

3 Infoblätter zum Handlungsbereich Arbeitsentgelt

Frage 3.1 Freie Verhandlung von Einstiegsentgelten und Erhöhungen

Werden die Einstiegsentgelte und spätere Erhöhungen frei verhandelt?

Worum geht's?

In vielen KMU werden die Einstiegsentgelte individuell ausgehandelt. Auch spätere Erhöhungen erfolgen vielfach in freier Setzung, d.h., sie werden nicht entsprechend einer betrieblich oder tariflich geregelten Entgelttabelle in vorab festgelegten Stufen gezahlt.

Bei der freien Aushandlung der Entgelthöhe werden mitunter auch individuelle Besonderheiten der/des Beschäftigten berücksichtigt, z. B. der Verdienst beim vorherigen Arbeitgeber, das Alter, die familiäre Situation oder Ausbildungen, die für die Ausübung der spezifischen Tätigkeit nicht zwingend erforderlich sind. Auch Stereotype über „typisch weibliche“ und „typisch männliche“ Kompetenzen und Qualifikationen sowie unbegründete Leistungserwartungen können das Verhandlungsergebnis beeinflussen. Nicht zuletzt können Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsstärke oder Sympathie eine Rolle spielen.

Ist es in einem Unternehmen üblich, die Vergütung frei auszuhandeln, kann es schnell zu einer ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit kommen.

Insbesondere wenn bei der Festlegung des Entgelts Faktoren berücksichtigt werden, die keinen Bezug zur auszuübenden Tätigkeit aufweisen, besteht ein hohes Risiko einer geschlechterbezogenen Entgeltdiskriminierung.

Wie ist die Rechtslage?

- Nach deutschem und europäischem Recht gilt das Gebot „Gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“. Es handelt sich hierbei um das Grundrecht der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, das im Entgelttransparenzgesetz und Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz konkretisiert worden ist.
- Auf das Entgeltgleichheitsgebot können sich alle Beschäftigten berufen. Die Betriebsgröße spielt dabei keine Rolle.
- Es besteht zwar Vertragsfreiheit, jedoch dürfen arbeitsvertragliche Vereinbarungen nicht zu einer Benachteiligung oder Begünstigung von Beschäftigten eines bestimmten Geschlechts führen. Wird bspw. mit einem Mann eine höhere Vergütung vereinbart als mit einer Frau mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit, steht ihr ebenfalls die höhere Vergütung zu. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat in solchen Fällen eine Anpassung „nach oben“ zu erfolgen. „Besseres Verhandlungsgeschick“ ist kein Grund, Frauen und Männer unterschiedlich zu bezahlen. Es hat mit der Arbeitsleistung von Mitarbeitenden nichts zu tun.

- Bestimmungen in Arbeitsverträgen, die eine geschlechtsbezogene Diskriminierung beim Arbeitsentgelt bewirken, sind unwirksam. Gleiches gilt für entsprechende Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen.
- Bei der freien Aushandlung des Entgelts orientieren sich manche Unternehmen generell oder in Einzelfällen an der „Marktlage“. Dabei ist Folgendes zu beachten: a) Verrichten Männer und Frauen die gleiche Tätigkeit, müssen sie stets das gleiche Entgelt erhalten. b) Verrichten sie unterschiedliche, aber gleichwertige Tätigkeiten, gelten für die Rechtfertigung einer „Marktzulage“ nach der Rechtsprechung strenge Maßstäbe: Der Arbeitgeber müsste nachweisen, dass bei der höher vergüteten Tätigkeit ein objektiver Mangel an Bewerbenden vorliegt und dass die Notwendigkeit besteht, einen finanziellen Anreiz zu bieten, der zudem auch in der Höhe dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht.



Was können Sie tun?

- Wenden Sie bei der Festlegung der Entgelte einheitliche Maßstäbe an. Dies gilt für alle Entgeltbestandteile. Die Höhe des Grundentgelts sollte sich ausschließlich am Anforderungsniveau der Tätigkeiten orientieren, unabhängig von der Person, die die Tätigkeit ausübt. Führen Sie die Einzelgespräche über die Entgelte auf Basis eines betrieblichen Entgeltsystems, das die aktuellen Anforderungen der verschiedenen Tätigkeiten erfasst und sie einer Entgeltgruppe zuordnet. Auf diese Weise haben Sie nicht nur gute Argumente für die Begründung der Entgelthöhe im Einzelfall, sondern Sie verfügen somit auch über ein betriebliches Instrument, das ein strukturiertes, einheitliches Vorgehen ermöglicht und zur Gleichbehandlung der Geschlechter beiträgt. Bei der Erstellung eines diskriminierungsfreien betrieblichen Entgeltsystems muss das Rad nicht neu erfunden werden. Sie können eine Checkliste von Anforderungskriterien nutzen, mit der das Anforderungsniveau der im Unternehmen auszuübenden Tätigkeiten bestimmt werden kann (siehe z. B. www.eg-check.de: Instrument zum Grundentgelt „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten“).
- Werden weitere Entgeltbestandteile gezahlt oder Sachleistungen gewährt, wählen Sie bei deren Festlegung ebenfalls einheitliche Maßstäbe und rechtlich zulässige objektive und diskriminierungsfreie Differenzierungskriterien.
- Achten Sie außerdem darauf, die verschiedenen Entgeltbestandteile separat festzulegen, sodass durchschaubar und nachprüfbar bleibt, wie sich das Entgelt zusammensetzt und worauf sich Unterschiede beim Entgelt gründen. Gesondert auszuweisen wären z. B. auch „Besitzstände“, die weiter gezahlt werden, nachdem der Grund für die höhere Bezahlung weggefallen ist.



Was können Sie tun?

- Wenn die betriebliche Entlohnungspraxis aufgrund freier Verhandlungen zu „Schieflagen“ und möglicherweise sogar schon zu Kritik in der Belegschaft geführt hat, sollten Sie überprüfen, ob eine geschlechterbezogene Ungleichbehandlung beim Entgelt vorliegt, wie es auch das Entgelttransparenzgesetz mit der Aufforderung zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren empfiehlt. Eine Hilfestellung hierzu gibt z.B. das Prüfinstrument eg-check.de.

Weiterführendes

Eine Broschüre zum Entgelttransparenzgesetz für Arbeitgeber bietet das BMFSFJ an: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/das-entgelttransparenzgesetz-ein-leitfaden-fuer-arbeitgeber-sowie-fuer-betriebs-und-personalraete-118300>

Ein tiefergehendes Instrumentarium zur Prüfung der Entgeltgleichheit: www.eg-check.de