

**Diskriminierungsfreie
Betriebs- und
Dienstvereinbarungen
zum Thema
Arbeitsentgelt**

Karin Tondorf
Andrea Jochmann-Döll

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

➤ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Diskriminierungsfreie Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Arbeitsentgelt

Karin Tondorf | Andrea Jochmann-Döll

Stand Juli 2011

Inhalt

1	Zu diesen Ausführungen	3
2	Was heißt „diskriminierungsfrei“?	4
3	Arbeitsentgelt.	6
3.1	Grundentgelt: Arbeitsbewertung und Eingruppierung	6
3.1.1	Rechtliche Argumente	6
3.1.2	Regelungen mit Diskriminierungspotenzial	7
3.1.3	Förderliche Regelungen	8
3.2	Grundentgelt: Aufstieg nach Stufen	10
3.2.1	Rechtliche Argumente	10
3.2.2	Regelungen mit Diskriminierungspotenzial	10
3.2.3	Förderliche Regelungen	11
3.3	Leistungsbezogene Vergütung	11
3.3.1	Rechtliche Argumente	12
3.3.2	Regelungen mit Diskriminierungspotenzial	12
3.3.3	Förderliche Regelungen	13
4	Literatur und Links	15

Copyright 2011 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:

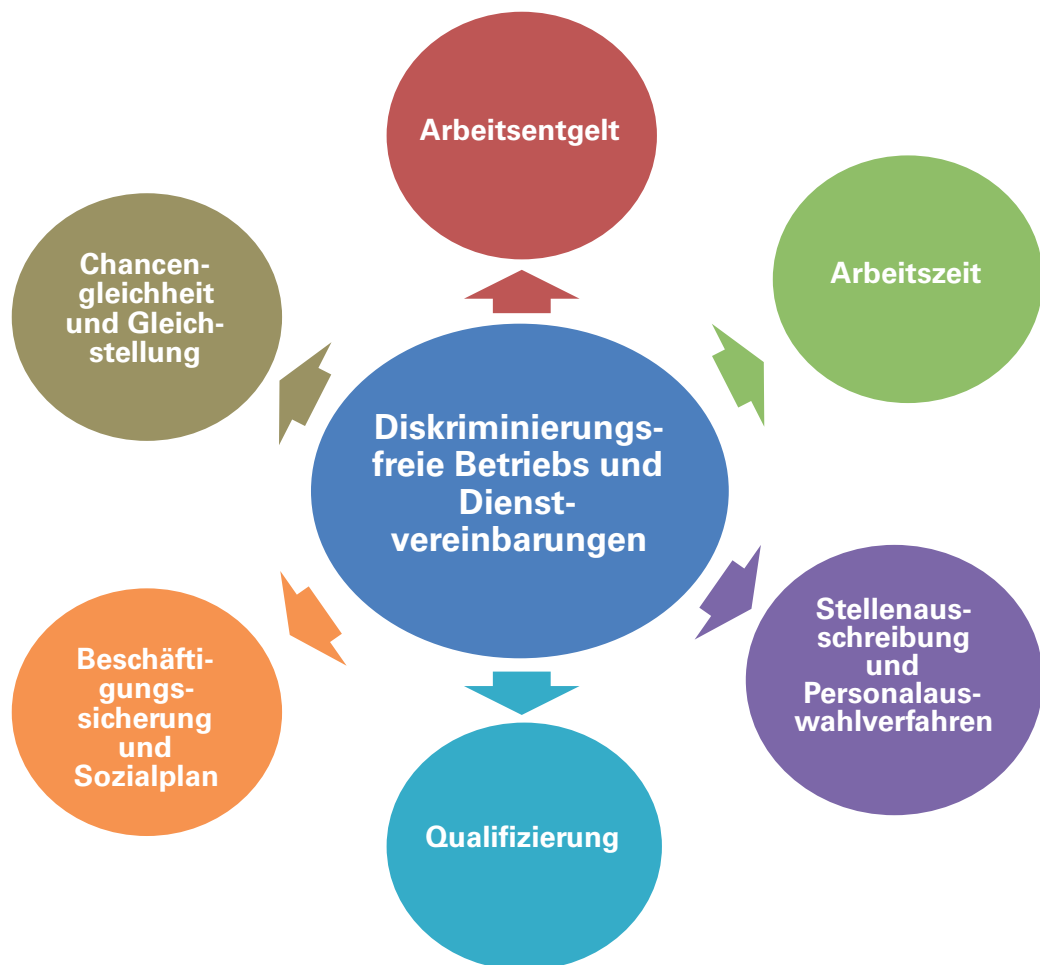
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

1 Zu diesen Ausführungen

In Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft schließen die Betriebsparteien kollektive betriebliche Regelungen zu einer Vielzahl von Themenbereichen ab. Dabei stellt sich jeweils die Frage, ob die Regelungen diskriminierungsfrei nach den Maßstäben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind bzw. wie sie gestaltet sein müssen, um Beschäftigte nicht zu benachteiligen. Bei der Beantwortung dieser Fragen soll eine Reihe von Informationsschriften zu diskriminierungsfreien Betriebs- und Dienstvereinbarungen behilflich sein. Jedes Hintergrundpapier behandelt einen der in Abbildung 1 dargestellten Regelungsbereiche. Der Schwerpunkt liegt dabei jeweils auf Aspekten der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Abb. 1: Themen der Hintergrundpapiere zu diskriminierungsfreien Betriebs- und Dienstvereinbarungen



In jedem Hintergrundpapier wird zunächst allgemein geklärt, was Diskriminierungsfreiheit aufgrund des Geschlechts bedeutet. Es folgen

- spezifische rechtliche Argumente für den jeweiligen Themenbereich,
- Beispiele für Einzelregelungen oder Merkmale von Vereinbarungen, die Diskriminierungspotenzial enthalten, sowie
- Beispiele für positive Regelungen.

2 Was heißt „diskriminierungsfrei“?

Betriebliche Regelungen dürfen Beschäftigte nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminieren. Dies ist für viele selbstverständlich, denn es handelt sich hierbei im Kern um ein Grundrecht, das nicht eingeschränkt werden darf. Das Gebot der Diskriminierungsfreiheit gilt deshalb für alle Arten von betrieblichen Regelungen – unabhängig davon, ob sie allein vom Arbeitgeber oder kollektiv von den Betriebsparteien geregelt werden, ob es sich um Betriebs- oder Dienstvereinbarungen handelt, ob sie freiwillig abgeschlossen wurden oder erzwingbar sind.

Rechtliche Grundlage des Diskriminierungsverbotes bei betrieblichen Regelungen sind zunächst die grundrechtlichen Gleichheitssätze und das Diskriminierungsverbot in Art. 3 des Grundgesetzes. Darüber hinaus verbietet § 2 AGG Benachteiligungen in Bezug auf:

- „1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg.
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen, und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg.
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung [...].“

Nach § 3 Abs. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts „auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.“

Weitere Anhaltspunkte und Handlungsansätze finden sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), die den Interessenvertretungen einige gleichstellungspolitische Rechte und Pflichten zuweisen. Die zentralen Bestimmungen sind in Abbildung 2 zusammengestellt.

Abb. 2: Gleichstellungspolitische Rechte und Pflichten von Interessenvertretungen

	BetrVG	BPersVG
Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen	§ 75 Abs. 1	
Allgemeine Aufgaben: Überwachung der Einhaltung von Gesetzen	§ 80 I Nr. 1	§ 68 I Nr. 2
Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau	§ 80 I Nr. 2a	§ 68 I Nr. 5a
Rechte bei Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den Arbeitgeber	§ 17 II AGG + § 23 III	–
Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers	§§ 43, 45	§ 51

Auch bei bester Absicht kann es passieren, dass betriebliche Regelungen in Kraft gesetzt werden oder bereits gelten, die sich unterschiedlich günstig auf männliche und weibliche Beschäftigte auswirken. Dies ist selbst dann möglich, wenn die Bestimmungen geschlechtsneutral formuliert sind und keinen Geschlechtsbezug erkennen lassen. In diesem Fall spricht der Gesetzgeber von mittelbarer Diskriminierung. Sie liegt vor:

„[...] wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien und Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“ (§ 3 Abs. 2 AGG)

Die Betriebsparteien sollten daher vor Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder bei der Analyse bereits bestehender Regelungen prüfen, ob sie sich auf weibliche oder männliche Beschäftigte ungünstiger auswirken, weil ihre gesellschaftlichen oder physischen Rahmenbedingungen und Interessenlagen unterschiedlich sind.

Auch auf unmittelbar diskriminierende Regelungen muss geachtet werden, die zwischen männlichen und weiblichen oder geschlechterbezogenen Merkmalen wie Schwangerschaft oder Mutterschaft unterscheiden. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor,

„... wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“ (§ 3 Abs. 1 AGG)

Auch das Fehlen von Regelungen kann Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begünstigen. Denn Regelungslücken schaffen Spielräume für subjektive Entscheidungen, die durch Geschlechterstereotype und tradierte Rollenvorstellungen geprägt sein können.

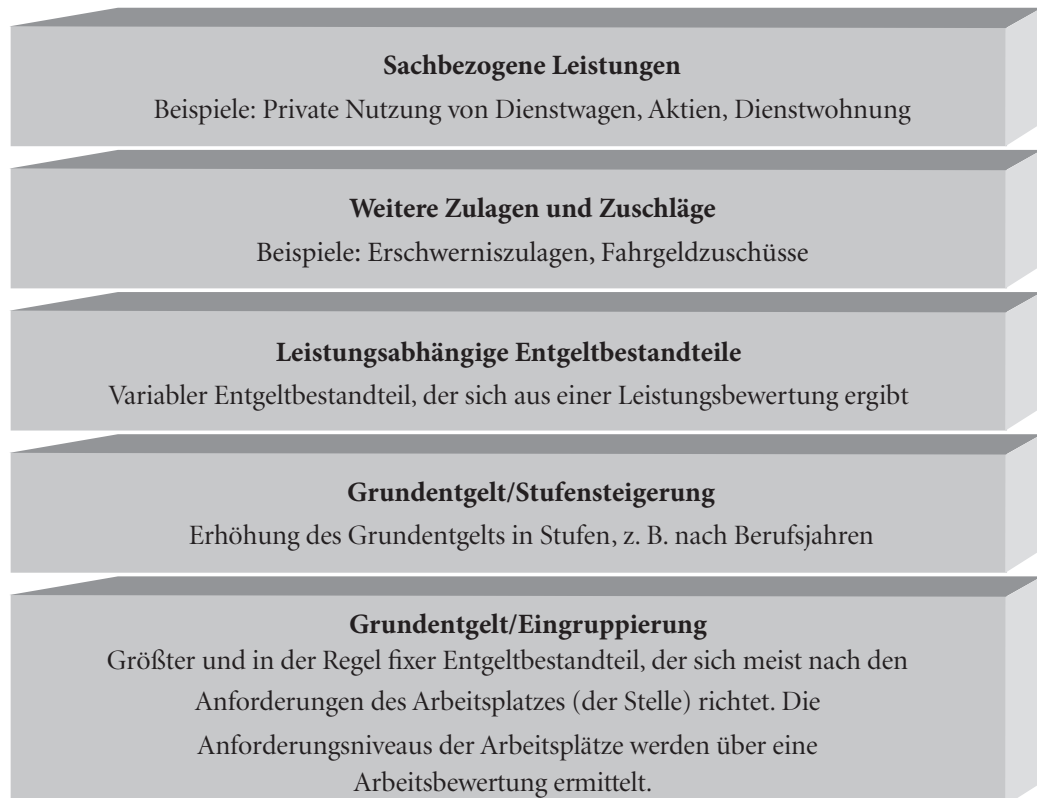
Benachteiligende Regelungen sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dies gilt auch dann, wenn die betreffende Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, um tarifvertragliche Regelungen näher auszugestalten. Enthält ein Tarifvertrag selbst eine diskriminierende Regelung – was nicht von vornherein ausgeschlossen werden kann –, wäre nicht nur diese Bestimmung, sondern auch eine darauf aufbauende betriebliche Regelung rechtlich angreifbar. Denn ein Arbeitgeber, der eine diskriminierende Tarifregelung anwendet oder näher auslegt, trägt auch das finanzielle Risiko einer tariflich verursachten Ungleichbehandlung.

Und nicht zuletzt: Eine diskriminierungsfreie Betriebs- oder Dienstvereinbarung nützt wenig, wenn in der Praxis anders verfahren wird. Auch die Anwendung einer betrieblichen Regelung kann diskriminierend sein. Daher ist es sinnvoll, in bestimmten Zeitabständen auch die betriebliche Anwendungspraxis zu überprüfen.

3 Arbeitsentgelt

Mitunter sind Unternehmen nicht tarifgebunden oder bestimmte Entgeltbestandteile sind nicht bzw. nicht abschließend tarifvertraglich geregelt. In diesen Fällen stellen Betriebsvereinbarungen oft eine maßgebliche Regelungsgrundlage für die betriebliche Entlohnung dar. Diese setzt sich meist aus verschiedenen Entgeltbestandteilen zusammen: Die Basis bildet das Grundentgelt; zusätzlich werden oft weitere Zulagen und Zuschläge gezahlt, wie z. B. Leistungszulagen, Erschwernis- oder Überstundenzuschläge. Abbildung 3 zeigt, wie sich das Entgelt zusammensetzen kann.

Abb. 3: Betriebliche Regelungen zu Entgeltbestandteilen



Nachfolgend wird an drei wichtigen Entgeltbestandteilen – dem anforderungsbezogenen Teil des Grundentgeltes, den Stufensteigerungen und der Leistungsvergütung – aufgezeigt, was bei betrieblichen Vereinbarungen zu beachten ist. Beispiele illustrieren die Ausführungen.

3.1 Grundentgelt: Arbeitsbewertung und Eingruppierung

Bei der Regelung des Grundentgeltes sollte auf eine diskriminierungsfreie Bewertung und Eingruppierung geachtet werden. Auch bei der Festlegung der Geldbeträge muss der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer gelten.

3.1.1 Rechtliche Argumente

- Welcher Grundsatz ist hierbei zu beachten? Nach dem AGG muss gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern gleich bewertet und bezahlt werden. Was ist in rechtlicher Hinsicht unter „gleicher“ Arbeit zu verstehen? Es muss sich um eine identische oder zumindest gleichartige Arbeit handeln. Das heißt, die Aufgaben, Anforderungen und Rahmenbedingungen sind weitgehend ähnlich. Gleichwertige Arbeiten sind

Tätigkeiten, die hinsichtlich ihrer tatsächlichen Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert sind.

- Wie können gerechte Bewertungen und Eingruppierungen gewährleistet werden? Die Tätigkeiten von Frauen und Männern müssen mit denselben Kriterien bewertet werden. Dies schreibt Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG vor. Darüber hinaus ist geregelt, dass das Entgeltsystem „so beschaffen sein muss, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.“
- Mit welchen Kriterien können die Tätigkeiten bewertet werden? Die Bewertungskriterien müssen die wesentlichen Anforderungen von Tätigkeiten im Unternehmen abbilden. Die Tätigkeiten „müssen ihrem Wesen nach“ bewertet bzw. muss die „Art der zu verrichtenden Tätigkeit“ objektiv berücksichtigt werden. Diese Grundsätze wurden vom EuGH im Rahmen der Entscheidungen „Enderby“ und „Rummler“ aufgestellt.
- Weiterhin müssen die ausgewählten Bewertungskriterien diskriminierungsfrei definiert, angewendet und gewichtet werden. Die Bewertungskriterien dürfen sich inhaltlich nicht überschneiden, d. h. sie müssen sich auf unterschiedliche Anforderungs- und Belastungsaspekte beziehen.

3.1.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial

Nachfolgend eine Auswahl von Regelungsbeispielen, die Diskriminierungspotenzial enthalten. Die Beispiele sind teilweise aus (Haus-)Tarifverträgen entnommen.

Eingruppierung nach Tätigkeitsbezeichnung

Diskriminierungsanfällig sind Regelungen, nach denen die Tätigkeiten nur ihrer Bezeichnung nach eingruppiert werden. Werden Tätigkeiten nicht mittels Anforderungen bewertet, sind sie hinsichtlich ihres Wertes nicht miteinander vergleichbar. Im folgenden Beispiel wird die Tätigkeit direkt einer Entgeltgruppe zugeordnet. Dabei besteht die Gefahr, dass geschlechtsbezogene Stereotype die Entlohnung bestimmen.

„Lohngruppe III: Kraftfahrer Führerscheinklasse B“
(Lohn- und Gehaltstarifvertrag Bäckereihandwerk Baden-Württemberg)

Fehlende Berücksichtigung von typischen Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten

Diskriminierend können auch Regelungen sein, die zwar Bewertungskriterien enthalten, jedoch typische Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten unberücksichtigt lassen – z. B. bei Pflegepersonal körperliche Anforderungen durch Heben und Tragen von Pflegebedürftigen oder psycho-soziale Anforderungen wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit – während bei männerdominierten Tätigkeiten alle wesentlichen Anforderungen berücksichtigt sind.

Unterschiedliche Regelungen für Arbeiter/innen und Angestellte

Vermieden werden sollten Regelungen, die Tätigkeiten von Angestellten und Arbeiterinnen bzw. Arbeitern nach unterschiedlichen Bewertungssystemen eingruppieren. Dabei werden vielfach frauendominierte Tätigkeiten mit gleichem oder höherem Anforderungsniveau schlechter bezahlt als männerdominierte gewerbliche Tätigkeiten. Nachfolgendes Beispiel zeigt, dass die Tätigkeiten „Elektrokarrenfahrer/in“ und „Beifahrer/in“ als typisch männliche Tätigkeiten keine Ausbildung erfordern, jedoch besser bezahlt werden als die Tätigkeit einer „Verkäufer/in“, die eine Berufsausbildung erfordert.

Abb. 4: Beispiel Tarifvertrag für den Einzel- und Versandhandelhandel (Rheinland-Pfalz, Grundentgelte 2009)

Lohntarifvertrag	Gehaltstarifvertrag
Lohngruppe 3: Tätigkeiten mit einer Anlernzeit bis zu einem Jahr, keine Ausbildung	Gehaltsgruppe 2: mit 3-jähriger Berufsausbildung
Elektrokarrenfahrer/in Beifahrer/in	Verkäufer/in
Entgelt Grundstufe: 1.833 €	Entgelt Einstieg 3. Berufsjahr: 1.632 €

Regelungen mit diskriminierungsanfälligen Kriterien

Nicht in jeder Regelung wird darauf geachtet, dass die Kriterien inhaltlich unterschiedliche Aspekte erfassen und überschneidungsfrei sein müssen, um eine Doppelbewertung zu vermeiden. Die nachfolgende Regelung aus einem Haustarifvertrag bewertet sowohl Selbständigkeit als auch Verantwortung.

„Entgeltgruppe 9:

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Hochschulstudium und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer hohe Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben und selbstständig komplexe organisatorische oder innovative Aufgabenstellungen zu bewältigen haben.“ (HTV TiVo)

Auch tarifliche Bewertungssysteme des öffentlichen Dienstes sollten nicht unkritisch übernommen werden. Nach den faktisch noch immer geltenden Kriterien des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) werden sowohl die Schwierigkeit der Tätigkeit als auch „selbständige Leistungen“ bewertet. Schwierige und besonders schwierige Tätigkeiten erfordern jedoch immer selbständige Leistungen.

3.1.3 Förderliche Regelungen

Förderliche Regelungen verwenden geschlechtsneutrale Bewertungskriterien und analysieren die Tätigkeiten transparent und nachvollziehbar. Die Betriebsparteien sollten im Vorfeld umfassende und aktuelle Tätigkeitsbeschreibungen erstellen. Darüber hinaus können sie sich bei der Bewertung der Tätigkeiten an arbeitswissenschaftlich fundierten geschlechtsneutralen Systemen der Arbeitsbewertung orientieren. Nachfolgend ein Katalog von Kriterien aus einer Gesamtbetriebsvereinbarung eines Betriebes aus dem Dienstleistungssektor (GBV Dienstleistungssektor).

Abb. 5: Beispiel für Bewertungskriterien

<p>„1. Anforderungen an Wissen und Können</p> <p>1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten</p> <p>1.2 vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis</p> <p>1.3 methodische Fähigkeiten</p> <p>1.4 Informationstechnische Kenntnisse</p>
<p>2. Anforderungen an soziale Kompetenzen</p> <p>2.1 Kommunikationsfähigkeit</p> <p>2.2 Kooperationsfähigkeit</p> <p>2.3 Kritik- und Konfliktfähigkeit</p>
<p>3. Anforderungen an Verantwortung</p> <p>3.1 fachliche Verantwortung</p> <p>3.2 strategische Verantwortung</p> <p>3.3 Personalverantwortung</p> <p>3.4 Verantwortung für Finanzen“</p>

Eine transparente betriebliche Regelung definiert die einzelnen Kriterien möglichst präzise, um unklare unterschiedliche Auslegungen zu vermeiden. Ein Beispiel hierfür stellt die folgende Definition des Anforderungskriteriums Kooperationsfähigkeit dar.

„Bei jeder Tätigkeit werden grundlegende soziale Fähigkeiten für die alltägliche Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen gefordert. Darüber hinaus stellt sich bei bestimmten Tätigkeiten die weitergehende Anforderung, mit anderen gemeinsam eine Aufgabe zu planen oder auszuführen, z. B. in Teams oder Projekten. Die Anforderung an Kooperationsfähigkeit steigert sich mit dem Anteil der hierzu erforderlichen Arbeitszeit oder der Vielzahl derjenigen, mit denen zusammengearbeitet werden muss.“ (GBV Dienstleistungssektor)

Darüber hinaus muss geklärt werden, ob die einzelne Anforderung oder Belastung bei der konkreten Tätigkeit hoch oder niedrig ist. Hierzu sind die Anforderungsstufen möglichst präzise zu beschreiben. Nachfolgend ein betriebliches Beispiel für die Abstufung des Kriteriums Kooperationsfähigkeit.

Abb. 6: Beispiel: Definition der Anforderungsstufen des Kriteriums Kooperationsfähigkeit (GBV Dienstleistungssektor)

Kooperationsfähigkeit	
Stufen	Definition:
1	Gute Fähigkeiten für eine konstruktive Zusammenarbeit im Arbeitsalltag
2	Ausgeprägte Fähigkeiten für eine konstruktive Zusammenarbeit im Arbeitsalltag mit einem zeitlichen Anteil bis zu 1/3 der Arbeitszeit
3	Stark ausgeprägte Fähigkeit für eine konstruktive Zusammenarbeit im Arbeitsalltag mit einem zeitlichen Anteil über 1/3 der Arbeitszeit und einer Vielzahl von Personen, mit denen zusammengearbeitet werden muss

In dieser Gesamtbetriebsvereinbarung werden für jede Tätigkeit die Stufenpunkte der einzelnen Kriterien ermittelt und addiert. Der Gesamtstufenwert wird einer Entgeltgruppe zugeordnet (Beispiel: 6–10 Punkte = Entgeltgruppe 1).

3.2 Grundentgelt: Aufstieg nach Stufen

Bei gleichbleibender Tätigkeit steigt das Grundentgelt vielfach in Stufen innerhalb derselben Entgeltgruppe. Hierbei ist vor allem auf zwei Aspekte zu achten: Erstens sollte das Kriterium für den Stufenaufstieg Beschäftigte nicht aufgrund von Geschlecht, Elternurlaub oder Alter diskriminieren. Zweitens sollte die Gewährung der Stufen verbindlich geregelt werden, so dass gleiche Voraussetzungen bei Frauen und Männern gleich bewertet und bezahlt werden.

3.2.1 Rechtliche Argumente

Welche Grundsätze sind hierbei zu beachten?

- Gemäß § 1 AGG und europäischem Recht dürfen Stufensteigerungen nicht mit dem Lebensalter begründet werden, da dies jüngere Arbeitnehmende diskriminieren kann.
- Stufensteigerungen dürfen nur dann mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit begründet werden, wenn diese mit höherer Berufserfahrung einhergeht, dank der eine Arbeit besser verrichtet werden kann. Als reine sogenannte Sitzzulagen sind sie unzulässig. Dies entschied der EuGH im Fall „Cadman“.
- Rechtlich zulässig ist der Stufenaufstieg nach Berufs- oder Tätigkeitsjahren. Dabei sollte jedoch nach den konkreten Tätigkeiten differenziert werden: Bei Tätigkeiten mit geringem Anforderungsniveau, z. B. Auffüllen im Lager, dürften weniger Berufsjahre erforderlich sein, um die Tätigkeit besser zu verrichten als bei der Tätigkeit Buchhaltung.
- Einschlägige Berufserfahrung bei früheren Arbeitgebern muss berücksichtigt werden (vgl. EuGH-Entscheidung „Köbler“).
- Erworbene Rechte beim Stufenaufstieg dürfen durch die Elternzeit nicht verlorengehen. Beschäftigte dürfen nach Rückkehr aus der Elternzeit nicht niedriger eingestuft werden als zu Beginn. Dieser Grundsatz ergibt sich aus § 5 Abs. 2 der Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EG.

3.2.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial

Unterschiedliche Regelungen für Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und Angestellte
Laut folgender Tarifregelung ist der Stufenaufstieg beim Grundentgelt für Angestellte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter uneinheitlich geregelt. Darüber hinaus erweist sich die Regelung als potenziell altersdiskriminierend.

„Bei Angestellten erfolgt der Stufenaufstieg nach 6 Berufsjahren.
Bei Arbeiter/innen erfolgt der Stufenaufstieg nach Lebensalter:
– vor dem 18. Lebensjahr
– zwischen dem 18.–21. Lebensjahr
– nach dem 18. Lebensjahr.“
(TV Einzelhandel)

Stufensteigerungen als Sitzzulage

Bei nachfolgender Tarifregelung aus dem Gesundheitsbereich steigt das Grundentgelt zwar nach Berufsjahren. Jedoch lassen die langen Stufenlaufzeiten Zweifel aufkommen, ob nach mehr als 10 Berufsjahren ein Zuwachs an Berufserfahrung zu erwarten ist. Eine solche Regelung kann nicht mehr mit einem Zuwachs von Berufserfahrung gerechtfertigt werden.

Abb. 7: Beispiel für eine Staffelung der Berufsjahre

Berufsjahre					
1.-3.	4.-6.	7.-10.	11.-16.	17.-22.	ab dem 30.

Ausnahmen von regulären Stufenlaufzeiten

Vorsicht ist auch geboten bei Ausnahmeregelungen von den regulären Stufenlaufzeiten, wie sie beispielsweise in den Tarifregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst für spezifische Tätigkeiten zu finden sind.

„Abweichend [...] erhalten Beschäftigte der Entgeltgruppe S 8 die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

Andere Beschäftigte erhalten die Stufen doppelt so schnell, nämlich die Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.“

Nichtanerkennung früherer Berufserfahrung

Einschränkende Regelungen und Ermessensspielräume bei der Anrechnung von Berufserfahrung bei früheren Arbeitgebern können sich diskriminierend auswirken.

„Unabhängig [...] von der Grundregel] kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen [...] Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.“

(§ 16 Abs. 2 TVöD VKA)

Rückstufung nach der Elternzeit

Entgegen der Elterurlaubsrichtlinie wird im Folgenden eine Rückstufung vorgenommen.

„Bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht [...].“

(§ 17 Abs. 3 TVöD VKA)

3.2.3 Förderliche Regelungen

Förderliche Regelungen beinhalten klare und verbindliche Stufenlaufzeiten ohne Abweichungen von der Regel. Die Anzahl der Stufen bleibt überschaubar im einstelligen Bereich, der dem Zuwachs an einschlägiger Berufserfahrung gerecht wird. Die beispielhafte fiktive Tabelle zeigt eine Staffelung nach acht Berufsjahren.

Abb. 8: Auszug aus einem fiktiven Beispiel für Entgeltgruppen und -stufen

Berufsjahre	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8
1.-2.	1.826	1.891	1.985	2.071	2.154			
3.-4.	1.928	2.009	2.084	2.175	2.270	2.393		
5.-6.	2.029	2.122	2.179	2.278	2.387	2.539	2.711	
7.-8.	2.154	2.259	2.275	2.382	2.507	2.685	2.893	3.127

3.3 Leistungsbezogene Vergütung

In vielen Betrieben und Verwaltungen bestehen Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zu leistungsbezogenen Entgeltkomponenten: z. B. Leistungszulagen zum Zeitentgelt, Leistungsprämien, zielorientiertes Entgelt, Prämienchecks. Diese Vereinbarungen konkretisieren

entweder tarifliche Rahmenregelungen oder regeln diesen Entgeltbestandteil umfassend. Leistungsbezogene Vergütungen honorieren Arbeitsleistungen einzelner Arbeitskräfte oder Gruppenleistungen. Hiervon zu unterscheiden sind Erfolgsprämien oder Boni, die sich auf den wirtschaftlichen Erfolg des Gesamtbetriebes/-unternehmens beziehen.

3.3.1 Rechtliche Argumente

Welche Grundsätze sind bei Leistungsvergütungen zu beachten?

- Eine leistungsbezogene Entgeltregelung muss transparent sein. Beschäftigte müssen nachvollziehen können, worauf Unterschiede bei der Leistungsbezahlung beruhen. Diese Vorgabe leitet sich aus der EuGH-Entscheidung „Danfoss“ ab, deren System individueller Zulagen so undurchschaubar gestaltet war, dass die Beschäftigten nicht wussten, aus welchem Grund die einen mehr und die anderen weniger erhielten. In Fällen von Undurchschaubarkeit muss der Arbeitgeber beweisen, dass das angewendete System nicht diskriminierend ist.
- Bezüglich des anzulegenden Leistungsmaßstabs enthält Artikel 157 des Vertrages zur Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) vormals EG-Vertrag, die Vorgabe, dass „das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird [...]“. Diese Anforderung lässt sich auf alle Entgeltsysteme übertragen, die objektivierbare Leistungen honorieren. Das heißt: Die Leistung von Männern und Frauen, die gleiche Arbeit verrichten, muss mit gleichem Leistungsmaßstab gemessen werden. Er darf nicht in einem Fall streng, im anderen moderat sein.
- Verrichten Männer und Frauen unterschiedliche, jedoch gleichwertige Tätigkeiten, muss gewährleistet sein, dass „die Maßeinheit objektiv geeignet ist, ihnen gleiche hohe Gesamtvergütungen zu gewährleisten.“ Dies entschied der Europäische Gerichtshof im Fall „Royal Copenhagen“.
- Diskriminierungsfreiheit bei der Leistungsbezahlung bedeutet auch, dass keine Kriterien zur Leistungsentgeltdifferenzierung ausgewählt werden, die ein Geschlecht benachteiligen: beispielsweise Kriterien, die zeitliche Flexibilität honorieren (EuGH „Danfoss“). Die Leistungskriterien müssen darüber hinaus betrieblich relevant und für die zu erbringende Leistung von Bedeutung sein (analog EuGH-Entscheidung „Rummler“).
- Die Höhe der Leistungszulage darf nicht schon bei der Einstellung aufgrund vermuteter Leistungsfähigkeit eines Mannes oder einer Frau festgelegt werden. Vielmehr muss die Leistung erst festgestellt und bewertet werden, entschied der EuGH im Fall „Brunnhof“.
- Die Leistungsbezahlung muss insgesamt diskriminierungsfrei gestaltet sein. Diese rechtliche Anforderung bezieht sich insbesondere auf das Verfahren der Feststellung und Bewertung sowie auf die betriebliche Vergabepaxis.

3.3.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial

In betrieblichen Vereinbarungen zur Leistungsvergütung können sich Bestimmungen zu verschiedensten Aspekten diskriminierend auswirken.

Ungerechtfertigter Ausschluss aus dem Geltungsbereich

Unberücksichtigt blieb bei nachfolgender Regelung, dass weibliche Beschäftigte nicht ohne rechtlich zulässigen Grund von der Leistungsvergütungsregelung ausgeschlossen werden

dürfen. Dies betrifft nicht nur Beschäftigte bestimmter Berufsgruppen, sondern auch Teilzeit- und befristet Beschäftigte.

„Innerhalb des Unternehmens findet die leistungsorientierte Vergütung keine Anwendung für folgende Mitarbeitergruppen [...] – Reinigungspersonal.“

🔑 KREDITGEWERBE, 040200/329/2006

Diskriminierende Leistungskriterien

In mehreren Betriebs- und Dienstvereinbarungen werden die Kriterien Flexibilität und Mobilität herangezogen. Diese können jedoch (weibliche) Beschäftigte mit Familienpflichten benachteiligen, da sie zeitlich und räumlich weniger flexibel sind.

„Leistungszulagen können insbesondere gewährt werden – an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die [...] bei der Ableistung der Arbeitszeit Mobilität und Flexibilität zeigen [...].“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/310/2005

Auswahl der Prämienempfänger/innen ohne nachvollziehbare Kriterien

Bei einem freien Vergabeverfahren können Geschlechterstereotype und leistungsfremde Faktoren (z. B. individuelle Bevorzugung, Sympathie) die Auswahl der Prämienempfänger bzw. -empfängerinnen beeinflussen.

„Prämienscheckverfahren:
An Mitarbeiter/innen kann [...] zur zeitnahen Honorierung besonderer unterjähriger Leistungen anlassbezogen und zeitnah eine Prämie ausgezahlt werden. [...] Die Prämienauszahlung liegt im alleinigen Verantwortungsbereich der Fachbereiche.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 040200/305/2004

Leistungskriterien, die anfällig sind für Geschlechterstereotype

Sogenannte „weiche Kriterien“, die sich auf Eigenschaften und Verhaltensweisen von Beschäftigten beziehen, können durch Geschlechterstereotype geprägt sein wie: Männer sind durchsetzungsfähiger und belastbarer als Frauen, Frauen sind einfühlsamer als Männer. Werden solche Eigenschaften oder Fähigkeiten entlohnt, kann dies Beschäftigte aufgrund ihres Geschlechts mittelbar benachteiligen.

„Für die Systematische Leistungsbewertung werden die nachfolgenden Kompetenzmerkmale festgelegt: [...] – Belastbarkeit – Flexibilität/Lernbereitschaft [...] – Sicheres und überzeugendes Auftreten.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/524/2007

3.3.3 Förderliche Regelungen

Förderliche Regelungen

- verwenden objektivierbare Leistungskriterien, die sich auf das Arbeitsergebnis beziehen (insbesondere hinsichtlich der Arbeitsquantität oder -qualität) und vermeiden weiche Kriterien, die sich auf Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Arbeitskräfte beziehen und nur durch die Führungskraft beobachtbar und subjektiv einschätzbar sind.

- honorieren die Zielerreichung, wobei auch hier objektivierbare Ziele vereinbart werden.
- machen dabei die Ist- oder Auslastungsleistung transparent, so dass die vereinbarte Leistungssteigerung erkennbar wird,
- verwenden ein transparentes Bewertungssystem, z. B. ein einheitliches Punktesystem.

„Zwecks Berechnung der Leistungsprämie wird ein einheitliches Punktesystem zu Grunde gelegt [...]. Jede/r Beschäftigte kann maximal 3 Punkte erreichen. Entsprechend der festgestellten Leistung sind 0–3 Punkte gemäß nachstehender Tabelle zu vergeben.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/525/2007

- verteilen die Leistungsvergütung nach einem Verfahren, das alle Entgeltgruppen angemessen berücksichtigt. Hierzu kann das Gesamtbudget nach Entgeltgruppen aufgeteilt und an die hier eingruppierten Arbeitskräfte voll ausgeschüttet werden.

„Um eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten zu gewährleisten, wird das jeweilige Teilvolumen entgeltgruppenbezogen auf die Entgeltgruppen 1–8 und 9–15 nach Maßgabe ihrer Leistung ausgeschüttet.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/525/2007

- begrenzen eine stetige Leistungsintensivierung.

„Auch das Halten einer Leistung kann ein Ziel bzw. eine zu honorierende Leistung darstellen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/525/2007

- achten darauf, dass Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden.

„Das Leistungsentgelt von Teilzeitbeschäftigten richtet sich nach der festgestellten Leistung und wird nicht nach der Arbeitszeit berechnet.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/525/2007

- orientieren sich am Leistungsprinzip.

„Die Vergabe der Leistungsentgelte erfolgt ausschließlich nach dem Leistungsprinzip.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/525/2007

4 Literatur und Links

Literatur

Ganser, Petra/Jerchel, Kerstin/Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2011): Praxis-Handbuch Gleichbehandlung. Ungleichbehandlung vorbeugen - Rechte nutzen - Gleichstellung herstellen, Hamburg

Jochmann-Döll, Andrea / Tondorf, Karin (2010): Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de, Ein Prüfinstrumentarium. Arbeitspapier, Nr. 214, Düsseldorf

Internethinweise

Website mit Erläuterungen und Tools zur umfassenden Prüfung von Entgeltgleichheit im Betrieb für verschiedene Entgeltbestandteile: www.eg-check.de
(entwickelt von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll, unterstützt von der Hans-Böckler-Stiftung)