

3 Infoblätter zum Handlungsbereich Arbeitsentgelt

Frage 3.3 Anforderungsbezogenes Grundentgelt

Richtet sich die Höhe des Entgelts nach den aktuellen Anforderungen der auszuübenden Tätigkeit, z. B. Anforderungen an Wissen und Können, an soziale Kompetenzen oder Verantwortung?

Worum geht's?

Eine Verkäuferin verdient weniger als ein Abteilungsleiter, eine Buchhalterin bekommt mehr als ein Lagerarbeiter. Diese Unterschiede beim Entgelt beruhen auf der Vorstellung, dass die verschiedenen Tätigkeiten unterschiedlich hohe Anforderungen, bspw. an die Qualifikation oder Verantwortungen mit sich bringen. Bewertet werden die Arbeitsplätze nach ihren Anforderungen, unabhängig von den Personen, die die Arbeitsplätze besetzen. Dieses „Anforderungsprinzip“ ist in Deutschland nicht nur verbreitete Praxis, sondern auch seit Langem geltendes Rechtsprinzip. Es ist die Grundlage für die Umsetzung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

Die Bezahlung nach dem Anforderungsprinzip ist auch für Arbeitgeber von Vorteil, denn dabei werden ausschließlich diejenigen Qualifikationen und Kompetenzen vergütet, die für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind. Es ist allerdings geboten, unvoreingenommen alle wesentlichen Anforderungen zu berücksichtigen, die die Tätigkeiten im Unternehmen prägen. So genügt es bspw. nicht, nur die Anforderungen an Wissen und Können zu berücksichtigen und andere Aspekte, die für eine erfolgreiche Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind, außer Acht zu lassen. Nähere Aufschlüsse über weitere Anforderungen geben z. B. aktuelle

Stellenausschreibungen – danach werden vielfach soziale Kompetenzen, die Übernahme von Verantwortung oder auch Körperkraft verlangt.

Für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern ist es wichtig, alle prägenden Anforderungen zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Stelle üblicherweise von einem Mann oder einer Frau besetzt wird. Wie die Entgeltpraxis zeigt, ist dies nicht immer der Fall. So werden z. B. physische Anforderungen zwar bei männerdominierten technisch-handwerklichen Tätigkeiten bewertet und bezahlt, nicht aber bei frauendominierten Tätigkeiten, etwa im Gesundheits- und Pflegebereich. Bei unvoreingenommener Betrachtung sind auch soziale Kompetenzen und die Übernahme von Verantwortung für Menschen – nicht nur für Finanzen oder Führung – als Anforderungen, insbesondere in Dienstleistungsbereichen, zu berücksichtigen.

In manchen Unternehmen wird das Grundentgelt ohne Rückgriff auf jedwede Anforderung der Tätigkeit festgesetzt. Es existiert dann zwar möglicherweise eine Vergütungstabelle, aus der allein jedoch nicht ersichtlich ist, wie Entgeltunterschiede begründet werden. Oder aber es werden verschiedene Entgeltbestandteile summarisch vereinbart. Auch diese Verfahrensweisen bieten keine hinreichende Transparenz und können Entgeltgleichheit nicht gewährleisten.

Wie ist die Rechtslage?

- Bei der Festlegung des Entgelts ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind (§ 4 Abs. 2 EntgTranspG).
- Gleiche Arbeit liegt vor, wenn weibliche und männliche Beschäftigte an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen (§ 4 Abs. 1 EntgTranspG).
- Gleichwertige Arbeit liegt vor, wenn weibliche und männliche Beschäftigte zwar keine gleiche Arbeit verrichten, aber unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (§ 4 Abs. 2 EntgTranspG). Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören u. a. die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen.
- Das Gebot der Entgeltgleichheit gilt für jeden einzelnen Entgeltbestandteil. Die einzelnen Entgeltbestandteile (Grundentgelt, Leistungszulagen, Erschwerniszulagen, Erfahrungszulagen, Überstundenvergütung und anderes mehr) müssen gesondert ausgewiesen werden, da nach der Rechtsprechung ansonsten eine echte Durchschaubarkeit, die eine wirksame Kontrolle erlaubt, nicht möglich ist. Dies geht bei einem Gerichtsprozess zu Lasten des Arbeitgebers.



Was können Sie tun?

- Falls dies noch nicht gewährleistet ist, sollte das Grundentgelt, d.h. die Eingruppierung, ausschließlich nach den Anforderungen der Tätigkeit festgesetzt werden. Stellen Sie dabei sicher, dass alle wesentlichen Anforderungen der Tätigkeiten berücksichtigt werden. Eine Hilfestellung bietet z. B. das Instrumentarium egcheck.de – es enthält eine Checkliste von Anforderungen (Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten). Informieren Sie sich anhand der Unterlagen oder lassen Sie sich von Expertinnen oder Experten beraten.
- Eine Abklärung der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung ist ohnehin erforderlich, wenn Beschäftigte eine Anfrage zum eigenen Entgelt und zu Vergleichsentgelten nach dem Entgelttransparenzgesetz stellen.
- Führen Sie ein betriebliches Prüfverfahren durch, um ihr Entgeltsystem gezielt auf etwaige strukturelle Benachteiligungen zu überprüfen. Am Ende erreichen Sie ein faires tätigkeitsbezogenes Entgeltsystem, das zur Zufriedenheit aller Beschäftigten beiträgt.
- Weisen Sie die verschiedenen Entgeltbestandteile getrennt aus, sodass der Zweck der Zahlung und die Differenzierung der Höhe nachvollziehbar sind.

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 stellt www.eg-check.de dar, hier insbesondere: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten.