

BTU
Brandenburgische Technische Universität Cottbus – Senftenberg
Workshop zur Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern
„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?“

„Nur was in die Bewertung einfließt, kann auch bezahlt werden“: Entgeltprüfung in der Praxis

Cottbus, 19. September 2019

Überblick



- 1.** Womit findet die Prüfung der Entgeltgleichheit statt?
Das Prüfinstrumentarium eg-check.de
- 2.** Beispiele für die Prüfung auf der tariflichen Ebene
- 3.** Beispiele für die Prüfung auf der betrieblichen Ebene
- 4.** Zusammenfassung und Fazit

Zwei Prüfinstrumentarien, die sich ergänzen

Zwei (Rechts-) Bereiche

Grundentgelt,
Stufen,
Leistungs-
prämien,
Zulagen ...

Gleichbehandlung bzw.
Diskriminierung
(-sverbot) beim Entgelt

Gleichbehandlung bzw.
Diskriminierung
(-sverbot) bei der
Beschäftigung

Zugang,
Aufstieg,
Bildung,
Arbeitszeit,
Arbeitsbedin-
gungen ...



GLEICH
BEHANDLUNGS-CHECK

Zwei Prüfinstrumentarien, die sich ergänzen

	eg-check.de	gb-check
Was wird geprüft?	Gleichbehandlung der Geschlechter beim Entgelt	Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben
Seit wann verfügbar?	2010, Update 2014	Mai 2017
Gefördert durch:	Hans Böckler Stiftung	Europäischer Sozialfonds
Betreut von:	Antidiskriminierungsstelle des Bundes	
Zertifikate, Stand 3/19	15	24
Ähnliches Konzept	Rechtlich orientiert, gleiche Methodik der Prüfung	
Kostenloser Zugriff	www.eg-check.de	www.gb-check.de

Zurzeit in Arbeit:
Prüfinstrumentarium
für KMU



GLEICH
BEHANDLUNGS-CHECK



Das Prüfkonzzept:

1. Die Prüfung knüpft am geltenden Recht an.
2. Die Prüfung setzt an der Arbeit (Tätigkeit, Stelle) an.
3. Jeder Entgeltbestandteil wird für sich geprüft.
4. Die Prüfung bezieht sich auf Entgeltpraxis und -regelungen.
5. Die Prüfung bezieht sich ausschließlich auf Entgeltdiskriminierung.
6. Die Prüfung setzt nicht an der (betrieblichen) Entgeltlücke an.

Entgeltgleichheit prüfen mit **eg-check.de**

eg-check.de ist ein „Werkzeugkasten“ mit verschiedenen Prüfinstrumenten, die einzeln oder in Kombination nutzbar sind.

Entgeltbestandteile	Statistiken	Regelungs-Checks	Paarvergleiche
Anforderungsbezogenes Grundentgelt	Statistik Grundentgelt	Regelungs-Check Grundentgelt	Paarvergleich Grundentgelt Paarvergleich Gleichwertigkeit
Stufensteigerungen beim Grundentgelt	Statistik Stufensteigerung	Regelungs-Check Stufensteigerung	Paarvergleich Stufensteigerung
Leistungsvergütung	Statistik Leistungsvergütung	Regelungs-Check Leistungsvergütung	Paarvergleich Leistungsvergütung
Überstundenvergütung	Statistik Überstd.vergütung	Regelungs-Check Überstd.vergütung	Paarvergleich Überstundenvergütung
Erschwerniszuschläge	Statistik Erschwerniszuschl.	Regelungs-Check Erschwerniszuschl.	Paarvergleich Erschwerniszuschläge

Entgeltgleichheit prüfen mit



Soll die Diskriminierungsfreiheit der Bewertung von Arbeit geprüft werden, stehen zwei Wege zur Verfügung:

1. Prüfen, ob die zugrundeliegende Regelung zur Arbeitsbewertung den rechtlichen Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung genügt
⇒⇒ **Regelungs-Check „Grundentgelt“**
2. Prüfen, ob zwei konkrete Arbeitsplätze gleichwertig sind, und zwar nach dem Maßstab eines diskriminierungsfreien Bewertungsverfahrens
⇒⇒ **Paarvergleich „Gleichwertigkeit“**

Beispiele für die Prüfung auf der tariflichen Ebene

Der Regelungs-Check „Grundentgelt“

- besteht aus 14 Fragen mit Erläuterungen
- zu den Bereichen:
 - Art der Bewertung der Tätigkeiten
 - Bewertungskriterien
 - Arbeitsbeschreibungen
 - Transparenz des Entgeltsystems
 - Zuordnung von Entgeltbeträgen zu Entgeltgruppen
- bewertet jede Frage für sich, ermittelt kein Endergebnis nach Art eines Tests



Beispiele für die Prüfung auf der tariflichen Ebene: (1) TV-L



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Gleiches Entgelt für gleichwertige
Arbeit? Die Entgeltordnung des
Tarifvertrags der Länder (TV-L)
auf dem Prüfstand

Eine Analyse von Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf

- Download:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2018/Equal_Pay_Day_2018.html?nn=7742246

- siehe auch
zusammenfassenden Artikel in
GiP 4/2018

Beispiele für die Prüfung auf der tariflichen Ebene: (1) TV-L

Das Ergebnis der Analyse:

- Keine unmittelbare Benachteiligung durch explizit unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern beim Entgelt
- Potenziale für mittelbare Benachteiligung durch verschiedene (geschlechtsneutral formulierte) Regelungen in folgenden Aspekten:
 - (1) Nichtbewertung von Anforderungen an frauendominierten Arbeitsplätzen
 - (2) Unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe in den vier Teilen der Entgeltordnung
 - (3) Festsetzung der Eingruppierung ohne Benennung der Anforderungen
 - (4) Fehlende bzw. uneindeutige Definitionen von Anforderungsmerkmalen und ihrer Stufung

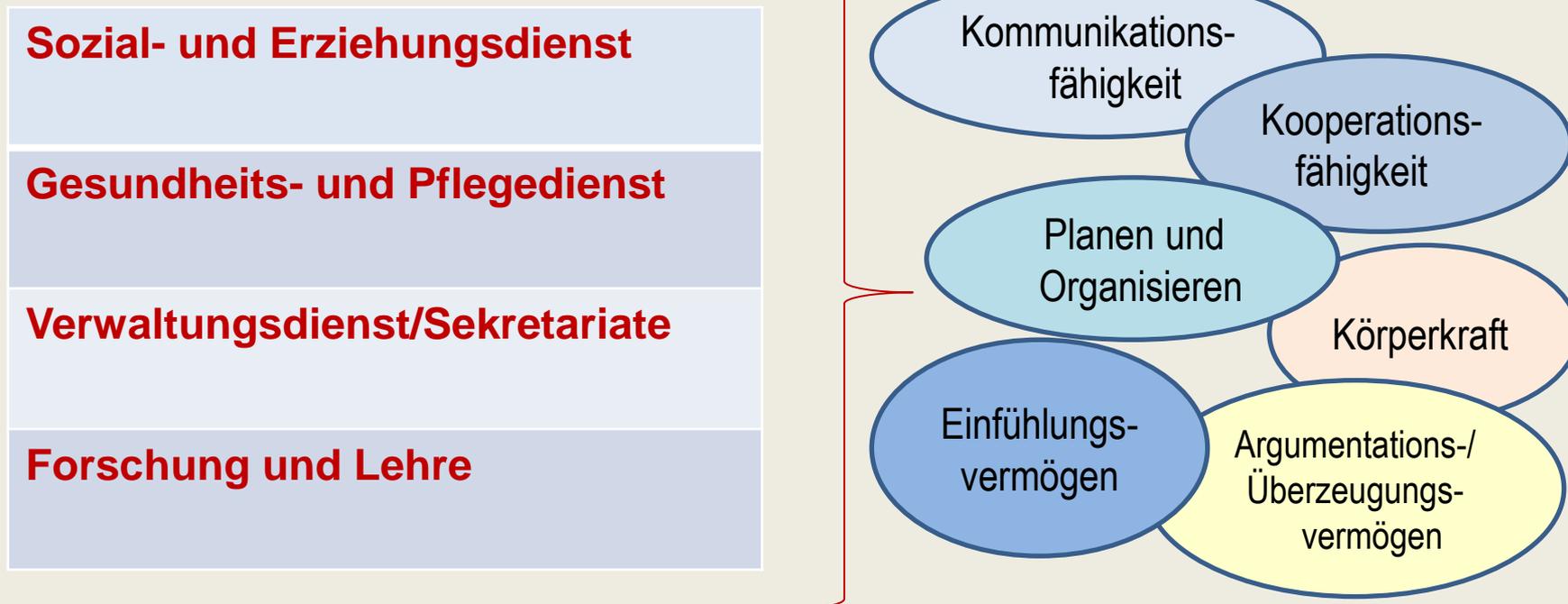
Beispiele für die Prüfung auf der tariflichen Ebene: (1) TV-L

Anforderungen in der Entgeltordnung des TV-L:

Tätigkeiten	EG	Tätigkeitsmerkmale
Teil I der Entgeltordnung: Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Verwaltungsdienst)	2	Einfache Tätigkeiten
	3	Eingehende Einarbeitung
	4	Schwierige Tätigkeiten; ¼ gründliche Fachkenntnisse
	5	Gründliche Fachkenntnisse
	6	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse
	8	Dito + 1/3 selbständige Leistungen
	9	Besonders verantwortungsvoll; gründliche, umfassende vielseitige Fachkenntn. + Selbständigkeit
	10	1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung
	11	Besondere Schwierigkeit und Bedeutung
	12	Besonderes Maß der Verantwortung

Beispiele für die Prüfung auf der tariflichen Ebene: (1) TV-L

Zwar bei vielen frauendominierten Tätigkeiten abgefordert, (siehe Stellenausschreibungen), aber nicht im TV-L bewertet:



Beispiele für die Prüfung auf der tariflichen Ebene: (1) TV-L

Unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe in den vier Teilen der Entgeltordnung

Teil I

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst

Eingruppierung durchgängig auf Basis von Anforderungsmerkmalen

Teil II

25 Beschäftigtengruppen, u.a.
II. 1. Bibliotheken
II.6. Forschung

Häufig direkte Eingruppierung von Tätigkeiten, überwiegend ohne Anforderungsmerkmale

Teil III

Beschäftigte mit körperlich / handwerklich geprägten Tätigkeiten

Eingruppierung vorwiegend mit Anforderungsmerkmalen, z.T. jedoch anders definiert als in Teil I

Teil IV

Beschäftigte im Pflegedienst

Eingruppierung überwiegend ohne Anforderungsmerkmale, andere Entgeltgruppen: KR ...a - d

Beispiele für die Prüfung auf der tariflichen Ebene: (1) TV-L

Eingruppierung als **Setzung**, ohne Benennung der Anforderungen:

Teil der Entgeltordnung	Text	Entgeltgruppe
II. 2.1	Apotheker	E 14
II. 2.3	Tierärzte	E 14
II. 6	Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung sowie sonstige ...	E 13
III. 2.1	Aufzugsmonteur	E 7
III. 2.3	Hausmeister, ..., Sporthallenwarte ...	E 4
IV. 1.6	Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit (Fg 4)	KR 7a

Beispiele für die Prüfung auf der tariflichen Ebene: (2) ERA



Forschungsprojekt 2008/2009 mit Vorläufern aus eg-check.de

- Welchen Beitrag liefern die ERA und ihre betriebliche Umsetzung für die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern?
- Wie sind Auf- und Abwertungen geschlechterbezogen verteilt?
- Wie kann betrieblich ‚konstruktiv‘ (im Sinne der Entgeltgleichheit) mit ERA umgegangen werden?
- Vorgehen:
 - Analyse der 14 ERA aus 7 Tarifgebieten
 - Interviews mit Expert_innen der Tarifparteien aus 4 Tarifgebieten
 - Kurzfallstudien in vier Betrieben aus 4 Tarifgebieten („Nord, Süd, West und Ost“)

Jochmann-Döll/Ranftl (2010): Impulse für die Entgeltgleichheit. Die ERA und ihre betriebliche Umsetzung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand, Berlin (Forschung aus der Hans Böckler Stiftung Nr. 120)

Beispiele für die Prüfung auf der tariflichen Ebene: (2) ERA

Indiz für Auf- und Abwertungen durch den Tarifvertrag: Überschreiter_innen

- = Personen, die vor ERA ein höheres Grundentgelt erhielten
- Abwertung der Tätigkeiten im neuen Rahmentarifvertrag
- Keine repräsentative quantitative Erhebung!

	Betrieb Nord	Betrieb Süd	Betrieb West	Betrieb Ost	Ba-Wü*
Anteil ÜB** insgesamt	11%	26%	52%	8%	59%
Anteil Frauen an ÜB**	35%	15%	50%	24%	29%
Anteil Frauen an Belegschaft	23%	12%	34%	11%	18%

* Bahn Müller/Schmidt (2009): Riskante Modernisierung des Tarifsystems. Die Reform der ERA am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs, Berlin, (Forschung aus der Hans Böckler Stiftung Nr. 101), S. 256

** ÜB = Überschreiter bzw. Überschreiterinnen

Beispiele für die Prüfung auf der tariflichen Ebene: (2) ERA



Ansatzpunkte für eine geschlechtergerechtere Bewertung am Beispiel ERA NRW

- Auswahl der Anforderungsarten: Erweiterung
 - im Bereich der psycho-sozialen Anforderungen z.B. Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen, interkulturelle Kompetenz
 - im Bereich der Verantwortung z.B. für Geld und Sachmittel, die Sicherheit anderer, den Umgang mit vertraulichen Daten, die Umwelt
- Körperliche Anforderungen
 - Keine Berücksichtigung der körperlichen Anforderungen bei der Eingruppierung
 - ausschließlich besondere körperliche Belastungen für Zuschläge
 - Prägende Merkmale einfacher Tätigkeiten in der Montage (frauendominiert)
- Regelungen zu Arbeitsbeschreibungen (Erstellung und Umgang)
- Innere Gewichtung der Anforderungsarten prüfen

Beispiele für die Prüfung auf der tariflichen Ebene: (2) ERA



Ansatzpunkte für eine geschlechtergerechtere Bewertung am Beispiel ERA NRW

- Innere Gewichtung der Anforderungsmerkmale prüfen (maximal erreichbare Punktzahl)

Anforderungsbereich	Empfehlung Abakaba	Anforderungsmerkmal im ERA NRW	Gewichtung im ERA NRW		Paarvergleich eg-check.de
Intellektueller Bereich	25 - 50%	Können	120	60%	41%
		Handlungs- und Entscheidungsspielraum	40	20%	
Psycho-sozialer Bereich	20 - 40%	Kooperation	20	10%	24%
Verantwortung	20 - 30%	Mitarbeiterführung	20	10%	20%
Physischer Bereich	5 - 25%	-	0		15%

Beispiele für die Prüfung auf der betrieblichen Ebene

Gleichwertigkeit wird festgestellt durch diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung.

- Verschiedene Verfahren in verschiedenen Ländern: Abakaba (CH), NJC (UK), HAC (SWE) ...
- Leitfaden der Internationalen Arbeitsorganisation
- In D auf dieser Basis entwickelt: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (eg-check.de)

(von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll mit Unterstützung der HBS)



Beispiele für die Prüfung auf der betrieblichen Ebene



Anforderungsarten des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten



Anforderungen an das Wissen und Können

- Fachkenntnisse und Fertigkeiten
- Fachbezogene Zusatzqualifikationen
- Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten
- Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis
- Planen und Organisieren
- Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen
- Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration

Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen

- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen
- Belastende psycho-soziale Bedingungen

Anforderungen an Verantwortung

- Verantwortung für Geld und Sachwerte
- Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit
- Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung
- Verantwortung für die Umwelt

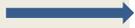
Physische Anforderungen

- Anforderungen an die Körperkraft
- Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane
- Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
- Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

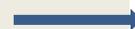
Der Paarvergleich Gleichwertigkeit



Jedes Kriterium ist definiert,



operationalisiert



und nach Intensität abgestuft.



Die zutreffende Stufe ist als Arbeitswert einzutragen (rechte Spalten).

Summe der Stufenpunkte = Gesamtwert

1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten

Definitionen:

Fachkenntnisse sind fachbezogenes Grundwissen, das zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist. Fertigkeiten sind Anforderungen an die Sinne und die physischen sowie sensomotorischen Fähigkeiten, die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind. Dabei sind das erforderliche Reaktionsvermögen und die Geschicklichkeit, d.h. die Sicherheit, Genauigkeit und der Freiheitsgrad der Bewegungen des Körpers und einzelner Gliedmaßen zu berücksichtigen.

Operationalisierung:

Dauer und Art der erforderlichen Grundausbildung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
1	Kenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch eine kurze Einarbeitungszeit		
2	Kenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch eine Einarbeitungszeit von mehreren Monaten		
3	Fachkenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung bis zu 3 Jahren nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben		
4	Fachkenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens 3 Jahren nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben		
5	Fachkenntnisse, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben sowie abgeschlossene zweijährige Fachschule (einschl. vorausgesetzte praktische Berufserfahrung)		
6	Fachkenntnisse, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben sowie abgeschlossene dreijährige Fachschule (einschl. vorausgesetzte praktische Berufserfahrung)		
7	Fachkenntnisse, erworben durch Fachhochschul- oder Bachelorabschluss oder anderweitig erworben		
8	Fachkenntnisse, erworben durch Hochschul- oder Masterabschluss oder anderweitig erworben		
9	Fachkenntnisse, erworben durch Hochschul- oder Masterabschluss und Referendariat oder praktische Ausbildung oder anderweitig erworben		
	Summe 1.1	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Beispiele für die Prüfung auf der betrieblichen Ebene

Beispiel 1: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Bibliotheksange- stellte	Helpdesk
1. ... an Wissen und Können	4	4
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	5	3
3. ... an Verantwortung	0	1
4. Physische Anforderungen	1	0
Summe der Punktwerte, ungewichtet	10	8

Quelle: Vertrauliche Daten aus einem Prüfprojekt

**Aktuelle Eingruppierung:
EG 5 : EG 7**

Beispiele für die Prüfung auf der betrieblichen Ebene

Beispiel 2: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Bibliotheks- angestellte	Fahrer
1. ... an Wissen und Können	6	5
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	6	2
3. ... an Verantwortung	1	2
4. Physische Anforderungen	4	4
Summe der Punktwerte, ungewichtet	17	13

Quelle: Vertrauliche Daten aus einem Prüfprojekt

**Aktuelle Eingruppierung:
EG 5 : EG 6**

Beispiele für die Prüfung auf der betrieblichen Ebene

Beispiel 3: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Pflegefachkraft	Handwerker
1. ... an Wissen und Können	9	9
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	9	4
3. ... an Verantwortung	3	3
4. Physische Anforderungen	7	2
Summe der Punktwerte, ungewichtet	28	18

Quelle: Vertrauliche Daten aus einem Prüfprojekt

**Aktuelle Eingruppierung:
EG 7 : EG 7**

Beispiele für die Prüfung auf der betrieblichen Ebene

Beispiel 4: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Sozialarbeit RSD	Bauingenieur Hochbau
1. ... an Wissen und Können	16	12
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	12	8
3. ... an Verantwortung	4	8
4. Physische Anforderungen	2	0
Summe der Punktwerte, ungewichtet	34	28

Quelle: Vertrauliche Daten aus einem Prüfprojekt

**Aktuelle Eingruppierung:
EG 9 : EG 11**

Beispiele für die Prüfung auf der betrieblichen Ebene



Zusammenfassung der Ergebnisse:

- Die Ergebnisse waren unterschiedlich.
- Überwiegend zeigten die Paarvergleiche eine Unterbewertung frauendominierter Tätigkeiten an, manche nicht. Es kam auch vor, dass die männerdominierte Tätigkeit niedriger vergütet war, als es dem Arbeitswert des Paarvergleichs entsprach.
- Die höhere Bewertung ergab sich meist aus der Berücksichtigung psychosozialer Anforderungen und physischer Anforderungen.
- Es gibt keine Gesamtauswertung, da der Paarvergleich jeweils an die betrieblichen Anforderungen und die Tätigkeiten im Betrieb angepasst wird.
- Außerdem erschwert auch die Zusammensetzung der Projektgruppe und deren subjektiver Einfluss die Vergleichbarkeit der Ergebnisse aus unterschiedlichen Projekten.
- Die Ergebnisse haben Stichprobencharakter.

Ablauf eines betrieblichen Prüfprojektes, beispielhaft



- (1) Einführungsworkshop mit der internen Projektgruppe (0,5 Tage)
Mitglieder: PA, BR, Gleichstellung/Diversity, evtl. Führungskräfte oder Beschäftigte
- (2) Sammeln und Aufbereiten von Daten und Informationen
- (3) Analyse-Workshops (2 x 1 Tag oder 1 x 2 Tage): Auswertung der Statistiken, gemeinsame Durchführung von Verfahrensanalysen/Regelungs-Checks, beispielhafte Bearbeitung eines Paarvergleichs (anonymisiert), Fazit der Prüfung
- (4) Erstellen eines Ergebnisberichts
- (5) Abschlussworkshop (0,5 Tage): Diskussion des Ergebnisberichtes, Vereinbarungen zum Umgang mit den Ergebnissen, Entwickeln von Maßnahmen

Zusammenfassung und Fazit



- (1) Die Unterbewertung frauendominierter Arbeit lässt sich vielfach zeigen und nachweisen.
- (2) Ursachen:
 - a) mangelnde Erfüllung der (rechtlichen) Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung in tariflichen und betrieblichen Eingruppierungssystemen
 - b) mangelnde Nutzung von Spielräumen der Eingruppierung im Betrieb und geringe Durchsetzungsmacht
- (3) Erforderlich zur Umsetzung der Entgeltgleichheit ist deshalb:
 - a) Tarifliche und betriebliche Parteien müssen ihrer Verantwortung für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Eingruppierung gerecht(er) werden.
 - b) Verbindliche Prüfungen von betrieblichen und tariflichen Arbeitsbewertungs- und Eingruppierungsregelungen. Keine Angemessenheitsvermutung!
 - c) Verpflichtende Umsetzung der Ergebnisse in Anpassungsmaßnahmen
 - d) Verbandsklagerecht zur Durchsetzung dieser Vorgaben