


Entgeltgleichheit prüfen mit

eg =  check.de

Warum sollte Entgeltgleichheit geprüft werden?

- Unternehmen können
 - mit „Fair P(l)ay“ als Arbeitgeber werben
 - ihre Total Equality- oder Diversity-Strategie ergänzen
 - wichtige Nachweise für die Nachhaltigkeitsprüfung erhalten
- Betriebs- und Personalräte können
 - sich gezielt für innerbetriebliche Entgeltgerechtigkeit einsetzen
 - die Erfolge ihrer Arbeit deutlich machen
- Tarifparteien können
 - sicherstellen, dass Tarifverträge diskriminierungsfrei sind
- Beschäftigte können
 - erfahren, dass sie bei der Bezahlung nicht benachteiligt werden

Was ist die Grundidee von eg-check.de?

- **Notwendig:** ein verlässliches Instrument zur Messung von Entgeltgleichheit
- **Dabei:** praktikabel und flexibel im Betrieb einsetzbar
- **Grundsätzlich:** jeder Entgeltbestandteil für sich
- **Deshalb:** Ein Mausklick reicht nicht aus!

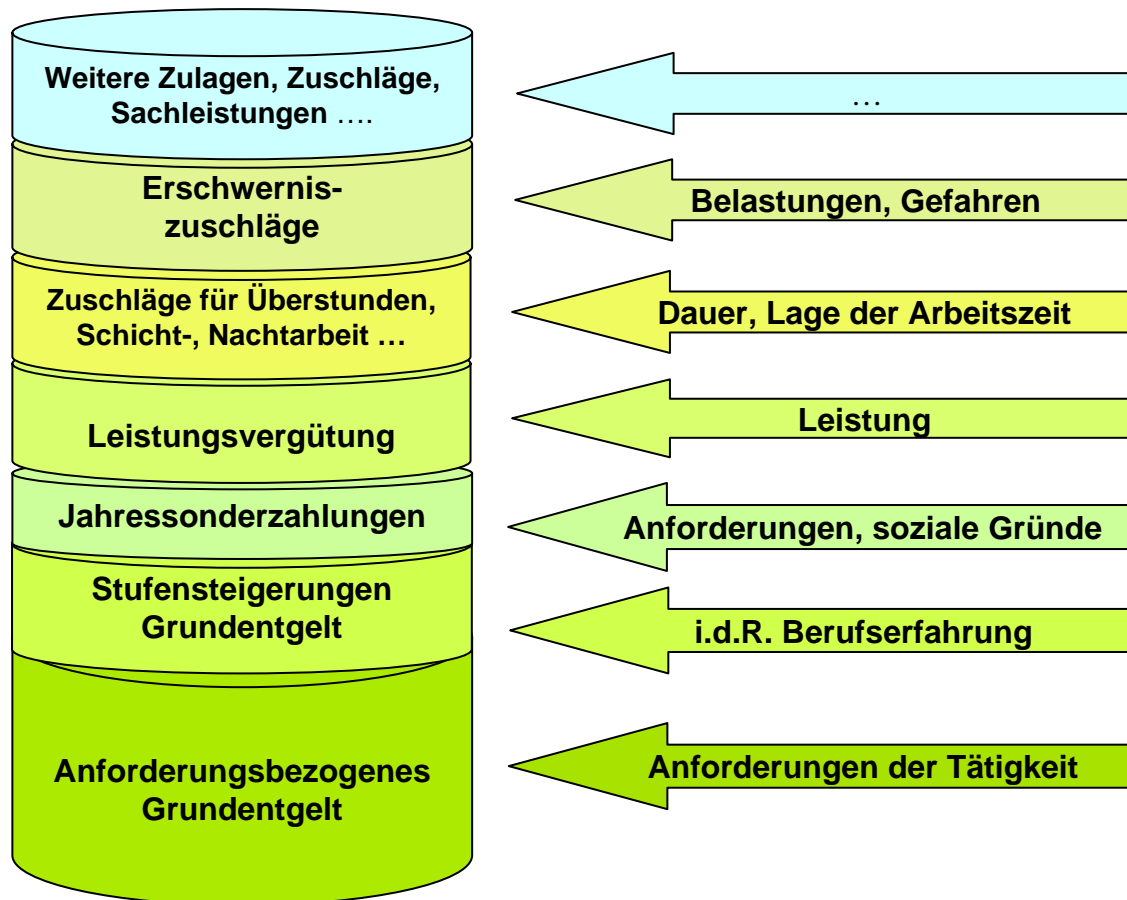
Ziele von eg-check.de:

- Entgeltgleichheit für Frauen und Männer prüfen: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit?
- Etwaige Benachteiligungen transparent und nachvollziehbar aufzeigen
- Rechtlich aussagekräftige Ergebnisse erzielen
- Wissen über vielfältige Mechanismen der Benachteiligung beim Entgelt verbreitern
- Beratung von Beschäftigten erleichtern
- Prüfmethodik bei Entgeltgleichheitsklagen anbieten

Wer kann eg-check.de einsetzen?

- Arbeitgeber (private und öffentliche)
- Betriebs- und Personalräte
- Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte
- Tarifparteien
- Gewerkschaften, Interessenverbände und Rechtsberatungen
- Arbeitsrichter/innen
- Beschäftigte

Was ist zu prüfen? Jeder Entgeltbestandteil für sich!



Welche Prüfinstrumente gibt es?

Statistiken

betriebliche
Entgeltdaten,
differenziert
nach
Geschlecht
und weiteren
Kriterien

Regelungs- Checks

Fragen zum
Erkennen von
(un)mittelbar
diskriminie-
renden
Regelungen

Paar-

vergleiche
Prüfung auf
der
individuellen
Ebene

(Mann/Frau)

zu jedem Entgeltbestandteil,
einzeln, in Kombination oder insgesamt einsetzbar

Beispiel 1: Statistik Grundentgelt (Auszug)

Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit?

| Arbeit Frauen/Männer | | | Entgelt Frauen/Männer | | |
|----------------------|---------------|---|---|-----------------------------------|--------------|
| Tätigkeit | besetzt durch | | Grundentgelt Grundstufe (nach Tarif) in €/Monat | Gezahltes Grundentgelt in €/Monat | |
| | m | w | | m | w |
| Kaufm. Assistenz | 2 | 5 | 2.500 | 2.700 | 2.500 |
| Leitung Küche | - | 1 | 3.750 | - | 3.750 |
| Leitung Werkstatt | 1 | - | 3.900 | 3.900 | - |

Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit?



Beispiel 2: Statistik Grundentgelt (Auszug)

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit?

| Arbeit Frauen/Männer | | | Entgelt Frauen/Männer | | |
|----------------------|---------------|---|---|-----------------------------------|-------|
| Tätigkeit | besetzt durch | | Grundentgelt Grundstufe (nach Tarif) in €/Monat | Gezahltes Grundentgelt in €/Monat | |
| | m | w | | m | w |
| Kaufm. Assistenz | 2 | 5 | 2.500 | 2.700 | 2.500 |
| Leitung Küche | - | 1 | 3.750 | - | 3.750 |
| Leitung Werkstatt | 1 | - | 3.900 | 3.900 | - |

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit?

Beispiel 3: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten

| Anforderungen/Belastungen | Leitung Küche | Leitung Werkstatt |
|-----------------------------------|------------------|----------------------|
| 1. an Wissen und Können | 12 | 12 |
| 2. an psycho-soziale Kompetenzen | 5 | 5 |
| 3. an Verantwortung | 6 | 5 |
| 4. Physische Anforderungen | 3 | 4 |
| Summe der Punktwerte, ungewichtet | 26 | 26 |

Beispiel 4: Regelungs-Check zur Leistungsvergütung (Auszug)

| Fragen | Erläuterungen |
|---|---|
| 2. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelung ausgeschlossen? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nein | <i>Es würde gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen, wenn Beschäftigtengruppen überwiegend eines Geschlechts ausgeschlossen würden.</i> |
| 9. Gibt es unter den Kriterien solche, die von Beschäftigten mit Familienpflichten schlechter erfüllt werden können bzw. Kriterien, die derart ausgelegt werden können? (z.B. Flexibilität, Fortbildung) <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nein | <i>Die ausgewählten Leistungskriterien müssen geschlechtsneutral sein. ‚Flexibilität‘ kann bei entsprechender Definition Frauen benachteiligen, die aufgrund von Familienpflichten ihre Arbeit weniger leicht flexibel gestalten können als Männer (EuGH ‚Danfoss‘)</i> |

Wie geht es weiter?

- eg-check.de im Internet zum Download
- Veröffentlichung einer Druckversion
- Wer prüfen will, kann prüfen!
- Weiterentwicklung auf der Basis praktischer Erfahrungen
- weitere Informationen unter: www.eg-check.de