Funktionsbereiche in der Organisation und möglichst alle Mitarbeitenden abdecken, damit alle Beschäftigtengruppen repräsentiert sind.
- Ein weiteres Auswahlkriterium kann sein, dass für eine bestimmte Tätigkeit Unterbewertung vermutet oder kritisiert wurde. Der GleichWertCheck kann eine sachliche Einschätzung dieser Frage herbeiführen.

Nach Artikel 19 Absatz 1 ETRL können mögliche Vergleichspersonen, die gleichwertige Arbeit verrichten, auch außerhalb der aktuellen Beschäftigten der*desselben Arbeitgebenden ausgewählt werden. Es können auch Personen beziehungsweise die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten zum

Vergleich herangezogen werden, die bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt sind, solange die Entgeltbedingungen der Vergleichspersonen auf dieselbe einheitliche Quelle zurückzuführen sind. Dies kann bei gesetzlichen Entgeltbestimmungen, Tarifverträgen oder anderen Vereinbarungen der Fall sein, die für mehrere Arbeitgebende gelten, oder wenn Entgeltbedingungen für mehr als eine Organisation oder mehr als einen Betrieb einer Holdinggesellschaft oder eines Konzerns festgelegt werden. Auch müssen die Vergleichspersonen nicht gleichzeitig bei dem*der Arbeitgebenden beschäftigt sein, eine von ihnen könnte bereits ausgeschieden sein.

Eine weitere Möglichkeit ist nach Erwägungsgrund 28 und Artikel 19 Absatz 3 ETRL die Auswahl einer hypothetischen Vergleichsperson. Wenn es keine reale Vergleichsperson gibt, soll eine hypothetische Vergleichsperson es Beschäftigten ermöglichen nachzuweisen, dass sie nicht in gleicher Weise behandelt wurden, wie eine hypothetische Vergleichsperson eines anderen Geschlechts behandelt worden wäre.

4.3 Die Entgeltsystem-Checks

4.3.1 Zwecke und Anwendungsbereiche der Entgeltsystem-Checks

Die Entgeltsystem-Checks bieten die Möglichkeit, durch die Beantwortung eines Fragenkatalogs zu prüfen, ob das jeweils angewendete Entgeltsystem eines Unternehmens oder eines Tarifvertrags den europäischen Rechtsgrundlagen der Entgeltgleichheit und den Vorgaben der ETRL entspricht. Die Ergebnisse der Analyse geben Hinweise auf eine gegebenenfalls notwendige Korrektur von Entgeltsystemen und -strukturen. In gleicher Weise können auch Konzepte oder Vorschläge für geplante Entgeltsysteme

mithilfe der Entgeltsystem-Checks auf ihre Diskriminierungsfreiheit geprüft werden.

Die Anwendung der Entgeltsystem-Checks leistet außerdem einen Beitrag zur Erfüllung der Pflichten nach der ETRL:

- Die Analyse gibt Antworten auf die Frage, ob Arbeitsbewertung auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruht und diese auf ebenso objektive, geschlechtsneutrale Weise angewandt

wurden, sodass jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wurde (Artikel 4 Absatz 4 ETRL).

- Nach Artikel 9 Absatz 10 ETRL haben Arbeitgebende die Pflicht, auf Verlangen von Arbeitnehmer*innen, ihrer Interessenvertretung oder von Aufsichtsbehörden zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu bereitgestellten Daten zu liefern.
Entgeltsystem-Checks können Arbeitgebenden dabei helfen, diesen Erläuterungspflichten nachzukommen und über Abhilfemaßnahmen zu entscheiden, wenn die Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sind (Artikel 9 Absatz 10 ETRL, siehe auch Kapitel 1).
- Eine gemeinsame Entgeltbewertung von Arbeitgebenden und der Arbeitnehmendenvertretung ist nach Artikel 10 ETRL erforderlich, wenn der Entgeltunterschied in einer Gruppe von Arbeitnehmenden 5 Prozent übersteigt, diese Entgeltdifferenz nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden kann und der Unterschied nicht innerhalb von sechs Monaten beseitigt wurde. Entgeltsystem-Checks können dabei unterstützen zu prüfen, ob Entgeltunterschiede auf objektive, geschlechtsneutrale Ursachen zurückzuführen sind. Die Checks

können zudem für die gemeinsame Entgeltbewertung genutzt werden, soweit eine solche gemäß Artikel 10 ETRL durchgeführt werden muss.

- Entgeltsystem-Checks tragen dazu bei, für geschlechtsspezifische Verzerrungen in den Entgeltstrukturen und für Entgeltdiskriminierung zu sensibilisieren (Erwägungsgrund 39 ETRL) und sie wirksam und systematisch zu bekämpfen.

Da die rechtlichen Vorgaben zur Diskriminierungsfreiheit und entsprechenden Überprüfung jedes Entgeltbestandteils verpflichten, stehen mehrere Entgeltsystem-Checks für verschiedene Entgeltbestandteile zur Verfügung, die jeweils spezifische Fragen enthalten. Abbildung 14 führt die Entgeltsystem-Checks und die mit ihnen prüfbaren Entgeltbestandteile auf.

Abbildung 14: Entgeltsystem-Checks und Beispiele für prüfbare Entgeltbestandteile

Check 1:
Anforderungsbezogenes
Grundentgelt

Eingruppierung in Entgeltgruppen oder Entgeltbandbreiten, Festlegung bzw. Vereinbarung des Grundentgelts als Geldbetrag

Check 2:
Stufensteigerungen
des Grundentgelts

Entgeltsteigerungen innerhalb einer Entgeltgruppe in bestimmten Zeitabständen bzw. nach bestimmten Kriterien

Check 3:
Leistungsvergütung

Leitungszulagen oder Leistungsprämien auf der Grundlage von Beurteilungsverfahren oder Zielvereinbarungen

Check 4:
Alle weiteren monetären
Entgeltbestandteile

Zulagen, Zuschläge, Boni, Überstundenzahlungen, Abfindungen, Sonderzahlungen, Übergangsgeld, Wohnungs- und Verpflegungszuschüsse und Tagegelder

Check 5:
Nicht-monetäre
Entgeltbestandteile

Sachleistungen wie Gutscheine, Deputate, Abonnements und Tickets, Darlehen, gesundheitsbezogene oder andere Dienstleistungen, Anspruch auf Werkwohnungen, Kindergartenplätze, Dienstwagen oder -fahräder

4.3.2 Aufbau der Entgeltsystem-Checks

Entgeltsystem-Checks sehen zunächst vor, Angaben zum prüfenden Unternehmen, den an der Prüfung Beteiligten und gegebenenfalls dem geprüften Entgeltbestandteil zu machen. Es folgen allgemeine Hinweise zum Inhalt und Anwendungsbereich des jeweiligen Checks sowie wichtige rechtliche Grundlagen. Danach finden sich Hinweise zur Bearbeitung.

Den größten Teil eines Entgeltsystem-Checks machen die Fragen zur Diskriminierungsfreiheit des Entgeltbestandteils aus. Sie behandeln jeweils eine rechtliche Anforderung an die Diskriminierungsfreiheit des Entgeltbestandteils, die im Anschluss an die Frage beschrieben und begründet wird.

Folgende Aspekte werden durch die Fragen der Entgeltsystem-Checks behandelt:

Check 1: Anforderungsbezogenes Grundentgelt

- Zur Einheitlichkeit der Regelungen
- Zu den Kriterien für das Grundentgelt
- Zu den Entgeltbeträgen

Check 2: Stufensteigerungen des Grundentgelts

- Zur Einheitlichkeit der Regelungen
- Zu den Kriterien für den Stufenaufstieg
- Zu Kann-Bestimmungen und Ausnahmen
- Zu Stufensteigerungen bei Elternzeit und Teilzeit

Check 3: Leistungsvergütung

- Zur Einheitlichkeit der Regelungen
- Zum Ausschluss und/oder zur Benachteiligung von bestimmten Beschäftigengruppen
- Zu den verwendeten Kriterien für die Feststellung der Leistung
- Zu den Verfahren zur Leistungsfeststellung
- Zum Leistungsmaßstab
- Zur Berücksichtigung von Leistungsbedingungen
- Zu einzelvertraglichen Regelungen
- Zur Berechnung des Leistungsentgelts
- Zur Auswertung der Vergabepaxis

Check 4: Alle weiteren monetären Entgeltbestandteile

- Zur Einheitlichkeit der Regelungen
- Zu den Kriterien für die Zahlung des Entgeltbestandteils
- Zur Ermittlung der Entgelthöhe
- Zur Gleichbehandlung von Beschäftigengruppen
- Zu einzelnen Entgeltbestandteilen (Zuschlägen)

Check 5: Nicht-monetäre Entgeltbestandteile

- Zur Einheitlichkeit der Regelungen
- Zu den Kriterien für den Entgeltbestandteil
- Zur Vergabe und gegebenenfalls Ermittlung des Umfangs eines nicht-monetären Entgeltbestandteils
- Zur Gleichbehandlung von Beschäftigengruppen

Jede Frage ist mit Ja oder Nein zu beantworten. In dem folgenden, für Erläuterungen vorgesehenen Feld werden die Gründe für die gegebene Antwort formuliert. Dazu gehört es, die Verfahren und Regelungen zu beschreiben, die im Unternehmen zu dem Thema der Frage gelten (oder zumindest auf sie zu verweisen). Darüber hinaus können wesentliche Elemente der Diskussion der Projektgruppe, einschließlich konträrer Sichtweisen, festgehalten werden. Die Formulierungen sollten sorgfältig vorgenommen und von der Projektgruppe gemeinsam getragen werden, denn sie werden als Grundlage des Abschlussberichts genutzt und erweisen sich zudem als hilfreich für die Ableitung von Maßnahmen.

Am Ende jedes Entgeltsystem-Checks wird aufgelistet, bei welchen Fragen sich die Regelungen des Entgeltsystems als rechtskonform erwiesen haben und welche Fragen auf Gefahren beziehungsweise Potenzial für geschlechtsbezogene Benachteiligungen hingewiesen haben, sodass Handlungsbedarf besteht. Eine Gesamtnote oder quantitative Gesamtbewertung erfolgt nicht, denn jede Frage weist auf eine spezifische Anforderung hin, die entweder bereits erfüllt sein kann oder auf Handlungsbedarf aufmerksam macht. Diese konkrete Information würde mit einer Gesamtnote verloren gehen.

Dennoch zieht die Projektgruppe nach der zusammenfassenden Betrachtung der Fragen und Antworten ein (qualitatives) Gesamtfazit der Prüfung des jeweiligen Entgeltbestandteils. Abschließend bietet jeder Entgeltsystem-Check die Gelegenheit, zu jeder der Fragen, die kritisch beantwortet wurden, das Problem konkret zu benennen und Vorschläge für Abhilfemaßnahmen zu notieren. Sie werden im späteren Abschlussworkshop gegebenenfalls ergänzt, priorisiert und konkretisiert.

4.3.3 Vorgehensweise bei der Anwendung von Entgeltsystem-Checks

EG-Check ist ein beteiligungsorientiertes Verfahren der Prüfung der Entgeltgleichheit. Deshalb wird ein Entgeltsystem-Check idealerweise in einer Arbeits- oder Projektgruppe, Kommission beziehungsweise in Gemeinschaft mit anderen Akteur*innen bearbeitet und seine Fragen beantwortet (siehe Kapitel 1.7.1).

Es ist nicht erforderlich und auch nicht erwünscht, dass die Mitglieder der Projektgruppe vor dem entsprechenden Analyseworkshop den Entgeltsystem-Check bereits individuell bearbeiten. Möglicherweise würde es sogar die Offenheit der Diskussion einschränken, wenn bereits fertige Antworten und Erläuterungen verfasst worden wären. Wichtiger ist es, dass sich die Mitglieder der Projektgruppe mit den zu prüfenden Regelungen vertraut machen, falls sie dies nicht bereits sind. Denn dies ist die Voraussetzung für die Beantwortung der Fragen. Im Sinne der Transparenz kann der Entgeltsystem-Check der Projektgruppe selbstverständlich vor dem Workshop zur Verfügung gestellt werden.

Die Mitglieder der Projektgruppe machen sich mit den Regelungen vertraut, die überprüft werden sollen. Dann führen sie den Entgeltsystem-Check gemeinsam durch.

Im Analyseworkshop wird nacheinander jede Frage mit ihrem rechtlichen Hintergrund präsentiert. Hierbei kann sich die externe Begleitung als besonders wertvoll erweisen, indem sie dabei unterstützt, die Bezüge zwischen den rechtlichen Ausführungen, den bestehenden Entgeltregelun-

gen und den Spezifika des Unternehmens oder des jeweiligen Teils des öffentlichen Dienstes herzustellen. Die Projektgruppe sollte ihre gemeinsame Antwort auf jede Frage finden und die entsprechende Begründung formulieren. Der Text soll im Analyseworkshop entstehen und abgestimmt werden, was eine spätere Korrektur im Hinblick auf Tippfehler und grammatikalische oder sprachliche Feinheiten nicht ausschließt. Er wird für alle mithilfe entsprechender Projektionstechnik sichtbar eingegeben.

Bei der Beantwortung der Fragen in den Checks kommt es darauf an, weder zu schnell eine Antwort zu finden, denn dies könnte kritische Aspekte übersehen lassen, noch zu lange ohne Ergebnis beziehungs-

weise Einigung zu diskutieren, denn dies könnte den Zeitrahmen des Workshops sprengen. Sollte keine Einigung erzielt werden können, gibt es die Möglichkeit, dies und die abweichenden Positionen im Erläuterungsfeld zu dokumentieren.

Ist es für eine Projektgruppe nicht eindeutig, ob ein Ja oder ein Nein anzukreuzen ist, weil es Aspekte gibt, die dem Ja entsprechen, und andere, die ein Nein erfordern, so wird empfohlen, diejenige Antwort zu geben, die auf ein Diskriminierungspotenzial beziehungsweise auf Handlungsbedarf hinweist. Denn nur dies führt in der Folge zur Ableitung von Maßnahmen und entspricht dem Ziel der vollständigen Umsetzung der Entgeltgleichheit.

4.4 Die Statistiken

4.4.1 Zwecke und Anwendungsbereiche von Statistiken

Mit den Statistiken von EG-Check werden jeweils für unterschiedliche Entgeltbestandteile aggregierte Daten auf eine Weise strukturiert, die Hinweise auf mögliche unmittelbare oder mittelbare Benachteiligungen bei einzelnen Entgeltbestandteilen nach Geschlecht ermöglicht. Dabei werden die drei Geschlechtskategorien „männlich“, „weiblich“ und „divers“ vorgesehen.

Statistiken werden in der Regel von den zuständigen Personen in der Personalabteilung ausgefüllt und für den betreffenden Workshop allen Projektgruppenmitgliedern zur Verfügung gestellt. Im Workshop werden sie (im Idealfall) von diesen Personen erläutert und von der Projektgruppe diskutiert und analysiert. Die Analyse wird dokumentiert und mit einem Fazit abgeschlossen.

In den Statistiken werden keine personenbezogenen Daten dargestellt, sodass Anonymität und Datenschutz gewährleistet sind. Sollte eine statistische Kategorie so gering besetzt sein, dass Rückschlüsse auf konkrete Personen möglich sind, handelt es sich nicht mehr um eine statistische Auswertung und Interpretation von Daten, sondern eher um einen oder mehrere Einzelfälle.

Soweit personenbezogene Daten betroffen sind, ist zu prüfen, ob aus Gründen des Datenschutzes die Analyse nicht innerhalb der gesamten Projektgruppe erfolgen soll, sondern nur von Beteiligten vorgenommen wird, bei denen datenschutzrechtliche Bedenken grundsätzlich nicht bestehen – etwa Mitglieder, die aus der Personalabteilung kommen und sowieso verpflichtet sind, mit den entsprechenden Daten vertraulich umzugehen, sowie

Mitglieder, die dem Betriebsrat angehören und Bruttolohn- und Gehaltslisten nach § 80 Absatz 2 BetrVG ohne datenschutzrechtliche Bedenken einsehen dürfen. Der*die Datenschutzbeauftragte des Unternehmens sollte informiert und einbezogen werden. Dabei müssen das Grundrecht auf Entgeltgleichheit und der Datenschutz gleichrangig berücksichtigt werden.

Die Statistiken von EG-Check ermöglichen zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten nach Artikel 9 Absatz 10 ETRL und können bei einer gemeinsamen Entgeltbewertung nach Artikel 10 ETRL genutzt werden. Sie dienen nicht umfassend dem Zweck der Berichterstattung nach Artikel 9 Absatz 1 ETRL, weil ihr Schwerpunkt nicht auf dem geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle liegt, sondern auf jeweils

spezifischen statistischen Fragestellungen zu dem jeweiligen Entgeltbestandteil, die im Folgenden erläutert werden. Die Statistiken zur Leistungsvergütung, zu weiteren monetären und zu nicht-monetären Entgeltbestandteilen können jedoch die Berichterstattung zu Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe b und e ETRL unterstützen, denn diese Statistiken stellen die durchschnittlichen Entgelte nach Geschlecht und den Anteil der Empfänger*innen des Entgeltbestands für ergänzende oder variable Bestandteile dar. In der Regel werden die Statistiken zu allen Entgeltbestandteilen bei Fragen der Gruppenbildung („Gruppe von Arbeitnehmer*innen“, vergleiche etwa Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe h ETRL) und Fragen der Rechtfertigung (insbesondere Artikel 9 Absatz 10 und Artikel 10 Absatz 1 ETRL) von Bedeutung sein.

4.4.2 Statistik anforderungsbezogenes Grundentgelt

Diese Statistik dient dazu, gleiche oder mögliche gleichwertige Tätigkeiten aufzulisten, die überwiegend von Beschäftigten eines Geschlechts ausgeübt werden. Sie ist deshalb eine wesentliche Grundlage für die Überprüfung, ob gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird.

Zu diesem Zweck sieht die Statistik vor (siehe Abbildung 15), dass alle Tätigkeiten (Stellenbezeichnungen) aufgelistet werden, die im Unternehmen unterschieden werden. Für jede Tätigkeit ist die Anzahl der Stelleninhaber*innen nach Geschlecht anzugeben. Hieraus wird der Frauenanteil in der jeweiligen Tätigkeit ermittelt, um frauen- oder männerdominierte Tätigkeiten identifizieren zu können. Außerdem ist anzugeben, in welcher Entgeltgruppe oder in welchem Entgeltband die Tätigkeit eingruppiert ist.

Ergänzend ist die Anzahl von Beschäftigten mit individueller Zulage anzugeben. Hierunter werden Zahlungen an Beschäftigte verstanden, die keiner Regelung zu einem der Entgeltbestandteile unterliegen, sondern aufgrund individueller freiwilliger Absprache unsystematisch und über-tariflich gezahlt werden.

Abbildung 15: Auszug aus der Statistik anforderungsbezogenes Grundentgelt

Bezeichnung der Tätigkeit	Anzahl Stellen- inhaber*innen			Frauenanteil in Prozent	Entgeltgruppe oder -band	Anzahl Beschäftigte mit individueller Zulage		
	m	w	d			m	w	d

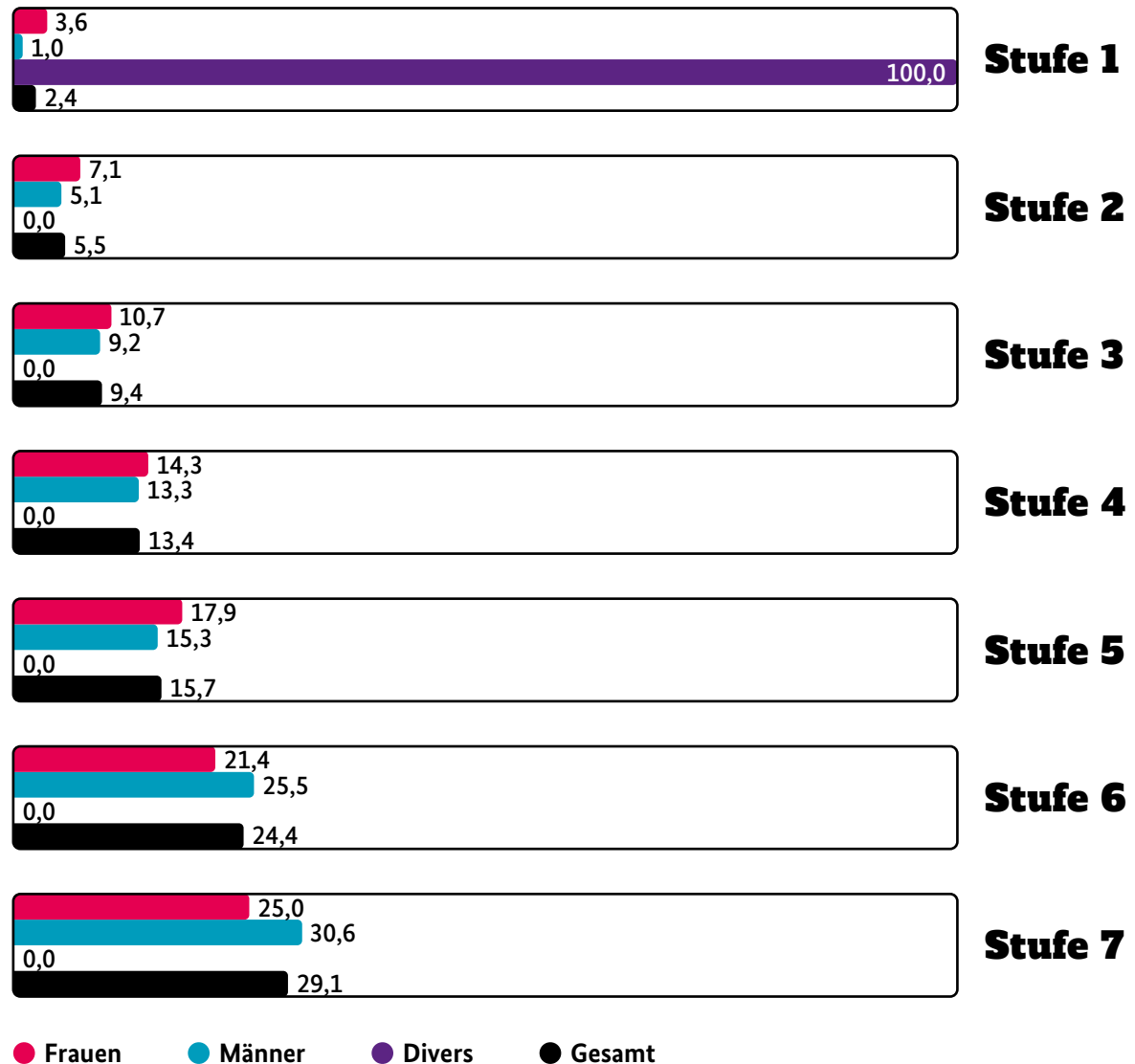
4.4.3 Statistik Stufensteigerungen

Die Statistik Stufensteigerungen enthält zwei Varianten. Mit der ersten Variante wird die Verteilung der Einstufung bei Neueinstellung nach Geschlecht dargestellt. Manche Regelungen ermöglichen es, die Zeit bis zum Erreichen der nächsten Stufe zu verkürzen oder zu verlängern, beispielsweise in Abhängigkeit von der erbrachten Leistung. Deshalb stellt die zweite Variante der Statistik Stufensteigerungen diese Beschleunigung oder Hemmung des Stufenaufstiegs nach Geschlecht dar.

Für die Statistik zur Einstufung bei Neueinstellung nach Geschlecht legt die Projektgruppe fest, welcher Zeitraum betrachtet werden soll. Beispielsweise könnten alle Neueinstellungen des vergangenen Jahres einbezogen werden. Wurde eine große Zahl von Einstellungen vorgenommen, kann nach Unternehmensbereichen differenziert werden. Werden nur wenige Einstellungen im Jahr vorgenommen, sollten mehrere zurückliegende Jahre betrachtet werden.

Einzugeben sind die Anzahl der in die jeweilige Stufe eingestuft neu eingestellten weiblichen, männlichen und – soweit diese Angaben vorliegen – diversgeschlechtlichen Beschäftigten sowie die Anzahl der in die jeweilige Stufe eingestuft neu eingestellten Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Die entsprechenden Anteile werden automatisch berechnet und grafisch dargestellt (siehe Abbildung 16).

Abbildung 16: Grafische Darstellung der Einstufung bei Neueinstellung nach Geschlecht (fiktives Beispiel) im Jahr 2024, in Prozent



Für die Statistik zur Beschleunigung oder Hemmung des Stufenaufstiegs wird ebenfalls ein aussagekräftiger Betrachtungszeitraum festgelegt. Einzugeben sind die Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und Arbeitszeit, deren Stufenaufstieg im Betrachtungszeitraum beschleunigt oder gehemmt wurde. Ergänzend muss für diese Statistik die Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und Arbeitszeit ohne Beschäftigte in der

höchsten Stufe angegeben werden. Dies ist notwendig, um eine korrekte Bezugszahl für die Berechnung der Anteile zu erhalten, denn für Beschäftigte in der höchsten Stufe steht kein Stufenaufstieg mehr an, der beschleunigt oder gehemmt werden könnte.

Auch in dieser Statistik werden die Anteile automatisch errechnet und grafisch dargestellt.

4.4.4 Statistik zur Leistungsvergütung

Für die Statistik zur Leistungsvergütung stehen zwei Varianten zur Verfügung: Die Variante a) wird verwendet, wenn die Vergabe der Leistungsvergütung frei und individuell für jede*n Beschäftigte*n erfolgt, beispielsweise indem Vorgesetzte einen Betrag für eine Leistungsprämie vorschlagen. Die Variante b) wird genutzt, wenn der Leistungsvergütung eine Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung zugrunde liegt.

Es bestehen zwei verschiedene Varianten für die Statistik zur Leistungsvergütung.

Für Variante a) bei freier, individueller Vergabe werden die Anzahl der Beschäftigten zu einem gewählten Stichtag, die Anzahl der Empfänger*innen sowie die durchschnittliche Höhe der gezahlten Leistungsvergütung nach Geschlecht in dem zu betrachtenden Zeitraum eingegeben. Die Anteile von Beschäftigten, die innerhalb ihrer Geschlechtsgruppe eine Leistungsvergütung erhalten haben, werden automatisch errechnet.

Bei der Statistik kann zusätzlich nach Arbeitszeit, nach Clustern von Entgeltgruppen und nach Unternehmensbereichen differenziert werden. Die für das Unternehmen sinnvollen Cluster von Entgeltgruppen und Unternehmensbereichen können eingetragen werden. Gegebenenfalls kann die Statistik um Zeilen ergänzt oder, der Übersichtlichkeit halber, mehrfach durchgeführt werden.

Für die Variante b) bei Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung ist unternehmensbezogen anzugeben, welche Beurteilungsergebnisse (zum Beispiel „A, B, C, D, E“ oder „1–5“) oder Zielerreichungsgrade (zum Beispiel „100 %, 90 %, 75 %, 50 %“) erreicht werden können. Danach ist die Anzahl der Personen nach Geschlecht einzugeben, die im zu betrachtenden Zeitraum beziehungsweise am Stichtag das jeweilige Beurteilungsergebnis oder den jeweiligen Zielerreichungsgrad erreicht haben. Dieselben Angaben sind differenziert nach Vollzeit und Teilzeit zu machen.

Die Statistik errechnet automatisch den Anteil der Beschäftigten, die innerhalb ihrer Geschlechtsgruppe ein bestimmtes Leistungsergebnis erzielt haben (siehe Abbildung 17). Diese Auswertung ermöglicht vergleichende Aussagen wie beispielsweise: „Von allen beurteilten Männern haben x Prozent die Bestnote erzielt; von allen beurteilten Frauen haben y Prozent die Bestnote erzielt; von allen diversen Beurteilten haben z Prozent die Bestnote erzielt.“

Auch bei der Statistik zur Leistungsvergütung nach Variante b) kann zusätzlich nach Clustern von Entgeltgruppen und nach Unternehmensbereichen differenziert werden. Hierfür wären jeweils eigene Statistiken zu erstellen.

Abbildung 17: Statistik zur Leistungsvergütung bei Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung, fiktives Beispiel, Auszug

Zielerreichungsgrad oder Beurteilungsergebnis	Gesamt in Prozent	Männer in Prozent	Frauen in Prozent	Divers in Prozent
A	16,14 %	40,54 %	5,71 %	20,00 %
B	14,17 %	27,03 %	8,57 %	20,00 %
C	12,20 %	13,51 %	11,43 %	20,00 %
D	11,81 %	6,76 %	14,29 %	0,00 %
E	13,39 %	5,41 %	17,14 %	0,00 %
F	15,35 %	4,05 %	20,00 %	20,00 %
G	16,93 %	2,70 %	22,86 %	20,00 %
Anzahl der Beurteilten insgesamt	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

4.4.5 Statistik für alle weiteren monetären Entgeltbestandteile

Die Statistik für alle weiteren monetären Entgeltbestandteile kann für Zulagen und Zuschläge unterschiedlicher Art, Boni, Abfindungen, Sonderzahlungen, Zuschüsse zu verschiedenen Ausgaben, Tagegelder und viele andere Zahlungen verwendet werden. Für jeden dieser Entgeltbestandteile ist jeweils eine eigene Statistik anzufertigen. In der Kopfzeile der Statistik ist dies jeweils auszuweisen, zusammen mit der Unternehmensangabe und dem betrachteten Zeitraum.

Anzugeben sind die Anzahl der Beschäftigten zum betrachteten Stichtag oder Ende des Zeitraums (je nachdem, was sinnvoll ist), die Anzahl der Empfänger*innen und die durchschnittliche

Höhe des gezahlten Entgelts nach Geschlecht. Die zu vergleichenden Anteile von Beschäftigten, die innerhalb ihrer Geschlechtsgruppe eine Vergütung erhalten haben, werden automatisch berechnet (siehe Abbildung 18).

Es kann zusätzlich nach Arbeitszeit, nach Clustern von Entgeltgruppen und nach Unternehmensbereichen differenziert werden. Die für das Unternehmen sinnvollen Cluster von Entgeltgruppen und Unternehmensbereiche können eingetragen werden. Gegebenenfalls kann die Statistik um Zeilen ergänzt oder, der Übersichtlichkeit halber, mehrfach durchgeführt werden.

Abbildung 18: Statistik für alle weiteren monetären Entgeltbestandteile, fiktives Beispiel, Auszug

	Zahl der Beschäftigten zum Stichtag oder Ende des Zeitraums				Anzahl der Empfänger*innen des Entgeltbestands								Durchschnittliche Höhe der gezahlten Vergütung, in €			
	Gesamt	Männer	Frauen	Divers	Gesamt	in % von Gesamt	Männer	in % der Männer	Frauen	in % der Frauen	Divers	in % von Divers	Gesamt	Männer	Frauen	Divers
Gesamt	1.120	500	600	20	12	1,1	10	2,0	2	0,3	0	0	600	700	400	0
Vollzeit	755	495	250	10	12	1,6	10	2,0	2	0,8	0	0	600	700	400	0
Teilzeit	365	5	350	10	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	0

4.4.6 Statistik für nicht-monetäre Entgeltbestandteile

Die Statistik für nicht-monetäre Entgeltbestandteile kann für so unterschiedliche Vergütungen wie Dienstwagen, Werkwohnungen, betriebliche Gesundheitsdienstleistungen, Produktdeputate oder Plätze in der betrieblichen Kindertagesstätte verwendet werden. Für jeden dieser Entgeltbestandteile ist jeweils eine eigene Statistik anzufertigen. In der Kopfzeile der Statistik ist dies jeweils auszuweisen, zusammen mit der Unternehmensangabe und dem betrachteten Zeitraum.

Anzugeben sind die Anzahl der Beschäftigten zum betrachteten Stichtag oder Ende des Zeitraums (je nachdem, was sinnvoll ist), die Anzahl der Empfänger*innen und die durchschnittliche Anzahl oder Größe der vergebenen Vergütung nach Geschlecht, falls dies sinnvoll möglich ist. Die zu vergleichenden Anteile von Beschäftigten, die innerhalb ihrer Geschlechtsgruppe eine Vergütung erhalten haben, werden automatisch berechnet.

Es kann zusätzlich nach Arbeitszeit, nach Clustern von Entgeltgruppen und nach Unternehmensbereichen differenziert werden. Die für das Unternehmen sinnvollen Cluster von Entgeltgruppen und

Unternehmensbereiche können eingetragen werden. Gegebenenfalls kann die Statistik um Zeilen ergänzt oder, der Übersichtlichkeit halber, mehrfach durchgeführt werden.

4.5 Die Paarvergleiche

4.5.1 Zwecke und Anwendungsbereiche von Paarvergleichen

Paarvergleiche dienen nicht der Analyse eines Entgeltsystems oder einem Überblick über Entgeltstrukturen. Sie können vielmehr dazu genutzt werden, um in einem individuellen Fall konkrete Hinweise auf eine mögliche Benachteiligung beim Entgelt im Hinblick auf eine Vergleichsperson eines anderen Geschlechts zu erhalten oder nachzuweisen. Da sie personenbezogene Daten enthalten, werden sie üblicherweise nicht von Projektgruppen in ihren gemeinsamen Workshops eingesetzt, sondern können in Beratungssituationen oder von einzelnen Beschäftigten ausgefüllt werden, die sich benachteiligt einschätzen, zur eigenständigen Reflexion und systematischen Analyse ihrer Situation oder zur Vorbereitung einer gerichtlichen Klage.

Selbstverständlich können Paarvergleiche auch seitens Arbeitgebender – günstigenfalls in Zusammenarbeit mit der Interessenvertretung – genutzt werden, um sich über konkrete Diskriminierungsprobleme beziehungsweise -potenziale Gewissheit

zu verschaffen und proaktiv oder im Rahmen von Artikel 9 Absatz 10 und/oder Artikel 10 EURL für Abhilfe zu sorgen. Schließlich können Paarvergleiche, die Diskriminierungsfreiheit anzeigen, für die Arbeitgebendenseite in Klageverfahren im Rahmen der Darlegungs- und Beweislast hilfreich sein.

Paarvergleiche stehen bei EG-Check für alle Entgeltbestandteile zur Verfügung. Sie bieten eine systematische Struktur an, nach der Informationen zur Beschreibung der Vergleichssituation einander gegenübergestellt werden müssen, um Benachteiligungen bei dem jeweiligen Entgeltbestandteil erkennen oder verneinen zu können.

Bei Paarvergleichen wird immer die Arbeits- und Entgeltsituation einer möglicherweise benachteiligten Person eines Geschlechts mit der einer Person eines anderen Geschlechts verglichen. Auch diversgeschlechtliche Personen können Paarvergleiche nutzen.

4.5.2 Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt

Hier werden die Anforderungen, die der Eingruppierung zugrunde liegen, systematisch dargestellt (siehe Abbildung 19). Sie können idealerweise der anzuwendenden Entgeltregelung entnommen werden, die die Höhe des Grundentgelts bestimmt

(etwa Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesetz oder arbeitgeberseitige Regelung). Falls diese Regelung keine Kriterien nennt oder keinerlei schriftliche Regeln existieren, sondern womöglich nur „ungeschriebene“ Vorgehensweisen, kann der Paar-

vergleich dennoch durchgeführt und das Fehlen von transparenten Kriterien damit dokumentiert werden. Auch im Fall schriftlicher Regelungen sollte dokumentiert werden, wenn die Regelungen nicht transparent sind.

Das Beispiel in Abbildung 19 weist als Begründung für die Eingruppierung von Bäckereifachverkäuferin (weiblich dominierte Tätigkeit) und Bäcker (männlich dominierte Tätigkeit) lediglich aus, dass eine Ausbildung vor einem oder zwei

Jahren abgeschlossen wurde. Eine weitere Begründung für die um drei Entgeltgruppen höhere Eingruppierung des Bäckers findet sich nicht. Da objektive, geschlechtsneutrale Kriterien, die den Entgeltunterschied rechtfertigen könnten, nicht erkennbar sind, besteht die Vermutung einer mittelbaren Diskriminierung beim Entgelt. Nach Artikel 18 Absatz 1 ETRL müsste im Fall einer Klage die beklagte arbeitgebende Partei nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Abbildung 19: Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt, fiktives Beispiel

Vergleichsaspekte	Möglicherweise benachteiligte Person, hier: Frieda Musterfrau	Vergleichsperson des anderen Geschlechts, hier: Lutz Mustermann
Bezeichnung der Tätigkeiten	Bäckereifachverkäuferin	Bäcker
Auflistung der Anforderungen und Belastungen aus dem anzuwendenden Tarifvertrag beziehungsweise der anderweitigen Regelung (bitte den entsprechenden Text der Regelung präzise zusammenfassen oder kopieren)	Bäckereifachverkäuferin im 1. und 2. Jahr	Bäckergeselle im 1. und 2. Jahr
Entgeltgruppe (ohne Berücksichtigung der eventuell vorhandenen individuellen Erfahrungsstufe)	TG 3	TG 6
Anforderungsbezogenes Grundentgelt (Grundstufe)	1.883 €	2.302 €

4.5.3 Paarvergleich zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Mit ihm werden die Kriterien, die der Einstufung zugrunde liegen, systematisch dargestellt. Sie können idealerweise der anzuwendenden Entgeltregelung entnommen werden, die die Einstufung bestimmt (etwa Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesetz oder arbeitgeberseitige Regelung). Falls diese Regelung keine Kriterien nennt oder keinerlei schriftliche Regeln existie-

ren, sondern womöglich nur „ungeschriebene“ Vorgehensweisen, kann der Paarvergleich dennoch durchgeführt und das Fehlen von transparenten Kriterien damit dokumentiert werden. Auch im Fall schriftlicher Regelungen sollte dokumentiert werden, wenn die Regelungen nicht transparent sind.

4.5.4 Paarvergleich zur Leistungsvergütung

Es werden relevante Aspekte für einen Vergleich der Leistungsvergütung zweier Beschäftigter systematisch dargestellt. Leistungskriterien und andere Regelungen können den anzuwendenden Regelungen entnommen werden, im Fall von Tarifverträgen teilweise konkretisiert durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Sollte es keinerlei schriftliche Regeln geben, sondern nur „ungeschriebene“ Vorgehensweisen, kann der Paarvergleich dennoch durchgeführt und das Fehlen von transparenten Kriterien damit doku-

mentiert werden. Auch im Fall schriftlicher Regelungen sollte dokumentiert werden, wenn die Regelungen nicht transparent sind.

Der Paarvergleich kann zwar Hinweise auf eine mögliche Benachteiligung bei der Leistungsvergütung geben. Eine objektive Beurteilung der tatsächlich erbrachten Leistungen der Vergleichspersonen kann der Paarvergleich zur Leistungsvergütung nicht ersetzen.

4.5.5 Paarvergleich für alle weiteren monetären Entgeltbestandteile

Relevante Aspekte für einen Vergleich zweier Beschäftigter hinsichtlich weiterer monetärer Entgeltbestandteile werden systematisch dargestellt. Hierzu gehören beispielsweise Zulagen, Zuschläge, Boni, Abfindungen, Sonderzahlungen und vieles mehr. Regelungen hierzu können idealerweise der anzuwendenden Entgeltregelung entnommen werden, nach der ihre jeweilige Höhe bestimmt wird (etwa Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesetz oder arbeitgeberseitige Regelung). Falls diese Regelung keine Kriterien nennt oder keinerlei schriftliche Regeln existieren, sondern womöglich nur „ungeschriebene“

Vorgehensweisen, kann der Paarvergleich dennoch durchgeführt und das Fehlen von transparenten Kriterien damit dokumentiert werden. Auch im Fall schriftlicher Regelungen sollte dokumentiert werden, wenn die Regelungen nicht transparent sind.

Angesichts der Vielfalt möglicher weiterer Entgeltbestandteile kann es erforderlich sein, die Vergleichsaspekte sinnvoll zu ergänzen.

4.5.6 Paarvergleich für nicht-monetäre Entgeltbestandteile

Es werden relevante Aspekte für einen Vergleich zweier Beschäftigter hinsichtlich nicht-monetärer Entgeltbestandteile systematisch dargestellt. Hierzu gehören beispielsweise das Bereitstellen von Dienstwagen, Dienstfahrrädern oder Werkwohnungen sowie betriebliche Gesundheitsleistungen oder Deputate der hergestellten Produkte. Regelungen hierzu können idealerweise der anzuwendenden Entgeltregelung entnommen werden, nach der ihre jeweilige Höhe bestimmt wird (etwa Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesetz oder arbeitgeberseitige Regelung). Falls diese Regelung keine Kriterien nennt oder keinerlei schriftliche Regeln existieren, sondern womöglich nur „ungeschriebene“ Vorgehensweisen, kann der Paarvergleich dennoch durchgeführt und das Fehlen von transparenten Krite-

rien damit dokumentiert werden. Auch im Fall schriftlicher Regelungen sollte dokumentiert werden, wenn die Regelungen nicht transparent sind.

Angesichts der Vielfalt möglicher nicht-monetärer Entgeltbestandteile kann es erforderlich sein, die Vergleichsaspekte sinnvoll zu ergänzen.



5 Vertiefende Literatur und Links zum Thema

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (BMFSFJ 2007): Fair P(l)ay. Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, Berlin, 4. Auflage, Autorin: Karin Tondorf, online verfügbar unter: www.publikationen-bundesregierung.de/pp-de/publikationssuche/fair-p-l-ay-entgeltgleichheit-fuer-frauen-und-maenner-733928

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (BMFSFJ 2020): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Daten, Ursachen, Maßnahmen, Berlin, Autorinnen: Andrea Jochmann-Döll und Alexandra Scheele, online verfügbar unter: www.publikationen-bundesregierung.de/pp-de/publikationssuche/auf-dem-weg-zur-entgeltgleichheit-von-frauen-und-maennern-1778018

Commission Staff Working Document (SWD 2013) Accompanying the document Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation {COM(2013) 861 final}, Brüssel 2013, SWD(2013) 512 final, online verfügbar unter: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2013:0512:FIN:EN:PDF

Chicha, Marie-Thérèse (2016): Gendergerechtigkeit stärken – Entgeltgleichheit sicherstellen. Ein ILO-Leitfaden für genderneutrale Tätigkeitsbewertung, Genf, online verfügbar unter: www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-berlin/documents/publication/wcms_526195.pdf

Jochmann-Döll, Andrea (2024): Entgeltgleichheit – Wege zum Ziel – Der deutsche Beitrag zu einem nordisch-deutschen Kooperationsprojekt von Gewerkschaften, Working Paper Nr. 356 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, online verfügbar unter: www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008964

Jochmann-Döll, Andrea (2025): Entgeltgleichheit gemeinsam herstellen: notwendig und machbar! Handlungshinweise und Erfahrungen aus der Praxis eines Unternehmens, Working Paper Nr. 378 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, online verfügbar unter: www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009213

Jochmann-Döll, Andrea (2026): Europäische Impulse für die Entgeltgleichheit und deutsche Instrumente zur Umsetzung, in: Gleichstellung in der Praxis (GiP), 1/2026, S. 8–13

Jochmann-Döll, Andrea; Klenner, Christina; Scheele, Alexandra (2022): Entgeltgleichheit im digitalen Wandel? Eine explorative Studie zu betrieblichen Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Working Paper Nr. 244 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, online verfügbar unter: www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-08285

Jochmann-Döll, Andrea; Winter, Regine (2026): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Ein altes Problem mit neuer Relevanz, in: Bothfeld, Silke; Hohendanner, Christian; Schütt, Petra; Yollu-Tok, Aysel (Hrsg.): Geschlechtergerecht gestalten. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Frankfurt/New York, Campus Verlag, S. 343–356

Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable worth“: Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender-Pay-Gaps? WSI-Study Nr. 14, Juni 2018, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, online verfügbar unter: www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf

Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah; Heilmann, Tom (2022): „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 74. Jg., S. 233–258

Winter, Regine (2024a und spätere Aktualisierungen): Kommentierung der RL (EU) 2023/970, in: Franzen, Martin; Gallner, Inken; Oetker, Hartmut (Hrsg.): Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Auflage 2024 (6. Auflage in Bearbeitung), München, C.H.Beck, S. 2305–2364

Winter, Regine (2024b): Den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie bald nachkommen – Die Zeit läuft, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), 1/2024, S. 8–18

Winter, Regine (2024c): Neue Berichtspflichten für Entgelttransparenz – Welche Entgeltbestandteile müssen berichtet werden?, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), 7/2024, S. 449–451

Winter, Regine (2024d): Die neue Richtlinie (EU) 2023/970, in: Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2/2024, S. 140–166

Winter, Regine (2025a): Verwirklichung von gleichem Entgelt für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie – Auswirkungen für (tarifvertragliche) Entgeltsysteme, in: Soziales Recht – Wissenschaftliche Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, 2/2025, S. 42–56

Winter, Regine (2025b): Entgeltgleichheit durch Entgelttransparenz – Wie gelingt die Umsetzung des Unionsrechts?, in: NZA-Beilage 3/2025, S. 1764–1769

Links

- **Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970, ETRL**
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**
Häufige Fragestellungen und Antworten zum Thema Entgeltgleichheit:
www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/_docs/faq-uebersicht/_functions/faq_entgeltgleichheit.html
EG-Check: www.EG-Check.de
- **Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend**
Schnelle Infos zu Begriffen zum Thema Entgeltgleichheit:
www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/unternehmen-arbeitgeber/entgeltgleichheit/faq-und-grundbegriffe-zum-thema-entgeltgleichheit-242448
Informationen zu wirtschaftlicher Gleichstellung, Frauen und Arbeitswelt:
www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt
- **Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)**
Homepage des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt mit allgemeinen Informationen zum DQR: www.dqr.de/dqr/de/home/home_node.html
Übersicht und Erläuterung der acht Qualifikationsniveaus des DQR:
www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/dqr-niveaus/dqr-niveaus_node.html
Zuordnung zu dem betreffenden DQR-Niveau durch Eingabe des Berufs/Ausbildung:
www.dqr.de/SiteGlobals/Forms/dqr/de/qualifikationssuche/suche_formular.html?nn=357314
Liste der vom DQR zugeordneten Qualifikationen, jeweils aktuelle Version:
www.dqr.de/dqr/de/service/downloads/downloads_node.html

7 Endnoten

- 1 Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen.
- 2 EG-Check wurde im Jahr 2010 mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung erstmals entwickelt und wird seit 2013 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert. Im Rahmen eines von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragten wissenschaftlichen Forschungsvorhabens wurde er von Anke Bössow, Professorin Dr. Isabell Hensel, Dr. Milena Herbig, Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Regine Winter im Jahr 2025 grundlegend aktualisiert und an die Vorgaben der ETRL angepasst und erscheint nunmehr neu.
- 3 Eine rechtskonforme Arbeitsbewertung ist insofern nicht zu verwechseln mit der Bewertung der durchschnittlichen Anforderungen an Absolvent*innen bestimmter Berufe. Denn mit demselben Berufsabschluss können in Unternehmen und im öffentlichen Dienst unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt werden, die unterschiedliche Arbeitswerte aufweisen. Eine durchschnittliche Bewertung der Anforderungen, die mit einem Beruf verbunden sind, ist nicht spezifisch auf eine konkrete Tätigkeit in konkreten Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen bezogen. Für die Beurteilung der Entgeltgleichheit kann eine Berufsbewertung allenfalls Anhaltspunkte liefern.
- 4 Kosten können durch eine externe Begleitung der Prüfung entstehen. Auch die Arbeitszeit, die die Mitglieder der Projektgruppe in die Prüfung investieren, kann als Kosten kalkuliert werden.
- 5 Diese Kriterien werden in diesem Leitfaden im Folgenden weiterhin als Anforderungsbereiche bezeichnet.

**Sie haben Diskriminierung erlebt?
Wir beraten vertraulich und kostenfrei:**



beratung@ads.bund.de



0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)



antidiskriminierungsstelle.de/beratung

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
antidiskriminierungsstelle.de

Allgemeine Anfragen:

poststelle@ads.bund.de

Satz und Layout: zweiband.de

Druck: MKL Wentker Druck GmbH

Stand: Juli 2026, 2. Auflage

antidiskriminierungsstelle.de