



## Öffentliche Verwaltung / Non-Profit Bereich

▷ Gender Mainstreaming und Diversity Management

*Andrea Jochmann-Döll, Karin Tondorf*

# Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de

### Probeseiten

Weitere Informationen zur Fachbroschüre  
und eine Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).



Verlag Dashöfer

Andrea Jochmann-Döll, Karin Tondorf

# Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de



**Verlag Dashöfer GmbH**

Fachverlag für Wirtschaft, Behörden, Selbständige  
und Freiberufler

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 0 40/41 33 21-0 · Fax: 0 40/41 33 21-10

E-Mail: [info@dashoefer.de](mailto:info@dashoefer.de) · Internet: [www.dashoefer.de](http://www.dashoefer.de)

Stand: Dezember 2010

**Copyright © 2010** Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg. Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern.

Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden.

Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der uneinheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld  
Druck: Mailfix e. K., 22145 Hamburg

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	1
<b>Teil 1: Das Prüfinstrumentarium eg-check.de</b> .....	3
1.1 Ziele von eg-check.de .....	3
1.2 Problemverständnis .....	3
1.3 Entgeltbestandteile und ihre Diskriminierungsquellen .....	7
1.4 Prüfinstrumente .....	13
1.5 Anwendungsszenarien und Einstiegswege .....	16
1.6 Unterschiede zwischen Logib-D und eg-check.de .....	19
<b>Teil 2: Anwendungsbeispiele</b> .....	22
2.1 Anforderungsbezogenes Grundentgelt .....	22
2.1.1 Anwendung der Statistik .....	22
2.1.2 Anwendung des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten .....	27
2.1.3 Anwendung des Regelungs-Checks zum anforderungsbezogenen Grund- entgelt .....	44
2.2 Stufensteigerungen beim Grundentgelt .....	47
2.2.1 Anwendung des Paarvergleichs zu Stufensteigerungen .....	47
2.2.2 Anwendung der Statistik zum Stufenaufstieg .....	49
2.2.3 Anwendung des Regelungs-Checks zu Stufensteigerungen beim Grund- entgelt .....	52
2.3 Leistungsvergütung .....	54
2.3.1 Anwendung der Statistik zur Leistungsvergütung .....	54
2.3.2 Anwendung des Paarvergleichs zur Leistungsvergütung .....	57
2.3.3 Anwendung des Regelungs-Checks zur Leistungsvergütung .....	65
2.4 Überstundenvergütung .....	67
2.4.1 Anwendung des Regelungs-Checks zur Überstundenvergütung .....	67
2.4.2 Anwendung des Paarvergleichs zur Überstundenvergütung .....	69
2.4.3 Anwendung der Statistik zu Überstundenvergütung .....	73
<b>Teil 3: eg-check.de – und was dann?</b> .....	77
<b>Teil 4: Literatur und Links</b> .....	79

# Einleitung

Jährlich zeigen statistische Daten, dass Frauen in Deutschland im Durchschnitt wesentlich weniger verdienen als Männer. Die Entgeltlücke (der sog. Gender Pay Gap) beträgt seit Längerem über 20 %, dabei ist die Minderentlohnung von Frauen, die durch die Unterbewertung von „Frauenarbeit“ entsteht, noch nicht einmal berücksichtigt. Ein Teil dieser statistisch feststellbaren Entgeltdifferenz kann möglicherweise sachlich gerechtfertigt werden, ein anderer Teil dürfte jedoch auf Diskriminierung bei der Beschäftigung und / oder beim Arbeitsentgelt zurückzuführen sein. Es gilt nach übereinstimmender Meinung als überaus schwierig, Diskriminierung beim Entgelt zu ermitteln. Und solange Ungerechtigkeiten nicht aufgedeckt werden, können sie auch nicht thematisiert und folglich auch nicht beseitigt werden.

Leider kann auch trotz aufwändiger statistischer Berechnungen auf gesamtwirtschaftlicher und betrieblicher Ebene noch nichts Konkretes über das Ausmaß der diskriminierenden Anteile an der Entgeltlücke ausgesagt werden. Es bleibt stets ein „unerklärter Rest“, der keine zuverlässigen Hinweise auf geschlechtsbezogene Diskriminierung zulässt. Vage Vermutungen von Benachteiligungen helfen in der Praxis jedoch nicht weiter. Ließe sich jedoch zum Beispiel aufzeigen, dass im Unternehmen X kaufmännische Assistenz Tätigkeiten von Frauen unterbewertet sind oder dass in der Verwaltung Y Teilzeitbeschäftigte beim Leistungsentgelt systematisch benachteiligt werden, könnten diese konkreten betrieblichen und tariflichen Fälle von Entgeltdiskriminierung thematisiert und beseitigt werden. Je besser es gelingt, die diskriminierenden Mechanismen zu identifizieren und das finanzielle Ausmaß der Benachteiligung im Einzelfall zu beziffern, umso größer sind die Chancen, das Prinzip der Entgeltgleichheit tatsächlich durchzusetzen.

Mit eg-check.de liegt jetzt ein Prüfinstrumentarium vor, das eine Vielfalt neuer Möglichkeiten eröffnet. Es wurde von den Wissenschaftlerinnen und Autorinnen dieser Broschüre, Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll<sup>1</sup> entwickelt und steht seit März 2010 zur freien Nutzung zur Verfügung<sup>2</sup>. eg-check.de wendet sich an

---

1 mit finanzieller Förderung der Hans-Böckler-Stiftung

2 im Internet unter [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de)

verschiedene Zielgruppen: Die betrieblichen Verhandlungsparteien (Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte) sind sicherlich in erster Linie zu nennen, denn sie sind gesetzlich dazu verpflichtet, auf die Gleichbehandlung der Geschlechter, auch beim Entgelt, hinzuwirken. Ebenso können Gleichstellungsbeauftragte Instrumente aus eg-check.de im Rahmen ihrer Tätigkeit anwenden. Darüber hinaus können Tarifparteien Hinweise zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Tarifverträgen erhalten. Personen, die Betroffene beraten, sei es als Funktionär/in einer Gewerkschaft oder anderen Interessenorganisation oder als Rechtsanwältin / Rechtsanwalt, finden in eg-check.de ebenfalls nützliche Instrumente für die Beratung. Im Rahmen von Entgeltgleichheitsklagen könnten sich Arbeitsrichter/innen einzelner Instrumente von eg-check.de bedienen. Und, last but not least, können betroffene Beschäftigte einzelne Instrumente heranziehen, um ihren Diskriminierungsverdacht zu überprüfen, sofern ihnen die erforderlichen Daten vorliegen.

# Teil 1: Das Prüfinstrumentarium eg-check.de

## 1.1 Ziele von eg-check.de

Ziel von eg-check.de ist eine Prüfung des Entgelts von Frauen und Männern auf mögliche Entgeltdiskriminierung. Das Prüfinstrumentarium soll es öffentlichen wie privaten Arbeitgebern, Gleichstellungsbeauftragten, Personal- und Betriebsräten, Tarifparteien und teils auch Beschäftigten ermöglichen, die verursachenden Diskriminierungsmechanismen zu erkennen und das finanzielle Ausmaß der Benachteiligung zu benennen. Diese Informationen sind notwendig, um den Grundsatz der Entgeltgleichheit durchzusetzen.

eg-check.de kann die Beratung von Beschäftigten unterstützen, die sich diskriminiert fühlen. Das Instrumentarium ist eine Arbeitshilfe für all jene, die Anfragen oder Beschwerden von Beschäftigten wegen vermuteter Ungerechtigkeiten bei der Bezahlung systematisch und rechtlich fundiert bearbeiten müssen, z.B. betriebliche Beschwerdestellen, Gewerkschaften, Anwälte/innen oder Antidiskriminierungsverbände.

Um Missverständnissen vorzubeugen: Bei eg-check.de geht es nicht um die Aufdeckung von Beschäftigungsdiskriminierung im Sinne einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung beim Zugang zu Stellen, beim Aufstieg, bei der Weiterbildung oder bei sonstigen Arbeitsbedingungen. Benachteiligungen in diesen Bereichen führen indirekt zwar auch zu einem geringeren Arbeitseinkommen der Betroffenen, jedoch wird diese Form der Ungleichbehandlung durch andere Diskriminierungsmechanismen (z. B. Auswahlkriterien bei der Einstellung) verursacht. Um Beschäftigungsdiskriminierung sichtbar zu machen, wäre ein gesondertes Prüfinstrumentarium erforderlich. eg-check.de bezieht sich ausschließlich auf Entgeltdiskriminierung.

## 1.2 Problemverständnis

Wenn „Entgeltgleichheit“ zwischen Frauen und Männern geprüft werden soll, um „Entgeltdiskriminierung“ aufzudecken, ist zunächst zu klären, was bei eg-

check.de inhaltlich unter diesen Begriffen verstanden wird. Dies ist umso wichtiger, als es in der aktuellen gleichstellungspolitischen Debatte unterschiedliche Auslegungen gibt, die zu Verwirrung führen können.

### **„Entgeltdiskriminierung“:**

Bei eg-check.de wird dieser Begriff entsprechend dem geltenden Rechtsverständnis ausgelegt. Der Grund ist leicht nachvollziehbar: Nur die rechtlichen Diskriminierungsverbote sind für Arbeitgeber und Tarifparteien verbindlich, und nur auf dieses Verständnis können sich Beschäftigte bei Beschwerden beziehen.

Das AGG sowie das Unionsrecht unterscheiden zwischen unmittelbarer und mittelbarer (Entgelt-)Diskriminierung (s. Abb. 1). Es kann davon ausgegangen werden, dass unmittelbare Entgeltdiskriminierung heutzutage kaum noch durch Tarifverträge, sondern eher durch die betriebliche Entgeltpraxis zustande kommt, zum Beispiel bei der Eingruppierung oder Leistungsbewertung. Mittelbare Entgeltdiskriminierung dagegen dürfte im Wesentlichen durch tarifliche oder betriebliche Regelungen (Kriterien, Verfahren, Vorschriften) verursacht werden.

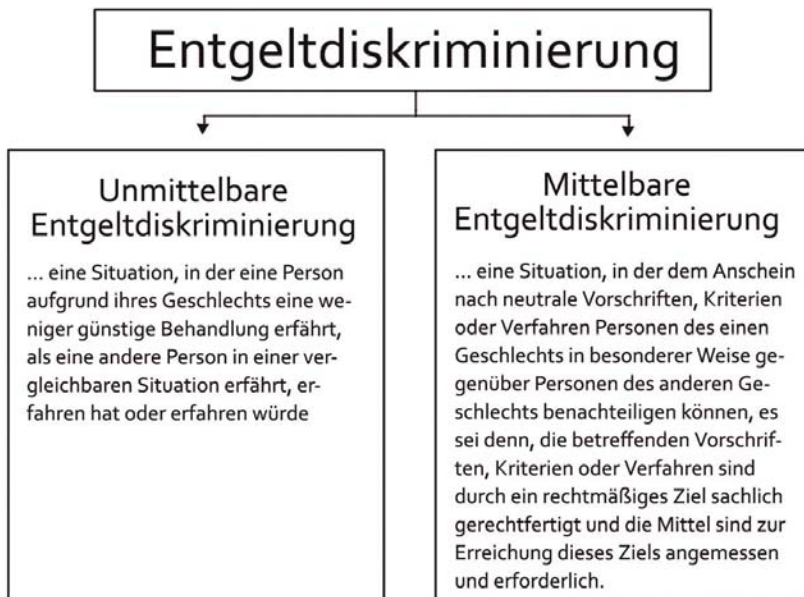


Abb. 1. Rechtliche Definition von Entgeltdiskriminierung



### **„Entgeltgleichheit“:**

Auch hier verwendet eg-check.de die rechtliche Definition. Entgeltgleichheit ist danach gewährleistet, wenn gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit gezahlt wird. Dieser Grundsatz der Entgeltgleichheit ist für die Mitgliedstaaten der EU verbindlich (s. Artikel 157 AEUV, Gender-Richtlinie 2006/54/EG) und daher auch in Deutschland umzusetzen.

### **Andere Auslegungen:**

Ein anderes, nicht rechtliches Verständnis von „*Entgeltdiskriminierung*“ wird bei Logib-D, dem Lohnmessinstrument der Bundesregierung<sup>1</sup>, zugrunde legt. Es orientiert sich an Annahmen der ökonomischen Humankapitaltheorie, die davon ausgeht, dass sich das Entgelt nach dem Humankapital der Arbeitnehmer/innen, d. h. nach ihrer Ausbildung, potenziellen Erwerbserfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer bemisst. Hier wird das Arbeitsentgelt nicht mit der konkreten Arbeit erklärt, die Frauen und Männer verrichten, sondern mit den genannten Merkmalen einer Person. Entgeltdiskriminierung liegt nach den Annahmen der Humankapitaltheorie vor, wenn gleiches Humankapital von Frauen und Männern nicht gleich bezahlt wird. „*Entgeltgleichheit*“ ist dann gewährleistet, wenn das Humankapital von Frauen und Männern gleich entlohnt wird. Dieses Problemverständnis führt nicht nur zu anderen Ergebnissen in Bezug auf sachlich gerechtfertigte und ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern, sondern auch zu anderen Handlungsempfehlungen für den Arbeitgeber. Er ist gehalten, die mitgebrachte „Ausstattung“ an Humankapital gleich zu bezahlen, was weder mit geltendem Entgeltgleichheitsrecht vereinbar ist noch dem tariflichen Grundsatz der Bezahlung der auszuübenden Tätigkeit entspricht.

Mitunter ist mit dem Begriff „Entgeltgleichheit“ aber auch eine Situation gemeint, in der keine Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern mehr besteht. Doch selbst dann, wenn keine Entgeltdifferenz feststellbar ist – wie etwa im Öffentlichen Sektor Ostdeutschlands<sup>2</sup> – bedeutet dies nicht, dass dort die Bezahlung diskriminierungsfrei erfolgt und genauere Prüfungen nicht mehr nötig sind. Auch

---

1 Vgl. [www.logib-d.de](http://www.logib-d.de)

2 Nach einer Studie des BMFSFJ lässt sich im öffentlichen Sektor Ostdeutschlands kein Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern feststellen (BMFSFJ 2009, S. 14). Daraus könnte irrtümlich geschlossen werden, es gäbe dort keine Benachteiligung beim Entgelt und keinen Handlungsbedarf.

im öffentlichen Sektor Ostdeutschlands könnte die Arbeit von Frauen unterbewertet und unterbezahlt sein. Wären zum Beispiel die Tätigkeiten von Altenpfleger/innen und Betriebshandwerker/innen in einer Wohlfahrtseinrichtung gleich eingruppiert und gleich bezahlt, wäre die Entgeltdifferenz null, obgleich eine mittelbare Entgeltdiskriminierung durch Arbeitsbewertung vorliegen könnte. Dies wäre etwa der Fall, wenn bei der Altenpflege wesentliche Anforderungen und Belastungen psycho-sozialer und physischer Art nicht berücksichtigt würden, während bei der Handwerker-Tätigkeit alle wesentlichen Anforderungen in die Bewertung einfließen. Statistisch lässt sich eine solche mittelbare Entgeltdiskriminierung nicht darstellen, denn eine Statistik kann nur den – möglicherweise nicht diskriminierungsfreien – Status Quo bei der Entlohnung beschreiben. Insoweit darf eine niedrige oder keine statistische Entgeltdifferenz zwischen den Geschlechtern nicht zu der Schlussfolgerung verleiten, dass Entgeltgleichheit im Sinne des AGG bereits erreicht ist.

### **Verursacherprinzip**

Bei eg-check.de gilt hinsichtlich der Prüfung und Beseitigung von Benachteiligungen beim Entgelt das Verursacherprinzip. Das bedeutet: der Arbeitgeber und die Betriebsparteien sind für ungeschriebene und geschriebene Entgeltregelungen und -praktiken im Betrieb verantwortlich. Die Tarifparteien verantworten die tariflich vereinbarten Entgeltbestandteile. Der Gesetzgeber ist für Besoldungsfragen zuständig, die in Gesetzen oder Verordnungen geregelt sind.

Im Grundsatz kann es zwar nicht Aufgabe eines einzelnen Arbeitgebers oder der Betriebsparteien sein, Entgelttarifverträge systematisch auf etwaige diskriminierende Bestimmungen hin zu überprüfen. Ergeben sich jedoch im Rahmen betrieblicher Analysen oder Beschwerden von Beschäftigten Hinweise auf mittelbar diskriminierende Tarifbestimmungen, ist es Aufgabe des einzelnen Arbeitgebers und der Betriebsparteien, eine Klärung im Interesse der betroffenen Beschäftigten herbeizuführen. Es gilt zu berücksichtigen, dass der einzelne Arbeitgeber auch im Falle einer gleichheitswidrigen Tarifregelung zur Einhaltung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit und damit zur Zahlung des gleichen Entgelts verpflichtet ist.