

# 3 Infoblätter zum Handlungsbereich Arbeitsentgelt

## Frage 3.2 Freie Festsetzung weiterer Entgeltbestandteile

Werden weitere Entgeltbestandteile, z. B. leistungsabhängige Zulagen oder Prämien, Sonderzahlungen oder übertarifliche Zulagen, frei festgesetzt?

### Worum geht's?

In manchen Unternehmen werden neben dem Grundentgelt weitere Entgeltbestandteile gezahlt, mit denen z. B. besondere Leistungen, Belastungen, erhöhte Flexibilität oder langjährige Betriebszugehörigkeit belohnt werden sollen. In manchen Fällen werden auch geldwerte Vorteile gewährt, z. B. durch private Nutzung von Firmenwagen, Laptop oder Handy, durch Verteilung von Gutscheinen oder durch andere materielle Zuwendungen. Wenn keine diesbezüglichen Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge gelten, werden solche Entgeltbestandteile frei festgesetzt. Die Zahlung dieser Entgeltkomponenten geht dann von der Geschäftsführung aus oder kommt auf Antrag einzelner Beschäftigter zustande.

Wenn es für solche Entgeltkomponenten keine Regeln gibt, die für alle Beschäftigten gleichermaßen gelten, besteht die Gefahr, dass ihre Höhe vom Zufall, vom Verhandlungsgeschick, von spontaner Großzügigkeit oder von Sympathie abhängt. Dies gilt auch dann, wenn der Hintergrund der Zahlung darin besteht, einen erhöhten Einkommensbedarf einzelner Beschäftigter zu decken. Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern kann in diesen Fällen nicht gewährleistet werden.

### Wie ist die Rechtslage?

- Entgeltsysteme als Ganzes und auch die einzelnen Entgeltbestandteile müssen so ausgestaltet sein, dass Benachteiligungen wegen des Geschlechts ausgeschlossen sind. Es muss sicher gestellt sein, dass weibliche und männliche Beschäftigte, die sich in gleichen oder vergleichbaren Situationen befinden, gleich entlohnt werden. Es ist daher erforderlich, dass die Bewertung dieser Aspekte auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruht (§ 4 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 EntgTranspG).
- Die Rechtsprechung hat einige Kriterien für die Entgelt differenzierung als diskriminierungsfähig befunden. Unterschiede bei der Flexibilität von männlichen und weiblichen Beschäftigten können einen Entgeltunterschied nur dann rechtfertigen, wenn sie zur Ausübung der spezifischen Tätigkeit erforderlich ist (z. B. notwendige Dienstreisen), nicht aber als Kriterium der Leistungsvergütung, da zumeist weibliche Beschäftigte mit Familienpflichten dieses Kriterium in geringerem Maße erfüllen können. Bei der Leistungsvergütung ist außerdem zu beachten, dass Leistungsunterschiede nur als Unterschiede in der tatsächlich erbrachten Leistung entgeltsteigernd sein dürfen, Unterschiede in der Leistungsfähigkeit reichen nicht aus.

- Rechtlich zulässig ist die Honorierung einschlägiger Berufserfahrung, die dazu befähigt, die Arbeit besser zu verrichten, etwa durch Zahlung einer „Erfahrungszulage“. Sie muss als gesonderter Entgeltbestandteil ausgewiesen werden.
- Bei der Zahlung von Zulagen für Belastungen oder Erschwernisse wie bspw. Lärm oder Hitze darf sich die Höhe der Zulage nicht an der individuellen Entgeltgruppe der betroffenen männlichen und weiblichen Beschäftigten bemessen, sondern muss in gleicher Höhe gezahlt werden, wenn die Belastung gleich ist.



### Was können Sie tun?

- Wählen Sie Verfahrensweisen und Regeln, die eine Gleichbehandlung der Geschlechter gewährleisten. Vor der Vergabe von zusätzlichen Entgeltkomponenten sollten Sie daher prüfen, inwieweit sich weibliche und männliche Beschäftigte in gleichen oder vergleichbaren Situationen befinden.
- Für alle Entgeltbestandteile gilt das Transparenzgebot. Die Beschäftigten sollten überprüfen und nachvollziehen können, worauf Entgeltunterschiede zurückzuführen sind. Die Transparenz ist umso größer, je klarer der Geltungsbereich, die Voraussetzungen für die Zahlung und die Vergabekriterien definiert sind.

### Weiterführendes

Das Instrumentarium [eg-check.de](http://eg-check.de) ermöglicht eine tiefere Prüfung von fünf Entgeltbestandteilen – Grundentgelt, Stufensteigerungen, Leistungsvergütungen, Überstundenvergütungen und Erschwerniszuschläge: [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de)