

Entgeltgleichheit prüfen mit **eg-check**

Die Wissenschaftlerinnen Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll haben ein neues Instrumentarium zur Prüfung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern entwickelt, das die Kurzbezeichnung **eg-check.de** (**entgeltgleichheits-check**) trägt. Es wurde durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert und steht zum Equal-Pay Day am 26.3.2010 im Internet zum Download zur Verfügung (www.eg-check.de). Das Prüfinstrument versteht sich als Alternative zu Logib-D, einer Lohnmessmethode, die Unternehmen vom BMFSFJ zum freiwilligen Selbsttest angeboten wird. Nachfolgend eine Beschreibung von [eg-check.de](http://www.eg-check.de).

1. **eg-check.de**

Solange es in Deutschland keine gesetzlichen Pflichten zur Prüfung von Entgeltgleichheit gibt, ist auch das alternative Prüfinstrument [eg-check.de](http://www.eg-check.de) auf eine freiwillige Anwendung angewiesen. Jedoch soll es im Unterschied zu Logib-D von allen angewendet werden können, die ein Interesse an der Prüfung haben. Nicht nur einzelne Arbeitgeber, sondern auch Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte, Personal-/Betriebsräte, Frauenorganisationen und Rechtsanwält/innen sollen das Prüfinstrumentarium nutzen können. Nicht zuletzt könnte der [eg-check.de](http://www.eg-check.de) eine Arbeitshilfe für Richter/innen und Richter sein, die Entgeltgleichheitsklagen zu entscheiden haben.

1.1 **Das Prüfkonzzept**

Ziel von [eg-check.de](http://www.eg-check.de) ist die Prüfung und Beseitigung von Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Das Prüfkonzzept kann auf wissenschaftlichen Befunden über diskriminierende Mechanismen und Prüfmethoden beim anforderungsbezogenen Grundentgelt und bei der Leistungsvergütung aufbauen.¹ Mit dem Prüfinstrumentarium sollen die bisherigen fragmentarischen Prüfansätze methodisch ergänzt, auf weitere Entgeltbestandteile ausgeweitet und systematisiert werden. Es geht folglich um ein Prüfsystem im Sinne eines „Werkzeugkastens“, der unterschiedliche Einzelinstrumente für spezifische Ausgangssituationen und Prüfinteressen bereitstellt. Das Prüfkonzzept orientiert sich an folgenden fünf Grundsätzen:

¹ vgl. u.a. Carl/Krehneke, Geschlechtsdiskriminierung bei der betrieblichen Grundentgeltfindung, Wiesbaden, 2004; Jochmann-Döll, Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen, München/Mering (1990); Krell/Winter, Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung, in: Krell (Hg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik, Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden, 2008, 263-282; Pfarr, Entgeltgleichheit in kollektiven Entgeltsystemen - Aufgabe für die Tarifparteien, die Rechtsprechung aber auch die Gesetzgebung, in: Oetker/Preis/Rieble (Hg.), 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, München, 2004, 779-794; Tondorf/Jochmann-Döll, (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung, Zum (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung, Hamburg, 2005; Winter, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden, 1998

- (1) Rechtliche Prüflogik: Das Prüfkonzept orientiert sich eng an den rechtlichen Definitionen von Entgeltgleichheit und –diskriminierung gemäß AGG und Unionsrecht: Sie ist dann gewährleistet, wenn Frauen und Männer gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit erhalten.² Die rechtliche Prüflogik ermöglicht es Betroffenen, Gleichstellungsbeauftragten sowie Personal- und Betriebsräten, die Prüfergebnisse auch bei der Geltendmachung der individuellen Rechtsansprüche zu nutzen. An rechtlich aussagekräftigen Prüfergebnissen dürften auch Arbeitgeber und Tarifparteien interessiert sein, wollen sie sicher gehen, dass Entgeltgleichheit in ihrem Verantwortungsbereich tatsächlich gewährleistet ist.
- (2) Separate Prüfung eines jeden Entgeltbestandteils: Dies ist notwendig, da jede Entgeltkomponente ihr eigenes Begründungskriterium hat (s. Abb. 1). Das Tabellengrundentgelt (Grundstufe) richtet sich nach den Anforderungen der auszuübenden Tätigkeit, Stufensteigerungen beim Grundentgelt meist nach der Berufserfahrung, das Leistungsentgelt nach der Leistung, Überstundenzuschläge nach Dauer und Lage der Arbeitszeit, Erschwernis-Zuschläge nach bestimmten Erschwernissen usw.. (s. Abb. 1) Würde das Arbeitsentgelt pauschal geprüft werden, ließe sich der verursachende Mechanismus nur schwer finden. Eine gesonderte Prüfung ist nach einer EuGH-Entscheidung aus dem Jahr 1990 auch rechtlich geboten:
- „In der Frage des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ist eine echte Durchschaubarkeit, die eine wirksame Kontrolle erlaubt, nur gewährleistet, wenn der Grundsatz des gleichen Entgelts für jeden einzelnen Bestandteil des den männlichen oder den weiblichen Arbeitnehmern gezahlten Entgelts und nicht umfassend für die Gesamtheit der diesen beiden Arbeitnehmergruppen gewährten Vergütungen zu beachten ist.“ (EuGH v. 17.5.1990 Rs C 262/88 „Barber“ Leitsatz 4)*
- (3) Prüfung eines jeden Entgeltbestandteils auf unmittelbare und mittelbare Diskriminierung: Um mittelbare Entgeltdiskriminierung aufzuspüren, müssen die jeweiligen Entgeltregelungen kritisch unter die Lupe genommen werden, denn diese können dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren enthalten, die benachteiligend wirken. Hierzu bedarf es eines „*Regelungs-Checks*“, der mit geeigneten Leitfragen für benachteiligende Bestimmungen sensibilisiert. Um erste Hinweise auf unmittelbare Entgeltdiskriminierung zu erhalten, muss die betriebliche Entgeltpraxis transparent gemacht werden. Zum Einstieg können hierzu *Statistiken* erste Hinweise auf „*Schief lagen*“ geben, denen nachgegangen werden sollte. In Statistiken kann sich auch die Wirkung mittelbar diskriminierender Regelungen von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und individuellen Absprachen niederschlagen. Jedoch sollte dieses Instrument nicht überschätzt werden.
- (4) Prüfung bis hin zur individuellen Ebene: Da unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung letztlich Individuen betrifft, soll sich die Prüfung auch auf die Einzelfallebene erstrecken. Hierzu sind *Paarvergleiche* zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten ein geeignetes Prüfinstrument.

² siehe ex-Artikel 141 EG, neu Artikel 157 AEUV und Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG

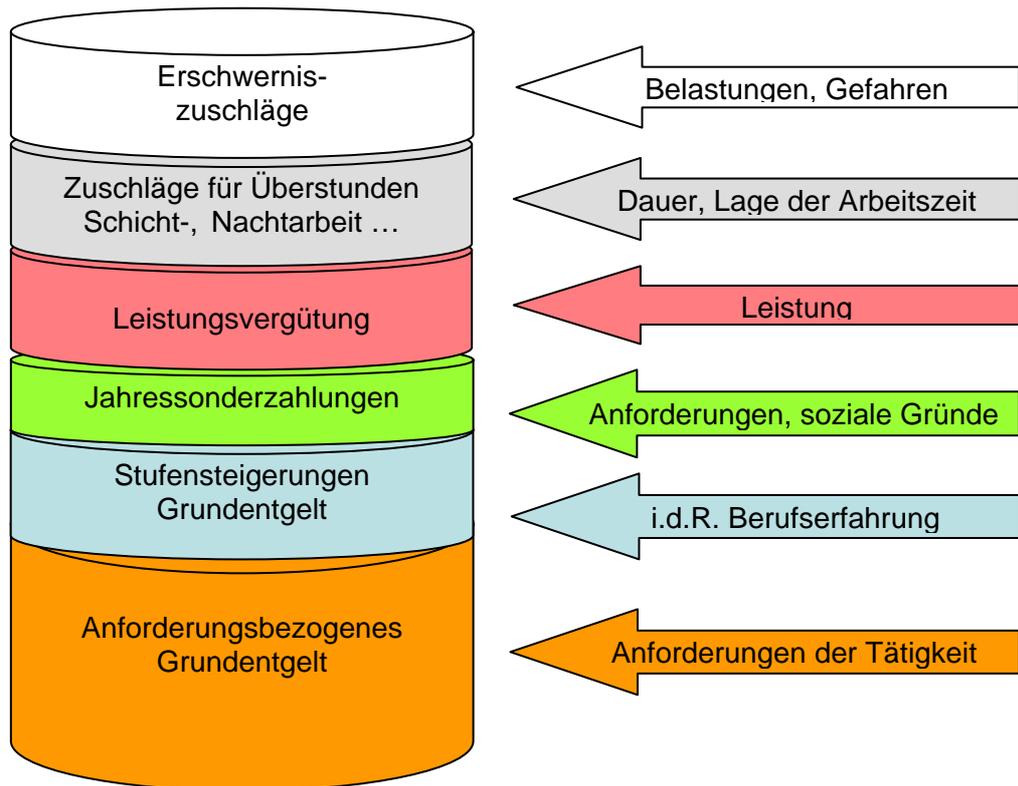


Abb.1: Wesentliche Entgeltbestandteile und ihre Begründungen

- (5) Prüfung von Entgeltgleichheit als Gemeinschaftsaufgabe: Die Anwendung der Prüfinstrumente sollte idealer Weise in Form eines Projektes organisiert werden, denn an der Festlegung der Arbeitsentgelte sind meist mehrere Akteure beteiligt. Vertreter/innen von Arbeitgeberseite, Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat sollten sich gemeinsam darauf verständigen, welche Entgeltbestandteile näher unter die Lupe genommen werden sollen und in welcher Reihenfolge dies geschehen soll. Bei Bedarf können Sachverständige hinzugezogen werden, die sowohl über juristische Kompetenz als auch über Fachwissen über Entgeltsysteme und ihre Diskriminierungsmechanismen verfügen und die Prüfung entsprechend der jeweiligen betriebspezifischen Bedingungen unterstützen können. Gleichstellungsbeauftragte oder/und Personal-/Betriebsräte können die Prüfungen zwar auch selbst durchführen, jedoch ist eine Zusammenarbeit mit der Personalabteilung zwecks Klärung von Daten und Fakten die bessere Alternative.

1.2 Die Prüfinstrumente

Die Prüfung von Entgeltgleichheit ist mit drei Arten von Instrumenten zu bewerkstelligen: mit Statistiken, Regelungs-Checks und Paarvergleichen. Sie sind entsprechend der inneren Logik des jeweiligen Entgeltbestandteils ausgestaltet. Entwickelt wurden diese drei Instrumente für folgende Komponenten:

- anforderungsbezogenes Grundentgelt
- Stufensteigerungen beim Grundentgelt
- Leistungsvergütung

- Überstundenvergütung
- Erschwerniszuschläge.

Die Prüfinstrumente können je nach Problemsituation, Interessenlage, Datenverfügbarkeit und Arbeitskapazitäten der Beteiligten und Betroffenen genutzt werden. Besteht z.B. ein Verdacht auf Diskriminierung in einem Einzelfall, kann auf betriebliche Statistiken verzichtet werden. Wird dagegen ganz allgemein vermutet, dass Frauen z.B. beim Leistungsentgelt benachteiligt werden, sollten alle drei Instrumente bei diesem Entgeltbestandteil angewendet werden. Möglich ist sowohl eine flächendeckende als auch eine bereichsbezogene Analyse. Die Prüfung kann sich auch nur auf ausgewählte Tätigkeiten von Frauen und Männern beziehen. Da der Einstieg in das Instrument erleichtert werden soll, kann mit der Analyse an allen Ecken und Enden begonnen werden.

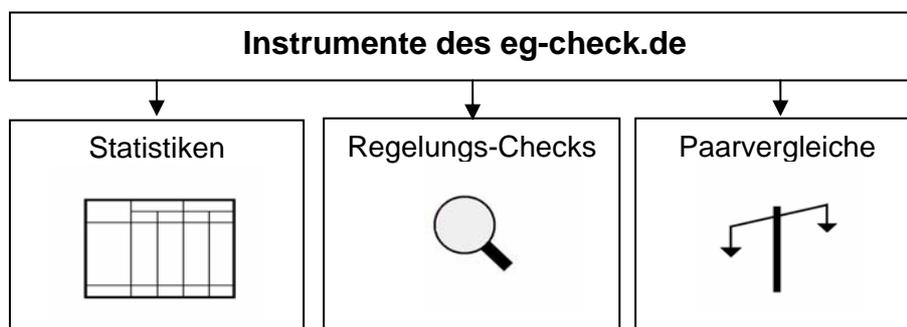


Abb. 2: Instrumente des eg-check.de

Entgeltstatistiken

Die statistische Darstellung der Entgeltpraxis erfolgt mit der Methode des direkten Vergleichs. Da jeder Entgeltbestandteil separat zu prüfen ist, sind Einzelstatistiken zum Grundentgelt, zum Leistungsentgelt etc. erforderlich. Die Einzelstatistiken enthalten anonymisierte Entgeltdaten, die nach Geschlecht und weiteren spezifischen Kriterien differenzieren, die für die jeweilige Entgeltkomponente charakteristisch sind. Auf diese Weise lassen sich erste Hinweise auf mögliche Benachteiligungen beim Entgelt auf aggregierter betrieblicher Ebene gewinnen. Eine ungünstigere Behandlung von Frauen kann z.B. darin bestehen, dass Frauen korrekt eingruppiert, Männer mit gleicher Tätigkeit jedoch besser bezahlt werden, weil sie z.B. mehr gefordert haben, als vermutliche Familienernährer von vornherein ein besseres Angebot erhalten haben, für kompetenter gehalten werden oder aus anderen, nicht näher ersichtlichen Gründen individuelle Zulagen erhalten.

Ein Beispiel: Statistik zum anforderungsbezogenen *Grundentgelt*

Soll z.B. geprüft werden, ob Frauen und Männer gleiches Entgelt für die gleiche Tätigkeit erhalten, muss sich die Statistik auf das Grundentgelt beschränken, das nach den Anforderungen differenziert wird (Grundstufe der Entgeltgruppe).

Zu erfassende Daten:

- auszuübende Tätigkeiten (Stellen)
- Stelleninhaber/innen nach Geschlecht
- für die Tätigkeit vorgesehene Entgeltgruppe nach Tarifvertrag oder einer anderen Regelung

- für die Tätigkeit vorgesehenes Grundentgelt Grundstufe in € für den Referenzmonat (ohne Stufensteigerungen, da anderer Entgeltbestandteil)
- tatsächlich gezahltes Grundentgelt in € (Grundstufe) für den Referenzmonat. In diesem Betrag dürfen keine Entgeltbestandteile enthalten sein, die separat geprüft werden. Im Falle von Teilzeitarbeit wird der Betrag auf Vollzeitbasis hochgerechnet, um einen Vergleich zu ermöglichen.

Tätigkeit	Stelleninhaber/innen		Entgelt-Gruppe (nach TV)	Grundentgelt Grundstufe (nach TV) in €/Monat	Gezahltes durchschnittliches Grundentgelt Grundstufe in €/Monat*	
	Männer	Frauen			Männer	Frauen
Kfm. Assistenz	2	5	IV	2.500	2.700 ?	2.500 ?
Sachbearbeitung	4	16	V	2.800	2.800	2.800
...						

* bei Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbasis hochgerechnet

Abb. 3: Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt (Grundstufe)

Die Statistik zeigt, dass kaufmännische Assistentinnen im Durchschnitt 200 € im Monat weniger erhalten als ihre männlichen Kollegen. Dies ist ein erster Hinweis auf ungleiches Entgelt für gleiche Arbeit, dem auf der Einzelfallebene nachgegangen werden sollte. Hier wäre zu klären, welche Männer ein höheres Grundentgelt erhalten als die Frauen (beide oder nur einer), und inwieweit dies sachlich begründet wird. Mittels eines Paarvergleichs zwischen einer korrekt eingruppierten Frau und dem an meisten begünstigten Mann kann die finanzielle Dimension der Benachteiligung aufgezeigt werden. Für ungleiche Bezahlung gleicher Arbeit, die eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, gibt es - im Unterschied zu mittelbarer Entgeltdiskriminierung - rechtlich keine Möglichkeit der Rechtfertigung.

Eine Statistik wie die oben beschriebene lässt auch Unterschiede in der tariflichen Eingruppierung verschiedener Tätigkeiten von Frauen und Männern klarer hervortreten. Es könnte z.B. deutlich werden, dass die Leitung der Küche, wahrgenommen von einer Frau, niedriger eingruppiert ist als die Leitung der Werkstatt, die von einem Mann ausgeübt wird. Soll geprüft werden, ob die Tätigkeit der Frau tariflich unterbewertet ist, weil z.B. hauswirtschaftliche Leitungstätigkeiten vermeintlich niedrige Anforderungen stellen als technische, sollte das Instrument des Paarvergleichs genutzt werden.

Regelungs-Checks

Sie enthalten Leitfragen und Erläuterungen, mit denen mittelbar diskriminierende Bestimmungen in entgeltrelevanten Regelungen wie Dienstvereinbarungen und Tarifverträgen aufgespürt werden können. Hierzu würden Diskriminierungspotentiale systematisch abgefragt. Bei dem Regelungs-Check zum Entgeltbestandteil „Leistungsentgelt“³ würde z.B. überprüft, ob die Regelungen

- bestimmte weibliche Beschäftigtengruppen von der Leistungsbezahlung ausschließen,

³ vgl. Tondorf/Jochmann-Döll, (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung, Zum (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung, Hamburg, 2005

- leistungsfremde Gesichtspunkte bei der Vergabe von Leistungsentgelt zulassen,
- Teilzeitbeschäftigte benachteiligen,
- Kriterien enthalten, die nicht frei von Diskriminierung sind,
- transparente Vergabeentscheidungen ermöglichen,
- einheitliche Leistungsmaßstäbe gewährleisten und
- die Leistungsbedingungen gerecht berücksichtigen.

Paarvergleiche

Mit Paarvergleichen wird eine Prüfung auf der individuellen Ebene (Frau/Mann) vorgenommen. Geeignet sind Vergleichspaare, bei denen Mann und Frau eine gleiche oder eine vermutete gleichwertige Arbeit verrichten. Der jeweilige Charakter des Entgeltbestandteils entscheidet über die Vergleichsaspekte, die herangezogen werden. Geht es beispielsweise um die Vergütung von *Überstunden*, sind die geleisteten Stunden (bei Teilzeitbeschäftigten bis zur regulären Vollzeit-Arbeitszeit und darüber hinaus) sowie die hier gezahlte Vergütung (Grundvergütung und Zuschlag) der Frau und des Mannes miteinander zu vergleichen.

Geht es um die Prüfung des anforderungsbezogenen *Grundentgelts*, kann mit der Methode des Paarvergleichs nicht nur abgebildet werden, wie die Tätigkeiten nach den (ungleichen) Maßstäben des Tarifvertrags bewertet und bezahlt werden. Sie ist auch geeignet, um die Gleichwertigkeit dieser Tätigkeiten mit den Maßstäben einer geschlechtsneutralen Bewertung festzustellen. Auf Basis einer umfassenden Arbeitsbeschreibung, aus der sich die wesentlichen Anforderungen der Tätigkeiten ableiten lassen müssen, werden die Vergleichstätigkeiten mit Hilfe eines diskriminierungsfreien Katalogs von Anforderungen und Belastungen eingestuft. Dieser Katalog verwendet präzise und abgrenzbar definierte Kriterien, die in ihrer Ausprägung nachvollziehbar abgestuft sind. Durch vergleichende Betrachtung der zutreffenden Anforderungen, der dafür vergebenen Stufenpunkte und empfohlenen Gewichtungen lässt sich die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten prüfen.

2. Ausblick

Möglicherweise wird sich unter gegebenen politischen Rahmenbedingungen nur ein begrenzter Kreis von Arbeitgebern finden, der den Nutzen einer Prüfung der Entgeltgleichheit für sich erkannt hat und dies als Handlungsfeld des Diversity-Managements bzw. des Gender Mainstreaming begreift. Umso wichtiger ist die Öffnung der Prüfinitiative für alle, die ein Interesse an der Verringerung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern haben. Auch Gleichstellungsbeauftragte können es nutzen, denn zu ihren Aufgaben gehört es u.a., den Vollzug des AGG in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Angesichts der vielfältigen Diskriminierungsmechanismen liegen die Potentiale des eg-check.de insbesondere darin, dass er für das Problem der Entgeltdiskriminierung sensibilisiert, in dem problematische Regelungen und Vorgehensweisen anschaulich und nachvollziehbar aufgezeigt werden. Eine Prüfmethode, die vom Arbeitgeber lediglich die Erfassung von Daten fordert und auf Knopfdruck Ergebnisse produziert, genügt diesen Anforderungen nicht. Die Analyse der Entgeltpraxis darf nicht länger Sache weniger ExpertInnen sein, vielmehr sollte entsprechendes Wissen durch institutionalisierte Qualifizierungsprozesse möglichst weit verbreitet werden. Die Prüfung von Entgeltgleichheit sollte auch keine Geheimveranstaltung des Arbeitgebers sein, so dass ggf. unerwünschte Ergebnisse ohne Konsequenzen bleiben. Die Prüfergebnisse müssen nachvollziehbar und transparent sein, dabei ist der Datenschutz zu gewährleisten.

Das Arbeitsentgelt ist ein komplexes Phänomen, daher kann auch die Prüfung von Entgeltgleichheit nicht auf einfache und schnelle Weise erfolgen. Sie muss der Logik des jeweiligen Entgeltbestandteils folgen und die darin verborgenen Mechanismen der Benachteiligung aufspüren, um sie nachhaltig beseitigen zu können. Eine sorgfältige Prüfung kostet Zeit und Mühe, dies sollte vorab nicht verschwiegen werden. Doch was ist ein halbjähriges Prüfprojekt im Vergleich zu einem halben Jahrhundert – dem Zeitraum nämlich, der seit der erstmaligen Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit bereits verstrichen ist?⁴

⁴ vgl. Artikel 119 EG von 1957, zwischenzeitlich Artikel 141 EG und seit 1.12.2009 Art. 157 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)