

Andrea Jochmann-Döll / Karin Tondorf

Betriebliche Entgeltpolitik für Frauen und Männer



mit CD-ROM

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Andrea Jochmann-Döll/Karin Tondorf
Betriebliche Entgeltpolitik für Frauen und Männer

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung

Andrea Jochmann-Döll/Karin Tondorf

Betriebliche Entgeltspolitik für Frauen und Männer

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2013 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Herstellung: Birgit Fieber
Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart
Satz: Dörlemann Satz, Lemförde
Druck: CPI books Ebner & Spiegel, Ulm
Printed in Germany 2013
ISBN 978-3-7663-6288-9

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Abkürzungsverzeichnis	11
1. Rahmenbedingungen	13
2. Grundlagen der Analyse	15
2.1 Entgeltbestandteile	15
2.2 Maßstäbe der Analyse	16
3. Regelungsinhalte	21
3.1 Grundentgelt: Arbeitsbewertung und Eingruppierung	21
3.1.1 Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen	22
3.1.2 Methodische Verfahren der Arbeitsbewertung	25
3.1.3 Kriterien der Arbeitsbewertung und Eingruppierung	34
3.1.4 Sonstige Regelungen	52
3.2 Stufenaufstieg beim Grundentgelt	59
3.2.1 Geltungsbereich	60
3.2.2 Kriterien des Stufenaufstiegs	60
3.2.3 Sonstige Regelungen zum Stufenaufstieg	69
3.3 Leistungsbezogene Entgeltsysteme	71
3.3.1 Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen	72
3.3.2 Leistungskriterien	77
3.3.3 Verfahren der Feststellung und Bewertung von Leistung	83
3.3.4 Sonstige Regelungen zum Leistungsentgelt	89
3.4 Erfolgs- und gewinnbezogene Entgeltbestandteile	97

3.4.1	Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen	98
3.4.2	Verfahrensregeln	100
3.4.3	Sonstige Regelungen	101
3.5	Arbeitszeit- und sozialbezogene Entgeltbestandteile	103
3.5.1	Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen	104
3.5.2	Kriterien der Entgeltdifferenzierung	106
3.5.3	Verfahrensregeln	111
3.6	Erschwerniszuschläge und sonstige Entgeltbestandteile .	112
3.6.1	Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen	113
3.6.2	Kriterien der Entgeltdifferenzierung	118
3.6.3	Verfahrensregeln	131
3.7	Betriebliche Vereinbarungen für außertariflich Beschäftigte	133
3.7.1	Gleichbehandlung bei der Vergabe des AT-Status .	133
3.7.2	Transparenz der Vergütungssysteme für AT-Beschäftigte	135
3.7.3	Diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen	137
3.8	Absenkung der Entgelte	139
3.8.1	Geltungsbereich	140
3.8.2	Ausmaß der Entgeltabsenkung	145
3.8.3	Familienfreundlichkeit der Regelungen	147
4.	Rechte von Interessenvertretung, Gleichstellungsbeauftragten und Beschäftigten und Regelungen zur Konfliktlösung	149
4.1	Rechte von Interessenvertretung und Gleichstellungsbeauftragten	149
4.2	Rechte der Beschäftigten	152
4.3	Regelungen zur Konfliktlösung	157
5.	Monitoring und Evaluation der betrieblichen Entlohnungspraxis	162
6.	Ungelöste Probleme	167

7. Fallstudien	169
7.1 Leistungsorientierte Vergütung für Tarifbeschäftigte	169
7.1.1 Überblick über Verfahren und Kriterien für die Leistungsfeststellung	170
7.1.2 Transparenz und Controlling der Vergabepaxis	173
7.1.3 Die Bedeutung der Gleichstellung beim Abschluss der Dienstvereinbarung	174
7.1.4 Erfahrungen mit der Umsetzung und Anwendung der Dienstvereinbarung	175
7.2 Grundvergütung für außertariflich Beschäftigte (AT-Beschäftigte)	179
7.2.1 Die Stellenbeschreibung als Basis der Stellen- bewertung	180
7.2.2 Grundsätze der Bewertung, Bewertungskriterien und -verfahren	181
7.2.3 Sonstige Regelungen	185
7.2.4 Verhandlungs- und Einführungsprozess	186
8. Zusammenfassende Bewertung	188
9. Beratungs- und Gestaltungshinweise	191
9.1 Gestaltungsraaster	191
9.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme der Interessenvertretung	196
9.3 Rechtliche Argumente für die Interessenvertretung	197
10. Bestand der Vereinbarungen	199
Glossar	202
Literatur- und Internethinweise	204
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	206
Stichwortverzeichnis	209

Vorwort

Entgeltgleichheit bedeutet, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit die gleiche Entlohnung erhalten. Das heißt: Die Bezahlung ist auch dann gleich, wenn die Tätigkeit zwar verschieden, die Anforderungen und Belastungen aber von gleichem Wert sind. Zum Entgelt gehören verschiedene Bestandteile: das Grundentgelt als anforderungsabhängige Basisvergütung, leistungsabhängige Bestandteile wie Leistungszulagen und -prämien, Zulagen bzw. Zuschläge für Mehrarbeit und Erschwernisse etc.; ggf. Besitzstandssicherung, (freiwillige) Sozialleistungen, Abfindungen, Darlehen, Belegschaftsaktien, Versicherungsleistungen, private Nutzung von Sachleistungen, z. B. Dienstwagen, Dienstwohnung, elektronisches Equipment etc.

Das Grundentgelt macht den größten Anteil am Entgelt aus. Es hängt vor allem davon ab, wie man eingruppiert wird und wie die Anforderungen und Belastungen an die Tätigkeiten bewertet werden. Aber auch Zulagen u. a. können in der Folge von dieser Bewertung betroffen sein. Wie eine Tätigkeit bewertet und eingruppiert wird und ob eine Tätigkeit gleichwertig zu einer anderen Tätigkeit ist, wird höchst unterschiedlich gehandhabt. Sicherlich: Den wahrhaft gerechten Lohn und die wahrhaft gerechte Eingruppierung wird es auch in Zukunft nicht geben. Es ist ein Ideal bzw. die Entscheidung über die Lohngruppen selbst ist eine Konvention, eine gesellschaftliche Verabredung, die auch anders ausfallen kann und dementsprechend immer auch subjektiv geprägt ist. Aber das sollte nicht davon abhalten, möglichst objektive und objektivierbare Kriterien bei der Entgeltfindung zu suchen.

Für die Analyse wurden 284 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 2005 bis 2012 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung von Entgeltbestandteilen bestehen und wie die handelnden Akteure das Thema aufgreifen. Mit den Analysen verfolgen wir nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es,

betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben. Zusätzlich wurden betriebliche Experten nach ihren Erfahrungen mit dem Thema befragt. Zwei Fallstudien belegen ausführlich die Anstrengungen der Kolleginnen und Kollegen. Wir bedanken uns sehr für ihre Bereitschaft, uns Auskunft zu geben!

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

AEUV	Vertrag zur Arbeitsweise der Europäischen Union
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Entscheidungssammlung)
AT-Beschäftigte	Außertariflich Beschäftigte
AT-Tätigkeiten	Tätigkeiten von außertariflich Beschäftigten
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BV	Betriebsvereinbarung
DV	Dienstvereinbarung
DV-LoB	Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung
EG	Europäische Gemeinschaft
EG-Vertrag	Vertrag der Europäischen Gemeinschaft
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
ERA	Entgeltrahmenabkommen
ILO	International Labor Organisation (Internationale Arbeitsorganisation)
KVP	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
PersVG	Personalvertretungsgesetz
Rn.	Randnummer
Rs.	Rechtssache
SGB	Sozialgesetzbuch
SLB	Systematische Leistungsbewertung
TVöD VKA	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände)
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
ZV	Zielvereinbarung

1. Rahmenbedingungen

Die Forderung nach Entgeltgleichheit für Männer und Frauen hat in jüngster Zeit hohe öffentliche Aufmerksamkeit erlangt. Auf beträchtliche Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern weisen Daten des Statistischen Bundesamtes hin: Danach beträgt die Entgeltlücke (Gender Pay Gap) in den letzten Jahren nahezu konstant 23 %. Bei der Suche nach den Ursachen geraten Prozesse der Entgeltgestaltung auf tariflicher und betrieblicher Ebene in den Blick, denn auf diesen Ebenen wird maßgeblich über die Entgeltdifferenzierung der Geschlechter entschieden.

Den Betriebsparteien – privaten und öffentlichen Arbeitgebern sowie Betriebs- und Personalräten – kommen bei der Entgeltgestaltung sowie bei der Überwachung einer diskriminierungsfreien Entlohnung wichtige Aufgaben zu: Sie setzen nicht nur tarifliche Entgeltregelungen um, sondern konkretisieren diese im Falle von Öffnungsklauseln. Darüber hinaus regeln sie eigenständig eine Reihe von Entgeltbestandteilen im Rahmen von Dienst- und Betriebsvereinbarungen. Damit können sie einen wichtigen Beitrag zu einer fairen Entlohnung der Geschlechter leisten. Sie ist nicht nur ethisch-moralisch und rechtlich geboten, sondern auch ökonomisch vorteilhaft: Ein Arbeitgeber, der eine geschlechtergerechte Bezahlung gewährleistet, hat es leichter, Personal zu rekrutieren und zu halten.

Wer wissen möchte, ob Entgeltgleichheit bereits umgesetzt ist oder noch als anzustrebendes Ziel gelten muss, sollte sich nicht auf Vermutungen und das viel zitierte »Bauchgefühl« verlassen. Stattdessen muss eine systematische Prüfung erfolgen, die wiederum handhabbare und rechtlich zuverlässige Werkzeuge benötigt, um die Entgeltgleichheit auf betrieblicher und tariflicher Ebene zu messen. Ein entsprechender »Werkzeugkasten« wurde mit eg-check.de entwickelt. Das Instrumentarium steht interessierten Akteurinnen und Akteuren zur Verfügung (www.eg-check.de). Es dient als Grundlage für die vorliegende Analyse

betrieblicher Vereinbarungen zum Entgelt. Mit ihr werden Regelungen zu verschiedenen Entgeltbestandteilen auf mögliche diskriminierungsanfällige oder gleichstellungsförderliche Bestimmungen hin untersucht. Die Analyse bietet damit auch Anhaltspunkte für eine diskriminierungsfreie Gestaltung der betrieblichen Entgeltpolitik.

2. Grundlagen der Analyse

2.1 Entgeltbestandteile

Im Rahmen dieser Analyse werden betriebliche Vereinbarungen zu folgenden Entgeltbestandteilen dargestellt und einer diskriminierungskritischen Analyse unterzogen.

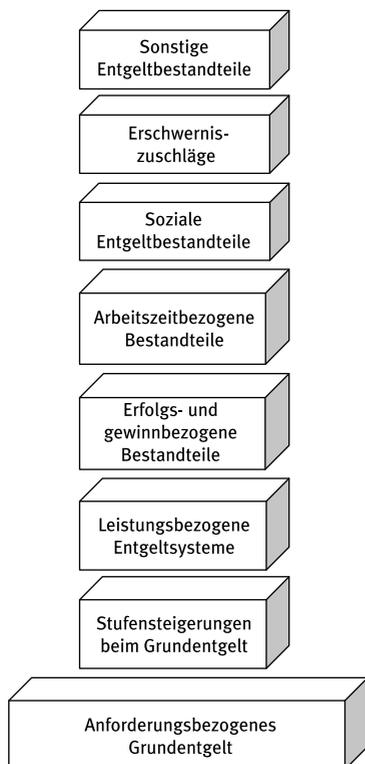


Abb. 1: Entgeltbestandteile

Darüber hinaus werden Entgeltregelungen für außertarifliche Beschäftigte (AT-Beschäftigte) und Regelungen zur Absenkung von Entgelten untersucht.

2.2 Maßstäbe der Analyse

Die Analyse der betrieblichen Vereinbarungen orientiert sich an den rechtlichen Normen zur Entgeltgleichheit. Bezugspunkte sind Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Europäischen Rechts zur Entgeltgleichheit. Die einschlägigen europäischen Rechtsnormen haben Vorrang vor widersprechendem nationalem Recht. Wichtige Grundsätze zur Entgeltgleichheit wurden außerdem vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) konkretisiert. Die einzelnen rechtlichen Prüffragen sind den jeweiligen Kapiteln 3.1 bis 3.8 zu entnehmen.

Das Rechtsprinzip der Entgeltgleichheit bedeutet mehr als »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«. Es umfasst auch den Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (→ Glossar). Das heißt: Tätigkeiten von Frauen und Männern sind auch dann gleich zu bezahlen, wenn sie zwar inhaltlich verschieden, jedoch hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert sind. Dies betrifft nicht nur das Grundentgelt, bei dem gleichwertige Tätigkeiten in dieselbe Entgeltgruppe eingruppiert werden. Auch hinsichtlich der Berufserfahrung oder der Erschwernisse können Tätigkeiten gleichwertig sein. Beim Leistungsentgelt gilt ebenfalls der Grundsatz: Gleiche oder gleichwertige Leistungen sind gleich zu honorieren.

Die Analyse konzentriert sich besonders auf das Phänomen der »mittelbaren« Entgeltdiskriminierung. Sie entsteht durch Bestimmungen in betrieblichen oder anderen (tarifvertraglichen, individuellen) Vereinbarungen, die zwar geschlechtsneutral formuliert sind, jedoch bei genauerer Betrachtung unterschiedlich auf Frauen und Männer wirken. Wichtige Kriterien oder Regelungen zur Gleichbehandlung fehlen möglicherweise.

Eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung ist dagegen leichter zu er-

kennen. Sie liegt vor, wenn z. B. Einzelregelungen offen nach Geschlecht oder geschlechtsbezogenen Merkmalen (z. B. Frauen allgemein, Schwangere) unterscheiden und dabei eine Person oder Gruppe deswegen ungünstiger behandeln als die andere. Solche Bestimmungen sind zwar in betrieblichen Vereinbarungen selten zu finden. Dennoch kann das Risiko einer unmittelbaren Entgeltdiskriminierung in der betrieblichen Praxis bestehen, wenn betriebliche Vereinbarungen bestimmte Fragen ungeregelt lassen und diese dann der subjektiven Entscheidung von Führungskräften überlassen bleiben. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Entgeltbestandteile ausgehandelt werden und einer Frau bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt gezahlt wird.

Welche rechtlichen Anforderungen müssen betriebliche Entgeltvereinbarungen erfüllen?

Als grundlegende Norm des europäischen Rechts ist das Gebot des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit aus dem Vertrag zur Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV, früher: EG-Vertrag) zu beachten.

Artikel 157 AEUV (ex-Artikel 141 EG)

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) ...

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

- a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord gezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
- b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist. ...

Die so genannte Gender-Richtlinie der Europäischen Union – Richtlinie 2006/54/EG – konkretisiert den Begriff Entgelt und das Diskriminierungsverbot (→ Glossar), insbesondere für Systeme der Arbeitsbewertung.

Richtlinie 2006/54/EG (Gender-Richtlinie)

Artikel 2 Begriffsbestimmungen

...

- e) »Entgelt«: die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergünstigungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld oder Sachleistung zahlt;

...

Artikel 4 Diskriminierungsverbot

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.

Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Die Richtlinie 2010/18/EU mit der dazugehörigen Rahmenvereinbarung regelt die Nicht-Diskriminierung während der Elternzeit.

Richtlinie 2010/18/EU (Elternzeitrichtlinie)/

Rahmenvereinbarung

§5 Arbeitnehmerrechte und Nichtdiskriminierung

1. Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen.

2. Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluss an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten ergeben.

...

Das europäische Recht wurde in Deutschland im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt. Hier finden sich für den Bereich der Entgeltfindung folgende Regelungen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf

1. ...
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen ...

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung 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. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung 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 oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die

Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

...

§ 7 Benachteiligungsverbot

...

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

...

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften bestehen.

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) werden Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten verboten, die sich auch auf das Entgelt beziehen.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

§ 4 Verbot der Diskriminierung

(1) ... Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

...

Entsprechendes gilt für befristet Beschäftigte nach § 4 Abs. 2 TzBfG.

3. Regelungsinhalte

3.1 Grundentgelt: Arbeitsbewertung und Eingruppierung

Das Grundentgelt ist oftmals in Branchentarifverträgen geregelt. Zudem liegen einige Haustarifverträge und Betriebsvereinbarungen hierzu vor, die in diesem Kapitel behandelt werden. Dabei geht es ausschließlich um Regelungen zur Bestimmung der Entgeltgruppe, das heißt: um Arbeitsbewertung und Eingruppierung. Darüber hinaus werden Beschäftigte oft innerhalb ihrer Entgeltgruppe in eine von mehreren Stufen eingestuft. Häufig bestimmen sich diese Stufen nach der Erfahrung der Beschäftigten in der Tätigkeit, so dass im Zeitablauf ein Stufenaufstieg erfolgt. Regelungen hierzu werden im folgenden Kapitel 3.2 behandelt, da der Stufenaufstieg beim Grundentgelt ein gesonderter Entgeltbestandteil ist. Er unterliegt einer eigenen Logik und eigenen Prüfkriterien.

Die Regelungsinhalte der betrieblichen Vereinbarungen zur Arbeitsbewertung und Eingruppierung betreffen vier unterschiedliche Aspekte, die in folgenden Unterkapiteln behandelt werden:

- Es wird geregelt, für welche Beschäftigtengruppen die Bestimmungen gelten (Kap. 3.1.1).
- Weitere Bestimmungen betreffen das Verfahren der Arbeitsbewertung, wobei zwischen summarischen und analytischen Verfahren unterschieden werden kann (Kap. 3.1.2).
- Festgelegt wird außerdem, anhand welcher Kriterien bzw. Anforderungsmerkmale die Bewertung der Tätigkeiten erfolgen soll und wie sie daraufhin eingruppiert werden (Kap. 3.1.3).
- Darüber hinaus werden sonstige Aspekte der Grundentgeltfindung geregelt (Kap. 3.1.4).

3.1.1 Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen

In manchen Unternehmen werden die Tätigkeiten unterschiedlicher Beschäftigtengruppen nach unterschiedlichen Regelungswerken bewertet und eingruppiert. So gibt es z. B. verschiedene Regelungen für Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte oder für Angehörige unterschiedlicher Berufsgruppen oder -sparten. Für die Diskriminierungsfreiheit der Eingruppierung ist dies deshalb bedeutsam, weil die unterschiedlichen Regelungen meist unterschiedlichen Bewertungslogiken folgen und/oder andere Bewertungskriterien berücksichtigen. Dadurch kann Arbeit, die von verschiedenen Beschäftigtengruppen verrichtet wird, unterschiedlich bewertet und bezahlt werden, obwohl sie nach einem einheitlichen Bewertungssystem als gleich oder gleichwertig eingestuft worden wäre. Dies kann im Ergebnis Angehörige eines Geschlechts benachteiligen. Nach europäischem Recht ist für gleiche und gleichwertige Arbeit die gleiche Vergütung zu zahlen, wenn die zugrundeliegenden Regelungen von denselben Vertragsparteien vereinbart wurden und sie damit aus ein und derselben »Quelle« stammen. Ein Unternehmen gilt als dieselbe Quelle oder Einheit, auch wenn es einzelne Beschäftigtengruppen nach unterschiedlichen Entgeltvereinbarungen entlohnt (z. B. Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte, Angehörige verschiedener Berufsgruppen oder -sparten) und wenn die verschiedenen Vereinbarungen von denselben betrieblichen Parteien abgeschlossen wurden bzw. bei Haustarifverträgen von den tariflichen Parteien. Im Falle einer betrieblichen Vereinbarung zum Grundentgelt wären Arbeitgeber und Betriebsrat die Einheit, die die ungleiche Entlohnung verursacht hat und sie beseitigen müsste. Dies lässt sich im Umkehrschluss aus der folgenden Entscheidung des EuGH ablesen: »Lassen sich jedoch die bei den Entgeltbedingungen für Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, festgestellten Unterschiede nicht auf ein und dieselbe Quelle zurückführen, so fehlt eine Einheit, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich ist und die die Gleichbehandlung wiederherstellen könnte. Eine solche Situation fällt nicht unter Artikel 141 Absatz 1 EG. Dann können Arbeit und Entgelt dieser Arbeitnehmer nicht auf der Grundlage dieser Bestimmung miteinander verglichen werden [...]« (EuGH v. 13. 1. 2004 – Rs. C-256/01 »Allonby«, Rn. 46).

Zu fragen ist deshalb zunächst:

Frage 1: Ist gewährleistet, dass alle Tätigkeiten bei demselben Arbeitgeber bzw. in demselben Gesamtunternehmen nach einem einheitlichen System bewertet werden?

Einige der vorliegenden betrieblichen Vereinbarungen nehmen einzelne Beschäftigtengruppen von der Regelung aus. So werden tätigkeitsbezogene Ausnahmen vom Geltungsbereich gemacht, in einem Fall für Redakteure und Redakteurinnen, in einem anderen für Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen.

»Diese Betriebsvereinbarung zu Fragen der betrieblichen Lohngestaltung gilt für alle eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausübenden Angestellten der [Firma] einschließlich der Auszubildenden, aber ausschließlich der studentischen Aushilfen. Redakteure, die in den Geltungsbereich der Vergütungsordnung Redaktion fallen, fallen nicht unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 010402/29/2009

»Das Entgeltsystem gilt für alle Beschäftigten der [Organisation] einschließlich der Auszubildenden mit Ausnahme der Wahlangestellten gemäß der [Organisations-]Satzung.*

* Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens beschäftigten Kraftfahrer gelten die für diesen Beschäftigtenkreis vereinbarten Sonderregelungen der Gründungsorganisationen weiter.«

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010402/32/2012

Eine weitere Vereinbarung gilt als Ausnahmeregelung nur für Beschäftigte, deren Tätigkeiten eine mindestens dreijährige Ausbildung erfordern. Problematisch würde dies dann, wenn überwiegend weibliche Beschäftigte mit Arbeitsaufgaben betraut sind, die geringere Qualifikationsanforderungen stellen und deshalb von dem genannten Entwicklungsmodell ausgeschlossen sind.

»Dieses Entwicklungsmodell findet ausschließlich Anwendung auf Arbeitsaufgaben (nach ERA), die mindestens eine dreijährige Berufsausbildung i. S. des BBiG erfordern, d. h. [nach] Stufenmerkmal

Wissen und Können/Merkmalstufen B2–B6 bewertet sind, und mindestens in der Entgeltgruppe 8 eingestuft sind.«

☛ METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040600/3/2006

Benachteiligend kann sich ebenfalls auswirken, wenn es letztlich offen bleibt, welche Arbeitsplätze und Funktionen erfasst sind, so dass weiblich dominierte Beschäftigtengruppen willkürlich ausgenommen werden könnten. In der folgenden betrieblichen Vereinbarung wird nur der tarifliche Bereich als Fokus der Vereinbarung genannt, der Geltungsbereich bleibt damit vage.

»Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die eher generellen Ausführungen des Entgelttarifvertrages der chemischen Industrie zu den einzelnen Entgeltgruppen im Hinblick auf die Arbeitsplätze in unserem Unternehmen zu konkretisieren. Dies beinhaltet sowohl eine Bewertung der Arbeitsplätze als auch der Funktionen, die ein Mitarbeiter innehat bzw. ausübt, detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen werden jedoch nicht erstellt. Geschäftsführung und Betriebsrat sind sich im Übrigen bewusst, dass mit dieser Vereinbarung nicht jeder Arbeitsplatz bzw. jede Funktion im Unternehmen erfasst werden kann. Der Fokus liegt insoweit auf den Bereichen, in denen der überwiegende Teil der Mitarbeiter tariflich eingruppiert ist.«

☛ CHEMISCHE INDUSTRIE, 040600/9/2011

Positiv sind diejenigen Regelungen zum Grundentgelt einzuschätzen, bei denen der Geltungsbereich umfassend und ohne rechtlich unzulässige Ausnahmen festgelegt wird, wie in den folgenden Beispielen. Wo auf übergeordnete Vereinbarungen in Branchen- oder Manteltarifverträgen Bezug genommen wird, muss geprüft werden, ob auch nach diesen Regelungen alle Beschäftigten nach einem einheitlichen System behandelt und keine Beschäftigten(gruppen) benachteiligt werden.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich und fachlich für den Betrieb von [Firma] in [Ort] und persönlich für alle tariflich Beschäftigten im Sinne von § 1 ERA-TV.«

☛ FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 040600/7/2007

»Dieser Tarifvertrag gilt für alle tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – im Folgenden Arbeitnehmer genannt –, die unter den Manteltarifvertrag der Tarifgemeinschaft [Konzern] (MTV) fallen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 040100/262/2006

Unproblematisch ist ebenfalls, wenn der Geltungsbereich wenige objektiv begründete Ausnahmen definiert, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (leitende Angestellte, Auszubildende). Für Beschäftigte mit anspruchsvollen Tätigkeiten, die nicht mehr vom Rahmentarifvertrag erfasst werden (AT-Beschäftigte), können gesonderte Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, wie im folgenden Beispiel. Jedoch ist auch hier auf die Gleichbehandlung zu achten (vgl. Kap. 3.7).

»Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer der Unternehmen am Standort [Ort] sowie für die Arbeitnehmer am Standort [Ort], die nicht unter den Geltungsbereich des Entgeltrahmentarifvertrags für die Metallindustrie, Bezirk [...] fallen. Die Betriebsparteien gehen dabei davon aus, dass dies für alle Arbeitnehmer des Standortes [Ort] der Fall ist, deren Funktion in die Vergütungsgruppe 11, 12 oder 13 eingewertet ist oder wird.«

🔑 ANONYM, 040100/282/2009

3.1.2 Methodische Verfahren der Arbeitsbewertung

Entgelte von Beschäftigten müssen systematisch mit Hilfe eines Arbeitsbewertungssystems ermittelt werden, um Diskriminierungsfreiheit gewährleisten zu können. Denn: Wenn sie nach einer freien Einschätzung subjektiv oder auch (interessen-)politisch festgesetzt werden, eröffnet dies Spielräume für Entgeltdiskriminierung. Die Eingruppierung wird dann schnell undurchschaubar und ist nicht mehr überprüfbar. Dies wäre auch der Fall, wenn nicht durchgängig, d. h. nur für einen Teil der Tätigkeiten ein Verfahren der Arbeitsbewertung angewendet würde. Problematisch sind außerdem Regelungen, die ausschließlich mit Blick auf die Bezeichnung der Tätigkeiten eingruppieren, weil hier nicht

nachvollziehbar ist, aus welchen Gründen die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe vorgenommen wurde. Im Falle einer tariflichen Regelung sind die Vertragsparteien zwar autonom bei der Differenzierung der Entgelte, jedoch sind gleichheitswidrige Tarifregelungen nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Deshalb ist mit folgender Frage nach der methodischen Grundlage der Arbeitsbewertung zu fragen:

Frage 2: Ist gewährleistet, dass die Bewertung der Tätigkeiten mittels eines Verfahrens der Arbeitsbewertung erfolgt?

In einer betrieblichen Vereinbarung für ein Unternehmen des Verlags- und Druckgewerbes ist für die Eingruppierung der Tätigkeiten kein Verfahren der Arbeitsbewertung vorgesehen, sondern die Tätigkeiten werden ohne weitere Erläuterung und Begründung den Entgeltgruppen zugeordnet. Ob diese Zuordnung den gestellten Anforderungen an diesen Arbeitsplätzen entspricht, ist nicht ersichtlich.

»Bei [der Firma] werden im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung folgende Vergütungsgruppen unterschieden:

- R1: Redaktionsvolontäre
- R2: Redakteure
- R3: Redakteure mit besonderer Stellung, stellvertretende Teamleiter
- R4: Teamleiter, stellvertretende Ressortleiter
- R5: Ressortleiter, Mitarbeiter im Range eines Ressortleiters

Hierbei gilt, dass die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe R2 der Regelfall ist.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 010402/30/2009

Unabhängig von den ansonsten geltenden Regelungen zur Arbeitsbewertung und Eingruppierung wurde in einem Dienstleistungsunternehmen Folgendes vereinbart: In den ersten Monaten einer Beschäftigung kann der oder die Personalverantwortliche nach eigenem Ermessen das Einkommen entsprechend den Fähigkeiten und Leistungen anpassen.

»18-Monatsregel

Für neue Mitarbeiter gilt in den ersten 18 Monaten ein gesondertes Verfahren zur Anpassung des Einkommens.

In den ersten 18 Monaten kann der Personalverantwortliche dem

neuen Mitarbeiter individuell Einkommenserhöhungen (Höhe, Termin) zusagen. Dieses Verfahren soll helfen, neue Mitarbeiter innerhalb der gegebenen Einkommensstruktur entsprechend ihren Fähigkeiten und Leistungen angemessen im Gehalt anzupassen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040200/481/2007

In den meisten anderen Vereinbarungen gilt das Prinzip der anforderungsbezogenen Grundentgeltendifferenzierung, das heißt: Die Eingruppierung wird von den Anforderungen bestimmt, die die Tätigkeiten stellen. Dieser Grundsatz wird in folgender Betriebsvereinbarung explizit festgelegt. Zugleich wird klargestellt, dass Tätigkeits- oder Funktionsbezeichnungen nicht entscheidend für die Eingruppierung sein können.

»Maßgeblich für die Eingruppierung sind allein die Anforderungen der vertraglich übertragenen und auszuübenden Tätigkeit (Tätigkeiten, Aufgaben, Aufgabengebiete oder Aufgabenbereiche).

Für die Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe sind weder die Bezeichnungen im Arbeitsvertrag noch eine sonstige Funktionsbezeichnung im Unternehmen entscheidend.«

🔑 ANONYM, 040100/282/2009

Auch im Falle der Leiharbeit richtet sich die Eingruppierung nach den Anforderungen, die im Entleihbetrieb gestellt werden. Dies ergibt sich aus § 10 Abs. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Eine Ausnahme – das heißt eine geringere Vergütung – ist möglich, wenn für den Verleihbetrieb ein eigener Tarifvertrag gilt. Die folgende betriebliche Vereinbarung eines Verleihbetriebes stellt in positiver Weise klar, dass die Entgelte des Entleihbetriebes nicht unterschritten werden.

»Der Entleihbetrieb bestimmt Arbeitsorganisation und -ablauf im Betrieb. Daraus ergibt sich die von den Beschäftigten wahrzunehmende Tätigkeit, die ihnen zur Ausübung durch den Arbeitgeber übertragen wird.

Die Eingruppierung des Beschäftigten richtet sich nach den für den Entleihbetrieb anzuwendenden Tarifverträgen.

Der Beschäftigte hat Anspruch auf Vergütung entsprechend der Ent-

geltgruppe, in die er nach den für den Entleihbetrieb anzuwendenden Tarifverträgen einzugruppieren ist.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 011100/59/2010

Die Festlegung einer methodischen Systematik für die Arbeitsbewertung ist eine gute Basis für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungen, jedoch noch keine Garantie, wie das folgende Beispiel einer Vereinbarung für ein Dienstleistungsunternehmen zeigt. Hier werden nach erfolgter anforderungsbezogener Bewertung durch eine Kommission im Nachhinein Spielräume für Änderungen der Bewertungsergebnisse eröffnet, die für die auszuübende Tätigkeit nicht von Bedeutung sind und zu ungleicher Bezahlung gleichwertiger Arbeit führen können. Sollen aktuelle Marktverhältnisse und betriebliche Besonderheiten die Entgelthöhe beeinflussen, ist dies in Form gesonderter Entgeltkomponenten kenntlich zu machen und im Einzelfall auf etwaige Benachteiligung zu prüfen.

»Die vorbewerteten Funktionen werden anhand der Ergebnisse der Bewertungskommission des jeweiligen Unternehmens, der aktuellen Marktverhältnisse und der Beachtung betrieblicher Besonderheiten von [Konzern] Human Resources vorläufig eingruppiert.

Eine abschließende Eingruppierung sämtlicher Funktionen (veränderter sowie neuer) in Entgeltgruppen erfolgt ebenfalls anhand der Ergebnisse der Bewertungskommission des jeweiligen Unternehmens und der aktuellen Marktverhältnisse unter Berücksichtigung betrieblicher Besonderheiten durch die »Kleine Entgeltkommission«. (Näheres regelt die »BV Entgeltkommissionen«).

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040100/270/2007

Um die Anforderungen ermitteln zu können, die durch die verschiedenen Tätigkeiten gestellt werden, ist es erforderlich, die Arbeitsplätze oder -bereiche einheitlich und vollständig zu beschreiben. Auch unter dem Gender-Aspekt ist es wichtig, alle wertprägenden Aufgaben zu erfassen, um daraus die durch sie gestellten Anforderungen ermitteln zu können. In der folgenden Vereinbarung eines Dienstleistungsunternehmens wird darüber hinaus geregelt, dass die Tätigkeitsbeschreibungen (»Rollenprofile«) bei Veränderungen aktualisiert werden können.

»Für jede Funktion werden in Zusammenarbeit zwischen [Konzern] Human Resources und Fachbereich Rollenprofile erstellt. Diese beinhalten insbesondere relevante Kriterien in Bezug auf Verantwortungen, Tätigkeiten, Kompetenzen und notwendige Qualifikation der jeweiligen Funktion. Bereits erstellte Rollenprofile können im Laufe der Zeit aufgrund von Änderungen, Hinzukommen oder Wegfall von Kriterien aktualisiert werden. Für neu entstehende Funktionen werden neue Rollenprofile erstellt.

Jede veränderte oder neu entstandene Funktion wird anhand eines analytischen Verfahrens durch die Bewertungskommission (siehe Anhang »Regelwerk Bewertungskommission«) bewertet.

Um eine Funktionsänderung handelt es sich, wenn sich die Tätigkeiten so gravierend ändern, dass eine andere Wertigkeit der Funktion anzunehmen ist. Die Bewertung der veränderten Funktionen erfolgt im Rahmen der jährlichen Sitzung der Bewertungskommission.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040100/270/2007

Für die Ermittlung der Anforderungshöhe der Tätigkeiten stehen grundsätzlich zwei verschiedene Verfahren zur Verfügung: die summarische und die analytische Arbeitsbewertung. Bei der summarischen Arbeitsbewertung werden die Tätigkeiten pauschal anhand von wenigen Anforderungsmerkmalen einer Entgeltgruppe zugeordnet. Die analytische Arbeitsbewertung unterscheidet eine größere Anzahl von Anforderungsmerkmalen und bewertet jedes getrennt. Für jede Anforderungsart ergibt sich so eine Punktzahl, die am Ende zum Gesamtarbeitswert der Tätigkeit addiert wird. Summarische Verfahren gelten aufgrund ihrer größeren Subjektivität als diskriminierungsanfälliger, während analytische Verfahren bessere Voraussetzungen, wenn auch keine Garantie dafür bieten, Arbeit diskriminierungsfrei zu bewerten. Dies hängt mit der Auswahl, Definition und Gewichtung der Anforderungskriterien zusammen, wie in Kapitel 3.1.3 näher erläutert wird. An dieser Stelle seien die Verfahren lediglich beispielhaft dargestellt – zunächst ein typisches Beispiel für ein summarisches Arbeitsverfahren aus einem Dienstleistungsunternehmen. Die verwendeten Anforderungsmerkmale sind Fachkenntnisse und Berufserfahrung, die in unterschiedlichen Ausprägungen vorkommen.

»[...]

- Entgeltgruppe 1:
Tätigkeiten, die keine Anlernzeit erfordern oder Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern.
- Entgeltgruppe 2:
Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern, die über die in der Entgeltgruppe 1 erforderliche Anlernzeit hinausgeht, sowie Einarbeitung erfordern.
- Entgeltgruppe 3:
Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine Berufsausbildung vermittelt werden. Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch mehrjährige Tätigkeits- erfahrung in der Entgeltgruppe 2 erworben werden.
- Entgeltgruppe 4:
Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen.
- Entgeltgruppe 5:
Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Zusätzlich sind Spezialkenntnisse erforderlich, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden, sowie eine langjährige Berufser- fahrung.
- Entgeltgruppe 6:
Tätigkeiten, die eine Meister- bzw. Techniker Ausbildung oder ver- gleichbare Qualifikationen erfordern.
- Entgeltgruppe 7:
Tätigkeiten, die zusätzlich zu den Merkmalen der Entgeltgruppe 6 mehrjährige Berufserfahrung erfordern.
- Entgeltgruppe 8:
Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium erfordern.
- Entgeltgruppe 9:
Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium bzw. Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung erfor- dern.«

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 011100/59/2010

In manchen Unternehmen wird die Beschreibung der Anforderungen in den einzelnen Entgeltgruppen durch einen Katalog von Richtbeispielen ergänzt. Ein Richtbeispiel ist ein Arbeitsplatz, der die Anforderungen der entsprechenden Entgeltgruppe erfüllt. Auf diese Weise wird in nachfolgender Betriebsvereinbarung verfahren.

»Um eine Vergleichbarkeit der Funktionen im Unternehmen zu gewährleisten, werden 13 Vergütungsgruppen gebildet. Zu jeder Vergütungsgruppe sind Randbedingungen in Bezug auf Aufgaben und Verantwortlichkeiten definiert. Die Vergütungsgruppen und die ihnen zugeordneten Merkmale ergeben sich aus der Anlage 1a. In der Anlage 1b werden Richtbeispiele festgelegt und den Vergütungsgruppen zugeordnet. Übt ein Arbeitnehmer die in einem Richtbeispiel genannte Tätigkeit aus, ist er in die diesem Richtbeispiel zugeordnete Vergütungsgruppe eingruppiert.«

☛ ANONYM, 040100/282/2009

Bei einem Energiedienstleister wird ebenfalls nach einem summarischen Verfahren der Arbeitsbewertung eingruppiert. Doch es werden zusätzlich zu den sogenannten allgemeinen Merkmalen ab Vergütungsgruppe C weitere sechs Anforderungen definiert, die bei der Eingruppierung zu berücksichtigen sind, wodurch dieses Verfahren als Mischform von summarischer und analytischer Arbeitsbewertung bezeichnet werden kann.

»Die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine der Vergütungsgruppen erfolgt nach der auszuübenden Tätigkeit, und zwar nach Maßgabe der Beschreibung jeder Vergütungsgruppe in Anlage 1. Die Beschreibungen der Vergütungsgruppen umfassen neben den allgemeinen Merkmalen ab der Vergütungsgruppe C mit Anforderungsstufe anhand von sechs Kriterien definierte Anforderungen (Anlage 2), die zusätzlich zu den allgemeinen Merkmalen der jeweiligen Vergütungsgruppe zu erfüllen sind.

Die Beschreibungen der Vergütungsgruppen geben die Arbeitswertigkeit der betreffenden Vergütungsgruppe wieder. Für die Eingruppierung ist die überwiegend auszuübende Tätigkeit maßgebend.«

☛ ENERGIEDIENSTLEISTER, 040100/262/2006

In der folgenden betrieblichen Vereinbarung wird ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren beschrieben. Dabei spielen die Tätigkeitsbeschreibungen als Basis der Bewertung eine bedeutende Rolle.

»Die Eingruppierung einer jeden Tätigkeit bzw. ggf. die Umgruppierung im Falle einer Änderung der Tätigkeit richtet sich nach den Anforderungen der auszuübenden Tätigkeit, unabhängig von der Person, die die Tätigkeit ausübt. Maßgeblich sind die Anforderungen, die die Tätigkeit an Wissen und Können, soziale Fähigkeiten und Verantwortung stellt (siehe § 3).

Die Eingruppierung erfolgt auf Basis des Entgeltgruppenverzeichnisses (siehe § 8) unter Heranziehung der Tätigkeitsbeschreibungen gemäß Anlage 1 ›Tätigkeitsbeschreibungen und deren Anforderungen‹. Diese ist Bestandteil der GBV.

Die den Entgeltgruppen zugeordneten Tätigkeitsbeispiele sind in Anlage 1 in Form von Tätigkeitsbeschreibungen detailliert beschrieben und bewertet. Die Tätigkeitsbeschreibungen beinhalten die Kernaufgaben und das daraus abgeleitete Anforderungsniveau der Stelle und sind für eine Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe vorrangig zu berücksichtigen.

Die Anforderungskriterien gem. § 3 haben unterschiedliche Stufen. Diese sind in Anlage 2 ›Anforderungskriterien und Anforderungsstufen‹ definiert und in Anlage 3 ›Bewertungstabelle‹ den Tätigkeitsbeispielen zugeordnet. Die Anlagen sind Bestandteil dieser GBV.

Aus der Summe der Anforderungsstufen ergibt sich ein Gesamtpunktwert. Die Gesamtpunktwerte werden in § 8 den Entgeltgruppen zugeordnet.

Bei der Bewertung der Tätigkeit sind alle Aufgaben zu berücksichtigen, soweit sie für das Anforderungsniveau der Stelle bedeutsam sind (s. Anlage 2).

Sofern einzelne Aufgaben und Anforderungen einer Tätigkeitsbeschreibung nicht erfüllt sind, ist dies für die Eingruppierung in dieselbe Entgeltgruppe unschädlich, soweit sich aus der Gesamtbewertung der Tätigkeit ein Gesamtpunktwert ergibt, der eine Eingruppierung in die gleiche Entgeltgruppe rechtfertigt.

Ist kein Tätigkeitsbeispiel einschlägig, ist das Anforderungsniveau unter Berücksichtigung der Anlagen 1, 2 und 3 durch

die Betriebsparteien zu ermitteln. Basis hierfür ist eine Tätigkeitsbeschreibung der Stelle, die auch die Zeitanteile der jeweiligen Kernaufgaben ausweist.«

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010402/32/2012

Im Weiteren wurden die bei der Bewertung der Tätigkeiten ermittelten Gesamtpunktwerte zu Gruppen zusammengefasst und dann den Entgeltgruppen zugeordnet. Auch hier werden für jede Entgeltgruppe Tätigkeitsbeispiele angegeben, für die bereits eine Bewertung durchgeführt wurde und die deshalb wie angegeben einzugruppiert sind.

»Entgeltgruppe 2 (Gesamtpunktwerte 8–12)

Tätigkeitsbeispiele:

- 2.1 Tätigkeiten im Wirtschaftsbereich mit erweiterten Aufgaben
- 2.2 Tätigkeiten im Büro oder technischen Bereich

Entgeltgruppe 3 (Gesamtpunktwerte 13–15)

Tätigkeitsbeispiele:

- 3.1 Tätigkeiten als Fachkraft im Wirtschaftsbereich, wie z. B. Haustechnik, Koch/Köchin, Hotellerie und Gastronomie
- 3.2 Allgemeine Sekretariatsaufgaben oder telefonische bzw. elektronische Auskunftstätigkeiten oder technische Aufgaben und Unterstützungstätigkeiten im IKT-Bereich

Entgeltgruppe 4 (Gesamtpunktwerte 16–17)

Tätigkeitsbeispiele:

- 4.1 Stellvertretung für die verantwortliche Fachkraft im Verwaltungs- und/oder Wirtschaftsbereich
- 4.2 Erweiterte Sekretariatsaufgaben

Entgeltgruppe 5 (Gesamtpunktwerte 18–22)

Tätigkeitsbeispiele:

- 5.1 Sekretariatsaufgaben mit speziellen Anforderungen
- 5.2 Sachbearbeitung in der Finanzbuchhaltung
- 5.3 Sachbearbeitung im Personalwesen oder in der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung
- 5.4 Sachbearbeitung [...] oder IKT [...]

Entgeltgruppe 10 (Gesamtpunktwert 51)

- Leiter/in Grundsatz im Ressort 1
- Leiter/in Kommunikation und Marketing
- Leiter/in Finanzen
- Leiter/in Personal
- Leiter/in Controlling.«

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010402/32/2012

3.1.3 Kriterien der Arbeitsbewertung und Eingruppierung

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit bedeutet, »dass die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt wird«, so der EuGH (v. 1. 7. 1986 – Rs. C-237/85 »Rummler«, Rn. 13). Erforderlich sind demnach objektive, sachliche Differenzierungskriterien, die für die auszuübenden Tätigkeiten von Bedeutung sein müssen. Dies können z. B. fachliche Kenntnisse oder Verantwortung sein. Mitunter enthalten Entgeltsysteme keine oder nur zum Teil objektive Kriterien. Problematisch ist es auch, wenn anstelle objektiv-sachlicher Kriterien bereits wertende Begriffe eingeführt werden, z. B. »hochwertige Tätigkeiten«, ohne konkrete Kriterien dafür anzugeben, was diese Tätigkeiten hochwertig macht. Für eine geschlechtergerechte Grundentgeltdifferenzierung ist es erforderlich, die Tätigkeiten durchgängig nach objektiven Anforderungskriterien zu differenzieren, denn: Dadurch wird ermöglicht, inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten in ihrem Anforderungsniveau miteinander zu vergleichen und ihre Gleichwertigkeit festzustellen. Es ist deshalb zu fragen:

Frage 3: Enthält das Bewertungssystem objektive Kriterien zur Ermittlung der Anforderungen und Belastungen?

Zwei der in Kapitel 3.1.2 zitierten Vereinbarungen benennen Tätigkeits- oder Berufsbezeichnungen (z. B. Schreibkraft) oder führen einzelne Aufgaben auf (z. B. Schreiben nach Diktat). Tätigkeitsbezeichnungen können als allgemeine Beschreibungen keine Auskunft über das tatsächliche Anforderungsniveau der Tätigkeiten geben. Sie sind insoweit keine objektiven Kriterien zur Ermittlung der Anforderungen und Belastungen. In einer Vereinbarung eines Verlags- und Druckhauses für

Redakteure und Redakteurinnen werden zwar vereinzelt und unsystematisch Anforderungsmerkmale aufgeführt (wie z. B. Verantwortung). Maßgeblich für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe bleiben aber die Tätigkeitsbezeichnungen und Aufgaben. Als Beispiel werden die Regelungen für die Vergütungsgruppe R3 angeführt.

»R3: Redakteure mit besonderer Stellung

Redakteure mit besonderer Stellung sind die abschließend aufgeführten Redakteursgruppen der [Firma]:

- Redakteure, die überwiegend Reportagen verfassen, dabei nicht thematisch auf einen bestimmten Bereich festgelegt sind und in erheblichem Maße eigenverantwortlich tätig sind (Reporter)
- Redakteure, die an Produktionstagen die Gesamtverantwortung für die Einhaltung von Workflows und Zeitplänen bei der Produktion von Printprodukten wahrnehmen und hierbei auch fachliche Weisungsbefugnis gegenüber Redakteuren aller Vergütungsgruppen haben (Redakteur beim [Chef vom Dienst]). Soweit [der Redakteur] nicht für die Einhaltung des Verhältnisses von Anzeigenraum und Raum für unabhängige redaktionelle Berichterstattung (Anzeigen/Redaktionsrelation) verantwortlich ist, ist er kein Redakteur der Vergütungsgruppe R3, sondern der Vergütungsgruppe R2.
- Redakteure, die im Rahmen der tagesaktuellen Gestaltung von Online-Medien die Gesamtverantwortung für die redaktionsinterne Verteilung der Aufgaben haben und hierbei auch gegenüber anderen Redakteuren fachlich weisungsbefugt sind (Onliner vom Dienst, nicht jedoch Blattmacher Online)
- Redakteure, die kraft individueller Vereinbarung den Status eines ›leitenden Redakteurs‹, des ›Chefökonomens‹ oder des ›Chefkolumnisten‹ haben
- Korrespondenten
- Redaktionsleitung [...]
- Redaktionsleitung [...]
- Geschäftsführender Redakteur im Team Beilagen
- Stellvertreter eines Mitarbeiters der Vergütungsgruppe R4.«

• VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 010402/30/2009

In einer Vereinbarung aus der chemischen Industrie wird klargestellt, dass eine längere Betriebszugehörigkeit kein Grund für eine Höhergruppierung ist, Berufserfahrung jedoch schon. Damit wird gleichstellungsrechtlichen Anforderungen entsprochen, da nur die Berufserfahrung ein Kriterium darstellt, das für die auszuübende Tätigkeit von Bedeutung ist. Zu hinterfragen ist jedoch die Regelung, wonach auch die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten bei der Eingruppierung zu berücksichtigen ist, wenn sie sich objektiv messen lässt. Dieses Kriterium erscheint zwar auf den ersten Blick positiv, jedoch darf sich die Eingruppierung nicht auf eine vermutete Leistung stützen, sondern sie muss erbracht und konkret ermittelt werden (EuGH v. 26. 6. 2001 – Rs. C-381/99 »Brunnhöfer«, Rn. 76). Außerdem muss sie als gesonderter Entgeltbestandteil ausgewiesen werden (EuGH v. 17. 5. 1990 – Rs. C-262/88 »Barber«, Rn. 34 und 35). Die Regelung lautet wie folgt.

»[...] 2.3 Die Betriebszugehörigkeit im Gegensatz zur Berufserfahrung ist keine Anspruchsgrundlage für die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe.

2.4 Bei der Eingruppierung sind außerdem die Leistungsbereitschaft und/oder die fachliche/persönliche Weiterentwicklung des Mitarbeiters zu berücksichtigen, wenn diese an objektiven Kriterien messbar ist.«

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 040600/9/2011

Die genannten »objektiven Kriterien« spielen jedoch in den oberen Entgeltgruppen keine Rolle mehr. Hier wird lediglich auf Basis der Funktionsbezeichnung umgruppiert.

»In die Entgeltgruppen E9 bis E13 wird ausschließlich aufgrund der Funktion umgruppiert. Die vorgenannten objektiv messbaren Kriterien finden bei der Eingruppierung in diese Entgeltgruppen keine Anwendung.«

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 040600/9/2011

Welche objektiven Kriterien für eine Höhergruppierung gegeben sein müssen, wird für jede Entgeltgruppe aufgelistet. Hier die Auswahl von Kriterien für die Entgeltgruppe 8 im Bereich der Produktion, von denen drei erfüllt sein müssen.

»Im Folgenden sind die objektiv messbaren Kriterien entsprechend Ziffer 2.4 aufgelistet, aufgrund derer eine Umgruppierung in der Produktion bis einschließlich der Entgeltgruppe E8 erfolgen kann. Im Einzelfall müssen mindestens drei dieser Kriterien additiv erfüllt sein.

- Mitarbeiter, der verantwortlich ist für das Anlernen neuer Mitarbeiter, von Kollegen oder Auszubildenden
- Sicherheitsbeauftragte, die regelmäßig an Sicherheitsbeauftragtensitzungen teilnehmen, BKIs (Bildgestützte Kurzinformation), Kurzgespräche und Kurzaudits durchführen
- Nachweisliche Bereitschaft, zwischen den Schichten zu wechseln
- Nachweisliche Bereitschaft, zwischen den Betrieben zu wechseln
- Mitglied der Werkfeuerwehr
- Brandschutzhelfer
- Fehlererkennung und -behebung/-beseitigung unter Einhaltung der Regeln
- Arbeitsplätze in Anlagen, die den erweiterten Pflichten der StörfallVO unterliegen (besonders hohe Eigenverantwortung)
- KVP-Moderatoren
- Ersthelfer
- gute Englischkenntnisse.«

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 040600/9/2011

Im kaufmännischen Bereich sind die Anzahl der objektiven Kriterien und damit die Chancen für eine Höhergruppierung geringer, wie das folgende Beispiel für die Entgeltgruppe 8 zeigt. Für die Entgeltgleichheit problematisch wird diese Regelung dann, wenn hierdurch überwiegend Frauen nachteilig betroffen sind. Die im Vergleich zum Produktionsbereich weggefallenen Kriterien wurden nämlich nicht durch solche ersetzt, die für den kaufmännischen Bereich typisch sein könnten und die eine Höhergruppierung ebenfalls rechtfertigen würden. Wären in diesem Unternehmen Frauen überwiegend im kaufmännischen Bereich beschäftigt, könnte deshalb eine Benachteiligung vorliegen.

»Im Folgenden sind die objektiv messbaren Kriterien entsprechend Ziffer 2.4 aufgelistet, aufgrund derer eine Umgruppierung in den kaufmännischen Bereichen bis einschließlich der Entgeltgruppe E8

erfolgen kann. Im Einzelfall müssen mindestens drei dieser Kriterien additiv erfüllt sein.

- KVP-Moderatoren
- Sicherheitsbeauftragte, die regelmäßig an Sicherheitsbeauftragtensitzungen teilnehmen, BKIs (Bildgestützte Kurzinformation), Kurzgespräche und Kurzaudits durchführen
- Mitarbeiter, der verantwortlich ist für das Anlernen neuer Mitarbeiter, von Kollegen oder Auszubildenden
- Referenten in der Lernwerkstatt
- Ersthelfer
- Mitglied der Werkfeuerwehr
- gute Englischkenntnisse.«

☛ CHEMISCHE INDUSTRIE, 040600/9/2011

In den weiteren betrieblichen Vereinbarungen werden Kriterien genannt, die objektive Anforderungen der Tätigkeiten beschreiben, z. B. Fachkenntnisse (erforderlicher Ausbildungsabschluss oder spezifische Kenntnisse) und Berufserfahrung, aber auch planerische und organisatorische Anforderungen sowie Anforderungen durch Leitungstätigkeiten. Der EuGH stellt hierzu den Grundsatz auf, »dass die tatsächlich verrichtete Arbeit ihrem Wesen nach entlohnt werden muss« (EuGH v. 1. 7. 1986 – Rs. C-237/85 »Rummler«, Rn. 23). Es ist deshalb zu prüfen »ob das System der beruflichen Einstufung in seiner Gesamtheit eine gerechte Berücksichtigung aller Kriterien ermöglicht« (Rn. 16). Insbesondere sind dabei auch solche Kriterien zu berücksichtigen, »hinsichtlich deren die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können« (Rn. 15). Bezüglich der Auswahl der Differenzierungskriterien ist demnach zu klären: Sind bei der Bewertung von Arbeit alle Anforderungen und Belastungen, die für die Tätigkeiten von Männern und Frauen in einem Unternehmen von Bedeutung sind, erfasst? Ermöglichen sie somit eine angemessene Differenzierung der Wertigkeit von Tätigkeiten? Die nächste Frage lautet demzufolge:

Frage 4: Ist gewährleistet, dass die Kriterien zur Bewertung der Tätigkeiten die charakteristischen Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten von männlichen und weiblichen Beschäftigten abbilden?

Wenn nur zwei Anforderungskriterien – Qualifikation und Berufserfahrung – herangezogen werden, wie in der folgenden betrieblichen Vereinbarung, ist zu bezweifeln, dass damit alle charakteristischen Anforderungen der Arbeitsplätze von Frauen und Männern erfasst und bewertet werden. Darüber hinaus dient in den ersten beiden Entgeltgruppen die Tätigkeitsbezeichnung als Kriterium für die Eingruppierung.

EG	Entgelt €	Kurzbeschreibung
1	8,30	Helfer
2	9,30	Fachhelfer
3	10,00	2-jährige Ausbildung
4	12,50	2 J. Ausbildung + Erfahrung
5	14,00	3,5-jährige Ausbildung
6	14,70	3,5 J. Ausbildung + Berufserfahrung
7	15,20	Facharb. mit langjähriger Erfahrung
8	17,00	Meister
9	19,70	Fachhochschulstudium

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040100/302/2009

In folgender Vereinbarung für ein Verlags- und Druckhaus haben Qualifikation (Fachkenntnisse) und Berufserfahrung ebenfalls eine große Bedeutung für die Eingruppierung. Als weitere Kriterien kommen hier die Anforderungsmerkmale »Verantwortung/Weisungsgebundenheit« und »Fähigkeit zur Disposition und Organisation von Arbeitsabläufen« sowie »Anforderungen durch Leitungsfunktion« hinzu. Die Anforderungsmerkmale werden durch Beispiele von Tätigkeiten ergänzt, auf die die genannten Anforderungsmerkmale zutreffen (Richtbeispiele). Dennoch dürften insbesondere psychosoziale Anforderungen der Tätigkeiten nicht ausreichend erfasst sein. In diesem wie in dem vorherigen Beispiel wurden summarische Verfahren der Arbeitsbewertung gewählt, in denen verfahrensbedingt nur wenige Kriterien berücksichtigt werden können.

Gruppe	Verantwortung/ Weisungs- gebundenheit	Definition/ Voraussetzung	Richtbeispiele
Auszu- bildende		Auszubildende	
V1	Auf Anweisung	Tätigkeiten ohne Ein- arbeitungsaufwand, die keine Berufsaus- bildung voraussetzen und auf Anweisung ausgeübt werden können.	– Bote
V2	Auf Anweisung	Tätigkeiten mit Ein- arbeitungsaufwand, die keine Berufsaus- bildung voraussetzen und auf Anweisung ausgeübt werden können.	– Bürohilfe
[...]	[...]	[...]	[...]
V4	Im Rahmen all- gemeiner Vorga- ben weitgehend selbstständig	Tätigkeiten, die qua- lifizierte Fachkennt- nisse erfordern, die entweder durch eine einschlägige Berufs- ausbildung, durch ein abgeschlossenes Studium oder durch spezifische Berufs- erfahrung erworben werden.	– Anzeigendisposition – Online-Producing, so- weit nicht überwiegend Tätigkeiten ausgeübt werden, die denen von Online-Redakteuren entsprechen – Grafiker in Marketing oder Herstellung – Hersteller – Management-Trainee – Honorar- und Spesen- buchhaltung – Mitarbeiter IT [...].
V5	Im Rahmen all- gemeiner Vorga- ben weitgehend selbstständig, mit nicht uner- heblicher Eigen- verantwortung für Umsatz und/	Tätigkeiten, die qua- lifizierte Fachkennt- nisse erfordern, die entweder durch eine einschlägige Berufs- ausbildung, durch ein abgeschlossenes Studium oder durch	– Sales Manager – Key-Account-Manager – Marketing Manager – Junior Manager Business Cooperations

Gruppe	Verantwortung/ Weisungs- gebundenheit	Definition/ Voraussetzung	Richtbeispiele
	oder Vermarktung mit Kundenkontakt im B2B-Bereich.	spezifische Berufserfahrung erworben werden.	
[...]	[...]	[...]	[...]
V7	Weitgehend eigenständig mit Entscheidungsbefugnissen und zumindest begrenzter Verantwortung für Personal und/oder Budget und/oder Konzepte und/oder Projekte.	Tätigkeiten, die komplexe Fachkenntnisse erfordern, die in der Regel durch eine Hochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation erworben werden, und in hohem Maße die Fähigkeit zur Disposition und Organisation von Arbeitsabläufen erfordern oder eine Leitungsfunktion gegenüber Mitarbeitern der Gruppe 6 umfassen.	– Teamleiter – Bereichsleiter.

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 010402/29/2009

Anforderungen durch Leitungsfunktionen an Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 5 werden nicht durch eine höhere Eingruppierung, sondern durch einen Zuschlag für fachliche oder fachliche und disziplinarische Leitung entgolten.

»[...] a) Zuschlag für fachliche Leitung

Übt ein Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 1 bis 5 mindestens einem anderen Mitarbeiter, der dem Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung unterfällt, gegenüber formal eine fachliche Leitung aus – bei den [...]Medien kommt diese Funktion im Verlagsbereich in der Regel durch die Funktionsbezeichnung »Koordinator« zum Ausdruck –, so erhöht sich das Gehalt des Mitarbeiters um 5 Prozentpunkte.

b) Zuschlag für fachliche und disziplinarische Leitung

Ist ein Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 1 bis 5 formal Vorgesetzter mindestens eines anderen Mitarbeiters, der dem Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung unterfällt, und übt der Vorgesetzte damit die fachliche und disziplinarische Leitung aus, so erhöht sich das Gehalt des Mitarbeiters um 10 Prozentpunkte.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 010402/29/2009

In einem Unternehmen, das Energiedienstleistungen erbringt, werden in jeder Vergütungsgruppe eine Grundvergütung und eine Anforderungsstufe unterschieden. Die Eingruppierung erfolgt zunächst nach der erforderlichen Qualifikation und darüber hinaus anhand von weiteren Anforderungen. Die Anforderungsstufe wird dann erreicht, wenn eine bestimmte Anzahl der genannten Anforderungen erfüllt wird. Durch diese Mischung aus summarischer und analytischer Arbeitsbewertung kann eine größere Zahl von charakteristischen Anforderungen in die Bewertung eingehen, so dass »das Wesen der Arbeit« angemessener erfasst und entlohnt werden kann.

Im folgenden Beispiel für die Vergütungsgruppe D müssen vier von sechs Anforderungen erfüllt sein, um die Anforderungsstufe D 1 zu erreichen. In den Vergütungsgruppen A und B wird die Anforderungsstufe nicht anhand von zusätzlichen Anforderungen definiert. In Vergütungsgruppe C sind es nur drei Anforderungen, die betrachtet werden.

»Vergütungsgruppe D

D:

Tätigkeiten, die Fähigkeiten und Kenntnisse erfordern, wie sie i. d. R. durch eine mindestens dreijährige fachspezifische Berufsausbildung erworben werden.

Anforderungen:

- Zulassungen, Berechtigungen, fachliche Fähigkeiten, Spezialkenntnisse mindestens in der Ausprägungsstufe 1
- Personalaufsicht und -führung mindestens in der Ausprägungsstufe 1
- Selbstständigkeit mindestens in der Ausprägungsstufe 2
- Koordinierung mindestens in der Ausprägungsstufe 1

- Kooperation mindestens in der Ausprägungsstufe 1
 - Komplexität mindestens in der Ausprägungsstufe 1
- Es genügt, wenn zwei der genannten Anforderungen erfüllt sind.

D I:

Tätigkeiten, deren Anforderungen über die Anforderungen der Vergütungsgruppe D hinausgehen, ohne dass die Anforderungen der Vergütungsgruppe E erreicht werden.

Es genügt, wenn vier der genannten Anforderungen erfüllt sind.«

☛ ENERGIEDIENSTLEISTER, 040100/262/2006

Insgesamt elf Anforderungen aus den Bereichen Wissen und Können, soziale Fähigkeiten und Verantwortung werden in dem analytischen Arbeitsbewertungsverfahren einer Organisation der Branche Verbände und Gewerkschaften zur Arbeitsbewertung herangezogen. Damit bietet es gute Voraussetzungen, alle Anforderungen der Tätigkeiten angemessen zu berücksichtigen.

»Die Tätigkeiten werden durchgängig nach folgenden Anforderungskriterien bewertet:

Anforderungen an Wissen und Können

- Fachkenntnisse und Fertigkeiten
- Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis
- Methodisches Können
- Informationstechnische Kenntnisse

Anforderungen an soziale Fähigkeiten

- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Kritik- und Konfliktfähigkeit

Anforderungen an Verantwortung

- Fachliche Verantwortung
- Politische, strategische Verantwortung
- Personalverantwortung
- Verantwortung für Finanzen

Die Anforderungskriterien sind in der Anlage 2 definiert und systematisiert.«

☛ VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010402/32/2012

Die für die Arbeitsbewertung ausgewählten Anforderungsmerkmale müssen außerdem den folgenden Anforderungen genügen:

- a) Die Anforderungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden. Zum Beispiel darf »Verantwortung« nicht nur als Führungsverantwortung oder Belastung nur als »dynamische Muskelbelastung« ausgelegt werden, wenn zugleich auch andere Arten von Verantwortung, z. B. für Menschen, oder psychische Belastungen für frauendominierte Tätigkeiten typisch sind.
- b) Auch die Anforderungsstufen bedürfen einer diskriminierungsfreien Definition. Vage Begriffe wie »niedrig« und »hoch« genügen dieser Anforderung nicht. Vielmehr müssen die Stufen so präzise wie möglich beschrieben werden, damit klar ist, wann z. B. fachliche Anforderungen oder Verantwortung hoch und wann sie niedrig einzustufen ist. Nur so kann eine einheitliche Bewertung gewährleistet werden. In der Praxis sind die Anforderungsstufen oftmals nicht präzise formuliert, so dass sie Interpretationsspielräume bei der Bewertung eröffnen, die zu Ungunsten eines Geschlechts wirken können. Beispiele: »schwierige Tätigkeit«, »besondere Bedeutung der Tätigkeit«, »besondere Belastungen unterschiedlicher Art«. Beide Anforderungen werden in folgender Frage thematisiert.

Frage 5: Sind die Kriterien und ihre Stufenausprägungen umfassend, eindeutig und präzise umschrieben, so dass verschiedene Personen zu den gleichen Bewertungsergebnissen kommen können?

Zu a) ist festzuhalten, dass Anforderungen an das Wissen und Können, die in den meisten Vereinbarungen zur Bewertung herangezogen werden, ausschließlich als erforderlicher Ausbildungsabschluss definiert werden. Dass dieser Bereich auch andere Aspekte beinhaltet, macht die eben zitierte Vereinbarung aus der Branche Verbände und Gewerkschaften deutlich, die den Bereich »Wissen und Können« in vier Anforderungen untergliedert: Fachkenntnisse und Fertigkeiten, vorausgesetzte Erfahrung in der Praxis, methodisches Können, informationstechnische Kenntnisse (vgl. Verbände und Gewerkschaften, 010402/32/2012).

Der Bereich Verantwortung wird in derselben Vereinbarung ebenfalls in vier Anforderungen unterteilt: fachliche, politische/strategische, Personal- und Finanzverantwortung. Es wäre nicht ausreichend – wie in

der dargestellten Vereinbarung aus dem Verlags- und Druckgewerbe (010402/29/2009) zu sehen –, Verantwortung überwiegend als Selbständigkeit in der Arbeitsausführung zu definieren und Aspekte wie Umsatz- oder Personalverantwortung erst in den oberen Entgeltgruppen zu betrachten.

Hinsichtlich b) sei auf vage Begriffe bei der Beschreibung der Entgeltstufen in dem oben bereits dargestellten summarischen Verfahren des Druck- und Verlagshauses hingewiesen. Hier ist für die Eingruppierung zwischen »weitgehend selbständig«, »im Rahmen allgemeiner Vorgaben weitgehend selbständig« und »weitgehend eigenständig« zu unterscheiden, was bei verschiedenen Personen zu unterschiedlichen Ergebnissen führen dürfte.

Doch es lassen sich auch positive Beispiele für eindeutigere und präzisere Definitionen der Anforderungsstufen finden. So wird in der betrieblichen Vereinbarung des Energiedienstleisters (040100/262/2006) ausführlich definiert, wie die einzelnen Anforderungen zu verstehen sind und wann welche Ausprägungsstufe zutrifft. Als Beispiel werden die Definitionen der Anforderungen »Selbständigkeit«, »Koordination« und »Kooperation« angeführt.

»Selbständigkeit

Hier sind die Anforderungen bezüglich des eigenverantwortlichen Arbeitens innerhalb der vorliegenden Tätigkeit zu bewerten. Diese Anforderung, die auf jede Tätigkeit zutrifft (Mussanforderung), wird in 6 verschiedenen Ausprägungen unterschieden:

1. Vorgaben im Einzelnen festgelegt: Zur Verrichtung der übertragenen Aufgaben werden die Arbeitsschritte detailliert festgelegt.
2. Vorgaben werden weitgehend festgelegt: Zur Verrichtung der übertragenen Aufgaben werden alle Arbeitsschritte grob beschrieben.
3. Vorgaben werden teilweise festgelegt: Zur Verrichtung der übertragenen Aufgaben werden nur die wesentlichen Arbeitsschritte grob beschrieben.
4. Allgemeine Vorgaben: Zur Verrichtung der übertragenen Aufgaben sind allgemeine Vorschriften wie Arbeitsanweisungen, Bedienungsanleitungen, Richtlinien zu beachten.
5. Allgemeine Vorgaben und teilweise selbstständige Entscheidungen: Neben der Beachtung von allgemeinen Vorschriften sind zur

Verrichtung der übertragenen Aufgaben auch selbstständige Entscheidungen erforderlich.

6. Ohne Vorgaben weitgehend selbstständig: Zur Verrichtung der übertragenen Aufgaben sind überwiegend selbstständige Entscheidungen erforderlich, allgemeine Vorgaben sind bei der Entscheidungsfindung im erforderlichen Umfang zu berücksichtigen.

Koordination

Hier sind die Anforderungen bezüglich der Koordination des Einsatzes und der Beschaffung von Material, Werkzeugen und Hilfsmitteln innerhalb der vorliegenden Tätigkeit zu bewerten. Trifft diese Anforderung auf eine Tätigkeit zu, so werden 3 verschiedene Ausprägungen unterschieden:

- Gering: Es ist in unregelmäßigen Abständen erforderlich, den Einsatz und die Beschaffung von Material, Werkzeugen und Hilfsmitteln zu koordinieren.
- Regelmäßig: Es ist regelmäßig erforderlich, den Einsatz und die Beschaffung von Material, Werkzeugen und Hilfsmitteln zu koordinieren.
- Ständig: Die Koordination des Einsatzes und der Beschaffung von Material, Werkzeug und Hilfsmitteln ist fester Bestandteil der Tätigkeit.

Kooperation

Hier sind die Anforderungen bezüglich der Kooperation mit anderen Personen wie Mitarbeitern, Führungskräften, Fremdfirmen und/oder Kunden innerhalb der vorliegenden Tätigkeit zu bewerten. Trifft diese Anforderung auf eine Tätigkeit zu, so werden 3 verschiedene Ausprägungen unterschieden:

- Gering: Es ist in unregelmäßigen Abständen erforderlich, sich mit anderen Personen abzustimmen und zu kooperieren.
- Regelmäßig: Es ist regelmäßig erforderlich, sich mit anderen Personen abzustimmen und zu kooperieren.
- Ständig: Es ist fester Bestandteil der Tätigkeit, sich mit anderen Personen abzustimmen und zu kooperieren.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER 040100/262/2006

Auch in der betrieblichen Vereinbarung aus dem Bereich Verbände und Gewerkschaften werden die einzelnen Anforderungsmerkmale und ihre Ausprägungsstufen umfassend definiert. Als Beispiel dienen die Anforderungsmerkmale »Methodisches Können« und »Kommunikationsfähigkeit«.

»Methodisches Können

Es kommt hierbei auf die Anwendung der methodischen Kenntnisse in der Praxis an.

Definition: Zusätzlich zu den Fachkenntnissen erforderliche Anwendung von Methoden und Techniken, die zur erfolgreichen und effizienten Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind. Dazu gehören Methoden und Techniken in folgenden Kategorien:

- Planen und Organisieren der eigenen Arbeit und ggf. des Arbeitseinsatzes anderer (Prioritätensetzung), Zeitmanagement, Fristenmanagement
- Planung und Steuerung von Prozessen über den eigenen Aufgabenbereich hinaus, z. B. in Projekten, Arbeitskreisen (Kooperation ist nicht gemeint, s. soziale Fähigkeiten)
- Diskussions- und Verhandlungsführung, Moderation, Rhetorik (Kommunikationsfähigkeit als psychosoziale Kompetenz ist nicht gemeint, s. soziale Fähigkeiten)
- Didaktik, Wissensvermittlung
- Personalführung

Operationalisierung: Tiefe und Breite der erforderlichen methodischen Fähigkeiten

Stufen	Definition der Stufen
1	Grundlegende methodische Fähigkeiten, bezogen auf die Planung, Organisation und Koordination der Arbeit
2	Gute methodische Fähigkeiten, bezogen auf mindestens eine weitere Kategorie als die Planung, Organisation und Koordination der Arbeit
3	Ausgeprägte methodische Fähigkeiten, bezogen auf mindestens zwei weitere Kategorien als die Planung, Organisation und Koordination der Arbeit

»Kommunikationsfähigkeit

Definition: Es geht um den direkten Kontakt mit anderen Personen. Der Erfolg vieler Tätigkeiten hängt davon ab, wie mit Mitgliedern, Funktionär/innen, anderen außen stehenden Personen (z. B. Journalist/innen, Arbeitgeber/innen), aber auch intern kommuniziert wird. Dies betrifft zum einen

- die Form: Freundlichkeit, auch in Stresssituationen oder bei Beschwerden,
- die Inhalte: Sie können einfach sein und keine großen Denkanforderungen stellen oder sie können anspruchsvoll sein, dann müssen sie durchdacht oder besonders durchdacht sein. Unter Umständen sind die Aussagen nicht revidierbar (z. B. beim Arbeitsgericht, bei TV-Auftritten) und folgenreich, z. B. für das Image [der Organisation],
- die adressatengerechte Vermittlung: die Voraussetzungen der Kommunikationspartner/innen sind angemessen zu berücksichtigen (z. B. fremdsprachige Personen, Bildungsstand) oder die Vermittlung muss den Anlässen gerecht werden.

Operationalisierung: Schwierigkeit der zu kommunizierenden Inhalte und adressatengerechte Vermittlung als Fähigkeit, sich auf die Kommunikationspartner/innen einzustellen und interessenbezogen zu argumentieren.

Stufen	Definition der Stufen
1	Weitergeben von Informationen und Freundlichkeit auch in Stresssituationen
2	Einfühlungsvermögen in Kommunikationspartner, Vermittlung einfacher fachlicher Inhalte, die sich auf die Beantwortung routinemäßiger Einzelfragen beschränken
3	Vermittlung fachlicher Inhalte, die über die Beantwortung routinemäßiger Einzelfragen hinausgehen (z. B. technische Beratung, technische Schulungen)
4	Vermittlung schwieriger fachlicher Inhalte, deren Formulierung durchdacht und adressatengerecht sein muss (z. B. Tarifauskünfte, rechtliche Auskünfte, die eine Tarif- bzw. Rechtsanwendung, aber keine vertiefte Kenntnis rechtlicher Zusammenhänge erfordern), Vielzahl unterschiedlicher Kommunikationspartner/innen

Stufen	Definition der Stufen
5	Vermittlung besonders schwieriger fachlicher Inhalte, deren Formulierung besonders durchdacht und adressatengerecht sein muss, da die Aussagen folgenreich sein können oder das Gegenüber überzeugen sollen, z. B. Tarifverhandlungen, Prozessvertretung etc.
6	Vermittlung besonders schwieriger fachlicher Inhalte, deren Formulierung sehr genau und präzise und adressatengerecht sein muss, da die Aussagen weitreichende Folgen für die Organisation haben können, z. B. politische Stellungnahmen für [die Organisation] etc.

 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010402/32/2012

Bei der Auswahl der Anforderungskriterien muss darauf geachtet werden, dass die Kriterien nicht ähnliche Sachverhalte erfassen, wie z. B. Verantwortung und Selbständigkeit (bzw. »Weisungsgebundenheit«). Wenn ein und derselbe Sachverhalt unter verschiedenen Bezeichnungen in die Bewertung eingeht, wird er doppelt bewertet und erhält gegenüber anderen Kriterien ein unangemessen hohes Gewicht. Begünstigt werden dadurch bestimmte Beschäftigtengruppen, bei denen dieses Kriterium große Bedeutung hat. Bei den gerade genannten Beispielkriterien sind dies Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen, die meist überwiegend männlich besetzt sind. Zu fragen ist demnach:

Frage 6: Ist gewährleistet, dass die Kriterien überschneidungsfrei sind?

Die Merkmale, die bei dem Energiedienstleister (040100/262/2006) zur Eingruppierung verwendet werden, scheinen im Wesentlichen überschneidungsfrei zu sein, mit Ausnahme der Anforderungsart »Komplexität«. Diese dürfte umso mehr gegeben sein, je höher die Anforderungen an die fachliche Qualifikation sind. Auch die Bewertungskriterien des analytischen Systems aus der Vereinbarung Verbände und Gewerkschaften (010402/32/2012) können überwiegend als überschneidungsfrei angesehen werden. Hier ist es die Anforderungsart »Fachliche Verantwortung«, die möglicherweise mit den Anforderungen an »Fachkenntnisse und Fertigkeiten« ansteigt und somit Ähnliches misst. Eine endgültige Beurteilung der Überschneidungsfreiheit der Anforderungsmerkmale kann nach Probewertungen vorgenommen werden.

Für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung genügt es nicht, dass objektive und ausreichende Kriterien vorhanden sind. Die Kriterien

müssen auch einen adäquaten Platz im Gesamtsystem der Bewertung finden. Eine diskriminierende Anwendung könnte vorliegen, wenn Kriterien, die auf Tätigkeiten von Frauen zutreffen, unverhältnismäßig gering gewichtet sind. Damit stellt sich die Frage:

Frage 7: Ist gewährleistet, dass die Kriterien einen angemessenen Platz im Bewertungssystem erhalten? Das heißt: Sind Sie angemessen gewichtet?

Inwieweit die Kriterien angemessen gewichtet sind, lässt sich nur feststellen, wenn die Gewichtung transparent gemacht ist. Bei den untersuchten summarischen Verfahren ist dies generell nicht der Fall. Bei dem analytischen Verfahren in der Vereinbarung Verbände und Gewerkschaften (010402/32/2012) wird eine Gewichtung der Anforderungsarten dadurch vorgenommen, dass jeweils unterschiedliche Höchstpunktzahlen erreicht werden können (innere Gewichtung), wie die folgende Übersicht zeigt. Der Bereich »Verantwortung« ist mit 21 maximal erreichbaren Punkten am höchsten gewichtet, der Bereich »soziale Fähigkeiten« mit 14 Punkten deutlich niedriger. Würden diese Anforderungen überwiegend an frauendominierten Arbeitsplätzen existieren, so könnte eine Unterbewertung ihrer Arbeit vorliegen. Dies müsste in der betreffenden Organisation geprüft werden.

Bereich	Anforderungsart	Maximal erreichbare Punktzahl
Anforderungen an Wissen und Können	Fachkenntnisse und Fertigkeiten	8
	Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis	2
	Methodisches Können	3
	Informationstechnische Kenntnisse	4
	Summe	17
Anforderungen an soziale Fähigkeiten	Kommunikationsfähigkeit	6
	Kooperationsfähigkeit	4

Bereich	Anforderungsart	Maximal erreichbare Punktzahl
	Kritik- und Konfliktfähigkeit	4
	Summe	14
Anforderungen an Verantwortung	Fachliche Verantwortung	8
	Politische und strategische Verantwortung	5
	Personalverantwortung	4
	Verantwortung für Finanzen	4
	Summe	21

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010402/32/2012
(EIGENE ZUSAMMENSTELLUNG)

Nach Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG müssen die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach denselben Kriterien bewertet werden: »Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.« Daher ist es beispielsweise nicht zulässig, wenn bei der Bewertung der Tätigkeit eines Hausmeisters in einem Altenpflegeheim körperliche Belastungen bewertet und bezahlt werden, nicht aber bei der Tätigkeit der Altenpflege, wenn auch diese Tätigkeit durch körperliche Belastungen geprägt ist.

Kritisch zu betrachten ist auch das sogenannte Aneinanderbinden von Kriterien. Würde z. B. Verantwortung nur dann bewertet werden, wenn eine höhere Stufe von Fachkenntnissen erfüllt ist, würde Verantwortung bei bestimmten Tätigkeiten mit einem niedrigeren Grad von Fachkenntnissen nicht bewertet und bezahlt werden. Daher kann das Aneinanderbinden von Kriterien diskriminierend wirken, wenn, in diesem Fall, insbesondere frauendominierte Tätigkeiten mit geringeren Anforderungen an Fachkenntnisse eine hohe Verantwortung erfordern. Denn es müssten beide Kriterien erfüllt sein, um die Eingruppierung positiv zu beeinflussen. Die letzte Frage dieses Kapitels lautet daher:

Frage 8: Ist gewährleistet, dass die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach denselben Kriterien bewertet werden?

In der betrieblichen Vereinbarung aus dem Verlags- und Druckgewerbe (010402/29/2009) wird die Anforderungsart »Verantwortung« erst ab der Entgeltgruppe V5 betrachtet. Verantwortung an Arbeitsplätzen, die unterhalb eingruppiert sind, wird danach nicht berücksichtigt. Wenn an diesen Arbeitsplätzen überwiegend Frauen eingesetzt sind, können sie dadurch benachteiligt werden. Ähnliches gilt für die Vereinbarung des Energiedienstleisters (040100/262/2006): Hier wird erst ab Entgeltgruppe D vorgeschrieben festzustellen, in welchem Umfang die genannten sechs Anforderungen vorliegen. An den Arbeitsplätzen der Entgeltgruppen A bis C werden sie nicht bzw. nur drei der Anforderungen berücksichtigt.

In dem Arbeitsbewertungsverfahren der Vereinbarung Verbände und Gewerkschaften (010402/32/2012) werden systematisch alle Arbeitsplätze hinsichtlich jeder Anforderung eingestuft und bewertet, so dass die Frage bejaht werden kann.

3.1.4 Sonstige Regelungen

Entgeltsysteme müssen sowohl für die Beschäftigten als auch für die Arbeitsgerichte durchschaubar und überprüfbar sein. Die Beschäftigten müssen nachvollziehen können, welche Kriterien »auf sie angewandt werden und wie dies geschieht.« (EuGH v. 17.10.1989 – Rs. C-109/88 »Danfoss«, Rn. 10) Fehlen Kriterien zur Begründung und Differenzierung der Entgelte (siehe Frage 3), ist das Gebot der Transparenz nicht erfüllt. Dazu gehört auch, dass die Kriterien sowie ihre Ausprägungsstufen möglichst eindeutig definiert sind (siehe Frage 5). Der EuGH entschied: Bei fehlender Durchschaubarkeit »obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, dass seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist [...]« (EuGH v. 17.10.1989 – Rs. C-109/88 »Danfoss«, Leitsatz 2). Deshalb lautet die nächste Prüffrage:

Frage 9: Ist das Bewertungssystem für die Beschäftigten durchschaubar? Ist überprüfbar, worauf Unterschiede beim Entgelt beruhen?

Der Anspruch der Durchschaubarkeit und Überprüfbarkeit wird von denjenigen betrieblichen Vereinbarungen nicht erfüllt, die die Eingruppierung allein mit der Zuordnung von Funktionsbezeichnungen begründen oder eine Erhöhung der Vergütung gänzlich unbegründet lassen (vgl. Kap. 3.1.2). Dies gilt ebenfalls für Vereinbarungen wie die folgende, nach der der Arbeitgeber ohne weitere Begründungspflicht in bestimmten Grenzen eine höhere Vergütung als die kollektiv geregelte vereinbaren kann, ohne den Betriebsrat daran zu beteiligen.

»Das Unternehmen ist berechtigt, ohne gesonderte Zustimmung des Betriebsrates bei Neueinstellungen nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung individuell ein höheres Jahresgehalt zu vereinbaren, soweit hiermit das festgelegte Mindestjahresgehalt der nächsthöheren Vergütungsgruppe nicht erreicht wird.«

🔑 ANONYM, 040100/282/2009

Problematisch einzuschätzen sind auch die dargestellten summarischen Arbeitsbewertungssysteme: Hier werden zwar Kriterien benannt, jedoch werden sie in der Summe (pauschal) bewertet, so dass nicht deutlich wird, welches Gewicht den einzelnen Bewertungskriterien zugemessen wird (siehe Frage 7). Oftmals werden vage Begriffe verwendet, die Interpretationsspielräume bei der Eingruppierung eröffnen (sollen), jedoch werden Eingruppierungsentscheidungen dadurch für die Beschäftigten nur schwer durchschaubar. Insoweit sind das beschriebene analytische Arbeitsbewertungsverfahren und das Mischverfahren des Energiedienstleisters transparenter und dadurch weniger diskriminierungsanfällig (vgl. Kap. 3.1.2). Denn: Sie erlauben es, die Bewertung jedes einzelnen Kriteriums, die Berechnung des Gesamtarbeitswertes sowie die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe kritisch zu überprüfen.

Im nachstehend zitierten Unternehmen der Metallherzeugung werden Beschäftigte während ihrer Einarbeitungszeit noch nicht in die für den Arbeitsplatz zutreffende Entgeltgruppe eingruppiert, sondern erreichen diese Zieleinstufung erst über ein bis drei Entwicklungsstufen hinweg nach drei bis 24 Beschäftigungsmonaten (in den Entgeltgruppen 8 bis 11) bzw. nach drei bis 60 Monaten (in den Entgeltgruppen 12 bis 17).

Über die Zuordnung zu den Entwicklungsstufen entscheidet die bzw. der Vorgesetzte. Diese Regelung erscheint auf den ersten Blick klar und systematisch aufgebaut und von daher nachvollziehbar. Jedoch ist die Entscheidung über den erfolgreichen Abschluss der Einarbeitung und die vollständige Abdeckung der Arbeitsaufgaben innerhalb der vorgesehenen Bandbreite in das Ermessen der Führungskraft in Abstimmung mit dem Personalbereich gestellt. Dadurch können subjektive Einflüsse oder Entscheidungsparameter zum Tragen kommen, die nicht mehr nachvollziehbar und überprüfbar sind.

»Es besteht Einvernehmen, dass bei Arbeitsaufgaben, die während der Einarbeitungszeit noch nicht vollständig erfüllt werden, auf eine Beschreibung und Bewertung gemäß § 6.4.1 ERA-TV verzichtet wird. Die Einstufung solcher Arbeitsaufgaben erfolgt grundsätzlich anhand der folgenden Entwicklungsstufen:

Entwicklungsstufen			
	1	2	3
	Gesamte Regelentwicklungszeit (jeweils über alle angegebenen Stufen)		
(Ziel-)Einstufung der Arbeitsaufgabe	3–12 Beschäftigungsmonate	13–24 Beschäftigungsmonate	
EG 8	7		
EG 9	7	8	
EG 10	8	9	
EG 11	9	10	
	Gesamte Regelentwicklungszeit (jeweils über alle angegebenen Stufen)		
(Ziel-)Einstufung der Arbeitsaufgabe	3–24 Beschäftigungsmonate	25–36 Beschäftigungsmonate	37–60 Beschäftigungsmonate
EG 12	10	11	
EG 13	10	11	12
EG 14	11	12	13
EG 15	12	13	14
EG 16	13	14	15
EG 17	14	15	16

[...] Die Zuordnung der Mitarbeiter zu den einzelnen Entwicklungsstufen erfolgt durch die jeweilige Führungskraft in Abhängigkeit von Einarbeitung und Abdeckungsgrad der Arbeitsaufgabe. Für die Einstufung solcher Arbeitsaufgaben gelten die Bestimmungen des § 10 ERA-TV, des § 3.2 ETV ERA analog. Der jeweiligen Führungskraft obliegt es, in Zusammenarbeit mit dem Personalbereich einmal jährlich zu überprüfen, ob und welche einzuarbeitenden Mitarbeiter in ihrem Bereich eine oder mehrere Entgeltgruppen höher eingestuft werden. [...]

Es besteht Einvernehmen, dass der in obiger Entwicklungstabelle angegebene Zeitraum zur Heranführung an die Ziel-Einstufung der Arbeitsaufgabe im Regelfall weder unter- noch überschritten werden soll, und ein Stufensprung frühestens nach 3 und spätestens nach 12 Monaten (EG 8 bis EG 11) bzw. frühestens nach 3 und spätestens 24 Monaten (EG 12 bis EG 17) erfolgt.«

☛ METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040600/3/2006

Die folgende Regelung steht als Beispiel für eine Entgeltstruktur, bei der den einzelnen Entgeltgruppen keine festen Euro-Beträge zugeordnet sind, sondern Bandbreiten, in denen die Vergütung flexibel festgelegt werden kann. Wie sich die Entgelthöhe innerhalb der Bandbreite bestimmt, ist aus dieser Regelung nicht zu erkennen, so dass die Entscheidung darüber nicht ohne Weiteres nachvollziehbar ist und willkürlich erfolgen könnte. Eine solche Regelung ist unter den Aspekten Transparenz und Überprüfbarkeit deutlich kritisch einzuschätzen.

»Monatliche Grundvergütung

Die [Beschäftigten] erhalten für ihre Tätigkeit ein monatliches Grundgehalt, das sich in einer Bandbreite zwischen 2200 und 3900 Euro (Stand 01.01.2007 – künftige Tariferhöhungen werden jeweils zum 01.01. des Folgejahres für die Bandbreite berücksichtigt) bewegen kann.

Unabhängig davon erhalten die [Beschäftigten], die zum 01.01.2007 im Unternehmen tätig waren, ihr derzeitiges Grundgehalt.

Die Gehälter in der Bandbreite von 2200 € bis 3900 E nehmen an den Tariferhöhungen teil.«

☛ ANONYM, 040200/626/2007

In einer anderen Vereinbarung gehören zu jeder Entgeltgruppe drei Entgeltbänder, die leistungsbezogen definiert sind. Für die Zuordnung zu einem der Bänder werden die Ergebnisse einer Leistungsbeurteilung herangezogen. Es werden also Grund- und Leistungsentgelt kombiniert. Weitere Kriterien für die Bestimmung der Entgelthöhe innerhalb eines Bandes werden nicht angegeben. Hier wäre zu prüfen, ob die Beurteilung der Leistung diskriminierungsfrei erfolgt ist (vgl. Kap. 3.2).

»Entgeltgruppen tragen die Bezeichnung A bis E. (Anlage 1)
Jede Entgeltgruppe ist – mit Ausnahme der AT-MA – unterteilt in 3 Entgeltbänder: das Normal-, Leistungs- und Top-Band.
Die Entgeltbänder stellen die Bandbreiten der möglichen Entgeltentwicklungen innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe dar.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040100/270/2007

Des Weiteren ist Folgendes geregelt.

»Entgeltentwicklung im Normal- bzw. Leistungsband
Innerhalb einer Entgeltgruppe sind Entgeltveränderungen durch eine Beurteilung möglich [...].
Ein Überspringen der Maximalgrenze des Leistungsbandes mit weniger als 68 Punkten in der Beurteilung für Mitarbeiter und weniger als 102 Punkten für Führungskräfte ist nicht zulässig.
Eine Entgeltreduzierung im Normal- und Leistungsband ist nicht möglich. D.h., die Abstufung vom Leistungs- in das Normalband ist ausgeschlossen. Die Gewährung des Normal- bzw. Leistungsbandes ist unbefristet.

Entgeltentwicklung im Top-Band

Die Anhebung in das Top-Band und eine Entgeltsteigerung im Top-Band ist nur möglich durch eine entsprechende Beurteilung. Voraussetzung hierfür ist: Bei der Mitarbeiter-Beurteilung das Erreichen von mindestens 68 Punkten, bei der Führungskräfte-Beurteilung das Erreichen von mindestens 102 Punkten.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040100/270/2007

Positiv ist zu bewerten, dass bei diesem Unternehmen die Eingruppierung und eine unternehmensspezifische Zulage während und nach der Rückkehr aus der Elternzeit erhalten bleiben. Es sei denn der bzw. die Beschäftigte befand sich vor der Elternzeit im Top-Band, dann wird die Vergütung verringert.

Sachverhalt	Lösung
Tätigkeit innerhalb Elternzeit	<ul style="list-style-type: none"> • Eingruppierung erfolgt anhand jeweiliger Tätigkeit in die Entgelttabelle • Eingruppierung gilt nur für Dauer der befristeten Tätigkeit
	<ul style="list-style-type: none"> • [...]Zulage bleibt bestehen, wenn Anspruch bestand
Rückkehr aus der Elternzeit gemäß Vertrag vor Elternzeit	<ul style="list-style-type: none"> • Eingruppierung wie vor Beginn der Elternzeit; Ausnahme: Top-Band
	<ul style="list-style-type: none"> • [...]Zulage bleibt bestehen, wenn Anspruch bestand
Top-Band im ruhenden Vertrag in Elternzeit	<ul style="list-style-type: none"> • Top-Band läuft mit Frist ab
	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung um 5 % erfolgt alle 12 Monate, bis die Maximalgrenze des Leistungsbandes erreicht ist • Top-Band nach Rückkehr aus Elternzeit erst wieder nach erneuter turnusmäßiger Beurteilung möglich

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040100/270/2007

In betrieblichen Vereinbarungen wird auch das allgemeine Vorgehen bei der Arbeitsbewertung und Eingruppierung geregelt. Einige dieser Regelungen können sich für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit förderlich auswirken (auch wenn ihr Fehlen nicht bedeutet, dass die Regelung diskriminierend wäre). Abschließend ist deshalb zu fragen:

Frage 10: Werden auch bei der Vorgehensweise der Arbeitsbewertung und Eingruppierung Aspekte der Gleichbehandlung berücksichtigt?

In manchen Vereinbarungen werden in Präambeln zugrundeliegende Prinzipien oder Ziele formuliert, an denen sich die einzelnen Regelun-

gen orientieren und die auch eine Richtschnur für ihre praktische Umsetzung darstellen. So stellen die Vertragsparteien der folgenden betrieblichen Vereinbarung zur Entgeltfindung ihre Regelungen ausdrücklich unter das Primat des AGG.

»Präambel

Mit Inkrafttreten der Gesamtbetriebsvereinbarung über ein Entgeltsystem für [die Organisation] haben die Vertragsparteien eine Überprüfung und ggf. Anpassung der Regelungen nach den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vereinbart. Die nun neu formulierten Vertragstexte berücksichtigen die notwendigen Korrekturen.«

☛ VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010402/32/2012

Idealerweise ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied der Bewertungskommission, wie in der folgenden Vereinbarung einer Bildungseinrichtung. Noch günstiger einzuschätzen wäre es, wenn eine ausgewogene geschlechterbezogene Zusammensetzung der Kommission vorgeschrieben wäre.

»Die [Firma] richtet eine Bewertungskommission ein. Die Bewertungskommission hat die Aufgabe, die Dienstposten – mit Ausnahme der des wissenschaftlichen Personals – sachgerecht zu bewerten und einen Entscheidungsvorschlag für die Hochschulleitung zu erarbeiten.

Mitglieder der Bewertungskommission sind neben dem/der Beauftragten der Hochschulleitung für die Dienstpostenbewertung der/die Personaldezernent/in und der/die Leiter/in des Sachgebiets »Personal im Beamtenverhältnis«. Beratend gehören der Bewertungskommission ein Mitglied des Personalrats sowie die jeweils zuständige (dezentrale) Gleichstellungsbeauftragte an. Von den Organisationseinheiten, deren Dienstposten bewertet werden, können je nach Größe ein bis zwei Personen als beratende Mitglieder von der Bewertungskommission hinzugezogen werden.«

☛ BILDUNGSEINRICHTUNG, 010402/1/2010

Für den Fall, dass Beschäftigte auf niedriger eingruppierte Arbeitsplätze versetzt werden müssen, regelt die folgende Vereinbarung eine Verdienstsicherung, die allerdings nur bei Beschäftigten mit zehn ununterbrochenen Dienstjahren greift. Diese Regelung ist zwar grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings haben Frauen mit häufigeren Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aufgrund familiärer Pflichten geringere Chancen, in den Genuss dieser Regelung zu gelangen. Wenn darüber hinaus die Regelung für Beschäftigte unter 50 Jahren ungünstiger ausfällt als für Ältere, liegt ein Verdacht auf Altersdiskriminierung der Jüngeren vor.

»Entgeltsicherung bei niedrigerer Eingruppierung

Lässt sich eine notwendig werdende Versetzung auf einen niedriger bezahlten Arbeitsplatz nicht vermeiden, so erhalten Mitarbeiter mit mindestens 10 ununterbrochenen Dienstjahren und vollendetem 50. Lebensjahr eine Entgeltsicherung tarifgebunden auf Dauer. Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Versetzung mindestens 10 ununterbrochene Dienstjahre haben, erhalten eine abbaubare Entgeltsicherung (als Bruttobetrag) nach folgender Tabelle:

1. Jahr: 100%
2. Jahr: 66%
3. Jahr: 33%.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040400/11/2009

3.2 Stufenaufstieg beim Grundentgelt

Das anforderungsbezogene Grundentgelt bleibt in vielen Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen im Zeitverlauf nicht konstant, sondern erhöht sich in bestimmten Stufen. Dieser Stufenaufstieg erfolgt meist nach festgelegten Kriterien, wie z. B. Tätigkeits- oder Berufsjahre. Es kann weitere Regelungen geben, die z. B. Sonderfälle oder Ausnahmen klären. Zu diesem Regelungskomplex liegen betriebliche Vereinbarungen mit unterschiedlichen Inhalten vor, die nach folgender Gliederung auf Diskriminierungsfreiheit untersucht werden:

- Geltungsbereich (Kap. 3.2.1)
- Kriterien des Stufenaufstiegs (Kap. 3.2.2)
- sonstige Regelungen zum Stufenaufstieg (Kap. 3.2.3)

3.2.1 Geltungsbereich

Wer unter die Regelungen zum Stufenaufstieg fällt bzw. für welche Beschäftigtengruppen abweichende Regelungen gelten, ist in den meisten Fällen deckungsgleich mit den Bestimmungen zum Geltungsbereich der Regelungen für das Grundentgelt und deshalb im Zusammenhang mit diesem Entgeltbestandteil zu analysieren (vgl. Kap. 3.1.1). In wenigen Vereinbarungen gibt es jedoch gesonderte Regelungen zu den Stufensteigerungen für bestimmte Beschäftigtengruppen und/oder Entgeltgruppen. Deshalb lautet auch hier die erste Prüffrage:

Frage 1: Ist gewährleistet, dass der Stufenaufstieg für alle Tätigkeiten nach einem einheitlichen System erfolgt?

In einer betrieblichen Vereinbarung sind in den meisten Entgeltgruppen zwei Zusatzstufen vorgesehen. Abweichend davon wurde für die Entgeltgruppen 3 und 11 geregelt, dass diese jeweils nur die erste Zusatzstufe haben. Warum diese Gruppen von der zweiten Zusatzstufe ausgeschlossen sind, wird nicht sachlich begründet. Zu prüfen wäre, ob sich überwiegend Angehörige eines Geschlechts in den Entgeltgruppen 3 und 11 befinden und negativ von dieser Regelung betroffen sind.

»Die Entgeltstufen E3 und E11 haben jeweils nur die erste Zusatzstufe.«

 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 040600/7/2007

3.2.2 Kriterien des Stufenaufstiegs

Für die Stufensteigerungen des Arbeitsentgelts muss es objektive Differenzierungskriterien geben, z. B. die Anzahl der Berufsjahre oder die Zeiten der Ausübung der Tätigkeit, auch als Erfahrungszeiten bezeichnet. Es wäre nicht ausreichend, nur »Untergrenzen« für Steigerungsbe-

träge oder »Zusatzstufen« auszuweisen. »Objektiv« bedeutet auch, dass die Differenzierungskriterien für die auszuübende Tätigkeit von Bedeutung und konkret benannt sein müssen. Erst die Regelung von objektiven und präzise definierten Kriterien macht die Zahlung dieser Komponente transparent und nachprüfbar. Dies ist rechtlich gefordert (EuGH v. 17. 10. 1989 – Rs. C-109/88 »Danfoss«). Die Beschäftigten müssen erkennen können, worauf Unterschiede beim Entgelt beruhen und wie die Kriterien angewendet werden. Die nächste Prüffrage lautet demnach:

Frage 2: Sieht die Regelung vor, dass der Stufenaufstieg nach objektiven Kriterien erfolgt?

Im Rahmen eines Haustarifvertrages wurden für ein Unternehmen der Automobilindustrie über die bereits tariflich geregelten Stufen hinaus weitere Differenzierungen in Form von Zusatzstufen vereinbart. Dies ist nach dem geltenden Tarifvertrag möglich, um betrieblichen Anforderungen Rechnung tragen zu können. Für diese Zusatzstufen gibt es jedoch keine konkretisierenden Bestimmungen oder objektiven Kriterien, es müssen lediglich »spezielle betriebliche Anforderungen« vorliegen.

»Die Parteien vereinbaren in diesem Zusammenhang über die Regelung von § 6 ERA-TV hinaus weitere Zusatzstufen (Z 1 und Z 2) zu den im ERA-TV vorgesehenen Entgeltgruppen, womit den speziellen betrieblichen Anforderungen bei [der Firma] Rechnung getragen wird.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 040600/7/2007

Die Kriterien für den Stufenaufstieg müssen rechtlich zulässig sein. So wäre z. B. ein Stufenaufstieg nach Lebensalter aus Gründen der potentiellen Altersdiskriminierung von Jüngeren nicht zulässig (§ 1 AGG). Häufig verwendete Differenzierungskriterien sind Tätigkeits- oder Berufsjahre, Betriebszugehörigkeit, Leistung sowie Funktions- oder Anforderungsstufen. Ihre rechtliche Zulässigkeit wird unter der folgenden Frage erörtert:

Frage 3: Sind die Kriterien für den Stufenaufstieg rechtlich zulässig?

Rechtlich unproblematisch sind die Kriterien »Tätigkeitsjahre« und »Berufsjahre«, wie sie in der folgenden Regelung verwendet werden.

Hier erfolgt der Stufenaufstieg in bestimmten Entgeltgruppen nach sogenannten »Erfahrungsstufen«, die nach jeweils drei Jahren der Ausübung der Tätigkeit erreicht werden. Ausgenommen sind die als geringerwertig eingestuft Tätigkeiten der Entgeltgruppen 1 und 2. In der Entgeltgruppe 7 wird die Erfahrungsstufe zusätzlich nach der ausgeübten Funktion differenziert. Nachfolgend ein Auszug aus der Regelung:

»Entgeltstufen

Innerhalb der Entgeltgruppe 3 bis 7 erfolgt ein Aufstieg nach Erfahrungsstufen.

1. Die Entgeltgruppen 3 bis 6 sind in eine Eingangs- und eine Erfahrungsstufe aufgegliedert.

Eingangsstufe:

Bei der Einstellung von Beschäftigten bzw. bei der Übernahme von Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung wird die/der Beschäftigte in die Eingangsstufe eingestuft.

Erfahrungsstufe:

Ein Aufstieg in die Erfahrungsstufe erfolgt nach drei Jahren der Ausübung der Tätigkeit.

2. Die Entgeltgruppe 7 ist aufgegliedert in eine Eingangsstufe und eine Erfahrungsstufe, wobei die Erfahrungsstufe wiederum in zwei Funktionsstufen differenziert ist.

Eingangsstufe:

Bei der Einstellung bzw. der erstmaligen Übertragung von [bestimmten Tätigkeiten] wird die/der Beschäftigte in die Eingangsstufe eingestuft.

Erfahrungsstufen 2 und 3:

Ein Aufstieg in die Erfahrungsstufen 2 oder 3 erfolgt nach drei Jahren der Ausübung der Tätigkeit.«

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010402/32/2012

Eine weitere Ausnahmeregelung gilt in diesem Betrieb für die drei höchsten Entgeltgruppen 8 bis 10: Hier sind keine erfahrungsbezogenen Anforderungen zu erfüllen, sondern die Stufensteigerung ergibt sich ausschließlich aus der übertragenen Funktion und ihrer Wertigkeit, sogenannte »Funktionsstufen«:

»In den Entgeltgruppen 8 bis 10 sind keine zeitabhängigen Stufen vorgesehen, sondern Funktionsstufen für die Wahrnehmung bestimmter höherwertiger Aufgaben.«

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010402/32/2012

In ähnlicher Weise wird in einer betrieblichen Vereinbarung für einen Energiedienstleister beim Stufenaufstieg auf die Anforderungen der Tätigkeiten zurückgegriffen, die bereits für die Eingruppierung in Entgeltgruppen herangezogen wurden. Jede Vergütungsgruppe wird danach um eine »Anforderungsstufe« ergänzt, die sich durch das Vorliegen höherer Anforderungen der Tätigkeit begründet (vgl. Kap. 3.1.2).

»Der Arbeitnehmer wird in eine von 10 Vergütungsgruppen eingruppiert. In jeder Vergütungsgruppe ist die Zuordnung zur Basisvergütung dieser Vergütungsgruppe oder zur Anforderungsstufe vorzunehmen. Die Voraussetzungen für die Zuordnung in die jeweilige Vergütungsgruppe und für die Vergabe der Anforderungsstufe in der jeweiligen Vergütungsgruppe sind in der Anlage zu diesem Tarifvertrag geregelt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 040100/262/2006

Die Vergabe solcher »Funktionsstufen« oder »Anforderungsstufen« muss kritisch betrachtet werden. Denn beide Kriterien beziehen sich auf Anforderungen der Tätigkeit, die bereits bei der Arbeitsbewertung berücksichtigt wurden. Für den Stufenaufstieg sollten Differenzierungskriterien anderer Art herangezogen werden, um Doppelbewertungen desselben Sachverhalts bei zwei verschiedenen Entgeltbestandteilen zu vermeiden (siehe Frage 4).

Wenn die in einer bestimmten Tätigkeit gesammelte Erfahrung für die Einstufung in eine Erfahrungsstufe maßgeblich ist, dann muss allerdings auch die einschlägige Berufserfahrung bei früheren Arbeitgebern berücksichtigt werden. Wegen des Verbots der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft und wegen der europarechtlichen Freizügigkeit sind Berufszeiten im Inland und Ausland gleichermaßen zu berücksichtigen, so der EuGH (v. 30.9.2003 – Rs. C-224/01 »Köbler«). Die Anerkennung von Berufserfahrung, die bei anderen Arbeitgebern gesammelt wurde, wird in den untersuchten Vereinbarungen nicht im-

mer explizit geregelt. Die unionsrechtlichen Grundsätze müssten dennoch angewendet werden. Eindeutig wird dies in der folgenden Vereinbarung aus dem Verlags- und Druckgewerbe festgelegt.

»Tätigkeiten in anderen Zeitungs- oder Zeitschriftenverlagen, die nachweisbar den Merkmalen der anzuwendenden Gruppe entsprechen, sind bei der Einstufung in die jeweilige Gruppe voll anzuerkennen. Entsprechende Tätigkeiten in anderen Branchen sind bei Einstufung in die jeweilige Gruppe angemessen zu berücksichtigen. Bei Umgruppierung in eine höhere Gehaltsgruppe gelten die Berufsjahre in der niedrigeren Gruppe auch für die höhere Gehaltsgruppe. Ausbildungs-, Praktika- und Studienzeiten (einschließlich der Zeiten der Beschäftigung als studentische Aushilfe) sowie Wehrpflicht oder Wehersatzzeiten zählen nicht zu den Tätigkeitsjahren. Gleiches gilt für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte (z. B. Sabbatical). Elternzeiten nach Berufseintritt sind bis zur Gesamtdauer von maximal 2 Jahren zu berücksichtigen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 010402/29/2009

Mitunter sehen Regelungen vor, dass der Stufenaufstieg nach Leistung erfolgt und demzufolge gehemmt oder beschleunigt werden kann. Ein Vorziehen oder Hemmen des Stufenaufstiegs aufgrund der individuellen Leistung ist rechtlich zulässig, soweit dies auf diskriminierungsfreie Weise geschieht. Das Verfahren der Leistungsbewertung muss transparent sein und nach Kriterien erfolgen, die für die Leistung am Arbeitsplatz von Bedeutung sind (vgl. Kap. 3.3).

Als Beispiel dient die folgende Regelung einer öffentlichen Verwaltung. Sie konkretisiert die Bestimmung des § 17 TVöD, der für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen einen leistungsbezogenen Stufenaufstieg regelt. Stufenaufstiege innerhalb einer Entgeltgruppe, die grundsätzlich nach bestimmten Erfahrungszeiten erfolgen, können danach bei Vorliegen erheblich überdurchschnittlicher Leistungen vorgezogen, bei Vorliegen erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen verzögert werden.

»Grundsätzliches

Die vorgezogene Stufenvorrückung gemäß § 17 TVöD kann nur auf Basis einer Leistungsbewertung (vgl. Anlage 1) gewährt werden, in der eine außergewöhnliche, über dem Durchschnitt liegende Leistung anerkannt wird. Der vorgezogene Stufenaufstieg kann grundsätzlich frühestens nach der Hälfte der gemäß § 16 Abs. 3 TVöD festgelegten Zeit erfolgen.

Verkürzte Stufenaufstiege können nur im Einvernehmen mit der Betrieblichen Kommission (vgl. 2. Teil/§ 10) vergeben werden.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/404/2007

Rechtlich problematisch kann es hingegen sein, Stufensteigerungen mit der »Dauer der Betriebszugehörigkeit« oder mit dem »Dienstalter« zu begründen. Wirkt dieses Kriterium pauschal entgeltsteigernd, quasi wie eine »Sitzzulage«, können jüngere Männer, ggf. auch weibliche Beschäftigte mit geringeren Betriebszugehörigkeitszeiten beim Entgelt benachteiligt werden. Nach einer Entscheidung des EuGH im Fall »Nikoloudi« muss hinsichtlich der Anwendung des Kriteriums »Dienstalter« nach dem Ziel unterschieden werden, »das mit der Anwendung dieses Kriteriums verfolgt wird. Dieses Ziel kann die Belohnung für Betriebs-treue oder die Anerkennung der erworbenen Erfahrung sein« (EuGH v. 10. 3. 2005 – Rs. C-196/02, Rn. 63). Zu diesen beiden Zielen ist Folgendes zu erläutern:

- a) Soll mit der Betriebszugehörigkeit die Betriebs-treue eines/einer Beschäftigten honoriert werden, so darf dann tatsächlich nur die Treue zu einem Arbeitgeber berücksichtigt werden. Für den Tarifbereich des öffentlichen Dienstes lehnte der EuGH jedoch auch dieses Kriterium ab, da die zu prüfenden Regelungen des BAT (Bundes-Angestelltentarifvertrags) »eine beachtliche Mobilität innerhalb einer Gruppe rechtlich voneinander unabhängiger Arbeitgeber« ermöglichten (EuGH v. 15. 1. 1998 – Rs. C-15/96 »Schöning-Kougebetopoulou«, Rn. 27).
- b) Verfolgt der Arbeitgeber mit dem »Dienstalter« das Ziel, die Berufserfahrung zu honorieren, so beruht dies auf der Überlegung, dass im Allgemeinen das Dienstalter mit höherer Berufserfahrung einhergeht, die den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin befähigt, die Arbeit besser auszuführen. Jedoch ist dies nicht bei jeder Tätigkeit gleichermaßen der Fall. Bei einfachen Tätigkeiten dürfte es im Regelfall

keine Rolle spielen, ob drei oder zehn Jahre Berufserfahrung vorliegen; je komplexer Tätigkeiten sind, desto wichtiger dürfte die Berufserfahrung für ihre erfolgreiche Ausübung sein. Daher kann es Fälle geben, in denen der Arbeitgeber das Kriterium des Dienstalters im Einzelnen rechtfertigen muss. »Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer Anhaltspunkte liefert, die geeignet sind, ernstliche Zweifel daran aufkommen zu lassen, dass im vorliegenden Fall der der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters zur Erreichung des genannten Zieles geeignet ist. Dann ist es Sache des Arbeitgebers zu beweisen, dass das, was in der Regel gilt, nämlich dass das Dienstalter mit der Berufserfahrung einhergeht und dass diese den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten, auch in Bezug auf den fraglichen Arbeitsplatz zutrifft« (EuGH v. 3. 10. 2006 – Rs. C-17/05 »Cadman«, Rn. 38).

Nur verbindliche und eindeutige Regelungen stellen sicher, dass die Kriterien für den Stufenaufstieg bei allen Beschäftigten in gleicher Weise angewendet werden und Benachteiligungen einzelner Beschäftigtengruppen unterbleiben. Wird der Stufenaufstieg durch Kann- oder Soll-Vorschriften geregelt, besteht die Gefahr, dass subjektive oder interessegeleitete Kriterien Einfluss auf die Stufenzuordnung nehmen. Hierunter fallen auch Geschlechterstereotype oder geschlechterbezogene Rollenvorstellungen und Normen, die im Ergebnis zu einer ungünstigeren Behandlung von Frauen beim Stufenaufstieg führen können. Besondere Aufmerksamkeit ist geboten, wenn in Entgeltregelungen noch nach Arbeiter/Arbeiterinnen und Angestellten oder nach Berufsgruppen bzw. Sparten unterschieden wird. Soweit diese Beschäftigten bei ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, müssen die Stufenregelungen für sie einheitlich sein. Es wäre z. B. unzulässig, den Entgeltaufstieg für Arbeiter/Arbeiterinnen nach Lebensalter, bei Angestellten nach Berufs- oder Tätigkeitsjahren zu regeln. Potentiell diskriminierend können auch Regelungen sein, wonach für bestimmte weiblich dominierte Berufsgruppen längere Stufenlaufzeiten gelten als für männlich dominierte Berufsgruppen. Zu fragen ist daher:

Frage 4: Werden die Differenzierungskriterien für den Stufenaufstieg einheitlich und verbindlich angewendet?

In einigen Regelungen wird beim Stufenaufstieg nach unterschiedlichen Kriterien differenziert. So wurden bereits Regelungen beschrieben (vgl. Kap. 3.2.2, Verbände und Gewerkschaften, 010402/32/2012, sowie Energiedienstleister, 040100/262/2006), in denen das Kriterium Ausübungszeiten in den höheren Entgeltgruppen durch Funktions- oder Anforderungsstufen ersetzt wurde. Außerdem unterscheidet sich hier die Zahl der Stufen bei verschiedenen Entgeltgruppen, so dass das Kriterium Ausübungszeiten nicht einheitlich angewendet wird. Es wäre zu prüfen, inwiefern hierfür eine sachliche Rechtfertigung vorliegt.

Auch nach der folgenden Regelung aus dem Verlags- und Druckgewerbe wird der Stufenaufstieg nach Berufsjahren nicht einheitlich für alle Beschäftigten geregelt. Für die überwiegende Zahl der Beschäftigten (außer Redakteure, siehe folgende Zitate) wird eine vierstufige Steigerung nach Berufsjahren vorgesehen. Bezugspunkt der Prozentwerte ist eine einzige, für den Betrieb vereinbarte Eckvergütung. Beispielsweise erhalten Beschäftigte in der Vergütungsgruppe 1 bei bis zu zwei Berufsjahren 64 % der Eckvergütung, bei mehr als zwei bis vier Berufsjahren 70 % der Eckvergütung, bei mehr als vier bis sieben Berufsjahren 80 % der Eckvergütung und bei mehr als sieben Berufsjahren 80 % der Eckvergütung.

Beschäftigte der Vergütungsgruppe V1 haben danach zu keiner Zeit Anspruch auf die volle Höhe der Eckvergütung. Dasselbe gilt für Beschäftigte der Vergütungsgruppe V2: Sie erhalten nach mehr als sieben Berufsjahren 86 % der Eckvergütung. Beschäftigte der Vergütungsgruppe V3 erhalten die 100 %-ige Eckvergütung nach mehr als vier Berufsjahren, in V4 werden bereits nach mehr als zwei Berufsjahren 100 % ausbezahlt, in V5 bereits von Anfang an. Bei einer Eingruppierung in V6 oder V7 wird bereits von Beginn der Beschäftigung an mehr als die Eckvergütung gezahlt, nämlich 115 % in V6 und 130 % in V7. Von den genannten Werten kann nach oben abgewichen werden, da sie als Untergrenzen definiert werden. Kriterien für eine Abweichung nach oben werden nicht vorgegeben.

»Vergütungssätze

Ausgehend von einer Eckvergütung in Höhe von 100% gelten folgende Untergrenzen für das Bruttojahresgehalt für in Vollzeit beschäftigte Mitarbeiter der Gruppen V1 bis V7:

Berufsjahre	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7
bis 2 Jahre	64%	70%	80%	90%	100%	115%	130%
mehr als 2 Jahre	70%	80%	90%	100%	110%	125%	140%
bis 4 Jahre							
mehr als 4 Jahre	80%	86%	100%	110%	120%	135%	150%
bis 7 Jahre							
mehr als 7 Jahre	80%	86%	105%	115%	125%	140%	155%.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 010402/29/2009

Für die besondere Beschäftigtengruppe der Redakteure desselben Unternehmens wurde eine ähnliche Staffelung nach Berufsjahren geregelt. Hier wird jedoch in allen Vergütungsgruppen R2 bis R5 nach spätestens 2 Berufsjahren ein Anspruch auf mindestens 100% der Eckvergütung erworben. Die Vergütungsgruppe R1 betrifft Beschäftigte in Ausbildung.

»Vergütungssätze

Ausgehend von einer Eckvergütung in Höhe von 100% gelten folgende Untergrenzen für das Bruttojahresgehalt für in Vollzeit beschäftigte Mitarbeiter der Gruppen R1 bis R5:

Berufsjahre	R2	R3	R4	R5
bis 2 Jahre	90%	100%	110%	120%
mehr als 2 Jahre	100%	110%	120%	130%
bis 4 Jahre				
mehr als 4 Jahre	110%	120%	130%	140%
bis 7 Jahre				
mehr als 7 Jahre	120%	130%	140%	150%.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 010402/30/2009

3.2.3 Sonstige Regelungen zum Stufenaufstieg

Teilzeitbeschäftigte müssen beim Stufenaufstieg genauso behandelt werden wie Vollzeitbeschäftigte. Nach der EuGH-Entscheidung »Nimz« (v. 7. 2. 1991 – Rs. C-184/89) ist es diskriminierend, wenn bei Teilzeitbeschäftigten für den Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe längere Zeiten erforderlich sind als für Vollzeitbeschäftigte. Dies kann analog auch für den Stufenaufstieg gelten. Der pauschalen Aussage, Vollzeitbeschäftigte würden sich schneller Fähigkeiten und Fertigkeiten aneignen oder hätten größeres Erfahrungswissen als Teilzeitbeschäftigte, wurde nicht gefolgt. Wesentlich ist vielmehr, welche Beziehung zwischen der ausgeübten Tätigkeit und der Berufserfahrung besteht. Die Prüffrage lautet demzufolge:

Frage 5: Ist gewährleistet, dass Teilzeitbeschäftigte beim Stufenaufstieg genauso behandelt werden wie Vollzeitbeschäftigte mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit?

In den zu Frage 4 zuletzt beschriebenen Betriebsvereinbarungen aus dem Verlags- und Druckgewerbe ist ausdrücklich bestimmt, dass die Regelung zum Stufenaufstieg nur für Vollzeitbeschäftigte gilt. Wie bei Teilzeitkräften verfahren werden soll, ist aus der Regelung nicht direkt ersichtlich. Für stundenweise Beschäftigte sollen die Bruttojahresgehälter in Stundenlöhne umgerechnet werden.

In keiner weiteren Regelung wird eine Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitkräften vorgesehen. Positiv wäre es, wenn daraus geschlossen werden könnte, dass beide Gruppen gleich behandelt werden.

Werden die Stufen nach Berufs- oder Tätigkeitsjahren gestaffelt, ist es erforderlich festzulegen, welchen Einfluss Unterbrechungen der Tätigkeit auf den Stufenaufstieg haben. Von großer Bedeutung ist hierbei die Unterbrechung während der Elternzeit. Aus rechtlicher Perspektive ruht das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit. Sie muss nicht auf die Stufenlaufzeiten angerechnet werden, soweit keine zusätzliche Berufserfahrung angeeignet wird. Eine solche Regelungspraxis ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Grundgesetz vereinbar, so entschied das BAG (Urteil v. 27. 1. 2011 – 6 AZR 526/09). Die Anforderung der Elternurlaubsrichtlinie sei außerdem erfüllt, denn die »vor Beginn der Elternzeit absolvierte Stufenlaufzeit bleibt erhalten, nur ihr weiterer Ab-

lauf wird für die Zeit der Unterbrechung gehemmt und setzt nach Wiederaufnahme der Tätigkeit nahtlos wieder ein« (Rn. 42).

Jedoch dürfen betriebliche Regelungen zum Stufenaufstieg keine Rückstufung von Beschäftigten nach Rückkehr aus der Elternzeit vorsehen. Würden Mütter oder Väter nach Rückkehr aus der Elternzeit niedriger eingestuft werden als bei Eintritt in die Elternzeit, stünde dies nicht im Einklang mit § 5 Abs. 2 der Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EG. Hier heißt es: »Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluss an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten ergeben.« Zu fragen ist demnach:

Frage 6: Gewährleistet die Regelung, dass die Ausübungszeit während der Elternzeit weiterläuft bzw. dass Beschäftigte nach Rückkehr aus der Elternzeit in die zuvor erreichte Stufe eingestuft werden?

Nur in einer Vereinbarung findet sich eine klärende und beispielhafte Regelung zu diesem Aspekt. Nach ihr werden die Stufenlaufzeiten während der Elternzeit nicht unterbrochen.

»Die für die Einstufung in die Erfahrungsstufen notwendige Ausübungszeit wird durch Urlaub, Vertretungszeiten, Elternzeiten, Wehrdienstzeiten, Ersatzdienstzeiten sowie Arbeitsunfähigkeit, die den Entgeltfortzahlungszeitraum nicht überschreitet, nicht unterbrochen.«

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010402/32/2012

Etwas weniger vorbildhaft, aber immer noch über die rechtliche Forderung hinausgehend, ist die jüngst beschriebene Vereinbarung aus dem Verlags- und Druckgewerbe (010402/29/2009), nach der Elternzeiten zumindest bis zu zwei Jahren beim Stufenaufstieg zu berücksichtigen sind.

Soll das Grundentgelt der Beschäftigten in Stufen ansteigen, stellen sich folgende Fragen: Wie viele Berufs- oder Tätigkeitsjahre werden in der Stufenskala vorgesehen? Welche Steigerungsbeträge können als angemessen gelten? Hierzu gibt es keine konkreten rechtlichen Vorga-

ben. Dennoch soll eine Einschätzung zu der folgenden Frage gegeben werden:

Frage 7: Sind die Differenzierungen beim Stufenaufstieg angemessen?

Es sind zwei Grundsätze zu berücksichtigen: Erstens sollte die Anzahl der Tätigkeits- oder Berufsjahre im Hinblick auf die auszuübenden Tätigkeiten plausibel sein. Eine Skala sollte daher die Anzahl der Berufsjahre auf ein sachlich begründbares Maß beschränken. Betriebliche Regelungen, die die letzte Stufe bei »mehr als 7 Berufsjahren« ansetzen, erscheinen diesbezüglich unproblematisch. Dagegen wären Bestimmungen zu hinterfragen, die längere Berufs- oder Tätigkeitsjahre honorieren, da nach dieser Zeit in der Regel keine zusätzlichen Erfahrungen erworben werden, die die Qualität der Arbeit erhöhen.

Zweitens sollte mit dem System der Stufensteigerungen das ausgewählte Differenzierungskriterium diskriminierungsfrei vergütet werden, was jeweils betrieblich zu überprüfen wäre. Regelungen, die – wie zuletzt beispielhaft dargestellt – unterschiedliche Steigerungsraten für verschiedene Berufs- und Entgeltgruppen vorsehen, werfen die Frage auf, ob diese unterschiedliche Behandlung sachlich gerechtfertigt ist. Wenn in den unteren Gruppen überwiegend Frauen beschäftigt sind, kann eine solche Regelungspraxis ggf. gleichheitswidrig sein.

3.3 Leistungsbezogene Entgeltsysteme

In zahlreichen Betrieben und öffentlichen Verwaltungen bestehen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur leistungsbezogenen Vergütung. Sie basieren oftmals auf tariflichen Rahmenregelungen und gestalten diese näher aus.

In diesem Kapitel werden leistungsbezogene Entgeltsysteme behandelt, die zusätzlich zum zeitbezogenen Grundentgelt gezahlt werden. Es kann sich hierbei der Form nach um Leistungszulagen oder -prämien handeln. Im öffentlichen Dienst findet sich hierfür auch der Begriff Leistungsentgelt. Davon zu unterscheiden ist der Leistungslohn, so etwa Akkord-, Prämien-, Standard- oder Zielentgelt. Er wird im Unterschied

zu den hier thematisierten Entgeltsystemen anforderungs- und leistungsabhängig differenziert. Daher werden betriebliche Vereinbarungen zum Leistungslohn nachfolgend nicht berücksichtigt. Nicht zu leistungsbezogenen Entgeltsystemen werden im Folgenden erfolgs- und gewinnbezogene Entgeltbestandteile gezählt, da sie nicht Einzel- oder Gruppenleistungen von Beschäftigten honorieren, sondern in Abhängigkeit vom Erfolg des Gesamtbetriebes gezahlt werden. Diese Entgeltkomponenten werden in Kapitel 3.4 behandelt.

Mit Hilfe von Prüffragen werden etwaige Bestimmungen in betrieblichen Vereinbarungen ermittelt, die mittelbar diskriminieren können. Die Fragen gliedern sich nach folgenden Regelungsinhalten:

- Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen (Kap. 3.3.1)
- Auswahl und Definition der Leistungskriterien (Kap. 3.3.2)
- Verfahren der Feststellung und Bewertung von Leistung (Kap. 3.3.3)
- sonstige Regelungen (Kap. 3.3.4).

3.3.1 Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen

Im Geltungsbereich einer betrieblichen Vereinbarung bestimmen die Betriebsparteien, welche Beschäftigtengruppen in das Leistungsentgeltsystem einbezogen werden (persönlicher Geltungsbereich) und für welche Bereiche des Betriebes bzw. der Verwaltung die Regelung gilt (räumlicher Geltungsbereich). In diesen Bestimmungen dürfen sich keine Regelungen finden, die weibliche Beschäftigte ausgrenzen und dadurch benachteiligen. Dies könnte auch durch weitere Bestimmungen, etwa zu Stichtagsregelungen oder zur Gesamtstruktur der leistungsbezogenen Entgeltkomponenten, der Fall sein. Im Rahmen einer diskriminierungskritischen Analyse stellt sich zunächst folgende Frage:

Frage 1: Werden bestimmte weiblich dominierte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelung ausgeschlossen?

Es wäre zu prüfen, ob im Geltungsbereich Beschäftigtengruppen genannt sind, für die die betriebliche Vereinbarung nicht gilt. Ist dies der Fall, wäre zu prüfen, ob es sich dabei überwiegend um Frauen (oder Männer) handelt. Das könnte z. B. bei Reinigungs- oder Saisonkräften der Fall sein. Auch befristet oder geringfügig Beschäftigte, die nach dem

TzBfG als Teilzeitkräfte gelten und unter das Diskriminierungsverbot fallen, dürfen nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte. Insofern ist eine Regelung problematisch, die ausdrücklich nur unbefristet Beschäftigte in das Leistungsvergütungssystem einbezieht und damit befristet Beschäftigte ausschließt – vorausgesetzt es handelt sich hierbei überwiegend um Frauen.

»Das Bonussystem gilt für Mitarbeiter der [Firma] in unbefristeten Arbeitsverhältnissen im Industriepark [Ort], die spätestens seit dem 1. Oktober des abgelaufenen Kalenderjahres dem Unternehmen angehören.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040200/472/2008

Eine sachliche Begründung, die den rechtlichen Ansprüchen genügt, ist ebenfalls nicht erkennbar, wenn nur (befristet) Beschäftigte mit einem Arbeitsverhältnis von mindestens 12 Monaten in das System einbezogen werden. Auch Beschäftigte mit kürzeren Arbeitsverhältnissen können beachtliche Leistungen erbringen, die zu vergüten sind.

In anderen betrieblichen Vereinbarungen sind für befristet Beschäftigte ausdrücklich Ausnahmen formuliert. In einer vorgestellten Regelung werden nur befristet beschäftigte Stammkräfte einbezogen, andere befristet Beschäftigte (falls es sie dort gibt) haben keinen Anspruch auf eine Leistungsvergütung.

»Grundlegend ist eine Beschäftigung für volle 12 Monate im Bewertungsjahr Voraussetzung zur Teilnahme am betrieblichen System leistungsorientierter Entgelte. Dies gilt nicht für die Saison-Stammkräfte im Freibad und die befristet Beschäftigten in den Schulen (Stammkräfte), die an dem betrieblichen System teilnehmen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/648/2011

In einem Unternehmen gilt das Entgeltsystem grundsätzlich nicht für Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen, allerdings werden hierbei für zwei Gruppen Ausnahmen gemacht.

»Es gilt außerdem für befristet übernommene Ausgebildete sowie für neu eingestellte Mitarbeiter mit Hochschulabschluss, bei de-

nen eine Befristung als Probezeit vereinbart wurde. Geringfügig beschäftigte Mitarbeiter (>Minijob<) haben keinen Anspruch auf einen Bonus.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040200/472/2008

In einer anderen Vereinbarung wurde für geringfügig Beschäftigte (in den unteren Entgeltgruppen) eine praktikable Lösung gefunden, sie in die Leistungsvergütung einzubeziehen. Sie erhalten eine pauschale Leistungsprämie, ohne dass jedoch ihre Leistung erfasst und bewertet wird. Begründet wird dies mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand, der bei der Leistungsfeststellung und -bewertung entstünde.

»Geringfügig Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 3 TVöD nehmen wegen des unverhältnismäßig hohen Aufwands nicht an der Leistungsbewertung teil. Diesen Beschäftigten wird eine pauschale Leistungsprämie in Höhe des 12-fachen Prozentsatzes aus § 18 Abs. 3 TVöD bezogen auf das individuelle Entgelt für den Monat September des Vorjahres angeboten.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/607/2011

Eine andere Regelung formuliert den Grundsatz, dass geringfügig Beschäftigte keine Leistungsprämie erhalten sollen, um sie aufgrund ihrer Verdienstgrenze vor finanziellen Nachteilen zu bewahren. Sie sollen letztlich selbst darüber entscheiden, ob sie am Prämienverfahren teilnehmen wollen oder nicht.

»Um finanzielle Nachteile zu vermeiden, erhalten geringfügig Beschäftigte grundsätzlich keine Leistungsprämien. Auf ausdrücklichen Wunsch der Dienstkraft kann hiervon abgesehen werden. Im Prämiengespräch (Vorschau teil für den kommenden Betrachtungszeitraum) ist mit dem geringfügig Beschäftigten verbindlich zu klären, ob eine Teilnahme am Prämienverfahren gewünscht ist.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/560/2011

Für Saisonkräfte bestimmt eine Vereinbarung, dass sie mindestens drei Monate beschäftigt sein müssen, um am System teilnehmen zu können.

»Für Saisonarbeiter wird eine mindestens dreimonatige Tätigkeit während des Bewertungszeitraumes vorausgesetzt.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/556/2012

Nur in wenigen betrieblichen Vereinbarungen wird ausdrücklich die Teilnahme von Frauen während des Mutterschutzes und bei schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverboten geregelt. Klarheit hinsichtlich der Einbeziehung schafft folgende Bestimmung.

»Bei Mitarbeiterinnen, die einem schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbot unterliegen oder die sich im Mutterschutz befinden, ist eine besondere Schutzwürdigkeit vor Benachteiligung durch den Gesetzgeber vorgesehen. [...] Mitarbeiterinnen, die sich im Mutterschutz oder in einem schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbot befinden, sind teilnahmeberechtigt für Prämien und Incentives. Um eine Benachteiligung durch die Ausfallzeiten während des Mutterschutzes oder des schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbot zu vermeiden, erhält die Mitarbeiterin für das betreffende Jahr eine Mindestprämie in Höhe des Durchschnittes (aus allen Komponenten, die diese Betriebsvereinbarung umfasst) der letzten 24 Monate vor dem Mutterschutz bzw. Beschäftigungsverbot.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 040200/633/2010

Frage 2: Besteht eine Stichtagsregelung, die dazu führt, dass bestimmte Beschäftigtengruppen kein Leistungsentgelt erhalten, weil sie zu dem Stichtag nicht mehr im Unternehmen/in der Verwaltung sind?

Zu einer mittelbaren Diskriminierung können auch Stichtagsregelungen führen, wenn weiblich dominierte Beschäftigtengruppen (z. B. Saisonkräfte) zwar am Leistungsvergütungssystem teilhaben, jedoch am Tag der Auszahlung nicht mehr im Unternehmen sind. Es muss vielmehr gewährleistet sein, dass auch sie die Geldbeträge erhalten.

Frage 3: Gelten für betriebliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Leistungsvergütung?

Beschäftigte mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit müssen gleiche Verdienstchancen bei der Leistungsvergütung erhalten. Dies kann durch ein einheitliches System der Feststellung und Bewertung von Leistun-

gen gewährleistet werden. Mitunter gelten jedoch unterschiedliche Systeme nebeneinander, z.B. für Außendienstkräfte zielorientierte Systeme; für die Innendienstkräfte merkmalsorientierte Beurteilungen durch Vorgesetzte. Ist dies der Fall, sollten die Betriebsparteien darauf achten, dass alle männlichen und weiblichen Beschäftigten die gleichen Verdienstchancen bei der Leistungsvergütung erhalten. Das Gesamtsystem darf nicht diskriminieren.

Damit alle Beschäftigten die gleiche Chance haben, bei entsprechender Leistung eine Vergütung zu erhalten, muss die Leistung aller Beschäftigten festgestellt und bewertet werden. Ist dies jedoch nicht vorgesehen, sondern wählt die Betriebsleitung im Vorfeld bestimmte Beschäftigte aus, ist ein Quervergleich der erbrachten Leistungen von (weiblichen und männlichen) Beschäftigten nicht möglich. Ein solches Verfahren ist subjektiv und wenig transparent. Daher ist zu prüfen:

Frage 4: Können Führungskräfte nach freiem Ermessen entscheiden, wessen Leistung erfasst und bewertet wird (und wessen nicht)?

In einer betrieblichen Vereinbarung ist eine »Bonifikation« schriftlich von der Betriebsleitung zu beantragen. Eine systematische Leistungsfeststellung und -bewertung aller Beschäftigten ist nicht vorgesehen. Die Regelung lautet wie folgt:

»Über das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 2 und die Gewährung einer Bonifikation im Einzelfall für das zurückliegende Geschäftsjahr entscheidet die Geschäftsführung auf schriftlichen qualifizierten Antrag der Betriebsleitung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Unternehmenssituation und des Geschäftsergebnisses spätestens im April des Folgejahres. Die Antragstellung der Betriebsleitung soll bis Ende Januar vorliegen. Die Ergebnisse werden mit dem Betriebsrat auf Grundlage der qualifizierten Begründungen der Betriebsleitungen beraten. In strittigen Fällen wird eine einvernehmliche Lösung angestrebt.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040200/572/2007

3.3.2 Leistungskriterien

Betriebliche Regelungen müssen Leistungskriterien benennen, damit für alle Beteiligten durchschaubar und nachvollziehbar wird, welche Art der Leistung bewertet und honoriert werden soll. Dies bedeutet auch, dass die Auswahl der Kriterien nicht der späteren subjektiven Entscheidung der Führungskräfte überlassen bleiben darf. Außerdem müssen die Leistungskriterien oder Leistungsziele für die auszuübende Arbeit von Bedeutung sein. Kriterien, die unpassend oder betrieblich nicht notwendig sind (z. B. Zusammenarbeit bei isolierter Tätigkeit), könnten zu einer nachteiligen Leistungsbewertung führen. Umgekehrt dürfen charakteristische Leistungskriterien, die für die Tätigkeiten von Frauen und Männern von Bedeutung sind, nicht fehlen. Ansonsten kann es zu einer Unterbewertung der Leistung kommen. Somit ist zu fragen:

Frage 5: Sind in der betrieblichen Regelung Leistungskriterien genannt, die für die auszuübenden Tätigkeiten von Frauen und Männern von Bedeutung sind?

Nicht gänzlich ausgeschlossen ist dies bei einer Regelung, die zwar einen Katalog von sechs Leistungskriterien aufstellt, jedoch zugleich festlegt, dass davon nur mindestens drei zu bewerten sind. Die konkrete Auswahl im Einzelfall wird der beurteilenden Führungskraft überlassen. Bei diesem Auswahlverfahren ist nicht garantiert, dass bei Frauen und Männern alle Kriterien bewertet werden, die bei ihrer Tätigkeit von Bedeutung sind und bei denen die beurteilte Person »punkten« könnte. Die Regelung lautet wie folgt.

»Grundlage der systematischen Leistungsbewertung ist die rückschauende Betrachtung der erbrachten Leistung im Bewertungszeitraum. Dabei sind aus den folgenden Leistungsmerkmalen mindestens drei Merkmale zu bewerten und zu gewichten:

- Arbeitsqualität
- Arbeitsquantität
- Einsatzbereitschaft
- Zusammenarbeit
- Kundenorientierung
- Führungsaufgaben.«

Zu vermeiden sind Kriterien, die für Beschäftigte mit Familienpflichten – zumeist Frauen und Teilzeitbeschäftigte – schwerer zu erfüllen sind als für Beschäftigte ohne solche Verpflichtungen. Kritisch in dieser Hinsicht sind Kriterien wie zeitliche Flexibilität oder Einsatzbereitschaft außerhalb der vertraglich vereinbarten Zeit. Auch bei der Definition von Kriterien wie Mobilität, Fortbildungsbereitschaft oder Arbeitsmenge sollte auf eine diskriminierungsfreie Definition geachtet werden. Die Prüffrage lautet:

Frage 6: Gibt es unter den Leistungskriterien solche, die von Beschäftigten mit Familienpflichten schlechter erfüllt werden können bzw. Kriterien, die derart ausgelegt werden können?

Problematisch ist eine Regelung, die das Leistungskriterium »vielseitiger Arbeitseinsatz« u. a. mit »Übernahme von unvorhergesehenen Vertretungen« oder »vorübergehende hohe zeitliche Beanspruchung« umschreibt. Hier die Regelung im Wortlaut:

»Vielseitiger Arbeitseinsatz

Neue Aufgaben, Aufgabenzuwachs, Sonderaktionen, problematische komplizierte Einzelvorgänge, Übernahme von unvorhergesehenen Vertretungen, vorübergehende hohe zeitliche Beanspruchung, Weiterentwicklung von Produkten, besonders kreative und innovative Lösungen, aktives Aufgreifen von Problemen, eigenständige Entwicklung von Lösungen, besondere Führungsqualität(en), gute Arbeitsergebnisse auch unter hohem Zeitdruck, hohe Qualifizierungsbereitschaft bei der Einführung von neuen Produkten und Umsetzung von schwierigen Vorgaben, hohe Bereitschaft, berufsbezogenes Wissen über das normale Maß hinaus zu erweitern.«

 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040600/3/2006

In einigen betrieblichen Vereinbarungen werden bestimmte Leistungskriterien ausgeschlossen, wie z. B. Reduzierung von Krankheitstagen. Dies kann sich generell für alle Beschäftigten positiv auswirken, möglicherweise aber in besonderer Weise für Beschäftigte, die zusätzliche Fehltagewege wegen Erkrankung des Kindes aufweisen. Daher bestimmen die Betriebsparteien in einer öffentlichen Verwaltung Folgendes.

»Vereinbarungen mit dem Ziel von Personalabbau und Reduzierung von Krankheitstagen im Zusammenhang mit der leistungsorientierten Bezahlung sind unwirksam.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/437/2007

Manche Leistungskriterien knüpfen an Geschlechterstereotype an, das heißt: Sie bezeichnen Eigenschaften, die pauschal Männern oder Frauen als Stärken oder Schwächen zugeschrieben werden. Zu Ungunsten von Frauen wirken z. B. die Kriterien Abstraktionsvermögen, Durchsetzungsfähigkeit oder Belastbarkeit, da Frauen diesbezüglich geringere Fähigkeiten unterstellt werden. Demgegenüber wird Frauen vielfach eine höhere soziale Kompetenz zugeschrieben. Solche Kriterien finden sich oftmals im Rahmen von merkmalsorientierten Beurteilungsverfahren. Daher sind sie besonders anfällig für Beurteilungsverzerrungen zu Lasten eines Geschlechts und es ist zu fragen:

Frage 7: Gibt es unter den Kriterien solche, die durch Geschlechterstereotype geprägt sind?

Ein Beispiel bietet eine Vereinbarung, in der ausschließlich »Persönliche Kompetenzen« von Beschäftigten zu bewerten sind.

- »Persönliche Kompetenz
- Belastbarkeit
- Leistungsmotivation
- Flexibilität/Lernbereitschaft
- Sicheres und überzeugendes Auftreten.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/524/2007

Weniger anfällig für Diskriminierung als persönliche Eigenschaften kann z. B. das Kriterium Wirtschaftlichkeit im Sinne eines wirtschaftlichen Umgangs mit Ressourcen sein. In der betrieblichen Vereinbarung ist ersichtlich, was eine sehr gute Wirtschaftlichkeit im Bereich der Verwaltung darstellt. Die höchste Stufe (4 Punkte) ist wie folgt definiert.

»Wirtschaftlichkeit:

Mögliche Punkte = 4: Beschreibung (2)

- geht mit ›Hardware‹ sorgsam um, trägt Sorge, dass sie immer funktionstüchtig ist, ergreift die Initiative, falls Reparaturen/Er-gänzungen, notwendig werden
- hält immer ausreichenden jedoch nicht übermäßigen Lagerbe-stand an Hilfsmitteln wie Papier, Formularen, sonst. Bürobedarf [...].«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 040200/443/2007

Eine präzise Definition der Leistungskriterien trägt zum einheitlichen Verständnis der zu bewertenden Leistungsaspekte bei. Sie soll gewähr-leisten, dass den Beschäftigten und den Beurteilenden klar ist, worauf es bei der Leistungserbringung und -bewertung ankommt. Zu fragen ist deshalb:

Frage 8: Sind die Leistungskriterien eindeutig definiert, so dass geringe Spielräume für subjektive Deutungen vorhanden sind?

In mehreren betrieblichen Vereinbarungen bleiben die Definitionen der Kriterien eher vage, wie am Beispiel »Flexibilität und Einsatzberei-tschaft« gezeigt werden kann. Es bleibt offen, ob sich die Kriterien auf das Verhalten während der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit oder auf die arbeitsfreie Zeit beziehen. Dies kann Beschäftigte mit Familien-pflichten oder Teilzeitbeschäftigte benachteiligen. In einer Vereinba-rung heißt es hierzu lediglich wie folgt.

»Besondere Beachtung soll das Verhalten des Mitarbeiters im Fall ungeplanter, besonderer Herausforderungen finden (Flexibilität und Einsatzbereitschaft).«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040200/472/2008

Für Führungskräfte gelten in der Regel besondere zusätzliche Lei-stungskriterien, die die Qualität ihrer Führungsarbeit beschreiben sollen. Da die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auch in der Verantwortung von Führungskräften liegt, wäre es konsequent, dies als ein spezifisches Leistungskriterium aufzunehmen. Gefragt wird demnach:

Frage 9: Wird bei Führungskräften auch gleichstellungsförderliches Verhalten als Leistungskriterium berücksichtigt?

Positiv hervorzuheben ist eine betriebliche Vereinbarung, die ein gleichstellungsförderliches Verhalten der Führungskraft belohnt. Wie dieses Kriterium definiert wird, ist wie folgt beschrieben.

- »[Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter
- hat] eine ihrer/seiner Aufgaben systematisch auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern überprüft, Verbesserungsmaßnahmen initiiert und umgesetzt;
 - achtet auf einen geschlechtersensiblen Umgang von Kolleginnen und Kollegen im Team, spricht Kolleginnen und Kollegen an, wenn abwertend über Frauen oder Männer geredet wird, engagiert sich für die Bewusstseinsbildung im Team und kann überzeugen (Verhalten bei Teamsitzungen, positive Veränderung im Team);
 - setzt sich für die gleichwertige Beteiligung der Teilzeitbeschäftigten im Team ein, fördert die wechselseitige Bereitschaft zur flexiblen Aufgabenerfüllung und richtet das eigene Verhalten überprüfbar darauf aus (Terminplanung, Zeitorganisation der Arbeitsabläufe im Team, Informationsweitergabe, Beteiligung an gemeinsamen Projekten);
 - hat ihre/seine geschlechtersensible Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern verbessert, entsprechende Fortbildungsveranstaltungen besucht und das Gelernte erfolgreich in die berufliche Praxis umgesetzt.
 - achtet erfolgreich auf eine geschlechtergerechte Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern bei der Konzeption und Umsetzung von Beteiligungsverfahren, bei Anhörungen, bei Veranstaltungen (z. B. durch Beteiligungsstatistik, Feedback).«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/445/2007

Zur diskriminierungsfreien Auswahl der Leistungskriterien sei abschließend darauf verwiesen, dass arbeitsergebnisbezogene Kriterien (z. B. Qualität, Quantität) potentiell weniger anfällig sind für Beurteilungsverzerrungen als personenbezogene Kriterien, da sie mit objektiveren Methoden festgestellt werden können. Sind jedoch Eigenschaften, Potentiale oder Verhalten einer Person zu bewerten, kommen nur die

Methoden der Beobachtung und der subjektiven Einschätzung in Betracht. In diesem Fall stellt sich die Frage, inwieweit die Führungskraft überhaupt hinreichende Möglichkeiten hat, die Leistung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu beobachten. Darüber hinaus unterliegt die Wahrnehmung von Verhaltensweisen und persönlichen Eigenschaften der Beschäftigten subjektiven Wertungen, die benachteiligend wirken können (vgl. Abb. 2).

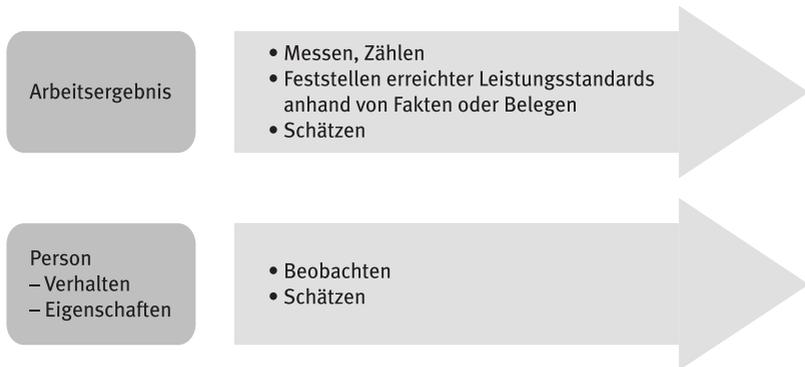


Abb. 2: Arten von Leistungskriterien und ihre Methoden der Erfassung

Die Betriebsparteien können für diskriminierungsfreie Leistungskriterien sensibilisiert werden, wenn ein allgemeiner rechtlicher Grundsatz als Leitlinie formuliert wird.

»Die Leistungskriterien müssen diskriminierungsfrei sein.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 040200/433/2007

In einer anderen betrieblichen Vereinbarung wird Folgendes bestimmt.

»[...] dass] die angestrebten Ergebnisse [...] auch unter der Berücksichtigung der Grundsätze der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichbar sein müssen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/524/2007

3.3.3 Verfahren der Feststellung und Bewertung von Leistung

Die Bewertung der Leistung erfolgt zumeist unter Verwendung einer Stufenskala, die die Ausprägungsgrade der Leistung näher beschreibt. Eine Beschreibung der Ausprägungsstufen, die sich in vagen Formulierungen erschöpft, wie z. B. »Leistungen entsprechen nicht immer den Anforderungen« oder »sehr gut«, ist subjektiv auslegbar und daher nicht ausreichend. Die Prüffrage lautet deshalb:

Frage 10: Sind die Stufen eines Leistungskriteriums oder -ziels eindeutig beschrieben, so dass wenig Spielraum für subjektive Deutungen eröffnet wird?

Dass präzise Stufenbeschreibungen möglich sind, zeigen mehrere betriebliche Vereinbarungen. Ein Beispiel illustriert dies: Für den Bereich der Pflege/Betreuung ist das Arbeitsverhalten zu bewerten. Hierzu gehört auch die Pflegedokumentation/-planung. In drei Leistungsstufen wird konkretisiert, was unter einer sehr guten, einer guten und weniger guten Pflegedokumentation verstanden werden soll. Begriffe wie »fachlich korrekt«, »vollständig«, »zeitnah« und »fristgerecht« benennen qualitative Leistungsstandards, die ein einheitliches Leistungsverständnis und eine nachvollziehbare Punktevergabe fördern.

»Arbeitsverhalten: Bereich Pflegedokumentation/-planung

Arbeitsverhalten	Mögliche Punkte = 8	Mögliche Punkte = 4	Mögliche Punkte = 0
Pflegedokumentation/-planung	Beschreibung (2): – führt die Pflegedokumentation/-planung entsprechend ihrer/seiner Qualifikation immer einwandfrei und fachlich korrekt, vollständig, zeitnah und fristgerecht aus – achtet auch auf »fremde« Doku-Systeme und unterstützt deren Vervollständigung bzw. fordert deren Vervollständigung ein	Beschreibung (1): führt die Pflegedokumentation/-planung entsprechend ihrer/seiner Qualifikation einwandfrei und fachlich korrekt aus	Beschreibung (0): – führt die Pflegedokumentation/-planung flüchtig, ungenau, oberflächlich, nachlässig, fehlerhaft – die Führung der Pflegedokumentation muss (insgesamt oder in Teilen) immer wieder angemahnt werden

Die Stufen der Leistungskriterien müssen nicht nur eindeutig beschrieben sein, sondern ihre Anzahl muss auch überschaubar bleiben. Eine zu große Zahl von Abstufungen erschwert die Zuordnung einer konkreten Leistung zu einer Stufe, da zwischen den einzelnen Stufen nicht mehr ausreichend klar abgegrenzt werden kann. Die Einstufungen werden dadurch subjektiv gefärbt. Zu fragen ist deshalb:

Frage 11: Bleibt die Anzahl der Stufen überschaubar?

Mitunter sind sehr viele Stufen geregelt, so dass eine klare Abgrenzung von einer Stufe zur nächsten schwierig wird. Ein Beispiel hierfür bietet eine Vereinbarung, die 5 Bewertungsstufen regelt, diese jedoch noch einmal in Unterstufen unterteilt, so dass sich eine Skala von insgesamt 15 Stufen ergibt. Allein bei der höchsten Bewertungsstufe 5 können 13, 14 oder 15 Punkte vergeben werden. Bei einer derart ausdifferenzierten Skala dürfte die Einstufung der Leistung nicht immer einheitlich ausfallen.

»Bewertungsstufe 5

15 Punkte: Die erbrachten Leistungen übertreffen die an die Stelle gebundenen Anforderungen in besonderem Maße. Sie liegen hierbei im oberen Bereich der Bewertungsstufe und stellen damit eine dauerhaft erbrachte Spitzenleistung dar.

14 Punkte: Die erbrachten Leistungen übertreffen die an die Stelle gebundenen Anforderungen in besonderem Maße.

13 Punkte: Die erbrachten Leistungen übertreffen die an die Stelle gebundenen Anforderungen in besonderem Maße. Sie liegen hierbei im unteren Bereich der Bewertungsstufe.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/404/2007

In den betrieblichen Vereinbarungen werden unterschiedliche Verfahren geregelt:

- merkmalarorientierte Beurteilung durch Vorgesetzte
- zielorientierte Verfahren (Zielvereinbarung und Zielerreichungskontrolle)
- aufgabenbezogene Bewertung
- kennziffernorientierte Bewertung.

Die genannten Verfahren bergen unterschiedlich hohe Risiken für eine geschlechtergerechte Leistungsvergütung in sich. Je subjektiver und undurchschaubarer die Feststellung und Bewertung der Leistung, umso größer die Gefahr einer benachteiligenden Vergabeentscheidung. Deshalb ist zu prüfen:

Frage 12: Ist das gewählte Bewertungsverfahren diskriminierungsfrei?

Hinsichtlich der Diskriminierungsrisiken bieten ziel- und kennzahlenorientierte Verfahren vergleichsweise günstige Voraussetzungen, insbesondere dann, wenn sie an objektivierbare Leistungskriterien gebunden sind. In diesem Fall ist die Vergabeentscheidung besser durchschaubar und nachprüfbar als bei der merkmalsorientierten Beurteilung, die eine subjektive Einschätzung der Leistung vorsieht. Dabei kann es eher zu Beurteilungsverzerrungen und -fehlern kommen, insbesondere durch das Einfließen von Aspekten, die nichts mit der Leistung zu tun haben, wie z. B. äußeres Erscheinungsbild, familiärer Hintergrund, geschlechterstereotype Leistungs- und Verhaltenserwartungen, Sympathien, Teilzeitarbeit, Wertvorstellungen von Berufen und Arbeitsteilung der Geschlechter usw.

Die nachfolgende Regelung veranschaulicht die Risiken einer merkmalsorientierten Beurteilung. Es ist geregelt, dass ausschließlich diese Methode der Leistungsbewertung angewendet werden kann. Den Beurteilenden obliegt es einzuschätzen, inwieweit die gezeigte Leistung bei jedem Merkmal den Erwartungen entspricht.

»Es kommt im ganzen Betrieb die Methode Beurteilen für den einzelnen Beschäftigten zur Anwendung. [...] Die Beurteilungsmerkmale, die Beurteilungsstufen sowie die den Beurteilungsstufen zugeordneten Punkte ergeben sich aus dem Beurteilungsbogen in der Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung.

Merkmal	Leistungsergebnis				
	entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe	entspricht im Allgemeinen den Erwartungen	entspricht im vollen Umfang den Erwartungen	liegt über den Erwartungen	liegt weit über den Erwartungen
1 Effizienz Beispiele: Wirksame Arbeitsausführung, termingerechte Arbeitsergebnisse, rationelle Durchführung	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
2 Qualität Beispiele: [...]	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 040200/477/2007

Den Betriebsparteien einer anderen Vereinbarung ist bewusst, dass das geregelte merkmalarientierte Beurteilungsverfahren besonders anfällig für Beurteilungsverzerrungen und -fehler ist. Um die Beurteilenden dafür zu sensibilisieren, werden in der Vereinbarung häufig vorkommende Bewertungsfehler beschrieben.

Beurteilung

Zu den typischen Bewertungsfehlern gehören:

Der Hierarchieeffekt

Mitarbeiter/innen höherer Hierarchiestufen werden häufig besser beurteilt als Mitarbeiter/innen niedrigerer Hierarchiestufen.

Der Intergruppeneffekt

MitarbeiterInnen, die der Bewertende häufiger sieht, werden besser beurteilt als andere.

Der Verallgemeinerungseffekt

Von einer einmalig auffallenden (guten oder schlechten) Leistung wird auf die allgemeinen Leistungen geschlossen.

Der Ähnlichkeitseffekt

Je mehr der Beurteilte dem Leistungsprofil des Bewerbers ähnelt, desto günstiger fällt die Bewertung aus.

Der Stimmungslageeffekt

Die augenblickliche psychische Stimmung fließt in die Bewertung ein.

Der Mildeeffekt

Mitarbeiter/innen werden generell zu nachsichtig und wohlwollend bewertet.

Der Strengeeffekt

An die zu Bewertenden werden die relativ hohen Maßstäbe angewandt, die der Bewerter an sich selbst anlegt.

Der Mitteeffekt

Tendenz, alle MitarbeiterInnen mehr oder weniger gleich zu bewerten, um Konflikten aus dem Weg zu gehen.

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/560/2008

In Beurteilungsschulungen und in der einschlägigen Literatur wird auf weitere Beurteilungsverzerrungen hingewiesen. Zu den potentiell Betroffenen gehören insbesondere Frauen, die

- überwiegend in niedrigen Hierarchiestufen beschäftigt sind,
- durch Teilzeitbeschäftigung weniger häufig gesehen werden und/oder ihre Abwesenheit in bestimmten Situationen besonders negativ aufgefallen ist, z. B. bei besonders hohem Arbeitsanfall,
- einem männlichen Beurteiler weniger ähnlich sind, z. B. kein Fußballfan,
- eine männlich geprägte Stelle besetzen und an die besonders hohe Erwartungen gestellt werden, z. B. in Führungspositionen,
- mit ihrer Leistung weniger prahlen oder sich als Person weniger in den Vordergrund stellen.

In derselben Dienstvereinbarung wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Beurteilungsverzerrungen zu vermeiden bzw. zu verringern sind. Abhilfe soll durch kontinuierliche Aufzeichnungen und Bewertungsbeispiele geschaffen werden.

»Diese Fehler können z. B. durch kontinuierliche Aufzeichnungen im Leistungsbewertungszeitraum vermieden bzw. verringert werden. Die Bewertungen sollen durch Beispiele belegbar sein. Zur Bewertung der Leistung steht der jeweilige Bewertungsbogen zur Verfügung.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/560/2008

Anstelle einer merkmalsorientierten Beurteilung wird in Einzelfällen das wenig bekannte Verfahren der »aufgabenbezogenen Bewertung« geregelt. Es ist prinzipiell bei allen Tätigkeiten möglich und bei entsprechender Ausgestaltung besser durchschaubar und nachvollziehbar als die merkmalsorientierte Beurteilung durch Vorgesetzte. Aufgabenorientierte Verfahren ermöglichen darüber hinaus eine stärkere Einbeziehung der Beschäftigten(gruppen) bei der Festlegung von Leistungsstandards – ähnlich wie bei der Zielvereinbarung. In einer Dienstvereinbarung wird die Ausgestaltung wie folgt geregelt.

»Basis der aufgabenbezogenen Bewertung ist eine aktuelle Beschreibung der wichtigsten Aufgaben von Einzelnen oder Gruppen.

In einem Gespräch zwischen Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten werden bis zu drei Einzel- oder Gruppenaufgaben vereinbart, deren Erledigung für den Zeitraum 1. 1.–31. 12. bewertet wird [...]. Werden zwei oder drei Aufgaben vereinbart, sind sie zu gewichten. Außerdem werden die Rahmenbedingungen festgelegt und dokumentiert, unter denen die zu bewertenden Aufgaben erbracht werden.

Die Bewertung der Aufgabenerledigung orientiert sich an den Leistungskriterien (siehe §5 der DV) und erfolgt in den Stufen: sehr gut, gut, befriedigend, Ausgangsleistung. Diese Stufen werden mit Punkten gemäß §8 der DV unterlegt.

Bei Vereinbarung mehrerer Aufgaben wird die Aufgabenerfüllung für jede Aufgabe getrennt festgestellt und mit Punkten bewertet. Die Punktwerte werden mit den Gewichtungsfaktoren multipliziert und anschließend addiert, um die Gesamtpunktzahl zu errechnen.

Führungskraft und Beschäftigte definieren in ihrem Gespräch die Bewertungsstufen (bezogen auf die jeweilige Aufgabe) möglichst konkret und objektivierbar. Das Bewertungsergebnis soll möglichst durch Belege, Fakten oder Daten begründet werden können.

In Ausnahmefällen werden die Bewertungsstufen ausschließlich durch die Führungskraft festgelegt (siehe § 6.1 Abs. 13 dieser DV). Auch bei der aufgabenbezogenen Bewertung findet ein Zwischengespräch zur Überprüfung der Rahmenbedingungen und des Leistungsstandes statt.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/525/2008

In Ausnahmefällen sind Regelungen zu finden, die parallel zur Leistungsbeurteilung durch die Führungskraft eine Selbstbewertung der Beschäftigten vorsehen. Dies kann ebenfalls zu einer Objektivierung der Leistungsbewertung beitragen. Weibliche und männliche Beschäftigte haben hierbei die Möglichkeit, eigene Leistungen aus ihrer Perspektive darzustellen und möglichen geschlechterstereotypen Leistungserwartungen entgegenzuwirken.

»Die Beschäftigten können hierbei das Instrument der Selbstbewertung anwenden. Führungskraft und der Beschäftigte erstellen zunächst parallel unabhängig voneinander den Bewertungsbogen. Im Mitarbeitergespräch sollten dann die jeweiligen Einschätzungen besprochen werden.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 040600/433/207

3.3.4 Sonstige Regelungen zum Leistungsentgelt

Um die Leistung von Frauen und Männern einheitlich und gerecht zu bewerten, sollte der Leistungsmaßstab möglichst offengelegt werden. Er besagt, für welche Leistungsstufe eines jeden Kriteriums bzw. für welchen Zielerreichungsgrad eines jeden Zieles welcher Punkt- bzw. Geldwert zu vergeben ist. Zu fragen ist daher:

Frage 13: Gewährleistet die Regelung, dass der angewendete Leistungsmaßstab offengelegt wird?

Bei der nachfolgend dargestellten Regelung ist die persönliche Eignung und das Sozialverhalten der Beschäftigten einzustufen. Der Leistungsmaßstab ist in diesem Fall nicht transparent, da die Leistung pauschal betrachtet wird. Das zu bewertende Leistungskriterium ist vieldeutig, so

dass unklar bleibt: Welches Kriterium wurde angewendet? Was genau ist darunter zu verstehen? Darüber hinaus bleiben auch die Stufendefinitionen vage. Welche konkrete Leistung entspricht teilweise den Anforderungen? Welche geht über die Anforderungen hinaus? Für die Beurteilten ist letztlich nicht ersichtlich, wofür die Punkte vergeben wurden.

»Persönliche Eignung und Sozialverhalten (Sozialkompetenz)

Hierzu zählen: Belastbarkeit, Verhandlungsgeschick, Initiative, Teamfähigkeit, Auswirkung auf das Betriebsklima, Loyalität, Bürgerfreundlichkeit, Hilfsbereitschaft.

Anforderungen/Leistungen

Leistung entspricht nicht den Anforderungen	= 0
Leistung entspricht nur teilweise den Anforderungen	= 1
Leistung entspricht den Anforderungen	= 2
Leistung geht über die Anforderungen hinaus	= 3
Leistung geht erheblich über die Anforderungen hinaus	= 4.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/440/2008

Zwar könnte bei einem Leistungsmerkmal wie »Umfang des Arbeitsergebnisses« die Relation von erbrachter Leistung zu den Punkten im Einzelfall konkret ermittelt werden. Dies ist bei merkmalsorientierten Beurteilungsverfahren jedoch nicht beabsichtigt. Das lässt sich an einer Regelung illustrieren, die eine Einstufung des »Umfangs der Arbeitsergebnisse« vorsieht. Der Leistungsmaßstab hat auch hier keinen festen »Ankerpunkt«, da die Beurteilenden darüber bestimmen, welches Arbeitspensum gefordert wird.

Bewertungsmerkmale	20 Punkte	30 Punkte	40 Punkte
Umfang der Arbeitsergebnisse	Erfüllt das geforderte Arbeitspensum	Übertrifft das geforderte Arbeitspensum	Übertrifft stets deutlich das geforderte Arbeitspensum

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/560/2008

Im Unterschied hierzu gibt es betriebliche Vereinbarungen über Leistungsentgelt auf Basis von Zielvereinbarungen. Sie sehen vor, dass Füh-

rungskraft und Beschäftigte gemeinsam vereinbaren, für welche konkrete Leistung wie viele Punkte vergeben werden. Zum Beispiel könnte in einer Gruppenzielvereinbarung Folgendes vereinbart werden: »Telefonische Erreichbarkeit 9.00–16.00 Uhr = Zielerreichung 100% = 3 Punkte«. Hierbei ist der Leistungsmaßstab für die Beschäftigten und die Führungskraft bereits zu Beginn des Bewertungszeitraums transparent. Ob er im Quervergleich auch geschlechtergerecht ist und Frauen und Männern gleiche Verdienstchancen beim Leistungsentgelt eröffnet, kann im Nachhinein durch Statistiken zur Vergabep Praxis geprüft werden.

In folgender Vereinbarung haben die Betriebsparteien ein Bewertungssystem geregelt, das einheitlich anzuwenden ist. Es ist ein vierstufiges System vorgesehen, das sowohl für das Verfahren »Zielvereinbarung« als auch für das Verfahren »Aufgabenbezogene Bewertung« gilt. Bei dieser Regelungsvariante wird bei 3 Punkten die maximale Leistungsprämie ausgezahlt, was entweder einer Zielerreichung von 95–100% oder einer aufgabenbezogenen Bewertung mit »Sehr gut« entspricht.

Punkte	Leistungsprämie	Zielerreichung	Ergebnis der aufgabenbezogenen Bewertung
3	maximale	95–100 %	Sehr gut
2	anteilige	75–94 %	Gut
1	anteilige	50–74 %	Befriedigend
0	keine	0–49 %	Definierte Ausgangsleistung

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/525/2007

Ergänzend ist Folgendes geregelt.

»Für jeden Punkt wird ein Wert in Euro errechnet.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/525/2007

Vielfach wird es als gerecht betrachtet, wenn Teilzeitbeschäftigte eine zeitanteilige Leistungsvergütung erhalten. Eine solche Grundregel kann für sie unter Umständen nachteilig sein. Ein Beispiel soll dies verdeutlichen: Erhält ein Vollzeitbeschäftigter für die Bestleistung (100 Anträge)

1000 Euro, erhalte eine Teilzeitkraft mit 50%iger Arbeitszeit maximal 500 Euro – und zwar auch dann, wenn sie 60 % Leistung (60 Anträge) erbringt.

Für Teilzeitbeschäftigte, aber auch für andere besondere Beschäftigtengruppen (wie z. B. Schwangere) muss deshalb geprüft werden, ob der Leistungsmaßstab für sie gerecht ist:

Frage 14: Gewährleistet die Regelung, dass bei besonderen Beschäftigtengruppen (Teilzeitbeschäftigte, Schwangere) ein gerechter Leistungsmaßstab angewendet wird?

Positiv sind Regelungen zu beurteilen, die keine zeitanteilige Zahlung von Leistungsentgelt vorsehen, sondern eine Zahlung nach tatsächlich erbrachter Leistung.

»Teilzeitkräfte erhalten die Leistungsprämie nach Maßgabe ihrer Leistung.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/525/2007

Soll eine zeitanteilige Leistungsvergütung gewährt werden, ist zu regeln, dass die individuelle Arbeitszeit bei der Maßstabbildung angemessen berücksichtigt wird. Im Falle von Zielvereinbarungen bedeutet dies, dass bei Teilzeitkräften proportional niedrigere Ziele zu vereinbaren sind. Bei merkmalsorientierten Beurteilungen ist die beurteilende Person gefordert, die Leistung der Teilzeitbeschäftigten mit gleichem Maßstab zu bewerten wie die des/der Vollzeitbeschäftigten. Darauf stellt folgende Regelung ab.

»Teilzeitbeschäftigte

Die Teilzeitbeschäftigten sind nach den gleichen Maßstäben wie Vollzeitbeschäftigte zu bewerten. Die geringere zeitliche Verfügbarkeit darf sich auf die Bewertung nicht negativ auswirken.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/404/2007

Dies setzt allerdings voraus, dass die beurteilende Person ihre Leistungserwartungen kritisch reflektiert, so dass Stereotype wie »Teilzeitbeschäftigte sind weniger berufsorientiert oder geringer motiviert« vermieden werden. Auch darf ihnen ihre geringere zeitliche Präsenz und

möglicherweise eingeschränkte Flexibilität nicht als Leistungsminde-
rung ausgelegt werden.

In einer besonderen Situation hinsichtlich der Leistung können sich
auch schwangere Frauen befinden. Daher wird in einer betrieblichen
Vereinbarung Folgendes berücksichtigt.

»Bei der Bewertung Schwangerer ist deren besondere Situation ent-
sprechend zu berücksichtigen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/404/2007

Neben den genannten Regelungsinhalten können weitere Bestimmun-
gen in betrieblichen Vereinbarungen diskriminierend wirken. Das Au-
genmerk ist auch darauf zu richten, ob möglicherweise klärende Be-
stimmungen fehlen, durch die eine Ungleichbehandlung beim Entgelt
vermieden werden könnte. Daher wäre zu fragen:

Frage 15: Beugen weitere Regelungen einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts vor?

Zu einer geschlechterbezogenen Benachteiligung bei der Leistungsver-
gütung kann es auch kommen, wenn unterschiedliche Leistungsbedin-
gungen an Arbeitsplätzen von Frauen und Männern nicht berück-
sichtigt werden. Denn Unterschiede in der technischen oder sachlichen
Ausstattung, in der personellen Besetzung oder in den organisatori-
schen Bedingungen können das Erreichen einer Leistung erschweren
oder erleichtern. Um diese Leistungsbedingungen systematisch zu be-
rücksichtigen, schreibt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für
den kommunalen Bereich (TVöD VKA) vor, dass beim Abschluss von
Zielvereinbarungen auch die »Bedingungen ihrer Erfüllung« zu berück-
sichtigen sind. Dies wird in einer betrieblichen Vereinbarung wie folgt
umgesetzt.

»In den Zielvereinbarungsgesprächen sind die Rahmenbedingun-
gen für die Erfüllung und die benötigten Mittel z. B. Personalausstat-
tung, Arbeitszeitvolumen, Arbeitsplatzausstattung, leistungsfähige
Technik, Informationszugriffe, Budgets etc. auszuhandeln und fest-
zulegen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/525/2008

Weiterhin ist für den Fall einer gravierenden Änderung der Rahmenbedingungen Folgendes geregelt.

»Ändern sich die Rahmenbedingungen während des Zielvereinbarungszeitraumes gravierend, werden die davon betroffenen Ziele einvernehmlich angepasst.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/525/2008

Neben einer für alle Beschäftigten geltenden Leistungsvergütung ermöglichen manche Vereinbarungen die Vergabe von Sonderprämien im Einzelfall. Vielfach ist hierfür jedoch ein freies Verfahren ohne Kriterienkatalog und Bewertungssystem geregelt, so dass die Vergabe auch nach leistungsfremden Gesichtspunkten (z. B. »hohe Bereitschaft zu Überstunden«) erfolgen könnte. Eine solche Vergabep Praxis, wie sie auch in nachfolgendem Beispiel geregelt ist, entspricht nicht den rechtlichen Erfordernissen an ein transparentes Entgeltsystem.

»Prämien für besondere Leistungen

Aufgrund besonderer Leistungen oder Verdienste einzelner Mitarbeiter können nachträglich Prämien gewährt werden. Der Betriebsrat wird über die besondere Prämie informiert. Für Prämien in Höhe von bis zu je 2000 € pro Kalenderjahr gilt die Zustimmung des Betriebsrates als erteilt.

Der Betriebsrat kann einzelne Mitarbeiter vorschlagen, denen eine Prämie gezahlt werden soll.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040200/481/2007

In einigen betrieblichen Vereinbarungen wurden Regelungen getroffen, durch die das Finanzbudget angemessen auf die Beschäftigten in unteren, mittleren und oberen Entgeltgruppen verteilt werden soll. Es geht darum zu verhindern, dass das Budget überwiegend an Beschäftigte der höheren Hierarchieebenen ausgeschüttet wird. Zu diesem »Hierarchieeffekt« kann es kommen, wenn die Leistungen der Beschäftigten in oberen Entgeltgruppen für das Unternehmen bzw. die Verwaltung als bedeutender eingeschätzt werden als die Leistungen der Beschäftigten in den unteren und mittleren Gruppen. Eine gerechtere Verteilung des Budgets zwischen allen Entgeltgruppen wird dadurch erreicht, dass das

gesamte Finanzbudget in Teilbudgets aufgeteilt und Gruppen von Entgeltgruppen zugeordnet wird. Diese »Einzeltöpfe« müssen vollständig an die Beschäftigten in den zusammengefassten Entgeltgruppen ausgeschüttet werden, entsprechend der erreichten Leistung. Ein Beispiel hierfür bietet folgende Regelung.

»Das Kontingent der Stadtverwaltung einschließlich des Tourismus- und Congress Service [...] wird in folgende Unterkontingente gegliedert:

- Entgeltgruppen 1–4
- Entgeltgruppen 5–8
- Entgeltgruppen 9–15.

Die Leistungsgewährung erfolgt jeweils innerhalb dieser Leistungskontingente.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/404/2007

Ein weiterer Regelungsaspekt betrifft die Frage, ob sich die Höhe des Leistungsentgelts an den jeweiligen Entgeltgruppen der Beschäftigten orientieren soll oder ob für gleiche Punktzahlen immer gleich hohe Beträge gezahlt werden sollen. Oftmals wird eine an den Entgeltgruppen (oder Gruppen von Entgeltgruppen) orientierte Höhe als angemessen empfunden. Eine »egalitäre« Regelung stellt eher eine Ausnahme dar. Sie könnte sich für Frauen als günstiger erweisen, da sie meist überwiegend in den unteren und mittleren Entgeltgruppen eingruppiert sind.

»Jeder Leistungspunkt ist gleich viel Wert, unabhängig in welcher Entgeltgruppe die Leistung erbracht wurde.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/468/2008

Einen nivellierenden Einkommenseffekt können auch Sockelbeträge oder Basisprämien haben. Sie werden unabhängig von der konkreten Einzelleistung als einheitlicher Betrag gezahlt, ergänzt durch einen zweiten Betrag, der sich nach der festgestellten Leistung bemisst. Mitunter wird der einheitliche (Sockel- oder Basis-)Betrag nach zusammengefassten Entgeltgruppen differenziert, wie folgende Regelung zeigt.

»Die Höhe der Basisprämie richtet sich nach der jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe und beträgt:

bei Tarifbeschäftigten:

in E1 – E8 100 Euro

in E9 – E12 200 Euro

in E13 – E15 400 Euro,

bei Beamtinnen und Beamten:

in A3 – A8 50 Euro

in A9 – A12 100 Euro

in A13 – B4 200 Euro

sowie 400 Euro bei außertariflich Beschäftigten der Entgeltgruppe E 15Ü sowie außertariflich Beschäftigten, deren Vergütung auf die Beamtenbesoldung Bezug nimmt (bis B 4).«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/560/2011

In einigen betrieblichen Vereinbarungen formulieren die Betriebsparteien den Grundsatz, dass die Leistungsbezahlung diskriminierungsfrei erfolgen soll. Nachfolgende Formulierung bezieht mehrere potentielle Diskriminierungsmerkmale ein und bekräftigt damit zugleich die im Personalvertretungsgesetz (PersVG) enthaltene Verpflichtung zur Gleichbehandlung der Beschäftigten.

»Nichtdiskriminierung

Die Vertragsparteien haben bei Durchführung dieser Vereinbarung darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass bei der Leistungsbeurteilung jede Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unterbleibt.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/440/2008

Eine andere Dienstvereinbarung enthält über den Grundsatz der Diskriminierungsfreiheit hinaus einige weitere Formulierungen zur diskriminierungsfreien Gestaltung der Leistungsvergütung.

»Die leistungsorientierte Bezahlung erfolgt diskriminierungsfrei. Arbeitgeberin und Gesamtpersonalrat stimmen darin überein, dass Chancengleichheit im Verfahren und Ergebnis sowie Transparenz der Bewertungsregelungen zu gewährleisten sind.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/445/2007

Die Präambel der folgenden Dienstvereinbarung berücksichtigt auch den Grundsatz, dass die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bei der Leistungsvergütung zu beachten ist.

»Die Anwendung dieser Dienstvereinbarung orientiert sich an den Grundsätzen der Transparenz, Diskriminierungsfreiheit, der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie der Gleichstellung von Frauen und Männern.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/468/2008

3.4 Erfolgs- und gewinnbezogene Entgeltbestandteile

Erfolgs- und gewinnbezogene Entgeltkomponenten werden in Abhängigkeit von wirtschaftlichen Ergebnissen eines Betriebes gezahlt. In den betrieblichen Vereinbarungen werden diese Entgeltbestandteile als Bonus, Erfolgsprämien, Gewinnbeteiligung oder Tantiemen (→ Glossar) bezeichnet. Mitunter werden erfolgs- und leistungsbezogene Entgeltkomponenten auch miteinander kombiniert. Unter dem Blickwinkel möglicher Benachteiligungen werden in diesem Kapitel folgende Regelungsbereiche betrachtet:

- Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen (Kap. 3.4.1)
- Verfahrensregeln (Kap. 3.4.2)
- sonstige Regelungen (Kap. 3.4.3)

3.4.1 Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen

Auch bei diesem Entgeltbestandteil wird zunächst die Bestimmung zum Geltungsbereich der betrieblichen Vereinbarung kritisch hinterfragt. Besonderes Augenmerk ist hier ebenso auf eine diskriminierungsfreie Behandlung von befristet und geringfügig Beschäftigten sowie Teilzeitbeschäftigten zu richten. Werden sie aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen, und handelt es sich um Angehörige eines Geschlechts, kann ein Verstoß gegen die Diskriminierungsverbote des AGG und des TzBfG vorliegen. Ein pauschaler Ausschluss dieser Beschäftigtengruppen ist demnach problematisch. Deshalb lautet die erste Prüffrage:

Frage 1: Werden weiblich dominierte Beschäftigungsgruppen ohne sachlichen Grund aus dem Geltungsbereich der Regelung ausgeschlossen?

In die nachfolgend dargestellte Regelung werden alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen einbezogen, außerdem befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis mindestens zwölf Monate dauert und ein vollständiges Kalenderjahr umfasst.

»Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle unbefristet angestellten Mitarbeiter/innen in Vollzeit- oder Teilzeitarbeit der [Bank] an allen Standorten im Inland sowie für befristete angestellte Mitarbeiter/innen, sofern das befristete Arbeitsverhältnis 12 Monate oder länger währt und einen vollständigen Kalenderjahreszeitraum umfasst.

Die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung gelten nicht für Aushilfen, befristete Arbeitnehmer/innen mit Vertragslaufzeiten weniger als 12 Monate oder mit Vertragslaufzeiten, die keinen vollständigen Kalenderjahreszeitraum umfassen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 040200/538/2010

Eine andere Regelung macht eine noch längere Beschäftigungszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Anspruchsbedingung.

»Anspruchsberechtigt sind die Mitarbeiter, die vom 01.01. bis zum 31.12. des jeweiligen Geschäftsjahres beschäftigt waren und am 31. März des Folgejahres (Stichtag) weiterhin in einem Arbeitsverhältnis zu dem [Unternehmen] stehen.«

🔑 BRANCHENÜBERGREIFEND, 040200/579/2011

Eine sachliche Begründung für den Ausschluss von befristet Beschäftigten mit kürzeren Arbeitsverträgen ist nicht erkennbar. Denn auch, wenn sie nur elf Monate gearbeitet haben, können sie einen nennenswerten Beitrag zum Unternehmenserfolg geleistet haben. Eine zeitanteilige Zahlung wäre sachlich gerechtfertigt und auch rechnerisch möglich und wird bei anderen Beschäftigtengruppen (z. B. unbefristet beschäftigten Teilzeitkräften) auch durchgeführt.

Geringfügig Beschäftigten können allerdings finanzielle Nachteile wegen Überschreitung der Verdienstgrenze entstehen. Deshalb sollten sie selbst entscheiden können, ob sie am System teilnehmen wollen oder nicht (vgl. Regelungsbeispiele in Kap. 3.3).

Im gleichen Unternehmen erhalten Auszubildende und Studierende der Berufsakademie und Bachelor-Studenten eine erfolgsbezogene Vergütung, denn sie werden ausdrücklich als »Mitarbeiter« im Sinne dieser Vereinbarung definiert. In einer Protokollnotiz werden all jene Beschäftigtengruppen ausdrücklich benannt, die nicht als »Mitarbeiter« gelten.

»Protokollnotiz zum Geltungsbereich: [...] Geringfügig Beschäftigte nach §8 SGB IV, aushilfsweise Beschäftigte sowie FH-/Uni-Praktikanten, Diplomanden und Doktoranden gelten nicht als Mitarbeiter im Sinne dieser Betriebsvereinbarung.

Protokollnotiz zu den Anspruchsberechtigten: Bei Neueintritten ist statt des 01.01. des jeweiligen Kalenderjahres der erste Arbeitstag des Kalenderjahres maßgeblich.«

🔑 BRANCHENÜBERGREIFEND, 040200/579/2011

3.4.2 Verfahrensregeln

Die Verfahrensregeln einer betrieblichen Vereinbarung können geschlechtsneutral formuliert sein, jedoch auf Frauen und Männer unterschiedlich wirken und ggf. mittelbar diskriminieren. Dies kann der Fall sein, wenn betriebliche Vereinbarungen zu erfolgsbezogenen Entgeltkomponenten nur für bestimmte betriebliche Bereiche gelten, z. B. für den Vertrieb. In der Auswahl der Bereiche kommt zum Ausdruck, welcher Beschäftigtengruppe der Erfolg hauptsächlich zugerechnet wird.

Frage 2: Gewährleistet das Vergabeverfahren, dass weibliche und männliche Beschäftigte mit gleicher und gleichwertiger Arbeit gleiche Verdienstchancen haben?

Nach der Präambel einer Betriebsvereinbarung für ein Kreditinstitut gilt Folgendes.

»[... sollen] die im Vertrieb tätigen Mitarbeiter/innen zusätzlich zu den tariflichen dreizehn Monatsgehältern p. a. an ihren Leistungen und dem Erfolg der Bank beteiligt werden.«

 KREDITGEWERBE, 040200/582/2009

Bei Regelungen dieser Art stellt sich die Frage: Inwieweit haben auch Beschäftigte in anderen Bereichen durch ihre Arbeit einen Beitrag zum Unternehmenserfolg geleistet, indem sie vor- oder nachgelagerte Aufgaben erledigt oder bestimmte unverzichtbare Rahmenbedingungen geschaffen haben? Wenn der Zweck der Zahlung darin besteht, die Beschäftigten am Gesamterfolg des Unternehmens zu beteiligen, spräche dies für eine Beteiligung aller Beschäftigten an diesem Entgeltbestandteil.

Darüber hinaus ist auch die Unterscheidung zwischen Beschäftigten mit und ohne Kundenkontakt innerhalb des Vertriebs kritisch zu hinterfragen. Vielfach werden erstere günstiger behandelt, da ihr Beitrag zum Erfolg größer eingeschätzt wird als der der vielfach weiblichen Assistentenkräfte in Back-Office-Bereichen (→ Glossar). Erfolg im direkten Kundenkontakt wird jedoch durch bestimmte Vor- und Nacharbeiten mindestens unterstützt, wenn nicht gar erst ermöglicht.

Ein Beispiel für eine solche Unterscheidung bietet eine betriebliche Ver-

einbarung zum Zielbonus. Unter den Personenkreis mit Zielbonus fallen Beschäftigte mit Führungs- und bestimmten Vertriebsfunktionen, die Akquisitions- und Vertriebsziele haben und daran quantitativ gemessen werden können. Keinen Zielbonus erhalten Beschäftigte wie z. B. »Assistentinnen« und »Vertriebsreferenten«, auch wenn sie im Vertrieb tätig sind.

»Mitarbeiter/innen, die in einer Vertriebsseinheit tätig sind, allerdings nicht zu den aufgelisteten Funktionen gehören (z. B. Assistentinnen, Vertriebsreferenten), zählen nicht hierzu.«

🔑 KREDITGEWERBE, 040200/538/2012

3.4.3 Sonstige Regelungen

In diesem Abschnitt werden Regelungen zur Vergabe erfolgs- und gewinnbezogener Entgeltbestandteile an Beschäftigte in besonderen familiären Situationen betrachtet. Stichworte sind hier: Elternzeit, Schwangerschaft, Fehlzeiten. Die Prüffrage lautet:

Frage 3: Gewährleistet die Regelung, dass Beschäftigte mit Familienpflichten keine Nachteile erleiden?

Während der Elternzeit ruht das Beschäftigungsverhältnis. Sind Beschäftigte nur unterjährig abwesend, kann für die Zeit der Anwesenheit ein Beitrag zum Erfolg des Unternehmens geleistet werden. Für diese Zeit ist eine angemessene Zahlung zu regeln.

In vielen Betriebsvereinbarung finden sich Bestimmungen, die die Zahlung von erfolgsbezogenen Entgelten für besondere Situationen von Beschäftigten klären – sei es bei unterjähriger Abwesenheit wegen Elternzeit, Veränderungen der Arbeitszeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ein Beispiel für eine positive Regelung, die eine zeitanteilige Bonuszahlung vorsieht, stellt folgende Bestimmung dar.

»Regelungen für unterjährige Abwesenheit, Veränderung der Arbeitszeit sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Mitarbeiter/innen, die aus längerer Abwesenheit (z. B. Elternzeit, Langzeitkrankheit) an ihren Arbeitsplatz unterjährig zurückkehren,

erhalten ebenfalls eine variable Vergütung. Gleiches gilt für Mitarbeiter/innen, die aus denselben Gründen im Dezember kein Entgelt beziehen, weil während des Bonusjahres die längere Abwesenheit begonnen hat. Mitarbeiter/innen, die während des gesamten Bonusjahres abwesend waren, haben keinen Bonusanspruch. Zeiten, in denen Lohnfortzahlung gewährt wird, gelten als bonusberechtigende Zeiten.

Sofern Mitarbeiter/innen wegen längerer Abwesenheit infolge von Langzeiterkrankung (Krankheit über 6 Wochen hinaus) oder Elternzeit oder anderer Abwesenheitsgründe im Dezember des Bonusjahres kein Entgelt bezogen haben, wird als fiktives Dezemberentgelt das Entgelt ermittelt, das sie bei Anwesenheit bezogen hätten.

Der Bonus wird in diesen Fällen zeitanteilig für die Anzahl der Monate mit Arbeitsleistung (aktive Monate) gewährt. Bei angefangenen aktiven Monaten gilt die 30tel-Regelung (z. B. ab 11. 10. abwesend, dann Oktober mit $10/30 = 1/3$ bonusrelevant).«

🔑 KREDITGEWERBE, 040200/538/2010

Einer anderen Regelung zufolge haben Beschäftigte in Elternzeit sogar einen Anspruch auf den Bonus während der Elternzeit bis zur Vollendung des 6. Lebensmonats des Kindes.

»Elternzeit, betrieblicher Elternurlaub

MitarbeiterInnen, die Elternzeit oder Elternurlaub nehmen, haben Anspruch auf Bonus- und Sonderzahlungen gemäß dieser Betriebsvereinbarung bis zur Vollendung des 6. Lebensmonats des Kindes. Sie erhalten die entsprechenden Zahlungen während der Elternzeit bzw. des betrieblichen Elternurlaubs.«

🔑 DATENERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 040200/450/2007

Weitere Einzelregelungen beziehen sich auf die Anrechnung von Fehltagen, die generell kritisch zu hinterfragen sind, da sie einen finanziellen Anreiz auslösen, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen. Welche Fehltagetage führen zur Kürzung einer Ergebnisbeteiligung? Welche nicht? In einem Haustarifvertrag ist zunächst detailliert geregelt, wie sich Fehltagetage auf die Zahlung auswirken.

»Die persönliche Ergebnisbeteiligung gemäß §5 verändert sich in Abhängigkeit von der Anzahl der individuellen Fehltag des Arbeitnehmers wie folgt:

Kein Fehltag	+ 50 %
1 Fehltag	+ 40 %
2 Fehltage	+ 30 %
3 Fehltage	+ 20 %
4 bis 5 Fehltage	+ 10 %
6 bis 12 Fehltage	+/- 0%.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 040200/541/2011

Außerdem wird bestimmt, dass bei mehr als zwölf Fehltagen eine Kürzung der persönlichen Ergebnisbeteiligung erfolgt, unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Fehltage werden definiert als Arbeitstage, die wegen Krankheit und/oder Teilnahme an Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation ausfallen. Positiv ist die Ergänzung einzuschätzen, dass bestimmte Fehltage nicht zu Kürzungen führen. Hierzu zählen familienbedingte Fehltage, so dass Beschäftigte mit Familienpflichten nicht benachteiligt sind.

»Andere entschuldigte Fehltage (z. B. Elternzeit, Abwesenheiten aufgrund einer ärztlich attestierten Erkrankung des Kindes, Pflegezeit, Gerichtstermine usw.) führen zu einer analogen Anwendung der Bonus-Regelung, lösen aber keine Malus-Regelung aus.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 040200/541/2011

3.5 Arbeitszeit- und sozialbezogene Entgeltbestandteile

In einigen betrieblichen Vereinbarungen werden Zulagen oder Zuschläge geregelt, die sich auf die Arbeitszeit beziehen. Es kann sich hierbei um Mehrarbeitszuschläge handeln oder aber um Zulagen bzw. Zuschläge für bestimmte Schichtarbeitszeiten. Diese Regelungen konkretisieren meist tarifliche Bestimmungen. Darüber hinaus finden sich

Regelungen zu sozialen Leistungen, die meist freiwillig, also über den Tarifvertrag hinaus gezahlt werden. Beispielsweise werden solche Zahlungen zu bestimmten Anlässen wie Feiertagen, Jubiläen oder Verrentung gezahlt oder es wird eine langjährige Treue der Beschäftigten zum Betrieb honoriert.

Die Darstellung und Analyse der betrieblichen Vereinbarungen zu diesen Entgeltbestandteilen erfolgt in drei Unterkapiteln:

- Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen (Kap. 3.5.1)
- Kriterien der Entgeltdifferenzierung (Kap. 3.5.2)
- Verfahrensregeln (Kap. 3.5.3)

3.5.1 Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen

Wenn bestimmte, überwiegend weibliche Beschäftigtengruppen von Regelungen zu einem Entgeltbestandteil ausgeschlossen bleiben oder ungünstiger behandelt werden, könnte eine mittelbare Diskriminierung vorliegen. Für in Teilzeit und befristet Beschäftigte gilt darüber hinaus das Diskriminierungsverbot des § 4 TzBfG. Die erste Prüffrage lautet daher:

Frage 1: Werden bestimmte Beschäftigte bzw. Beschäftigtengruppen von der Vereinbarung ausgeschlossen oder schlechter behandelt?

Wenn Zuschläge für bestimmte Schichtarbeitszeiten nur an gewerbliche Beschäftigte gezahlt werden, wie in folgender Vereinbarung eines Dienstleistungsunternehmens, so wäre zu prüfen, ob auch in kaufmännischen oder verwaltenden Bereichen, wo möglicherweise überwiegend Frauen arbeiten, ähnliche Arbeitszeiten vorkommen. Hier müssten dann ebenfalls entsprechende Zuschläge gezahlt werden, um eine mittelbare Diskriminierung zu vermeiden.

»Die gewerblichen Mitarbeiter der [...] GmbH sind Wechselschichtarbeiter gemäß § 4 Ziff. 3 des GMTV [Bundesland] und arbeiten im regelmäßigen Wechsel in 2 bzw. 3 Schichten (Früh-, Spät- und Nachtschicht).«

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040100/239/2005

Rechtlich unproblematisch erscheint es, leitende Angestellte von der Zahlung freiwilliger Jahresprämien (»Weihnachtsgeld«) auszunehmen, wie es für ein Maschinenbauunternehmen vereinbart wurde, da hier keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu vermuten ist.

»Anspruch auf die freiwillige Jahresprämie haben alle ArbN in der BRD, die Anspruch auf die tarifliche betriebliche Sonderzahlung für das jeweilige abzurechnende Geschäftsjahr haben, sofern nachfolgend keine andere Regelung erfolgt. Ausgenommen sind Leitende Angestellte gemäß § 5 (3) BetrVG.«

🔑 MASCHINENBAU, 040100/247/2005

Benachteiligend für Beschäftigte in Elternzeit wirkt hingegen eine Regelung desselben Maschinenbauunternehmens, die dieser Beschäftigten-Gruppe keine Jahresprämie zahlt, Wehr- oder Ersatzdienst Leistenden jedoch eine Zahlung gewährt, obwohl deren Arbeitsverhältnisse ebenfalls ruhen.

»ArbN, die ihren Wehrdienst oder einen entsprechenden Ersatzdienst ableisten und deren Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten je nach Betriebszugehörigkeit, bei der auch die augenblicklich verbrachte Wehrdienstzeit/ Ersatzdienstzeit zählt, eine freiwillige Jahresprämie in Höhe von

Betriebszugehörigkeit	Betrag
im 1. Jahr	50,- €
im 2. Jahr	: 110,- €
im 3. Jahr	150,- €
im 4. Jahr	: 180,- €
im 5. Jahr	: 210,- €

sofern gemäß den Bestimmungen des TV über betriebliche Sonderzahlungen kein Teilanspruch besteht. In diesem Fall entfällt ein Anspruch auf die freiwillige Jahresprämie.«

🔑 MASCHINENBAU, 040100/247/2005

In einem anderen Unternehmen wird die Zahlung einer jährlichen Einmalzahlung von der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft abhängig gemacht. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung zeitanteilig. Dies stimmt mit dem Tarifvertragsrecht überein. Die zeitanteilige Zahlung an Teilzeitbeschäftigte könnte dadurch gerechtfertigt sein, dass sie auch entsprechend ihrer Arbeitszeit geringere Gewerkschaftsbeiträge zahlen (vgl. die Erläuterungen zu Frage 5).

»(1) Vollzeitbeschäftigte, die innerhalb der Laufzeit dieses Tarifvertrages Mitglieder der [Gewerkschaft] sind und diese Mitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber durch Vorlage einer Bescheinigung oder eines Nachweises über die Beitragszahlung nachweisen, erhalten für das Jahr 2012 eine Einmalzahlung in Höhe von 120,00 Euro. [...]

(4) Nichtvollzeitbeschäftigte erhalten den Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 040100/317/2011

3.5.2 Kriterien der Entgelt differenzierung

Wenn Beschäftigte Mehrarbeit leisten, sehen viele Vereinbarungen die Zahlung von Zuschlägen für die Mehrarbeitsstunden zusätzlich zum Grundentgelt vor. Doch ab wann gilt Arbeitszeit als Mehrarbeit und ab wann müssen entsprechende Zuschläge gezahlt werden? Nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG sind Regelungen zulässig, nach denen Überstundenzuschläge nur bei Überschreiten der kollektivvertraglich festgelegten Regelarbeitszeit (von Vollzeitbeschäftigten) gezahlt werden. Diese herrschende Rechtsauffassung wird jedoch auch kritisch hinterfragt. Denn für Beschäftigte, die Teilzeitarbeit gewählt haben, um Familienaufgaben und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können, stellt Mehrarbeit eine besondere Einschränkung ihrer Dispositionsfreiheit und einen besonderen Eingriff in ihre private Lebensführung dar. Daher wird argumentiert, dass es dem Gleichheitsgebot des § 4 Abs. 1 TzBfG entspricht, Überstundenzuschläge bereits bei Über-

schreiten der individuellen Arbeitszeit zu zahlen. Die nächste Prüffrage thematisiert diese Sichtweise:

Frage 2: Erhalten Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeitszuschläge bereits bei Überschreitung ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit?

Keine der ausgewerteten Vereinbarungen trifft die für Teilzeitarbeitskräfte günstigere Regelung. Die Regelungen der vorliegenden betrieblichen Vereinbarungen entsprechen der Rechtsauffassung des BAG und des EuGH. Als Beispiel sei die Definition von Mehrarbeit eines Dienstleistungsunternehmens angeführt.

»Mehrarbeit sind die über die 35. Arbeitsstunde hinaus geleisteten Arbeitsstunden, hierunter fallen nicht die Arbeitsstunden, die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden nachgearbeitet werden.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 011100/59/2010

In der folgenden Betriebsvereinbarung wird Mehrarbeit zwar nicht als Überschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit, sondern der täglichen Arbeitszeit definiert. Dies ändert jedoch nichts daran, dass auch hier Mehrarbeit erst nach Vollendung der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten vergütet wird.

»In Abweichung von §9.1 MTV werden Mehrarbeitszuschläge (von Montag bis Freitag) für alle Beschäftigten nach vorangegangener Genehmigung durch den Vorgesetzten und Betriebsrat erst nach Vollendung einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden gezahlt.«

☛ MASCHINENBAU, 040600/5/2007

Eine mittelbare Entgeltdiskriminierung könnte auch dann vorliegen, wenn für Tätigkeiten oder Bereiche, in denen überwiegend Frauen tätig sind, oder für Teilzeitbeschäftigte niedrigere Zuschläge gelten als in männerdominierten Bereichen oder für Vollzeitbeschäftigte. Es ist also zu fragen:

Frage 3: Werden für alle Beschäftigten, Vollzeit- wie Teilzeitbeschäftigte, dieselben Zeitzuschläge für Überstunden gezahlt?

Diese Frage kann für alle untersuchten Vereinbarungen bejaht werden. Differenzierungen der Mehrarbeitszuschläge nach Arbeitsbereich oder vereinbarter Arbeitszeit werden nirgendwo vorgenommen. Allerdings gibt es begründbare Unterschiede je nach Zahl der Mehrarbeitsstunden, wie in folgender Vereinbarung.

»Der Zuschlag für Mehrarbeit beträgt für:

- die 1.–5. Mehrarbeitsstunde pro Woche 25 v. H. des Std.-Entgelts
- ab der 6. Mehrarbeitsstunde pro Woche 50 v. H. des Std.-Entgelts.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 011100/59/2010

Werden bestimmte arbeitszeitliche Bedingungen, wie Schicht-, Spät-, Nacht- oder Sonn- und Feiertagsarbeit als belastend anerkannt und soll diese Belastung durch einen Zuschlag ausgeglichen werden, so muss das Prinzip gelten, dass gleiche oder gleichwertige Belastungen gleich entlohnt werden. Denn eine gegebene Belastung wirkt auf alle Beschäftigten, die ihr ausgesetzt sind, in gleicher Weise. Regelungen, nach denen Zuschläge als Prozentsatz des individuellen Tabellengrundentgelts gezahlt werden, entsprechen diesem Prinzip nicht, sondern gehen davon aus, dass Belastungen mit der Höhe des Grundentgelts stärker werden bzw. bei niedrigerem Grundentgelt geringer sind. Solche Regelungen sind deshalb kritisch zu betrachten. Hinzu kommt, dass bei einer Kopplung des Zuschlags an das Grundentgelt eventuell vorliegende Benachteiligungen fortgesetzt werden. Besser wären pauschale Zuschlagsbeträge, die auch prozentual an eine bestimmte Entgeltgruppe gekoppelt sein können, z. B. an das Eckentgelt. Die nächste Frage lautet deshalb:

Frage 4: Werden gleiche oder gleichwertige arbeitszeitliche Bedingungen gleich bezahlt?

Nach der folgenden Vereinbarung sind für gewerbliche Beschäftigte im Schichtbetrieb Arbeitszeitzuschläge vorgesehen, die als Prozentsatz des individuellen Grundentgelts berechnet werden. Gleiche arbeitszeitliche Belastungen werden demnach in Abhängigkeit von der individuellen Entgelthöhe, also unterschiedlich entgolten.

»Abweichend von §6 GMTV und der Betriebsvereinbarung vom 02. Mai 1995 über die Gewährung einer weiteren Spätschichtzulage für Spätschichtarbeiter im Rahmen von Wechselschicht erfolgt eine ›Verschiebung‹ der Zuschlagszeiten nach folgendem Modell:

Zeitraum	Zuschlag
00.00 bis 06.00 Uhr	25 %
06.00 bis 16.00 Uhr	kein Zuschlag
16.00 bis 20.00 Uhr	10 % + 0,30 Euro
20.00 bis 22.00 Uhr	20 % (2 × 0,30 Euro)
22.00 bis 24.00 Uhr	25 %.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040100/239/2005

Ähnlich regelt die Betriebsvereinbarung eines Unternehmens aus dem Verlags- und Druckgewerbe die Zahlung von Zuschlägen für Mehrarbeit und unterschiedliche Schichtzeiten in Abhängigkeit von der jeweiligen Entgeltgruppe.

»1. Die Zuschläge für Mehrarbeit betragen:
Tageschicht/Frühschicht: 25 %

2. Schichtzuschläge

Spätschicht	20.00–22.00 Uhr	15 %
Nachtschicht	22.00–24.00 Uhr	25 %
Nachtschicht	00.00–04.00 Uhr	35 %
Nachtschicht	04.00–06.00 Uhr	25 %

Infolge von Verlegung der Tagesarbeit auf
Grund von Gas- oder Stromsperrern oder auf
Grund behördlicher Anordnung 10 %

für Arbeit am Sonntagen 75 %
für Arbeit an allen gesetzlichen Feiertagen 150 %.«

☛ VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 040100/294/2009

Unproblematisch ist dagegen die Regelung eines Dienstleistungsunternehmens einzuschätzen. Hier werden Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zwischen 15 und 100 % gezahlt, um unter-

schiedlich ungünstige Arbeitszeiten angemessen zu vergüten. Sie werden als Prozentsatz des Stunden-Eckentgelts berechnet, so dass die unterschiedlich starken Belastungen für alle Betroffenen gleich hoch entgolten werden.

»Die Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit betragen für:

- Spätarbeit 15 v. H. des Std.-Eckentgelts
- Nachtarbeit 50 v. H. des Std.-Eckentgelts
- Sonntagsarbeit 70 v. H. des Std.-Eckentgelts
- Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 100 v. H. des Std.-Eckentgelts
- Spätarbeit am 24.12. von 12.00 bis 20.00 Uhr 100 v. H. des Std.-Eckentgelts
- Nachtarbeit in der dem 1. Weihnachtstag und Neujahr unmittelbar vorausgehenden Nacht 100 v. H. des Std.-Eckentgelts.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 011100/59/2010

In § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG wird bestimmt, dass Teilzeitbeschäftigten das Arbeitsentgelt mindestens zeitanteilig zu gewähren ist. Bei Entgeltbestandteilen, die sich auf die Arbeitszeit beziehen, ist eine zeitanteilige Zahlung auch gerechtfertigt. Anders sind sozialbezogene Entgeltbestandteile zu betrachten, die nicht die geleistete Arbeitszeit, sondern die Betriebstreue oder das Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses im abgelaufenen Jahr honorieren. Hier muss eine zeitanteilige Zahlung an Teilzeitkräfte als benachteiligend angesehen werden. Entscheidend ist hierbei der Zweck der Zahlung. Zu fragen ist:

Frage 5: Erhalten Teilzeitbeschäftigte sozialbezogene Entgeltbestandteile in gleicher Höhe wie Vollzeitbeschäftigte?

Nach folgender Vereinbarung wird Beschäftigten mit mindestens zehnjähriger Betriebszugehörigkeit bei Erreichen des Rentenalters oder bei Frühinvalidität ein Abschiedsgeld gezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten diesen Betrag zeitanteilig, obgleich es sich nicht um eine arbeits- oder leistungsbezogene, sondern um eine sozial begründete Zahlung handelt, die Teilzeitbeschäftigten in gleicher Höhe zusteht. Dies gebietet bereits die Logik, denn ein »Abschied« ist nicht teilbar.

»6. Abschiedsgeld

Allen Mitarbeitern, die durch Erreichen der Altersgrenze oder bei Eintritt von Frühinvalidität ausscheiden und mindestens 10 Jahre bei der Firma beschäftigt waren, wird ein steuerpflichtiges Abschiedsgeld in Höhe von € 870,- gewährt. Für Teilzeitbeschäftigte gilt ein entsprechend anteiliger Betrag.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 040100/295/2009

3.5.3 Verfahrensregeln

Bei jährlichen freiwilligen Zahlungen und bei Zahlungen, die sich auf die Betriebstreue beziehen, ist für den Fall einer Unterbrechung wegen Elternzeit eine diskriminierungsfreie Regelung zu treffen. Da Mütter immer noch überwiegend Elternzeit in Anspruch nehmen, könnte eine geschlechterbezogene Benachteiligung vorliegen, wenn diese Zeiten bei Treueprämien oder Jubiläumsgeld nicht angerechnet werden. Die nächste Frage lautet also:

Frage 6: Wird Elternzeit angerechnet?

Bei betrieblichen Jubiläen wird nach der folgenden Betriebsvereinbarung eine Gratifikation gezahlt, die sich nach der Betriebszugehörigkeit staffelt. Dabei werden zwar Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, wie z. B. durch Elternzeit, bei der Ermittlung der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt, jedoch nur bis zu zwölf Monaten.

»5. Gratifikation bei Jubiläen

Allen Mitarbeitern wird bei langjähriger Betriebszugehörigkeit eine steuerpflichtige Gratifikation nach folgender Staffelfung gewährt:

- 10-jährige Betriebszugehörigkeit: € 315,-
- 25-jährige Betriebszugehörigkeit: € 625,-
- 40-jährige Betriebszugehörigkeit: €1250,- [...]

Bei der Ermittlung der Betriebszugehörigkeit in diesem Punkt werden Zeiträume mit vollständiger Abwesenheit (z. B. Langzeiterkrankung, Erziehungsurlaub, unbezahlte Freistellung) maximal mit 12 Monaten berücksichtigt.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 040100/295/2009

Nach der folgenden betrieblichen Vereinbarung wird eine jährliche Einmalzahlung geleistet, die bei Einstellung oder Ausscheiden im Laufe des betreffenden Jahres zeitanteilig verringert wird, jedoch nicht für Zeiten des Mutterschutzes oder der Elternzeit.

»Besteht oder bestand das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres (unterjährige Einstellung, unterjähriges Ausscheiden), so erhält der/die Beschäftigte je ein Zwölftel der Einmalzahlung für jeden Kalendermonat des jeweiligen Jahres, in dem für mindestens einen Tag Entgelt oder Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt werden muss.

Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte wegen Beschäftigungsverbot nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Entgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeldgesetz, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 040100/317/2011

3.6 Erschwerniszuschläge und sonstige Entgeltbestandteile

In diesem Kapitel werden Zulagen, Zuschläge oder Pauschalen behandelt, die Beschäftigten zum Ausgleich für besondere Belastungen oder Erschwernisse gezahlt werden. Als sonstige Entgeltbestandteile finden sich Kapital- bzw. Vermögensbeteiligung, Preisnachlässe auf die Produkte des Unternehmens, Anwesenheitsprämien sowie die Erstattung zusätzlicher Betreuungskosten durch Dienstreisen. Auch Vereinbarungen über Cafeteria-Systeme (→ Glossar) der Entlohnung werden in diesem Kapitel dargestellt und analysiert.

Folgende Aspekte gliedern die Darstellung und Analyse der betrieblichen Vereinbarungen zu diesen Entgeltbestandteilen:

- Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen (Kap. 3.6.1)
- Kriterien der Entgelt differenzierung (Kap. 3.6.2)
- Verfahrensregeln (Kap. 3.6.3)

3.6.1 Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen

Wenn bestimmte, überwiegend weibliche Beschäftigtengruppen von Regelungen zu Erschwerniszuschlägen oder sonstigen Entgeltbestandteilen ausgeschlossen bleiben oder ungünstiger behandelt werden, könnte eine mittelbare Diskriminierung vorliegen. Für Teilzeitkräfte gilt darüber hinaus das Diskriminierungsverbot des § 4 TzBfG. Zu fragen ist deshalb:

Frage 1: Werden bestimmte Beschäftigte bzw. Beschäftigtengruppen von der Vereinbarung ausgeschlossen oder schlechter behandelt?

Im Sinne der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit ist es positiv einzuschätzen, wenn betriebliche Vereinbarungen alle Beschäftigten des Unternehmens einbeziehen.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer von [Firma], die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages [Konzern] fallen.«

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 040100/263/2006

Die folgende Vergünstigung in Form von Preisnachlässen für Strom, Erdgas, Fernwärme und Trinkwasser eines Versorgungsunternehmens kommt ausschließlich aktiven Beschäftigten zugute und schließt somit u. a. »Elternzeitler/innen« wegen ihrer ruhenden Arbeitsverhältnisse aus.

»Auf den Bezug von Strom, Erdgas, Fernwärme und Trinkwasser wird nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen vorbehaltlich späterer Änderung durch den Vorstand der [Firma] den aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für den ersten Wohnsitz in Deutschland ein kalenderjährlicher Preisnachlass bis max. zur Höhe des in § 8 Ab-

satz 3 Einkommenssteuergesetz (EStG) genannten Steuerfreibetrages gewährt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 040300/47/2007

Positiv einzuschätzen ist hingegen der folgende Haustarifvertrag eines Verkehrsunternehmens über die Gewährung von Belegschaftsaktien, der Beschäftigte mit ruhenden Arbeitsverhältnissen ausdrücklich einschließt, soweit sie unter den Tarifvertrag fallen.

»Teilnahmeberechtigt sind auch solche Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ruht (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst bzw. Bundesfreiwilligendienst, Freistellungsphase der Altersteilzeit), soweit die in § 1 Abs. 1 dieses Tarifvertrages genannten Voraussetzungen erfüllt sind.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 040500/42/2011

Es sei darauf hingewiesen, dass befristet Beschäftigte von den Diskriminierungsverboten des § 4 Abs. 2 TzBfG erfasst sind. Arbeitsentgelt oder andere geldwerte Leistungen sind einem befristet Beschäftigten »mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer [...]« (§ 4 Abs. 2 Satz 2 und 3 TzBfG). In der folgenden Vereinbarung eines Versorgungsunternehmens werden Beschäftigte, die unter einem Jahr befristet beschäftigt sind, von der Vergünstigung (Preisnachlass auf Strom, Erdgas, Fernwärme und Trinkwasser) ausgenommen. Da nicht ersichtlich ist, dass auch für unbefristet Beschäftigte eine gleiche Mindestbeschäftigungszeit vorausgesetzt wird, könnte eine Benachteiligung der befristet Beschäftigten vorliegen.

»Die Vergünstigung gem. Nr. 1.1 erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem unbefristeten oder mit mindestens einem Jahr befristeten Arbeitsverhältnis bei der [Firma] stehen, für den Verbrauch im eigenen Haushalt ab dem 1. Tag des Arbeitsverhältnisses.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit sind den aktiven Beschäftigten gleichgestellt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 040300/47/2007

Auch Teilzeitbeschäftigte dürfen nach § 4 Abs. 1 TzBfG nicht benachteiligt werden. Fraglich ist, ob die folgenden Regelungen zu Anwesenheitsprämien, Cafeteria-Systemen und Vermögensbeteiligungen diesem Prinzip entsprechen. Es kommt darauf an, ob a) mit den Entgelten eine in einer bestimmten Zeit erbrachte Arbeitsleistung bezahlt werden soll oder b) die Zuverlässigkeit der Beschäftigten honoriert, eine soziale Leistung erbracht oder Beschäftigte durch unternehmerische Mitverantwortung motiviert und an das Unternehmen gebunden werden sollen. In einem Dienstleistungsunternehmen erhalten alle Beschäftigten eine Anwesenheitsprämie, die allerdings für Reinigungskräfte um die Hälfte höher ausfällt. Teilzeitkräfte erhalten die Prämie zeitanteilig.

»Die [Firma] zahlt jedem/jeder Arbeitnehmer/in eine jährliche Anwesenheitsprämie in Höhe von 500 Euro pro Kalenderjahr. Alle Reinigungskräfte der [Firma] erhalten eine Prämie in Höhe von 750 Euro statt der 500 Euro.

Teilzeitkräfte erhalten eine anteilige Anwesenheitsprämie. Der Anteil errechnet sich nach den im Jahresdurchschnitt geleisteten tatsächlichen Arbeitsstunden im Verhältnis zur Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. In diesem Falle wird bei Teilzeitkräften auf die vollen abgeleisteten Monate im Kalenderjahr abgestellt.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040100/284/2009

Bei einem Energieversorger können Beschäftigte freiwillige betriebliche Leistungen im Rahmen eines definierten Budgets nach ihren persönlichen Präferenzen aus vorgegebenen Alternativen auswählen (Cafeteria-System). Für Teilzeitbeschäftigte wird das Budget zeitanteilig berechnet.

»Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können pro Kalenderjahr einzelne Optionen aus dem Cafeteria-System bis zur Höchstgrenze des vom Arbeitgeber festgelegten Budgets in Anspruch nehmen. Für nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten – in Abhängigkeit von der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßi-

gen Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang) – die in der Anlage 1 festgelegten gesonderten Budgets.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 040300/46/2007

»Auswahlplan der Optionen im Cafeteria-System

Budget pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter:

- a) 585 Euro p. a. (Beschäftigungsumfang 66 bis 100%)
- b) 390 Euro p. a. (Beschäftigungsumfang 33 bis < 66%)
- c) 195 Euro p. a. (Beschäftigungsumfang < 33%)

Cafeteria-Ansatz	Optionen	Wahlmöglichkeiten		
steuerlich begünstigte Leistungen	Vermögensbeteiligung/ Mitarbeiterdarlehen	130 €	260 €	390 €
	Erholungsbeihilfe	65 €	130 €	195 €
	Budgetanrechnung			
	Pauschalsteuer	-13 €	-26 €	-39 €
	Auszahlungsbetrag	52 €	104 €	156 €
	Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Rahmen der Direktzusage	bis zur Höhe des jeweils verfügbaren Gesamtbudgets		
Versicherungsangebote	Gruppen-Unfallversicherung	65 €		
Sonstige Leistungen	VWL-Aufstockung	120 €	180 €	240 €
	Zuschuss zu den Jahresbeiträgen der Betriebssportgemeinschaft (BSG)	bis zur Höhe der jeweiligen Aufwendungen (Spartenbeiträge)		

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 040300/46/2007

In Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg im abgelaufenen Geschäftsjahr erhalten Beschäftigte eines Kreditinstitutes eine Vermögensbeteiligung in Form eines Kapitalbriefes. Die Höhe der individuellen Vermögensbeteiligung errechnet sich nach der vereinbarten Arbeitszeit: Teilzeitkräfte erhalten nicht den vollen Betrag.

»Die [Bank] bietet ihren Beschäftigten nach § 3 Nr. 39 EStG eine Vermögensbeteiligung in Form eines [Bank-]kapitalbriefes mit einer Laufzeit von sieben Jahren an. Ob eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung angeboten wird und in welcher Höhe, entscheidet der Vorstand bis zum Ende des II. Quartals des laufenden Jahres in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis des abgelaufenen Geschäftsjahres. [...]

Die Höhe der Mitarbeiterkapitalbeteiligung richtet sich nach der prozentualen Arbeitszeit zum 01.07. des jeweiligen Jahres:

- von einem Teilzeitprozentsatz ab 80 bis 100 gewährt die [Bank] 100 % des festgelegten Anlagebetrages
- von einem Teilzeitprozentsatz ab 30 bis 79,99 gewährt die [Bank] 50 % des festgelegten Anlagebetrages
- bis zu einem Teilzeitprozentsatz von 29,99 gewährt die [Bank] 33,33 % des festgelegten Anlagebetrages.«

☛ KREDITGEWERBE, 040500/40/2010

Auch bei diesem Verkehrsunternehmen, das Mitarbeiteraktien ausgibt, können Teilzeitbeschäftigte weniger Aktien kaufen als Vollzeitbeschäftigte.

»Für Teilnehmer, die teilzeitbeschäftigt sind, gelten folgende Höchstgrenzen: Sofern ein Teilnehmer weniger als 50 % der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit beschäftigt ist, liegt die Höchstgrenze bei 180,00 Euro für [Firmen]-Klassik und 275,00 Euro für [Firmen]-Spezial. Ein Teilnehmer, der zwischen 50 % und 74 % der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit tätig ist, kann Aktien bis zu einer Höchstgrenze von 270,00 Euro bei [Firmen]-Klassik und 412,50 Euro bei [Firmen]-Spezial erwerben. Ein Teilnehmer mit einer Teilzeitvereinbarung von 75 % oder mehr der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit kann bis zu einer Höchstgrenze von 360,00 Euro bei [Firmen]-Klassik und 550,00 Euro bei [Firmen]-Spezial Aktien erwerben.«

☛ SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 040500/42/2011

Die folgende Betriebsvereinbarung über ein Cafeteria-System gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ausgenommen werden jedoch Auszubildende und Praktikanten. Ansprüche aus der Be-

triebsvereinbarung haben außerdem nur jene Beschäftigten, die seit Jahresbeginn aktiv beschäftigt sind und am 1. Juli in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Bei ruhenden Arbeitsverhältnissen, z. B. aufgrund Elternzeit, müssen mindestens 6 Monate gearbeitet worden sein.

»§ 2 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens. Ausgenommen sind Auszubildende und Praktikanten.

§ 3 Anspruchsvoraussetzungen

Anspruchsberechtigt nach dieser Betriebsvereinbarung sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die seit Beginn des laufenden Jahres im Unternehmen aktiv beschäftigt sind und am 1. Juli des laufenden Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. [...]

Bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis (Elternzeit, Grundwehr-/Zivildienst, Langzeiturlaub etc.) sowie bei Arbeitsunfähigkeit, Vor- und Reha-Maßnahmen besteht ein Anspruch nur dann, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsleistung von mindestens 6 Monaten erbringt. Bei einer Arbeitsleistung von weniger als 6 Monaten im laufenden Kalenderjahr besteht kein Anspruch.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 040300/46/2007

3.6.2 Kriterien der Entgelt differenzierung

Stellt eine Regelung über Erschwerniszuschläge auf außergewöhnliche Erschwernisse ab, müssten weniger starke Belastungen, die mit der Tätigkeit oder ihrer Umgebung untrennbar verbunden und deshalb unvermeidlich sind, bei der Arbeitsbewertung und Eingruppierung berücksichtigt werden. Denn diesbezüglich können sich Tätigkeiten von Frauen und Männern gravierend unterscheiden. Werden typische Belastungen weder bei dem einen noch bei dem anderen Entgeltbestandteil berücksichtigt, kann daraus eine Benachteiligung von Frauen (oder

Männern) erwachsen. Entgeltgleichheit ist nur dann gewährleistet, wenn alle wesentlichen Kriterien der Tätigkeiten von Frauen und Männern bei der Bezahlung berücksichtigt werden (EuGH v. 1.7.1986 – Rs. C-237/85 »Rummler«). Hinsichtlich der Kriterien der Entgeltfindung lautet deshalb die nächste Frage:

Frage 2: Ist gewährleistet, dass sowohl tätigkeitsbedingte Belastungen als auch besondere oder außergewöhnliche Erschwernisse vergütet werden?

In einem Unternehmen der Metallerzeugung und -bearbeitung werden beide Belastungsaspekte berücksichtigt, was positiv hervorzuheben ist. Regelmäßig anfallende Erschwernisse sind bereits im Grundentgelt enthalten, wurden also bei der Arbeitsbewertung berücksichtigt. Zulagen werden ausschließlich für Belastungen gezahlt, die außergewöhnlich sind.

»Auf tretende außergewöhnliche Erschwernisse werden gesondert bewertet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Zulagen für regelmäßig anfallende Erschwernisse durch Hitze, Staub, Schmutz, Gase, Lärm usw. bereits im Stundenlohn enthalten sind. Die nachfolgende Regelung bezieht sich daher ausschließlich auf außergewöhnliche Belastungen, die an den jeweiligen Arbeitsplätzen auftreten können.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040100/272/2008

Alle Arten von Erschwernissen, die im Regelungsbereich Bedeutung haben, müssen berücksichtigt werden. Der Katalog der zulagen- oder zuschlagsfähigen Belastungen darf durch seine Auswahl nicht diskriminieren. Werden nur physische, nicht aber vorhandene psychische und psycho-soziale Erschwernisse bezahlt, kann dies eine mittelbare Entgelt-diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen, wenn Tätigkeiten von Frauen psychisch oder psycho-sozial belastend sind. Zu prüfen ist dies mit folgender Frage:

Frage 3: Werden auch psychische und psycho-soziale Erschwernisse vergütet?

Die vorliegenden betrieblichen Vereinbarungen erfassen überwiegend physische Belastungen bzw. Belastungen, die sich aus den Umgebungsbedingungen ergeben. Es lassen sich nur wenige Beispiele für die Berücksichtigung psychischer Belastungen finden. Eines davon findet sich in einem Betrieb der Metallerzeugung und -bearbeitung. Es werden sechs verschiedene Erschwerniszulagen gezahlt, für die jeweils mehrere Stufen definiert und Euro-Beträge zugeordnet werden, wie die folgende Übersicht zeigt (eigene Darstellung). Eine Zulage betrifft die Toilettenreinigung. Es kann vermutet werden, dass hier die psychische Belastung durch den Umgang mit ekelerregenden Situationen vergütet werden soll.

Erschwernisse	Stufendefinitionen	Höhe der Zulage
Außergewöhnliche Temperaturen	Stufe 1: Arbeiten bei Umgebungs- oder Raumtemperaturen von 50–70 Grad	0,93 Euro/Std.
	Stufe 2: Arbeiten bei Umgebungs- oder Raumtemperaturen von über 70 Grad	1,41 Euro/Std.
Außergewöhnliche Umgebungseinflüsse (Staub, Schmutz, Gase, Dämpfe usw.)	Stufe 1: Arbeiten, bei denen besondere Schutzvorrichtungen erforderlich sind wie das Tragen von besonderer Schutzkleidung, Masken, Atemschutzgeräten usw.	0,50 Euro/Std.
	Stufe 2: Arbeiten, bei denen neben den Bedingungen der Stufe 1 stärkste Belästigung und Behinderung auftritt.	0,73 Euro/Std.
Lärm	Stufe 1: Arbeiten auf Arbeitsplätzen der Erhaltung mit einem Lärmpegel von 90–104 dB (A), auf denen das Tragen von Gehörschutzmitteln vorgeschrieben ist und diese getragen werden.	0,28 Euro/Std.
	Stufe 3: Arbeiten auf Arbeitsplätzen der Produktion mit einem Lärmpegel von 90–104 dB (A), auf denen das Tragen von Gehörschutzmitteln vorgeschrieben ist und diese getragen werden.	0,14 Euro/Std.

Erschwernisse	Stufendefinitionen	Höhe der Zulage
Toiletten- reinigung	Stufe 1: Toilettenreinigung	1,18 Euro/Std.
	Stufe 2: Arbeiten an verstopften Toiletten und Fäkalienkanälen	2,15 Euro/Std.
Bedienung funkgesteuerter Krane	Mitarbeiter der Produktionsbetriebe sowie Facharbeiter der Erhaltungsbetriebe und Werkstätten, die zeitweise funkgesteuerte Hallenkrane bedienen, erhalten für die Zeit ihres entsprechenden Einsatzes neben ihrem Arbeitsplatzlohn eine Zulage	0,29 Euro/Std.
Einweiser von Kranführer- Neulingen	Mit der betrieblichen Einweisung von Kranführer-Neulingen sind nur entsprechende qualifizierte Kranführer zu beauftragen. Die Einweiser erhalten vom Zeitpunkt der Übernahme eines Neulings für jede Stunde der betrieblichen Einweisung eine Zulage [...] bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Vorgesetzte den Neuling zum selbstständigen Fahren freigibt.	0,221 Euro/Std.

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040100/272/2008

Das zweite Beispiel betrifft die Vereinbarung des Betriebes der Metall- und Elektroindustrie. Darin werden Belastungen unter Bezugnahme auf den Entgelttarifvertrag (ERA) definiert.

»Unter Belastungen werden die auf den Menschen einwirkenden Faktoren bei der Arbeit verstanden, wie sie in § 13 Abs. 2 ERA TV definiert sind.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 040600/4/2008

In dem zugrundeliegenden Tarifvertrag werden Belastungen umfassend definiert, so dass zumindest einige der möglichen psychischen und psychosozialen Belastungen erfasst sind, wenn es heißt:

»Unter Belastungen sind zu verstehen

a. Belastungen der Muskeln [...]

b. Belastungen der Sinne und Nerven

Sie entstehen durch aufmerksames Wahrnehmen (Sehen, Hören, Fühlen, Tasten) und die angespannte Bereitschaft zum notwendigen Eingreifen bei der Beobachtung, Überwachung und Steuerung von Arbeitsabläufen. Sie können beispielsweise auftreten bei Arbeiten, bei denen höchste Konzentration oder eine besondere Beanspruchung der Sehnerven erforderlich ist. Sie werden durch die bei der Arbeit auftretende Anspannung, durch die wechselnde oder gleichförmige Belastungsart (u. a. Monotonie, Vereinzeln, Störungen der Konzentration), durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung auf die tägliche Arbeitszeit bestimmt.

c. Belastungen aus Umgebungseinflüssen [...].« (§ 13 Abs. 2 ERA Küste)

Auch Regelungen zu Erschwerniszuschlägen unterliegen dem Transparenzgebot (vgl. EuGH v. 17. 10. 1989 – Rs. C-109/88 »Danfoss«). Es muss durchschaubar und überprüfbar sein, worauf Unterschiede bei den Zuschlägen zurückzuführen sind. Weit auslegbare Formulierungen sind Einfallstore für pauschale Zuschreibungen (z. B. »Angestelltentätigkeiten sind nicht belastend«), die zu Ungunsten von Beschäftigten eines Geschlechts ausgelegt werden können. Auch die Ausprägungsstufen der Erschwernisse müssen präzise und nachprüfbar formuliert sein. Es muss deutlich werden, woran das unterschiedliche Ausmaß der Erschwernisse zu erkennen ist, z. B. durch technische Daten (Dezibel), präzise Beschreibungen oder Fotoprotokolle. Eine gute Operationalisierung ermöglicht eine einheitliche Einstufung und Vergütung von Erschwernissen. Die nächste Prüffrage lautet demnach:

Frage 4: Sind die Erschwernisse und ihre Ausprägungsstufen präzise und eindeutig umschrieben?

Zu bejahen ist diese Frage für die oben zitierte Vereinbarung aus der Metallherstellung und -bearbeitung (040100/272/2008). Die zu vergütenden Erschwernisse werden in ihr durch eine Beschreibung ihrer Abstufungen eindeutig definiert, z. B. Stufe 1: Arbeiten bei Umgebungs- oder Raumtemperaturen von 50–70 Grad; Stufe 2: bei über 70 Grad.

Auch im folgenden Beispiel eines Energieversorgungsunternehmens wird eindeutig definiert, wann Erschwerniszuschläge in Höhe von 10,

15 oder 30 Prozent gezahlt werden (z. B. »Arbeiten in geschlossenen Räumen bei einer Raumtemperatur von 40° Celsius oder darüber«). Eine Ausnahme stellt die Erschwernis »besonders schmutzige und gesundheitsgefährdende Arbeiten« dar, die mit ihrer vagen Beschreibung hinter den exakten Definitionen der übrigen Erschwernisse zurückbleibt.

»3.1 Zuschlagssatz 10 % pro Stunde

Erschwerniszuschläge in Höhe von 10 % der Stundenvergütung aus der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D werden je Stunde gezahlt für:

- a) Außendienst: Als Außendienst gilt ein Arbeitseinsatz außerhalb der mit angemessener Anzahl von Sozialräumen ausgestatteten Anlagen von [Firma]. Hierzu gehören z. B. nicht Kraftwerke, Netzbüros, Meisterstellen und Werkstätten.
- b) Arbeiten innerhalb des Kessels und bei Reinigung von Fuchs und Zügen.
- c) Arbeiten in geschlossenen Räumen bei einer Raumtemperatur von 40° Celsius und darüber.
- d) Arbeiten in einer Umgebungstemperatur von minus 10° Celsius und kälter. Hierunter fallen keine Kontrollgänge und Wegezeiten.
- e) Arbeiten in großer Höhe: Hierunter fallen Arbeiten ab einer Höhe von 15 m ohne fest ein- bzw. angebauten Schutz.

3.2 Zuschlagssatz 15 % pro Stunde

Erschwerniszuschläge in Höhe von 15 % der Stundenvergütung aus der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D werden je Stunde gezahlt für:

- a) besonders schmutzige und gesundheitsgefährdende Arbeiten. Hierunter fallen ausschließlich schmutzige oder gesundheitsgefährdende Arbeiten.

3.3 Zuschlagssatz 30 % pro Stunde

Erschwerniszuschläge in Höhe von 30 % der Stundenvergütung aus der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D je Stunde werden gezahlt für:

- a) Fahrtätigkeit: Für die zur Ausführung von Arbeiten notwendigen Material-, Werkzeug- und Personentransporte mit [Firmen-]Kraftwa-

gen oder mit privaten Kraftwagen erhalten Arbeitnehmer bei einer Mindestfahrleistung von 3 Kilometern auf öffentlichem Straßenland einen Erschwerniszuschlag. Dieser Zuschlag wird jeweils nur für die Stunde gezahlt, in der die Fahrt getätigt wurde.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 040100/263/2006

Auch in der folgenden Vereinbarung aus dem Grundstücks- und Wohnungswesen wird jede Erschwernisart in verschiedenen Stufen exakt beschrieben, wie nachfolgend an zwei Beispielen gezeigt wird.

Erschwernisse	Exakte Beschreibung	Zulagenrelevanz
7. Lichtverhältnisse	Dunkelheit bezeichnet Arbeiten bei einer Helligkeit von weniger als 100 Lux	3%
	Grelles Licht bezeichnet Arbeiten bei einer Helligkeit von mehr als 1000 Lux, Blick in hell glühende Substanzen mit Verwendung von Sichtschutz	3%
	Farbiges Licht bezeichnet Arbeiten unter farbigem/buntem Licht, Arbeiten mit Röntgenstrahlung, Laser, UV oder Infrarot	3%
9. Persönliche Schutzausrüstung	Vollschutzanzug	5%
	Gehörschutz (schwer) bedeutet die Verwendung von Kopfhörern (nicht Ohrstöpsel)	5%
	Staubmaske P 3, die Staubmasken P 1 und P 2 sind hier nicht relevant, ebenso sind Fluchtmasken nicht relevant	5%
	Gas-/Vollmaske bei einer Belastung von mindestens 30 min/Tag	
	Atemgerät	
	Langes Tragen von Chemikalienhandschuhen	

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 040100/253/2006

Bei der Bestimmung der vorliegenden Erschwernisse sind jedoch subjektive Einflussmöglichkeiten gegeben. Unterschieden werden neun Erschwernisse, die entweder mit drei oder mit fünf Prozent in die Berechnung der Zulage eingehen können, wie aus dem Auszug des entsprechenden Formulars hervorgeht. Wonach sich dies bestimmt und wie exakt der prozentuale Anteil der Belastung an der Arbeitszeit gemessen werden kann, ist nicht erkennbar.

Erschwernisse	Dauer in %	Zulagenwert	Punkte (Dauer × Wert)
1. Lärm		3%/5%	
2. Rauch		3%	
3. Ruß		3%	
4. Staub		3%/5%	
5. Temperaturen		3%	
6. Nässe		3%	
7. Lichtverhältnisse		3%/5%	
8. Besondere Exposition		3%/5%	
9. Persönliche Schutzausrüstung		5%	

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 040100/253/2006

Eine größere Ausgewogenheit bei der Zahlung der Erschwerniszulage soll dadurch erreicht werden, dass der Betriebsrat mitwirkt.

»Erschwernisse entsprechend §6 Bundesentgelttarifvertrag, d.h. Schmutzarbeiten und andere lästige Arbeiten sowie Tätigkeiten, bei denen zur Vermeidung gesundheitsgefährdender Einwirkungen regelmäßig lästige persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden müssen, sind arbeitsplatzbezogen zu erfassen und hinsichtlich der zeitlichen Einwirkung in Abstimmung mit dem Betriebsrat zu bestimmen.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 040100/253/2006

Im folgenden Beispiel werden weder die konkreten Erschwernisse noch ihre Abstufungen in der betrieblichen Vereinbarung definiert, so dass der Begriff der Erschwernis relativ unbestimmt und damit subjektiv bleibt. Allerdings ist eine gemeinsame Kommission einzuschalten, wenn Anhaltspunkte für mittlere oder schwere Belastungen vorliegen. Sie legt fest, ob mittlere, schwere oder keine Belastungen vorliegen. Inwiefern die paritätische Besetzung dieser Kommission zu eindeutigen und diskriminierungsfreien Definitionen von Erschwernissen geführt hat, wäre betrieblich zu prüfen.

»Treten Anhaltspunkte für das Vorliegen mittlerer oder schwerer Belastungen auf (z. B. aus Auditberichten, Begehungsberichten, Betriebsarztberichten, Unfall- oder Krankenstatistiken, Gefährdungsbeurteilungen etc.), sind durch die Gemeinsame Kommission (siehe Regelungsabsprache) geeignete Untersuchungen zur konkreten Feststellung und Bewertung der Schwere von Belastungen zu beraten und einzuleiten.«

➔ MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 040600/4/2008

Die Höhe der Belastungszulagen wird in diesem Unternehmen als Prozentanteil an der Eckentgeltgruppe berechnet.

»Die Zulagen betragen für die Dauer der Belastung:
– mindestens 4% des Eckentgelts bzw. der Ausbildungsvergütung bei mittleren Belastungen,
– mindestens 8% des Eckentgelts für hohe Belastungen. [...]

Die Gemeinsame Kommission entscheidet einstimmig, ob eine Belastung vorliegt und wie hoch diese einzustufen ist. Kommt es zu keiner einstimmigen Entscheidung, entscheidet eine Einigungsstelle.«

➔ MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 040600/4/2008

Für gleiche und gleichwertige Erschwernisse muss ein gleich hoher Erschwerniszuschlag gezahlt werden, unabhängig vom Status der Beschäftigten oder der Entgeltgruppe. Denn von derselben Erschwernis sind alle Beschäftigten in gleicher Weise betroffen, egal ob sie Arbeiter, Arbeiterinnen oder Angestellte sind und egal, wie viel sie als Tabellengrundentgelt erhalten.

Frage 5: Wird für gleiche und gleichwertige Erschwernisse das gleiche Entgelt gezahlt?

Dem Prinzip »Gleiches Entgelt für gleiche Erschwernisse« folgen nicht alle der dargestellten betrieblichen Vereinbarungen, denn: Sie berechnen den Erschwerniszuschlag als Prozentanteil an der Entgeltgruppe des/der Beschäftigten. Dadurch kann es passieren, dass Kollegen und Kolleginnen, die derselben Belastung ausgesetzt, aber in einer unterschiedlichen Entgeltgruppe eingruppiert sind, für dieselbe Belastung eine unterschiedliche Zulage erhalten.

Positiv im Sinne der Entgeltgleichheit ist hingegen die zuletzt zitierte Regelung (Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 040600/4/2008) einzuschätzen. Hier wird der Prozentsatz für alle Beschäftigten gleich an eine bestimmte Entgeltgruppe gekoppelt, nämlich die Eckentgeltgruppe. Dem Anspruch der gleichen Vergütung gleicher Erschwernisse folgt auch die jüngst zitierte Vereinbarung aus der Metallherzeugung und -bearbeitung (040100/272/2008), in der ein fester Eurobetrag für die Belastung bestimmt wurde.

Ob für gleichwertige Erschwernisse das gleiche Entgelt gezahlt wird, ist schwieriger zu überprüfen, da es einer wertenden Einschätzung bedarf, welche Belastung höher oder niedriger ist. Ist beispielsweise das Arbeiten in großer Höhe (ab einer Höhe von 15 Metern ohne fest ein- bzw. angebauten Schutz) belastender als Material-, Werkzeug- und Personentransporte mit einem firmeneigenen Fahrzeug? In der oben dargestellten betrieblichen Vereinbarung eines Energieversorgers wird die erstgenannte Erschwernis mit einer Zulage von 15 Prozent, die zweitgenannte mit einer Zulage von 30 Prozent vergütet. Hier können arbeitswissenschaftliche Untersuchungen helfen, die die Belastung durch die Arbeit z. B. anhand der Arbeitspulsfrequenz messen. Benachteiligungen können dann entstehen, wenn Erschwernisse, die typischerweise bei frauendominierten Tätigkeiten vorliegen, als geringfügiger eingeschätzt und niedriger vergütet werden als Erschwernisse, die typischerweise an männerdominierten Arbeitsplätzen vorkommen. Dies müsste im Einzelfall geprüft werden.

Werden betriebliche Zulagen oder Zuschläge für bestimmte Funktionen (Bus- oder Kraftfahrer, Beschäftigte von Fahrgastcentern, Vorarbeiter, Versandmitarbeiter) gezahlt, ist nicht direkt erkennbar, welche besonderen Belastungen oder Anforderungen hier vergütet werden. Die feh-

lende Nachvollziehbarkeit verhindert eine Prüfung der Diskriminierungsfreiheit. Positiv ist es deshalb einzuschätzen, wenn solche Zulagen abgebaut werden. Denn wenn die Zulage aufgrund der Ausübung einer bestimmten Funktion gezahlt wird, ist davon auszugehen, dass die Belastung typischerweise und regelmäßig auftritt und deshalb als Anforderung der Tätigkeit bei der Arbeitsbewertung berücksichtigt werden kann. Belastungen, die nur ausnahmsweise auftreten und besonders hoch sind, sollten als solche benannt und eventuell mit einer entsprechend bezeichneten Zulage vergütet werden. Auf diese Zulage hätten dann auch Beschäftigte in anderen Funktionen Anspruch, wenn die betreffende Belastung auftritt.

In diesem Sinne wurde für das folgende Unternehmen vereinbart, dass bestimmte Zulagen für Versandmitarbeiter und Vorarbeiter schrittweise abgebaut, nach einem (hier nicht abgebildeten Schema) gekürzt oder ganz gestrichen werden.

»1. Prämienregelung (Übergang in den Zeitlohn) Versandmitarbeiter/Ladebetrieb [...]

Die mit der Betriebsvereinbarung vom 03.04.1998 für die Versandmitarbeiter vereinbarte Übergangsregelung wird wie folgt an die neue Entgeltvereinbarung vom 09.09.2005 angepasst:

Schrittweise Reduzierung der [...]Ortszulage (LA 115)

– zum 01.10.2006 um 2,5 % vom Tariflohn,

– zum 01.04.2007 um 3,0 % vom Tariflohn.

Die im Jahr 2007 verbleibende restliche [...]Ortszulage wird, wie in der Betriebsvereinbarung vom 03.04.1998 vereinbart, bis auf 0 abgebaut.

2. Prämie Vorarbeiter

Die Prämienvereinbarung Vorarbeiter wird wie folgt geändert: Die Vorarbeiter-Prämie (LA 157) wird zum 01.02.2006 als »Übergangsprämie« fortgeführt und gekürzt. Die Vorarbeiter-[Prämie] für Mitarbeiter in der Gießerei und für die Handwerker (LA 114) wird zum 01.04.2007 gestrichen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040100/266/2005

Im folgenden Beispiel werden »Rucksack-Pauschalen« in Höhe von 100 Euro an (wahrscheinlich überwiegend männliche) Busfahrer ge-

zahlt, wogegen (wahrscheinlich überwiegend weibliche) Beschäftigte im Fahrgastcenter pauschale Ersatzzahlungen für verschiedene Zulagen der Vergangenheit in Höhe von knapp 30 Euro erhalten. Diese Vergütungsregelung könnte benachteiligend sein. Es müsste sachlich gerechtfertigt werden, warum Beschäftigte im Fahrgastcenter keine Schreibzulage und keine Kontoführungsgebühr erhalten haben. Haben sie nicht geschrieben? Oder benötigten sie kein Konto bei einer Bank für ihre Gehaltszahlungen? Benachteiligungen der Vergangenheit dürfen nicht fortgeschrieben werden; sie werden dadurch nicht diskriminierungsfrei.

»Busfahrer

Die Busfahrer erhalten eine Rucksack-Pauschale in Höhe von monatlich 100,00 € brutto. Hierdurch werden die nachstehenden, bis zum 31.12.2007 zu zahlenden Lohnarten zum 01.01.2008 ersetzt:

- Der sich aus der im Zusammenhang mit der Einführung des TV-N NW abgeschlossenen Betriebsvereinbarung ergebende abzuschmelzende Teil der Zahlungen für Vorbereitungs-, Abschluss- und Wegezeiten
- Auslagen mittags/abends
- Mankogeld (Kassenverlustentschädigung/Fehlgeldentschädigung)
- Schreibzulage
- Kontoführungsgebühr.«

🔑 LANDVERKEHR, 040100/268/2007

»Mitarbeiter der Fahrgastcenter

Die Mitarbeiter der Fahrgastcenter erhalten eine Rucksack-Pauschale in Höhe von monatlich 29,84 € brutto. Hierdurch werden die folgenden, bis zum 31.12.2007 zu zahlenden Lohnarten zum 01.01.2008 ersetzt:

- Der sich aus der im Zusammenhang mit der Einführung des TV-N NW abgeschlossenen Betriebsvereinbarung ergebende abzuschmelzende Teil der Zahlungen für Sondervereinbarung in Höhe von 74,73 € brutto (Schichtzulagenersatz)
- Mankogeld (Kassenverlustentschädigung/Fehlgeldentschädigung).«

🔑 LANDVERKEHR, 040100/268/2007

Die vereinbarten Rucksack-Pauschalen werden zukünftig mit Tarifierhöhungen verrechnet und dadurch im Laufe der Zeit abgeschmolzen. Sachlich zu begründen wären allerdings Regelungen einer weiteren Betriebsvereinbarung desselben Unternehmens vom selben Datum. Danach wird allen Busfahrern, die bereits vor der Überleitung in den neuen Tarifvertrag beschäftigt waren, ein Teil der Zulage für Vorbereitungs-, Abschluss- und Wegezeiten statisch (= ohne Abschmelzung) weitergezahlt, während die Rucksack-Pauschale für die Beschäftigten der Fahrgastcenter vollständig abgeschmolzen wird.

»Verrechnung von Tarifveränderungen

Künftige lineare tarifliche Entgeltsteigerungen der festen Monatsbezüge der von § 2 umfassten Mitarbeiter werden jeweils zu 50 % auf die individuelle Rucksack-Pauschale gemäß § 2 mindernd angerechnet, bis diese gänzlich abgeschmolzen ist.«

🔑 LANDVERKEHR, 040100/268/2007

»Die Regelungen finden Anwendung auf alle Arbeitnehmer der [Firma] im Sinne des § 5 BetrVG, die sich vor dem Zeitpunkt der Überleitung zum 01. 01. 2008 in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis als Busfahrer befinden und deren Arbeitsverhältnis vom BMT-G in den TV-N NW übergeleitet wird.«

🔑 LANDVERKEHR, 040100/269/2007

»Aufgrund der Öffnungsklausel nach § 4 Abs. 1 Anlage 3 TV-N NW wird die folgende abweichende betriebliche Regelung getroffen: Für die Vorbereitungs-, Abschluss- und Wegezeit wird eine Pauschale in Höhe von 50,00 € brutto pro Monat gezahlt. Eine Anrechnung auf die Arbeitszeit erfolgt nicht. Diese Pauschale ist statisch, es werden hierauf weder Lohn- noch Tarifveränderungen angerechnet.«

🔑 LANDVERKEHR, 040100/269/2007

Ein positives Beispiel ist die folgende Regelung. Ihr zufolge werden – wenn der bzw. die Vorgesetzte dem vor Reiseantritt zugestimmt hat – Beschäftigten zusätzliche Ausgaben für die Betreuung von Kindern oder Angehörigen erstattet, die aufgrund einer Dienstreise entstehen.

»It is recognized that an employee who normally does not travel may incur additional child/dependent care expenses as a result of required Company travel. Reimbursement for incremental expenses must be approved by supervision prior to commencement of travel.«

➤ MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 040300/45/2006

3.6.3 Verfahrensregeln

Wenn für weibliche Beschäftigtengruppen ungünstigere Berechnungsformen (z. B. Pauschalen, Stundensätze, besondere Zuschläge) gelten, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt ist, kann ein Verstoß gegen das Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung vorliegen. Deshalb ist prüfend zu fragen:

Frage 6: Sind die Berechnungsformen für Erschwerniszuschläge bei allen Beschäftigten gleich?

In den untersuchten betrieblichen Vereinbarungen sind, bis auf eine Ausnahme, keine unterschiedlichen Berechnungsformen für unterschiedliche Erschwernisse vorgesehen. Im folgenden Beispiel aus dem Grundstücks- und Wohnungswesen wird jedoch unterschieden zwischen variabel vorkommenden Erschwernissen, die aufgrund einer Meldung der bzw. des Personalbeauftragten mit Zulagen vergütet werden, und nachhaltig erschwerten Arbeitsbedingungen, für die eine Pauschale gezahlt wird. Hier müsste geprüft werden, ob bestimmte Beschäftigtengruppen von dieser Regelung bzw. ihrer Anwendung benachteiligt werden.

»4. Variable Erschwernisse

Variabel vorkommende Erschwernisse, die nicht nachhaltig und regelmäßig auftreten, werden anhand einer Meldung der/des Personalbeauftragten an die Entgeltbetreuung gesondert vergütet.

5. Pauschalierung

Soweit nachhaltig erschwerte Arbeitsbedingungen im Sinne von § 6 Bundesentgelttarifvertrag unvermeidlich sind, werden Erschwerniszulagen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als konstante monatliche Pauschalzahlung vergütet.«

➤ GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 040100/253/2006

Unterschiede in der Höhe der Erschwerniszuschläge müssen sachlich begründet und damit nachvollziehbar sein. Es muss deutlich werden, in welchen Fällen ein niedriger bzw. hoher Prozentsatz zu berechnen ist. Als sachliche Begründung für unterschiedliche hohe prozentuale Zuschläge kommen nur die Art, die Intensität und der zeitliche Anfall der Erschwernisse in Betracht. Die nächste Frage lautet deshalb:

Frage 7: Sind hinsichtlich der Höhe der Zuschläge feste Prozentsätze geregelt, so dass bei Vorliegen definierter Erschwernisse kein Bewertungsspielraum hinsichtlich der Höhe besteht?

Nicht erfüllt wäre diese Anforderung dann, wenn nur Bandbreiten, z. B. 5–15 %, geregelt sind, die eine subjektive Festlegung der Höhe zulassen. Auch die Regelung in einer der untersuchten Vereinbarungen, die Zulagen von 3 % oder 5 % ermöglicht, ohne dass hierfür klare Kriterien vorgegeben werden, trifft die Anforderung nicht ganz.

Auch im folgenden Unternehmen kann die Höhe der Zuschläge bei extrem hohen Erschwernissen schwanken. Es können vom üblichen Schema abweichende Zulagen beim Personalwesen beantragt werden, wenn dies mit dem Betriebsrat beraten und die paritätische Kommission eingeschaltet wurde.

»Extrem hohe Erschwernisse

Für Erschwernisse, bei denen die individuellen Belastungen extrem hoch sind und über die unter 1. bis 4. genannten hinausgehen, können von diesem Schema abweichende Zulagen nach Beratung mit dem Betriebsrat beim Personalwesen beantragt werden und müssen in der paritätischen Kommission geregelt werden.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040100/272/2008

In den übrigen Vereinbarungen werden feste Prozentsätze oder Eurobeträge vorgegeben, so dass kein subjektiver Spielraum besteht.

3.7 Betriebliche Vereinbarungen für außertariflich Beschäftigte

Zur Vergütung von AT-Beschäftigten liegen betriebliche Vereinbarungen vor, die insbesondere das Grundentgelt, leistungs- und erfolgsbezogene Komponenten sowie weitere Zulagen betreffen. Auch für diese Beschäftigtengruppe gilt der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen. Er bezieht sich auf alle Entgeltbestandteile, somit auch auf sachbezogene Komponenten wie z.B. die private Nutzung von Dienstwagen, die im AT-Bereich weiter verbreitet sind als im Tarifbereich. Dieses Kapitel beschränkt sich auf einige Besonderheiten, die bei der Entgeltgestaltung von AT-Beschäftigten zu finden sind:

- Gleichbehandlung bei der Vergabe des AT-Status (Kap. 3.7.1)
- Transparenz der Vergütungssysteme für AT-Beschäftigte (Kap. 3.7.2)
- Diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen (Kap. 3.7.3)

Weitere allgemein geltende Aspekte zur Diskriminierungsfreiheit der verschiedenen Entgeltbestandteile können den vorhergehenden Kapiteln entnommen werden.

3.7.1 Gleichbehandlung bei der Vergabe des AT-Status

AT-Beschäftigte erhalten ein höheres Entgelt als tariflich Beschäftigte. Bei der Zuweisung dieses Status darf es keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts geben. Insbesondere ist darauf zu achten, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit zwischen Tarifbeschäftigten und AT-Beschäftigten nicht verletzt wird. Zu prüfen ist zunächst:

Frage 1: Gewährleistet die Regelung, dass die Gleichbehandlung bei der Vergabe des AT-Status gewahrt wird?

Wer zu den AT-Beschäftigten zählt und dadurch ein höheres Entgelt erhält als Tarifbeschäftigte, wird in zahlreichen Betriebsvereinbarungen mit dem Anforderungsniveau der zu verrichtenden Tätigkeit (Stelle) begründet. Damit liegt eine objektiv-sachliche Begründung nicht nur für

die Statuszuweisung, sondern auch für die Binnendifferenzierung von AT-Beschäftigten vor.

»Das Grundeinkommen ist von der Aufgabenstellung und Verantwortung des Mitarbeiters abhängig.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 040100/319/2007

Werden AT-Status und AT-Vergütung allein mit dem Abschluss eines AT-Arbeitsvertrages nach freiem Ermessen des Arbeitgebers begründet, ist dies nicht ausreichend. Denn hierbei können Aspekte einfließen, die nichts mit der Tätigkeit zu tun haben und zu einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts führen können. Insoweit kann eine ausschließlich formale Begründung nicht zufriedenstellen, wie sie im nachfolgenden Beispiel für den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung vorgenommen wurde.

»Diese BV gilt für alle Arbeitnehmer/-innen der [Firma], mit denen ein »Arbeitsvertrag für außertarifliche Angestellte« (AT-Angestellte) geschlossen wurde.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 010305/14/2007

In vielen Unternehmen gelten Tarifverträge, die bereits regeln, wer als AT-Beschäftigter gilt. Beispielhaft sei hier eine Definition aus dem Entgelttarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Niedersachsens genannt: Ausgenommen von diesem Tarifvertrag sind »Beschäftigte, die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Beschäftigte gelten und deren Jahreseinkommen geteilt durch 12 das tarifliche Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe 13 C um mehr als 17,5 % ohne Einbeziehung der Leistungszulagen [...] übersteigt [...] (§ 1 [3] ERTV).«

Die Formulierung sieht die Überschreitung einer bestimmten Entgeltgrenze und einen schriftlich abgefassten AT-Arbeitsvertrag als maßgebliche Voraussetzungen für den AT-Status an. Das Vorliegen einer höherwertigen Tätigkeit als die höchste tariflich bewertete ist jedoch nicht ausdrücklich benannt. In einer betrieblichen Regelung aus dem Tarifbereich der Metallindustrie findet sich ein Zusatz, der insbesondere für weibliche Tarifbeschäftigte bzw. für Tarifbeschäftigte mit Familienpflich-

ten wichtig werden kann, die das Angebot eines AT-Vertrages z. B. wegen höherer arbeitszeitlicher Verpflichtungen ablehnen. In positiver Weise wird Folgendes klargestellt.

»Wenn ein Beschäftigter den AT-Status ablehnt, dürfen ihm keine Nachteile entstehen.«

🔑 MASCHINENBAU, 010305/13/2007

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses schließt eine AT-Vergütung nicht aus. Denn auch unter diesen vertraglichen Bedingungen kann eine anspruchsvolle Tätigkeit ausgeübt werden, die nicht mehr vom Tarifvertrag erfasst wird. Daher sollten nicht nur unbefristet Beschäftigte unter den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung für AT-Beschäftigte fallen.

3.7.2 Transparenz der Vergütungssysteme für AT-Beschäftigte

AT-Beschäftigte müssen nachvollziehen können, worauf Unterschiede in ihrer Bezahlung zurückgeführt werden. Deshalb lautet die nächste Prüffrage:

Frage 2: Gewährleistet die Regelung, dass die AT-Vergütung auf transparente und nachvollziehbare Weise erfolgt?

Zur Transparenz und Prüfung von Ansprüchen trägt zunächst ein Überblick über die Entgeltzusammensetzung von AT-Beschäftigten bei. Hierzu zählen auch Sachleistungen, wie z. B. Firmenwagen. Beispielfhaft heißt es in einer Betriebsvereinbarung wie folgt.

»Die Vergütung der AT-Angestellten besteht aus folgenden Elementen:

- monatliches Einkommen
- Sonderzahlung
- leistungsabhängige Zusatzzahlung
- ergebnisabhängige Zusatzzahlung
- ggf. weitere Leistungen (z. B. betriebliche Altersversorgung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Firmen-Pkw).«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 010305/14/2007

Klarheit schafft auch eine Bestimmung zur Gewichtung der einzelnen Entgeltkomponenten – nachfolgend eine Regelung, die zwischen fixen und variablen Entgeltbestandteilen unterscheidet.

»Die jährliche Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen Jahresvergütung und einem variablen Gehaltsbestandteil zusammen. Der variable Gehaltsbestandteil untergliedert sich in eine persönliche Komponente, die auf Basis einer Zielvereinbarung bewertet wird (max. 10% der jährlichen Gesamtvergütung), und einer Unternehmenskomponente, die vom Unternehmenserfolg abhängt (3% der jährlichen Gesamtvergütung bei normalem Geschäftserfolg).

Bei der Bemessung der jährlichen Gesamtvergütung werden arbeitsplatzspezifische Anforderungen und Belastungen angemessen berücksichtigt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010305/18/2007

Es genügt nicht, wenn AT-Beschäftigte lediglich die Höhe ihres Gesamtentgelts oder der einzelnen Entgeltbestandteile erfahren. Nach rechtlichen Maßstäben muss ersichtlich sein, welche Kriterien zur Entgelt-differenzierung herangezogen und wie sie angewendet werden. Dies gilt für jeden einzelnen Entgeltbestandteil. Hinsichtlich der Differenzierung der Grundentgelte ist eine stichwortartige Aufzählung der Anforderungskriterien nicht ausreichend. Sowohl die Anforderungskriterien als auch die Anforderungsstufen sind präzise zu definieren. Was das Verfahren der Arbeitsbewertung betrifft, ist eine analytische Bewertung der Tätigkeiten transparenter und weniger anfällig für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts als eine summarische Bewertung (vgl. Kap. 3.1). Ein solches Verfahren wird ausführlich als Fallbeispiel dargestellt (vgl. Kap. 7.2).

In einigen der vorliegenden Betriebsvereinbarungen werden selbstgestaltete oder am Markt angebotene Bewertungsverfahren wie das der HAY-Group genutzt. Jedoch gilt es auch bei solchen Verfahren näher zu prüfen: Inwieweit entsprechen sie den rechtlichen Anforderungen der Geschlechtsneutralität? Zu hinterfragen wäre insbesondere: Inwieweit bilden die Bewertungskriterien die charakteristischen Anforderungen an die AT-Tätigkeiten von Frauen und Männern ab? Und: Inwieweit erhalten sie einen adäquaten Platz im Gesamtsystem?

Vielfach beruht die Festlegung der AT-Gehälter lediglich auf individuellen Vereinbarungen (Arbeitsverträgen). In diesem Fall könnte die Vergütung nach dem »Nasenprinzip« erfolgen, was zu uneinheitlichen Vergütungen und ggf. zu Benachteiligungen von weiblichen AT-Beschäftigten führen kann. Mitunter wird die Auffassung vertreten, eine ungleiche Bezahlung sei durch die individuelle Vertragsfreiheit gedeckt. Diese hat jedoch Grenzen: Üben Frauen und Männer gleiche oder gleichwertige AT-Tätigkeiten aus, muss der Arbeitgeber das Grundrecht der Gleichbehandlung der Geschlechter berücksichtigen. AT-Gehälter können zwar frei ausgehandelt werden. Jedoch sind Bestimmungen in (individuellen) Vereinbarungen, die gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter verstoßen, unwirksam (§ 7 Abs. 2 AGG). Es wäre also z. B. nicht zulässig, einer AT-Beschäftigten ein geringeres Entgelt zu zahlen als einem Mann mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit, nur weil dieser in den Verhandlungen mehr gefordert hat.

3.7.3 Diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen

Im Unterschied zum Tarifbereich werden im AT-Bereich häufig keine festen Beträge, sondern Gehaltsbänder geregelt. Sie bieten Spielräume bei der Festlegung der Vergütungen, die nicht zu Ungunsten von Beschäftigten eines Geschlechts genutzt werden dürfen, sondern sachlich zu begründen sind: etwa mit unterschiedlichem Anforderungsniveau der Tätigkeiten, Unterschieden in der Berufserfahrung oder in der Leistung. Es muss geprüft werden:

Frage 3: Gewährleistet die Regelung, dass im Falle von Gehaltsbändern der Grundsatz der Entgeltgleichheit gewahrt bleibt?

In einer Betriebsvereinbarung regeln die Betriebsparteien Vergütungsbander, wobei jedoch nicht ersichtlich wird, nach welchen Kriterien der Mindest- und Höchstbetrag innerhalb eines Bandes gezahlt wird.

»Für jede der zuvor genannten Gruppen ist ein Vergütungsband festgelegt, innerhalb dessen die jeweilige Jahresgrundvergütung liegt. Die Banduntergrenze definiert das Mindesteinkommen innerhalb

der jeweiligen Gruppe. Die Obergrenze gibt den Endwert der Gruppe wieder.«

🔑 LUFTVERKEHR, 010305/29/2011

In derselben Vereinbarung findet sich eine Bestimmung, wonach der Endwert einer bestimmten Gruppe im Ausnahmefall durch Gewährung einer Marktzulage überschritten werden kann.

»Der Endwert der Gruppe AT 2 kann im Ausnahmefall durch Gewährung einer Marktzulage überschritten werden, die der Annäherung an die Vergütung für vergleichbare Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dient. Ein Anspruch auf die Zulage besteht nicht. Sie kann befristet oder gegen Grundvergütungserhöhungen aufgerechnet werden. Der Betriebsrat wird hierüber informiert.«

🔑 LUFTVERKEHR, 010305/29/2011

Sollen die Verhältnisse des Arbeitsmarktes bei der Entlohnung berücksichtigt werden, ist es in jedem Fall wichtig, dies als separate Zulage kenntlich zu machen. Eine Ungleichbehandlung beim Entgelt bei gleichwertiger Arbeit von Frau und Mann kann nach der Rechtsprechung mit einer Knappheit auf dem Arbeitsmarkt gerechtfertigt werden, um Bewerberinnen bzw. Bewerbern einen Anreiz zu bieten. Es gilt jedoch im Einzelfall zu prüfen, ob tatsächlich eine aktuelle Personalknappheit vorliegt und der Verdienstabstand im Vergleich zu Beschäftigten mit gleichwertiger Arbeit nicht unverhältnismäßig hoch ausfällt.

Die Festlegung eines geringeren Entgeltes innerhalb eines Vergütungsbandes kann auch nicht aufgrund einer bloßen Vermutung einer geringeren Leistungsfähigkeit einer Frau (oder eines Mannes) erfolgen. Vielmehr muss die Leistung erst erbracht, festgestellt und bewertet werden, entschied der EuGH im Fall »Brunnhöfer« (v. 26.6.2001 – Rs. C-381/99).

Wie im Tarifbereich finden auch im AT-Bereich Entgelterhöhungen in bestimmten Zeitabständen statt. Diese Erhöhungen sollten nach festgelegten Regeln erfolgen, die eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ausschließen, so dass gefragt werden muss:

Frage 4: Gewährleistet die Regelung, dass auch Vergütungserhöhungen diskriminierungsfrei erfolgen?

In einer betrieblichen Vereinbarung wurde hierzu Folgendes geregelt.

»[Der Konzern] stellt sicher, dass die individuellen Grundvergütungen jährlich einer Vergütungsüberprüfung, spätestens im dritten Quartal, unterzogen werden. Der Gesamtbetriebsrat wird über das Ergebnis informiert. Ein Anspruch auf Vergütungserhöhung besteht nicht. Entscheidet sich der Arbeitgeber, eine Vergütungserhöhung mit kollektivem Bezug vorzunehmen, verteilt er das sich dabei ergebende Volumen auf die Gruppe der AT-Beschäftigten zu 50 % linear, zu 50 % nach Leistung.«

🔑 LUFTVERKEHR, 010305/29/2011

Positiv hervorzuheben ist die Bestimmung zur Überprüfung der individuellen Grundvergütungen. Um etwaige Benachteiligungen erkennen bzw. ausschließen zu können, sollte dies jedoch nach festgelegten Kriterien, für alle Beschäftigten und für alle Entgeltbestandteile erfolgen. Hilfreich für die Überprüfung sind nach einzelnen Komponenten gegliederte Statistiken, die nach Geschlecht, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und ggf. weiteren Strukturmerkmalen (Bereiche, Entgeltgruppen) differenzieren.

3.8 Absenkung der Entgelte

Um in wirtschaftlich schwierigen Phasen Arbeitsplätze zu sichern, vereinbaren Tarifparteien des Öfteren eine Absenkung der Entgelte oder eine Veränderung der regulären Wochenarbeitszeit mit mehr oder weniger einschneidenden Folgen für das Entgelt. Manche Tarifverträge enthalten Öffnungsklauseln, die betriebliche Vereinbarungen hierzu ermöglichen. Bei der Darstellung und Analyse der Regelungen sind folgende Aspekte gleichstellungsrelevant:

- Geltungsbereich (Kap. 3.8.1)
- Ausmaß der Entgeltabsenkung (Kap. 3.8.2)
- Familienfreundlichkeit der Regelungen (Kap. 3.8.3)

3.8.1 Geltungsbereich

Vereinbarungen zur Absenkung der Entgelte oder Erhöhung der Wochenarbeitszeit ohne Entgeltausgleich sind üblicherweise zwar geschlechtsneutral formuliert. Jedoch könnten sie mittelbar diskriminieren, wenn Frauen durch die Regelungen in besonderer Weise benachteiligt sind. Zu prüfen ist deshalb, ob die betrieblichen Vereinbarungen bei den Entgeltabsenkungen zwischen Beschäftigtengruppen differenzieren und inwieweit diese Regelung in besonderer Weise nachteilig auf Frauen wirkt, z. B. weil diese überwiegend als Angestellte bzw. in den betroffenen Bereichen tätig sind.

Eine Absenkung der Entgelte in bestimmten Unternehmensbereichen kann dazu führen, dass Frauen und Männer ungleich bezahlt werden, obwohl sie gleichwertige Arbeit verrichten. Ob diese Verletzung des Entgeltgleichheitsprinzips mit dem Argument des Beschäftigungsschutzes sachlich gerechtfertigt werden kann, muss kritisch hinterfragt werden. Denn nach europäischem Recht genügt die bloße Behauptung nicht, dass durch die Entgeltabsenkung Arbeitsplätze von Frauen gesichert werden (vgl. Winter 1998, S. 514f.). Die erste Prüffrage lautet daher:

Frage 1: Sind alle Beschäftigten in gleicher Weise betroffen?

Im folgenden Ergänzungstarifvertrag eines Maschinenbauunternehmens, in dem übertarifliche Entgelte üblich sind, werden bei der Absenkung der Entgelte Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen gemacht: für Arbeiter und Arbeiterinnen wird das Entgelt auf 116% und für Angestellte auf 110% reduziert.

»Für das laufende Entgelt sind nach Einführung von ERA der ERA-TV und der ETV-ERA des jeweiligen Tarifgebiets maßgebend. Bis zur Einführung von ERA wird das laufende Effektiventgelt um 20%, maximal bei Arbeitern auf 116% und bei Angestellten auf 110% des Tarifgrundentgeltes abgesenkt.«

☛ MASCHINENBAU, 100100/452/2005

Diese Entgeltabsenkung gilt allerdings nur für Beschäftigte in industrienahe Dienstleistungsbereichen, nicht für Beschäftigte in der Produktion.

»Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die Mitglied der [Gewerkschaft] sind, soweit sie in industrienahen Dienstleistungsbereichen (Anlage II) tätig sind, mit Ausnahme der leitenden Angestellten. Der Ergänzungstarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte, die unmittelbar mit der Produktion beschäftigt sind. Die Beschreibung und Abgrenzung der einzubeziehenden Bereiche sowie mögliche Wiedereingliederungsumfänge werden durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit dem örtlichen Betriebsrat vereinbart.«

🔑 MASCHINENBAU, 100100/452/2005

Welche Beschäftigtengruppen in den industrienahen Dienstleistungsbereichen von der Entgeltabsenkung betroffen sind, wird in einer Anlage zum Tarifvertrag konkretisiert. Sollten in diesen Bereichen überwiegend Frauen beschäftigt sein, könnte eine mittelbare Benachteiligung vorliegen.

»Eckpunkte Geltungsbereich Dienstleistungs-TV

Zur Konkretisierung der im »Ergänzungstarifvertrag für industrie-nahe Dienstleistungsbereiche«, § 1 Punkt 1.2 vereinbarten freiwilligen Betriebsvereinbarungen wurden vereinbart:

Betroffen sind die Beschäftigten aus folgenden Bereichen:

- Hausbetrieb/Putzen/Fahrdienst und Fuhrpark; dabei sind die Fahrdienste zwischen den Werken unter Fahrdienst einzuordnen
- Küche/Kantine
- Werkssicherheit/Pforte
- Grundstück-/Gebäudemanagement; gemeint sind die Handwerker im Hausbetrieb ohne Baumanagement
- Telefonzentrale/Druckdienste
- Werksärztlicher Dienst
- Werkspost
- Wareneingang; alle Beschäftigten, die mit Warenannahme, Eingangsprüfung und der Lieferung zur ersten Abgabestelle (Eingangslager oder Direktlieferung an Arbeitsplatz) betraut sind
- Versand/Packerei; alle Beschäftigten, die mit der Verpackung und Auslieferung der Waren ab der letzten Lagerstelle (Endlager, Packplatz) betraut sind
- Im Einzelfall können auch Arbeitsplätze in der Fertigungskette zwischen den unter [...] definierten Schnittstellen in den Dienst-

leistungs-TV einbezogen werden. Dies muss mit dem örtlichen BR, im Konfliktfall mit dem GBR, in jedem Einzelfall vereinbart werden.

- Das Logistikwerk in [Ort] wird insgesamt in den Dienstleistungs-TV einbezogen. Dafür wird von der [Geschäftsführung] zugesichert, dass die bestehenden Arbeitsplätze (Stand 28.02.2005) in den Bereichen Assemblierung und Fertigmacherei bis mindestens 31.12.2009 am Standort [Ort] erhalten bleiben und nicht an einen anderen Standort (z. B. nach Polen) verlagert werden.«

➤ MASCHINENBAU, 100100/452/2005

Nicht auszuschließen ist eine Benachteiligung auch dann, wenn befristet Beschäftigte von Kompensationszahlungen für die Entgeltabsenkung ausgeschlossen werden, wie im folgenden Beispiel. In diesem Unternehmen der Gummi- und Kunststoffherstellung wurde das Entgelt abgesenkt und bestimmten Beschäftigten hierfür eine Kompensationszahlung in die betriebliche Altersversorgung gewährt. Erst seit Kurzem Beschäftigte sowie alle befristet Beschäftigten sind hiervon ausgenommen. Zu prüfen wäre auch hier, ob Frauen und Männer gleichermaßen von dieser Regelung betroffen sind.

»Mitarbeiter, die im Laufe des Kalenderjahres ein- bzw. ausgetreten sind und nicht über 6 Monate in dem Kalenderjahr tätig waren, haben ebenso wie befristet beschäftigte Mitarbeiter keinen Anspruch auf eine Kompensationszahlung.«

➤ GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 110500/5/2005

In der nachfolgend dargestellten Vereinbarung für ein Verleihunternehmen finden sich Regelungen zur zeitlich begrenzten Absenkung des Entgeltniveaus mit der Begründung, dass sich die betreffenden Beschäftigten im Entleihbetrieb in einer Einarbeitungs- oder Integrationsphase befinden. Hier muss zunächst geprüft werden, ob die Regelungen aus derselben Quelle bzw. von denselben Verhandlungsparteien stammen. Nur dann könnte das Prinzip »Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern« geltend gemacht werden. Eine Benachteiligung könnte vorliegen, wenn überwiegend Frauen von den Abschlüssen betroffen sind, während dies für Männer mit gleicher oder

gleichwertiger Arbeit während der Einarbeitungs- oder Integrationsphase nicht gilt. Es müsste in diesem Fall nachgewiesen werden, dass die vorgenommene Absenkung des Entgelts durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und als Mittel angemessen und erforderlich ist, um das Ziel zu erreichen. Die Leistungsunterschiede müssen außerdem tatsächlich nachweisbar sein und nicht nur unterstellt werden (EuGH v. 26. 1. 2001 – Rs. C-381/99 »Brunnhofer«).

»Das regelmäßige Arbeitsentgelt kann für die Dauer einer Einarbeitungsphase um 24 %, für die Dauer einer Integrationsphase um 16 % vermindert werden.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 011100/59/2010

Die Absenkung der Entgelte erfolgt für den Zeitraum eines Einarbeitungs- und Integrationsprogramms, das bis zu zwei Jahre andauern kann.

»Für die Einarbeitungsphase wird zwischen Arbeitgeber, Beschäftigten und Entleiher ein Einarbeitungsprogramm, für die Integrationsphase ein Integrationsprogramm vereinbart. Die Vereinbarung über die Programme ist Voraussetzung für die Festsetzung von Abschlägen nach Ziffer 10.

Die Einarbeitungsphase kann sich über eine Dauer von maximal sechs Monaten nach dem Tag der Arbeitsaufnahme im Entleihbetrieb erstrecken. Die Integrationsphase kann sich auf eine Dauer von maximal 18 Monaten nach Abschluss der Einarbeitungsphase erstrecken.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 011100/59/2010

Regelungen, die auch außertarifliche Beschäftigte oder leitende Angestellte in die Absenkung der Entgelte einbeziehen, können als positives Signal dafür verstanden werden, dass es den verhandelnden Parteien um eine faire und gerechte Behandlung aller Beschäftigten und eine gleichmäßige Verteilung der Lasten geht. Dieses Ziel lässt sich auch auf weibliche und männliche Beschäftigte übertragen.

Eine in diesem Sinne positive Vereinbarung wurde für ein Maschinenbauunternehmen getroffen. Die Tarifierhöhung ist zunächst vollständig,

dann mit einem Prozentpunkt mit der Leistungszulage zu verrechnen. Für AT-Mitarbeiter bzw. -Mitarbeiterinnen gilt Entsprechendes.

»Die bereits vereinbarte, tabellenwirksame Tariferhöhung von 2,0% mit Wirkung ab 01. März 2005 wird in voller Höhe und dauerhaft mit den bestehenden und künftigen tariflichen Leistungszulagen verrechnet.«

☛ MASCHINENBAU, 100100/276/2005

»Von der Erhöhung der tabellenwirksamen Tariferhöhung für das Jahr 2006 wird 1 Prozentpunkt dauerhaft mit den bestehenden und künftigen tariflichen Leistungszulagen verrechnet.

Die Bezüge der außertariflich vergüteten Arbeitnehmer werden im Jahr 2005 nicht und im Jahr 2006 höchstens im gleichen Verhältnis zur Erhöhung der Tarifvergütung angepasst.«

☛ MASCHINENBAU, 100100/276/2005

Auch in den folgenden Vereinbarungen finden sich Regelungen, wonach AT-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen und leitende Angestellte in gleicher Weise wie Tarifbeschäftigte in eine Absenkung der Entgelte einzu beziehen sind.

»Von dieser Regelung nicht erfasste Beschäftigte (AT/Leitende)

Die Entgeltanpassungen 2005 und 2006 werden ebenfalls mit 3% ausgesetzt. Darüber hinaus werden diese Mitarbeitergruppe sowie die Mitarbeiter der [Firma] einen weiteren Beitrag in Höhe von 3,34%, ab dem Zeitpunkt der Arbeitszeiterhöhung, in Zeit oder Geld leisten. [Die Firma] wird dies dem Betriebsrat in geeigneter Weise, erstmals zum 31.12.2006, in den Folgejahren jeweils zum 31.12. eines Jahres nachweisen.«

☛ GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 100100/258/2005

»Vorstand und außertarifliche Beschäftigte werden analog oder entsprechend den Möglichkeiten in eine Einsparung nach § 2, Pkt. 1 einbezogen. Die Gesamtsumme dieser Einsparung wird dem Betriebsrat mitgeteilt.«

☛ MASCHINENBAU, 100100/259/2005

»[Der Konzern] verpflichtet sich, mit den außertariflichen Angestellten und leitenden Angestellten einen wertgleichen Beitrag, wie er in Ziffer 2 dieses Tarifvertrages für die Tarifbeschäftigten geregelt ist, in einer entsprechenden Vereinbarung herbeizuführen.«

🔑 MASCHINENBAU, 100100/642/2009

»Die Firma verpflichtet sich, während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung das für die Vergütung der außertariflichen Angestellten zur Verfügung stehende Budget höchstens um den Prozentsatz anzuheben, um den die Vergütung (tarifliche Entgelte und Einmalzahlungen) der Tarifmitarbeiter erhöht werden.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100100/464/2006

3.8.2 Ausmaß der Entgeltabsenkung

Eine Entgeltabsenkung trifft Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen besonders hart, da ihr Entgelt bereits relativ niedrig ist. In zahlreichen Branchen sind es überwiegend Frauen, die zu den Geringverdienern gehören. Dann besteht die Gefahr, dass die betroffenen Frauen eine eigenständige ökonomische Existenz nicht mehr sichern können. Sie wird geringer, wenn die Entgelte dadurch reduziert werden, dass übertarifliche Entgeltbestandteile abgeschmolzen, also auf Tarifierhöhungen angerechnet werden und diese Anrechnung darüber hinaus begrenzt wird (z. B. auf bestimmte Prozentpunkte). Gefragt wird deshalb:

Frage 2: Wird das Ausmaß der Entgeltabsenkung begrenzt?

Nach der folgenden Vereinbarung eines Kraftfahrzeugherstellers wird die Entgeltabsenkung zum Vorteil der unteren Entgeltgruppen begrenzt. Das bislang gezahlte Entgelt wird zunächst um 6,5 % gesenkt, das Tarifniveau gilt jedoch als gesichert.

»Ab dem 01.04.2005 erfolgt eine Reduzierung des derzeitigen Entgeltes um 6,5 %, wobei sichergestellt wird, dass hierdurch eine Unterschreitung des Tarifniveaus nicht erfolgen wird.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/231/2005

Darüber hinaus werden übertarifliche Zahlungen zunächst vollständig auf die anstehende Tarifierhöhung angerechnet, so dass eine Entgelt-erhöhung nicht stattfindet. In den Folgejahren wird die Tarifierhöhung nur noch um einen Prozentpunkt reduziert.

»Umsetzung des Tarifabschlusses für 2005

Die durch den Tarifabschluss im Februar 2004 für das Jahr 2005 vor-gesehene Erhöhung der Löhne und Gehälter in Höhe von 2 % ab dem 01.03.2005 wird an allen Standorten in voller Höhe auf die übertariflichen Entgeltbestandteile der Tarifmitarbeiter ange-rechnet.«

☛ FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/231/2005

»Bei Tarifabschlüssen, die im Zeitraum vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2010 umzusetzen sind, werden Tarifierhöhungen auf die über-tariflichen Entgeltbestandteile der Tarifmitarbeiter insoweit ange-rechnet, dass der erzielte Tarifabschluss um einen Prozentpunkt pro Jahr reduziert wird.«

☛ FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/231/2005

Vorteilhaft ist auch die Regelung für ein Unternehmen der Ernährungs-wirtschaft, in der eine Reduzierung künftiger Tarifierhöhungen um fest-gelegte Prozentsätze vereinbart wird, eine Erhöhung von einem Prozent jedoch garantiert ist.

»Die monatlichen Tarifentgelte gemäß Ziffer 1 werden nach dem 31. Januar 2007 jeweils zu dem Zeitpunkt angepasst, zu dem die Ent-geltsätze und Ausbildungsvergütungen für die Arbeitnehmer in der chemischen Industrie in [Bundesland] angepasst werden – und zwar mit einem

– im Kalenderjahr 2007 um 2 Prozentpunkte,

– im Kalenderjahr 2008 um 2 Prozentpunkte und

– im Kalenderjahr 2009 um 0,94 Prozentpunkte

reduzierten Anpassungssatz. Anpassungsgrundlage sind dabei je-weils die nach dieser Betriebsvereinbarung zuletzt erreichten Ent-geltsätze. Für den Fall, dass die Anwendung der reduzierten Anpas-sungssätze zu einer Anpassung von weniger als 1 % führen würde,

erfolgt eine Mindestanpassung der nach dieser Betriebsvereinbarung zuletzt erreichten Entgeltsätze von 1 %.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100100/464/2006

3.8.3 Familienfreundlichkeit der Regelungen

In einigen Vereinbarungen wird statt einer Reduzierung der Entgelte eine Erhöhung der Arbeitszeit bei gleich bleibender Vergütung, also »ohne Lohnausgleich«, geregelt. Dies kann Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen möglicherweise vor große organisatorische Probleme stellen, da sie bei der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen meist an bestimmte zeitliche Abläufe gebunden sind. Positiv ist es deshalb, wenn Regelungen keine pauschale und unbedingte Verlängerung der Arbeitszeit vorsehen, sondern wenn die Beschäftigten auch ihre bisherige Arbeitszeit aus privaten Gründen beibehalten können, auch wenn dies mit Entgelteinbußen verbunden ist. Allerdings sollte darauf geachtet werden, dass (vor allem teilzeitbeschäftigte) Frauen nicht dazu gedrängt werden, die Entgelteinbuße in Kauf zu nehmen, um den Einspareffekt für das Unternehmen zu vergrößern. Die nächste Prüffrage lautet:

Frage 3: Werden die Belange von Beschäftigten (mit Familienpflichten) bei einer Erhöhung der Arbeitszeit berücksichtigt?

In dieser Regelung wird die Arbeitszeit generell für alle Beschäftigten verlängert. Mögliche Ausnahmen von dieser Regel, z. B. aus familiären Gründen, werden nicht gemacht.

»Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit wird auf 40 Stunden ohne entsprechenden Entgeltausgleich oder entsprechende Entgeltanpassung erhöht. Das Entgelt wird auf dem Wert einer 37,5 Stunden/Woche Basis der Monatsentgelte des Entgelttarifvertrages weitergezahlt. Für die Berechnung des Entgeltes pro Stunde wird ausgehend vom Monatsentgelt ein Quotient von 174 Stunden angewandt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/235/2005

Auch im nachstehend zitierten Unternehmen wird die Arbeitszeit für die Teilzeitbeschäftigten in gleichem Verhältnis verlängert wie die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten.

»Für die Mitarbeiter in Teilzeit wird die Wochenarbeitszeit im Verhältnis der verlängerten Wochenarbeitszeit der Mitarbeiter in Vollzeit angepasst. Zeitguthaben im Sinne der Betriebsvereinbarung ›Arbeitszeit und Zeiterfassung‹ ergeben sich demnach erst bei Überschreiten der angepassten Wochenarbeitszeit.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 100100/637/2009

Familienfreundlicher und damit auch gleichstellungspolitisch positiver zu beurteilen sind Regelungen, nach denen die zeitanteilige Erhöhung der Arbeitszeit zunächst ebenso gilt, nach denen jedoch auch die bisherige Arbeitszeit beibehalten werden kann, wenn (Teilzeit-)Beschäftigte dies wünschen und mit einer Reduzierung ihrer Entgelte einverstanden sind.

»Wenn aus, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten aus der Natur des Teilzeitarbeitsverhältnisses, persönlichen Gründen eine Erhöhung der Arbeitszeit nicht möglich ist, werden diese persönlichen Belange berücksichtigt. Wenn dadurch die bisherige Arbeitszeit beibehalten wird, führt dies zu einer entsprechenden Absenkung des Entgeltes.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/235/2005

»Ab dem 01.07.2005 wird die tarifliche Arbeitszeit ohne Pausen auf 36 Stunden pro Woche erhöht, ohne dass ein Entgeltausgleich stattfindet. Ab dem 01.07.2006 wird die Arbeitszeit auf 37 Stunden pro Woche und ab dem 1.07.2007 auf 39 Stunden pro Woche ohne Entgeltausgleich erhöht. § 3.2 gilt entsprechend. Bei Beschäftigten, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eine andere individuelle wöchentliche Arbeitszeit als 35 Stunden pro Woche hatten, erfolgt die Anpassung der Arbeitszeit entsprechend proportional. Die Regelungen zur Arbeitsbereitschaft gelten entsprechend. Die Beschäftigten können statt einer Arbeitszeiterhöhung ganz oder teilweise eine entsprechende Minderung des monatlichen Entgelts wählen.«

🔑 MASCHINENBAU, 100100/452/2005

4. Rechte von Interessenvertretung, Gleichstellungsbeauftragten und Beschäftigten, Regelungen zur Konfliktlösung

Die Rechte von Personal- bzw. Betriebsräten und Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich im BetrVG, den PersVG und Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder festgelegt. Auch die Informations- und Einspruchsrechte der Beschäftigten sind gesetzlich geregelt. Neben konkretisierenden Bestimmungen in Tarifverträgen finden sich auch in betrieblichen Vereinbarungen Regelungen, die sich auf die Rechte von Interessenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragten und Beschäftigten beziehen. Auch die Vorgehensweise bei Konflikten im Rahmen der Entgeltfindung wird in betrieblichen Vereinbarungen konkreter gefasst.

4.1 Rechte von Interessenvertretung und Gleichstellungsbeauftragten

Zur Gestaltung von Entgeltregelungen werden häufig Kommissionen gebildet, deren Zusammensetzung und/oder Kompetenzen in der Vereinbarung beschrieben werden. Förderlich für die Verwirklichung der Entgeltgleichheit wären Regelungen zur geschlechterbezogenen Zusammensetzung dieser Kommissionen oder zu ihrer Verantwortung für eine diskriminierungsfreie Vergütung. Ähnliches findet sich zwar in keiner der vorliegenden Vereinbarungen. Doch in einer Bildungseinrichtung ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied einer Bewertungskommission.

»Die [Firma] richtet eine Bewertungskommission ein. Die Bewertungskommission hat die Aufgabe, die Dienstposten – mit Ausnahme der des wissenschaftlichen Personals – sachgerecht zu bewer-

ten und einen Entscheidungsvorschlag für die Hochschulleitung zu erarbeiten.

Mitglieder der Bewertungskommission sind neben dem/der Beauftragten der [Firmen]leitung für die Dienstpostenbewertung der/die Personaldezernent/in und der/die Leiter/in des Sachgebiets ›Personal im Beamtenverhältnis‹. Beratend gehören der Bewertungskommission ein Mitglied des Personalrats sowie die jeweils zuständige (dezentrale) Gleichstellungsbeauftragte an. Von den Organisationseinheiten, deren Dienstposten bewertet werden, können je nach Größe ein bis zwei Personen als beratende Mitglieder von der Bewertungskommission hinzugezogen werden.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 010402/1/2010

»Es wird eine paritätische Kommission eingerichtet, die nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages die grundsätzliche Behandlung im Tarifsysteem (Eingruppierung) neu entstehender Berufsbilder und neu entstehender Tätigkeitsfelder abstimmt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 040100/262/2006

Einige Vereinbarungen regeln die Beteiligung des Betriebsrats in betrieblichen Verhandlungen über die Anpassung der Vergütungen für tarifliche oder AT-Beschäftigte. Wünschenswert wären auch hier Verweise auf das Gebot der Gleichbehandlung weiblicher und männlicher (AT-)Beschäftigter hinsichtlich des Entgelts.

»Arbeitgeber und Betriebsrat beraten einmal im Jahr, jeweils bis spätestens zum Beginn des zweiten Quartals, über eine Erhöhung der Eckvergütung. Die Eckvergütung wird jeweils vom Arbeitgeber festgesetzt und dem Betriebsrat schriftlich mitgeteilt, erstmals mit Abschluss dieser Vereinbarung.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 010402/29/2009

»Die Vergütungen der AT-Mitarbeiter werden zeitgleich zu Tarifabschlüssen überprüft und angepasst. Dazu werden rechtzeitig Gespräche mit der betrieblichen Mitbestimmung aufgenommen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010305/18/2007

»Sollen die AT-Beschäftigten bei der jährlichen Entgeltüberprüfung und -anpassung nicht gleichmäßig [mit den Tarifbeschäftigten] behandelt werden, ist dies mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Eine unterschiedliche Behandlung ist im Einzelfall zu begründen.«

☛ MASCHINENBAU, 010305/13/2007

In einer Vereinbarung einer Bildungseinrichtung wird das (begrenzte) Recht des Betriebsrates beschrieben, sich beraten zu lassen, hier im Zusammenhang mit der Zielerreichung für die Leistungsvergütung. Diese Beratung könnte auch für die Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Entgelt genutzt werden.

»Beratung

Mit Vorliegen des Halbjahresergebnisses treten Arbeitgeber und Betriebsrat zusammen, um den Zielerreichungsstand zu beraten. Der Betriebsrat kann hierzu in angemessenem Umgang einen Berater hinzuziehen (maximal 10 Stunden).«

☛ BILDUNGSEINRICHTUNG, 040200/462/2007

In einigen Vereinbarungen werden, wie in folgendem Beispiel, Informationsrechte der Interessenvertretung hinsichtlich der betrieblichen Entgeltstruktur konkretisiert. Um Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu überprüfen, ist es erforderlich, die Daten nach Geschlecht zu differenzieren. Es wäre empfehlenswert, dies ausdrücklich zu vereinbaren. Beispiele hierzu finden sich im Kapitel 5.

»Mitbestimmung/Information des Betriebsrates

Einmal jährlich nach dem AT-Entgelt Review erhält der Betriebsrat die AT-Bruttoentgeltliste, welche wie folgt gegliedert ist: Grade, Grundentgelt, Ziel-Bonus, Gesamtbonus, Gesamtvergütung. Das Recht des Betriebsrates auf Einsicht in die Entgeltlisten bleibt hiervon unberührt.«

☛ NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
040200/406/2007

4.2 Rechte der Beschäftigten

In der folgenden Vereinbarung für ein Dienstleistungsunternehmen werden allgemeine Prinzipien der Arbeitsgestaltung festgelegt. Dabei wird auch auf das Geschlecht Bezug genommen. Beschäftigte erhalten ausdrücklich das Recht, die Einhaltung dieser Prinzipien einzufordern.

»Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebung sind menschengerecht und so zu gestalten, dass die Beschäftigten, unabhängig von Alter und Geschlecht, die gestellten Leistungserwartungen erfüllen können. Dabei sind die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Qualifikation der Beschäftigten und die freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit gefördert werden.

Sind Beschäftigte der Auffassung, dass diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, so können sie dieses reklamieren. Das Verfahren richtet sich nach § 6 dieser Betriebsvereinbarung.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 040600/8/2011

Transparenz ist eine Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte ihre Vergütung überprüfen und ggf. Widerspruch einlegen können. In der folgenden Vereinbarung wird festgelegt, dass Beschäftigten ihre Eingruppierung sowie die weitere Zusammensetzung des Entgelts mitgeteilt wird. In der Vereinbarung einer Bildungseinrichtung wird die Transparenz auf die Organisationseinheit des bzw. der Beschäftigten und den Personalrat ausgeweitet. Explizit wird die Möglichkeit einer Stellungnahme oder abweichenden Meinung erwähnt.

»Die in dieser Vereinbarung genannten Gehaltssätze sind Mindestgehaltssätze. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem/r Angestellten mitzuteilen, in welche Vergütungsgruppe nach dieser Vereinbarung er/sie eingestuft ist und wie sich etwaige weitere Bezüge zusammensetzen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 010402/29/2009

»Nach vorgenommener Bewertung durch die Bewertungskommission werden dem Beamten/der Beamtin, dessen/deren Dienstposten

bewertet wurde, und der jeweiligen Organisationseinheit sowie dem Personalrat sämtliche Ergebnisse der Dienstpostenbewertungen mit der Gelegenheit zur Stellungnahme und/oder Äußerung einer abweichenden Meinung übermittelt.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 010402/1/2010

In einer Bildungseinrichtung wird ein Arbeitsbewertungsverfahren angewandt, das nicht von den Vertragsparteien selbst, sondern von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung entwickelt wurde. Durchschaubarkeit und Überprüfbarkeit kann dabei nur dann gewährleistet werden, wenn den Beschäftigten dieses Verfahren bekannt gemacht wurde bzw. sie freien Zugang zu dieser Information haben.

»Die Dienstpostenbewertungen werden in Anlehnung an das Verfahren durchgeführt, das vom Bundesministerium des Innern in Zusammenarbeit mit der KGSt entwickelt worden ist (Gutachten der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung zu Stellenplan – Stellenbewertung, [Ort] 1982).«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 010402/1/2010

Sollten Frauen den Verdacht haben, ihre Tätigkeit sei zu niedrig eingruppiert, dann ist es förderlich, wenn ihnen in einer betrieblichen Vereinbarung nicht nur ein Recht zur Überprüfung der tarifkonformen und korrekten Eingruppierung, sondern auch ein Recht auf eine Prüfung nach dem AGG garantiert wird und die hierfür erforderlichen spezifischen Schritte beschrieben werden. Die folgenden Vereinbarungen verschiedener Betriebe, darunter auch eine Leiharbeitsfirma (Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 011100/59/2010), dienen als Beispiele für solche Festlegungen, die entsprechend zu erweitern wären. Es werden auch Fristen für die Bearbeitung eines Widerspruchs zur Eingruppierung festgelegt.

»Ist ein Arbeitnehmer oder der Betriebsrat mit der Ein-/Umgruppierung nicht einverstanden, so kann der Arbeitnehmer über den für ihn zuständigen Betriebsrat oder der Betriebsrat eine Überprüfung der Eingruppierung durch die Vergütungskommission veranlassen.«

🔑 ANONYM, 040100/282/2009

»Jeder Beschäftigte kann gegen seine erstmalige ERA-Eingruppierung innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der vorerwähnten Unterrichtung Widerspruch einlegen. Zuständig zur Entgegennahme eines Widerspruchs ist die Personalabteilung.

Anlaufstelle für mögliche Reklamationen bzw. Fragen zur ERA-Eingruppierung sind die Personalabteilung und der jeweilige Vorgesetzte. Ergänzend kann sich jeder Beschäftigte wegen Fragen und Reklamationen auch an den Betriebsrat wenden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 040600/7/2007

»Beschäftigte können schriftlich unter Beschreibung der maßgeblichen Gesichtspunkte eine Prüfung der Eingruppierung beantragen, wenn sich die der Einstufung zugrunde liegenden Tätigkeitsmerkmale maßgeblich geändert haben und sich hieraus Auswirkungen auf die Eingruppierung ergeben können. Das Ergebnis der Prüfung ist dem Beschäftigten innerhalb von vier Wochen schriftlich mitzuteilen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 011100/59/2010

»Beschäftigte können ihre Eingruppierung beanstanden. Die Beanstandung muss innerhalb von vier Wochen nach der Mitteilung nach § 2 Absatz 4 erfolgen. Der Arbeitgeber muss gemeinsam mit dem Entleihbetrieb die Beanstandung prüfen. Das Ergebnis der Prüfung ist dem Beschäftigten innerhalb von vier Wochen schriftlich mitzuteilen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 011100/59/2010

In manchen Regelungen zu Zielvereinbarungen (ZV) für den AT-Bereich wird festgelegt, wie vorzugehen ist, wenn Beschäftigte und Führungskraft sich nicht auf einen Grad der Zielerreichung einigen können. Diese Regelungen können auch für andere Beschäftigte nützlich sein, insbesondere wenn es darum geht, gerechte Leistungsmaßstäbe für weibliche und männliche Beschäftigte mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit sowie für Voll- und Teilzeitbeschäftigte zu vereinbaren. Die Beteiligten, die zur Einigung der ZV-Parteien hinzugezogen werden, sollten daher die zu vereinbarenden Leistungsmaßstäbe auch im Quervergleich betrachten.

»Die Bewertung der Erreichung der vereinbarten Ziele soll möglichst einvernehmlich erfolgen. Falls kein Einvernehmen hinsichtlich der Zielerreichung herbeigeführt werden kann, hat der/die AT-Angestellte das Recht, auch unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds die nächsthöhere Führungskraft einzuschalten. Der/die Vorgesetzte weist den/die AT-Angestellte/-n auf diese Möglichkeit hin. Im Fall der Nichteinigung entscheidet der/die Vorgesetzte im Einvernehmen mit dem jeweiligen Vorsitzenden des Betriebsrates und einem Betriebsrat des Vertrauens.«

☛ GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 010305/14/2007

»Kommt keine Einigung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter über die Zielerreichung zustande, kann der Mitarbeiter die nächst-vorgesetzte Führungskraft hinzuziehen. Kommt auch danach keine Einigung zustande, kann der Mitarbeiter die Konfliktlöschungskommission gemäß Ziffer III. anrufen.«

☛ LUFTVERKEHR, 010305/29/2011

Über die Informationsrechte der Interessenvertretung hinaus werden nach der folgenden Vereinbarung für eine öffentliche Verwaltung auch die Beschäftigten über die Vergabe der Leistungsvergütungen informiert. Dabei wird nach den Kriterien »Frauen/Männer« sowie »Vollzeit/Teilzeit« differenziert und somit eine Voraussetzung zur Überprüfung der Diskriminierungsfreiheit geschaffen.

»Die Referatskommissionen haben dafür Sorge zu tragen, dass zeitnah nach der Vergabeentscheidung die Beschäftigten zu folgenden Themen über die Vergabep Praxis informiert werden:

- ausgeschüttetes Volumen,
- Vergabe an Frauen und Männern,
- Vergabe an Vollzeit und Teilzeit,
- Vergabe zwischen den Laufbahngruppen (siehe § 11 Abs. 3 g DV-LoB).

Die Vergabep Praxis ist getrennt nach den Methoden der Leistungsfeststellung darzustellen. Die Information hat in anonymisierter Form zu erfolgen. Rückschlüsse auf einzelne Dienstkräfte sind auszuschließen.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/445/2007

Weibliche wie männliche Beschäftigte müssen die betrieblichen Regelungen zum Leistungsentgelt kennen, um mit dem Verfahren, den Kriterien und sonstigen Bestimmungen vertraut zu sein und mögliche Ungerechtigkeiten erkennen zu können. Positiv einzuschätzen – auch unter dem Blickwinkel der Entgeltgleichheit – sind deshalb einige betriebliche Vereinbarungen, die nicht nur Schulungen der Führungskräfte, sondern auch der Beschäftigten vorsehen. Dabei reicht das Spektrum von einer sehr allgemeinen Bestimmung, »ausführlich zu informieren«, bis hin zu detaillierteren Regelungen über eine Beteiligung des Betriebsrats, die Freistellung von der Arbeit und Schulungsmaterialien.

»Alle Beschäftigten sind über die wesentlichen Inhalte dieses Systems ausführlich zu informieren. Entsprechendes gilt bei späteren wesentlichen Änderungen der abzuschließenden Dienstvereinbarung.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/502/2007

»Qualifizierung

Für alle Beschäftigten einschließlich Leitungskräfte werden verpflichtende Schulungs-/Informationsveranstaltungen durchgeführt. Hierbei erhält der Betriebsrat einen eigenständigen Part. Die Teilnahme an diesen Schulungs-/Informationsveranstaltungen – ggf. einschließlich zusätzlicher Wegezeiten – ist Arbeitszeit.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 040200/511/2008

»Qualifizierung zur Teilnahme am betrieblichen System

Beschäftigte, Personalrat und Führungskräfte werden durch Schulungen, die in der betrieblichen Kommission festgelegt werden, umfassend mit dem künftigen betrieblichen System und den Inhalten der Dienstvereinbarung rechtzeitig vertraut gemacht. Sie sind umfassend zu qualifizieren, um eine erfolgreiche Umsetzung zu erzielen. Jeder Beschäftigte erhält alle erforderlichen Materialien (Dienstvereinbarung mit Anlagen, sowie alle persönlichen Dokumente), in Schriftform.

Für die Führungskräfte ist die Qualifizierung verpflichtend.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/556/2012

4.3 Regelungen zur Konfliktlösung

Konflikte um die Entlohnung können unterschiedliche Ursachen haben: Es kann z. B. fraglich sein, ob tarifliche oder betriebliche Entgeltregelungen korrekt angewendet werden. Es kann jedoch auch gefragt werden, ob die Entgeltregelungen selbst oder die betriebliche Praxis diskriminieren. Zumeist wird nur das erstgenannte Ursachenbündel bei Regelungen zur Konfliktlösung einbezogen.

Für Konflikte um die Eingruppierung von Tarif- oder AT-Beschäftigten sehen einige betriebliche Vereinbarungen eine Konfliktlösung durch eine Kommission vor. Diese ist zwar üblicherweise paritätisch besetzt, zu ihrer geschlechterbezogener Zusammensetzung wird jedoch nichts ausgesagt. Wäre eine geschlechterparitätische Besetzung vorgeschrieben, könnte dies förderlich für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit sein.

»Streitigkeiten über die in dieser Betriebsvereinbarung geregelten Punkte werden zwischen den Vertragsparteien in einer paritätisch besetzten Kommission unverzüglich und einvernehmlich geregelt. Alle AT-Beschäftigten haben ein Reklamationsrecht, wenn sie sich bei der Durchführung der BV nicht fair behandelt fühlen. In diesem Fall tritt ein paritätisch besetztes Gremium (je 2 Mitglieder aus Betriebsrat und Personalabteilung) mit dem Ziel einer schnellen Einigung zusammen. Die Paragraphen 84 und 85 BetrVG bleiben hiervon unberührt.«

🔑 MASCHINENBAU, 010305/13/2007

»Unstimmigkeiten über die Eingruppierung von Beschäftigten werden in einer paritätischen Kommission bestehend aus zwei AG-Vertretern und zwei AN-Vertretern innerhalb von 3 Wochen geregelt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 040600/7/2007

Nach der folgenden Vereinbarung für eine Bildungseinrichtung kann die Bewertung mit der bzw. dem Beschäftigten erörtert werden, so dass die Argumente für eine höhere Eingruppierung unmittelbar von der bzw. dem Betroffenen vorgetragen und vertreten werden können.

»Die Bewertungskommission befasst sich nochmals mit den Dienstposten, zu denen eine abweichende Meinung abgegeben wurde. Dazu wird die Bewertung ggf. gemeinsam mit dem/der jeweiligen Dienstposteninhaber/in erörtert.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 010402/1/2010

Bei einem Kraftfahrzeugzulieferer wird Wert darauf gelegt, die Zahl der Widersprüche gegen eine Eingruppierung unter einem Prozent der Belegschaft zu halten, um Motivation und Produktivität der Beschäftigten zu bewahren. Dies könnte dazu führen, dass (weibliche) Beschäftigte keinen Widerspruch einlegen, auch wenn sie nicht mit der Eingruppierung zufrieden sind, oder aber nicht ermuntert werden, ihre als gerecht empfundene Eingruppierung einzufordern.

»Die Parteien stimmen darin überein, dass für den Erhalt des Standortes [Ort] und dessen künftige Wettbewerbsfähigkeit eine hohe Motivation und Produktivität der Beschäftigten unerlässlich ist und Eingruppierungsstreitigkeiten dieser Zielsetzung zuwiderlaufen. Die Parteien streben deshalb an, durch die in dieser Betriebsvereinbarung enthaltenen Regelungen die Akzeptanz der ERA-Eingruppierung bei den Beschäftigten zu maximieren und dadurch die Zahl etwaiger Widersprüche von Beschäftigten gegen ihre Eingruppierung zu minimieren, das heißt, auf möglichst unter 1 % der Belegschaft zu halten.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 040600/7/2007

Einige betriebliche Vereinbarungen regeln die Behandlung von Konflikten im Zusammenhang mit der Leistungsvergütung (Leistungsbewertung, Zielvereinbarung oder Feststellen des Zielerreichungsgrades). Soll eine Benachteiligung von weiblichen Beschäftigten erkannt und verhindert werden, so ist es wichtig, dass die an der Konfliktbehandlung Beteiligten für die Diskriminierungspotenziale bei der Leistungsvergütung sensibilisiert sind. Positiv zu bewerten ist deshalb eine Vereinbarung für eine öffentliche Verwaltung, nach der die Gleichstellungsbeauftragte als Beschwerdestelle genannt wird.

»Beschwerden sind schriftlich innerhalb von 14 Tagen nach Bekanntwerden des Beschwerdegrundes bei der Gleichstellungsbeauftragten (als Beschwerdestelle) einzureichen. Über die Beschwerde muss innerhalb eines Monats entschieden sein.

Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen.

Die Betriebliche Kommission ist auch für die Gewährleistung eines einheitlichen Leistungsmaßstabes zuständig. Zu diesem Zweck erhält sie Einblick in die Vordrucke des Zielerreichungs- bzw. Bewertungsgespräches.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/525/2007

In einigen Fällen wird ein Einigungsgespräch zwischen Beschäftigten und Führungskräften vorgesehen, bevor sich eine meist paritätisch besetzte Kommission (oder Clearingstelle) mit dem Konflikt beschäftigt. (Weibliche) Beschäftigte sollten das Recht haben, zu diesem Gespräch Personen ihres Vertrauens hinzuzuziehen, um Unterstützung für die Durchsetzung ihrer Interessen zu erhalten. Dies können Mitglieder des Betriebs- oder Personalrats, die Gleichstellungsbeauftragte oder andere Personen sein.

»Soweit es sich bei den Konflikten auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung bezieht, können sich die Beschäftigten und Führungskräfte innerhalb von 1 Woche (5 Arbeitstagen) nach dem Einigungsgespräch mit schriftlicher Begründung an die Betriebliche Kommission wenden.

Der Kommission sind die für ihre Tätigkeit erforderlichen Daten zur Verfügung zu stellen.

Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040600/11/2007

»Beschwerden

Mitarbeiterinnen, die sich bei der Leistungsbewertung ungerecht behandelt fühlen, erörtern dies mit der für die Leistungsbewertung zuständigen Leitungskraft. Die Leitungskraft ist verpflichtet, die Gründe ihrer Bewertung zu erläutern, die Beschwerde sachlich zu prüfen und bei berechtigten Beschwerden ihre Bewertung zu korrigieren.

Führt die Erörterung zwischen Mitarbeiterin und Leitungskraft zu keiner Verständigung, so kann die Mitarbeiterin eine schriftlich begründete Beschwerde bei der betrieblichen Kommission gemäß § 2 einreichen. Analog zum Beschwerdeverfahren bei Beurteilungen prüft die Kommission bei einer Beschwerde die jeweils vorgenommene Leistungsbewertung für sich und ohne Quervergleich zu Bewertungen anderer Mitarbeiterinnen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 040200/511/2008

»Bei Unstimmigkeiten im Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsprozess haben die Beteiligten die Pflicht, auf eine konsensuale Lösung hinzuwirken. Die AT-Mitarbeiter haben das Recht, ein Mitglied des Betriebsrates einzubeziehen. Können sich die Beteiligten nicht einigen, so wird aus einem Vertreter des Betriebsrates und dem nächsthöheren Vorgesetzten und ggf. einem Vertreter des Personalmanagements unverzüglich eine »Clearingstelle« gebildet, die nach Anhörung der Beteiligten einvernehmlich abschließend entscheidet. Die Bildung der »Clearingstelle« erfolgt auf Anrufung eines der Beteiligten.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010305/18/2007

»Im Falle von strittigen Bewertungen findet ein weiteres Gespräch zwischen MitarbeiterIn im Geltungsbereich und personeller Führungskraft statt, an dem auf Wunsch des/der MitarbeiterIn im Geltungsbereich ein Betriebsratsmitglied und/oder der/die nächsthöhere Personalvorgesetzte teilnehmen.

Werden Differenzen auch in dem weiteren Gespräch nicht ausgeräumt, so wird die strittige Bewertung von der Einspruchskommission (gemäß Punkt 3.3.3 der Betriebsvereinbarung zur Leistungsbewertung und Mitarbeiterentwicklung) behandelt. Kommt die

Einspruchskommission zu keiner Mehrheitsentscheidung, so wird sie um ein Betriebsratsmitglied und eine/n VertreterIn mit dem Ziel einer endgültigen Einigung erweitert.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 040200/424/2007

5. Monitoring und Evaluation der betrieblichen Entlohnungspraxis

Um die Gewährleistung der Entgeltgleichheit der Geschlechter prüfen zu können, ist es notwendig, bestimmte entgeltbezogene Daten statistisch zu erfassen und regelmäßig auszuwerten. Hierdurch kann sichtbar werden, ob ggf. prozentual weniger Frauen als Männer (gemessen an ihrer jeweiligen Grundgesamtheit) zu den Empfängern der Zahlungen gehören, wie hoch die Zahlungen durchschnittlich ausfallen und ob es auffällige Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten oder zwischen einzelnen Organisationseinheiten und Entgeltgruppen gibt. Einige der betrieblichen Vereinbarungen enthalten Regelungen zu einer solchen statistischen Erfassung und Auswertung von Entgeltdaten (Monitoring, → Glossar), überwiegend für die leistungsbezogene Vergütung. Darüber hinaus wird mitunter geregelt, dass nach einigen Jahren der Anwendung der betrieblichen Vereinbarung eine Evaluation durchzuführen ist. Sie soll zeigen, inwieweit die Ziele der Einführung erreicht wurden, wie es um die innerbetriebliche Akzeptanz bestellt ist und ob Änderungen der Vereinbarung notwendig sind.

Monitoring

Bei der Regelung dieser Kontrollmaßnahme stellen sich eine Reihe von Fragen: Welche Daten sind für die Prüfung der Gleichbehandlung der Beschäftigten aussagekräftig? In welchen Abständen soll eine Auswertung erfolgen? Zu welchen Entgeltbestandteilen sind Prüfungen vorzusehen? Und nicht zuletzt: Was geschieht mit den Ergebnissen?

Eine relativ allgemein gehaltene Übereinkunft zum Monitoring wurde in folgender Betriebsvereinbarung geschlossen.

»Im Regelfall setzen sich Betriebsrat und HR/Legal einmal jährlich zusammen und überprüfen, ob der Inhalt dieser Betriebsvereinbarung einer Änderung und/oder Ergänzung bedarf.«

☛ CHEMISCHE INDUSTRIE, 040600/9/2011

Nach einer anderen Betriebsvereinbarung ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat »in der Regel« quartalsweise über »relevante Vorgänge« zu informieren, die variable Entgeltbestandteile betreffen.

»Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen umfassend und zeitnah, in der Regel einmal pro Quartal, über die im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung relevanten Vorgänge (beispielsweise Ausschüttung der jeweiligen variablen Anteile, des Unternehmensbonus, die zugrunde liegenden Berechnungsverfahren zur individuellen Ermittlung der Zielerreichung, Gehaltserhöhungen etc.).«

☛ ANONYM, 040100/282/2009

Zu den erforderlichen Merkmalen einer statistischen Auswertung der leistungsorientierten variablen Vergütung (LVV) gehören dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zufolge das Alter und das Geschlecht der Beschäftigten.

»Der GBR erhält in geeigneter Weise statistische Auswertungen über die Verteilung der LVV nach Altersgruppen und Geschlecht. Der Verarbeitung personenbezogener Daten hierfür wird vorab zugestimmt.«

☛ LUFTVERKEHR, 010305/29/2011

Der Leistungs-Tarifvertrag für den Bund fordert in § 12 Abs. 2 eine Dokumentation, differenziert nach Geschlecht, Entgeltgruppe, Teilzeit/Vollzeit und Organisationseinheit. Darüber hinaus regelt eine Dienstvereinbarung Folgendes zum Datenschutz.

»In jedem Fall ist sicherzustellen, dass Rückschlüsse auf Personen nicht möglich sind (z. B. durch Zusammenfassung von Organisationseinheiten).«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/468/2008

Diese Dienstvereinbarung regelt eine Veröffentlichung der Ergebnisse der tarifvertraglich geforderten Dokumentation nach drei Monaten des abgelaufenen Leistungszeitraums.

»Die nach § 12 Abs. 2 LeistungsTV-Bund geforderte Dokumentation wird drei Monate nach Ablauf des jeweiligen Leistungszeitraums veröffentlicht.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/468/2008

In der tariflichen Regelung zum Leistungsentgelt für den öffentlichen Dienst (§ 18 TVöD VKA) ist eine betriebliche Kommission für das Controlling (→ Glossar) zuständig. Zur Durchführung des Controllings verständigten sich die Betriebsparteien im folgenden Beispiel auf eine umfassende Liste aussagefähiger Merkmale, die ausgewertet werden können, wobei die Auswertungen getrennt nach den Instrumenten Zielvereinbarung und Systematische Leistungsbewertung erfolgen sollen.

»Die Betriebliche Kommission wird zu Controllingzwecken die Vergabep Praxis des Leistungsentgelts überprüfen. Zu diesem Zweck können folgende Auswertungen, getrennt nach den Instrumenten der Leistungsfeststellung, erfolgen:

- Ausschüttung der Leistungstöpfe
- Leistungsart (Einzelprämie/Teamprämie)
- Höhe des Leistungsentgelts
- Geschlecht
- Entgeltgruppe
- Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)
- Laufbahngruppen (dabei werden Entgeltgruppen den Laufbahngruppen des Beamtenrechts analog zugeordnet)
- Tätigkeiten
- Altersgruppe
- Abteilung
- Besondere Personengruppen gem. § 21 DV
- Führungskräfte.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040600/11/2007

Die Durchführung eines Reviews halten die Betriebsparteien eines Unternehmens für die Einführungsphase des Vergütungssystems für notwendig. Sie obliegt einer Arbeitsgruppe des Betriebsrats. Die Ergebnisse werden mit dem Betriebsrat abgestimmt und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt. Erweist es sich, dass Änderungen notwendig

sind, verpflichten sich die Parteien, unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen.

»Die Betriebsparteien sind sich darin einig, dass die zurzeit bestehende Arbeitsgruppe des Betriebsrats für den Standort [Ort] nach § 28a BetrVG nach Einführung des Vergütungssystems die Umsetzung der Betriebsvereinbarung begleiten und im 1. Halbjahr des Jahres 2010 ein Review des Vergütungssystems durchführen wird, dessen Ergebnis nach Abstimmung mit den Betriebsräten und dem Arbeitgeber den Mitarbeitern vorgestellt wird.

Ergibt sich nach Abschluss dieser Vereinbarung die Notwendigkeit von Änderungen

- durch das Review der Arbeitsgruppe Vergütungssystem nach § 28a BetrVG,
 - durch neue Möglichkeiten und Vorgaben des Systems,
 - durch aus der Durchführung der Vereinbarung gewonnene Erkenntnisse,
 - durch gesetzliche Entwicklungen,
- werden die vertragsschließenden Parteien unverzüglich entsprechende Verhandlungen aufnehmen.«

🔑 ANONYM, 040100/282/2009

Evaluation

Diese in wenigen Fällen vereinbarte Maßnahme dient einer Bewertung der betrieblichen Regelung und ihrer Umsetzung. Hierzu gehört für die Betriebsparteien einer öffentlichen Verwaltung auch eine Befragung der Beschäftigten.

»Um eine hohe Akzeptanz des betrieblichen Systems zu erreichen, ist der Prozess zur Anwendung von Leistungsentgelten möglichst transparent zu gestalten und zu evaluieren. Der Aspekt ›leistungsbezogene Bezahlung‹ wird im Rahmen der nächsten Mitarbeiterbefragungen reflektiert werden.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 040200/437/2007

Vielfach wird ein konkreter Zeitraum geregelt, bis zu dem eine Evaluation erfolgen muss. Nach der folgenden Vereinbarung ist eine Gesamt-

evaluation nach zwei Anwendungsjahren vorgesehen, die als Pilotphase gelten. Die Betriebsparteien werden kurzfristig über Änderungen der Betriebsvereinbarung verhandeln, wenn eine Seite dies für notwendig hält.

»Evaluation

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass das unter diese BV fallende Bewertungsgeschehen im Betrieb statistisch erfasst und ausgewertet werden soll. Es sollen gemeinsame Beratungen in den betrieblichen Leitungsrunden stattfinden, um den Austausch über Bewertungskriterien und -maßstäbe zu fördern und auf deren Vereinheitlichung hinzuwirken.

Die betriebliche Kommission (§ 2) wird die Umsetzung und die Auswirkungen des Systems leistungsbezogener Vergütung beobachten, die gemäß Absatz 1 erstellten Statistiken analysieren, Lösungsmöglichkeiten für evtl. auftretende Probleme erarbeiten und Möglichkeiten der Weiterentwicklung des Systems erörtern.

Spätestens nach zwei Jahren, die als Pilotphase verstanden werden, wird die Kommission eine Gesamtevaluation der gemachten Erfahrungen und der Rückmeldungen aus dem Betrieb vornehmen.

Die Betriebsparteien werden auf Anforderung einer Seite jederzeit kurzfristig in Verhandlungen eintreten, um diese Betriebsvereinbarung an neue Erkenntnisse oder Anforderungen anzupassen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 040200/511/2008

Wie die Kontrolle und Evaluation einer betrieblichen Vereinbarung in der Praxis erfolgt, wird in einer Fallstudie vertieft (siehe Kap. 7.1).

6. Offene Probleme

Um Entgeltgleichheit prüfen zu können, ist die betriebliche Entgeltpraxis zu dokumentieren und transparent zu gestalten. Verbindliche Regelungen zur Herstellung dieser Transparenz und zu einer anschließenden Prüfung fehlen bisher in den meisten betrieblichen Vereinbarungen zum Entgelt. Die Prüfung sollte für die Interessenvertretung keine einmalige Aktion sein, sondern in regelmäßigen Abständen und für sämtliche Entgeltbestandteile erfolgen. Soweit es sich um betriebliche Statistiken handelt, dürften alle aussagekräftigen Daten betrieblich erfasst und mit geringem Aufwand zusammenzustellen sein. In einigen Unternehmen existieren hierzu Betriebsvereinbarungen, die den steti-gen Zugang der Interessenvertretung zu den erforderlichen Personal- und Entgelt-daten (per EDV) regeln. Dies könnte die gesetzlichen Überwachungs-aufgaben der Interessenvertretung im Bereich des Entgelts erheblich vereinfachen.

In zahlreichen Betrieben ist die Entlohnung ein Tabu-Thema: Beschäftigte werden gebeten oder sogar vertraglich verpflichtet, im Kollegenkreis nicht über das eigene Entgelt zu sprechen. Eine arbeitsvertragliche Klausel, die Beschäftigten Stillschweigen über ihr Entgelt vorschreibt, ist nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpom-mern vom 21.10.2009 (2 Sa 237/09) unwirksam. Damit es nicht dem Zufall überlassen bleibt, eine Entgeltdiskriminierung zu erkennen, müssen Beschäftigte offen über ihre Entlohnung sprechen können. Sonst bliebe es dem Zufall überlassen, Entgeltdiskriminierung zu erkennen.

Möglicherweise kann eine Interessenvertretung Entgeltgleichheit nicht auf dem Verhandlungsweg durchsetzen. Dann bleibt unter den jetzigen rechtlichen Rahmenbedingungen nur die Einzelklage, da ein Verbandsklagerecht zurzeit nicht besteht. In der Regel sind einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen mit der Darlegung von Tatsachen, die einen Diskriminierungsverdacht begründen können, überfordert. Denn ihnen

sind wichtige Informationen über die Entlohnung von Vergleichspersonen nicht zugänglich. Sie brauchen daher die Unterstützung der Interessenvertretung und eine qualifizierte Rechtsberatung, die sich im Entgeltgleichheitsrecht auskennt. Bei groben Verstößen des Arbeitgebers sollte der Betriebsrat auch seine eigene Klagemöglichkeit nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Betracht ziehen (vgl. auch § 17 Abs. 2 AGG).

Mitunter wird ungleiche Entlohnung zwischen den Geschlechtern vom Arbeitgeber mit der Vertragsfreiheit begründet. Es wird angenommen, dass mit einem Mann ein höheres Entgelt abgeschlossen werden kann als mit einer Frau, weil er z. B. mehr gefordert oder persönliche Gründe (Familienernährer, nicht für die Arbeit relevante Qualifikationen) genannt hat. Die Vertragsfreiheit besteht zwar, jedoch darf der Arbeitgeber nicht gegen das Grundrecht verstoßen. Das heißt: Verrichtet eine Frau die gleiche Arbeit, kann sie das gleiche Grundentgelt verlangen wie der Mann. Übt sie eine inhaltlich andere, aber gleichwertige Arbeit aus, gilt grundsätzlich das Gleiche. Die Rechtsliteratur weist für ungleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit nur wenige Rechtfertigungsgründe aus, die keinen Bezug zur Arbeit haben.

Was für die Vertragsfreiheit gilt, trifft auch für die Tarifautonomie zu. Die Tarifparteien dürfen keine Regelungen treffen, die das Grundrecht der Gleichbehandlung der Geschlechter verletzen. Nach § 7 Abs. 2 AGG sind »Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, [...] unwirksam.« Darunter fallen auch Tarifvereinbarungen. Der Arbeitgeber darf solche Regelungen nicht anwenden. Er trägt das finanzielle Risiko einer Ungleichbehandlung, auch wenn er nicht an den Verhandlungen beteiligt war. Die Interessenvertretung sollte dies berücksichtigen, wenn sie betriebliche Vereinbarungen trifft, die Tarifregelungen konkretisieren bzw. umsetzen.

7. Fallstudien

In diesem Kapitel werden zwei positive Beispiele für diskriminierungsfreie betriebliche Entgeltvereinbarungen als Fallstudien dargestellt. Ausgewählt wurden hierfür eine betriebliche Vereinbarung zur leistungsorientierten Vergütung beim Landkreis München sowie eine Vereinbarung zum Grundentgelt für außertarifliche Beschäftigte bei der Siemens Healthcare Diagnostics GmbH in Marburg. Zu beiden Regelungen wurden Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmens- bzw. Verwaltungsleitung und der Interessenvertretung (Betriebs- bzw. Personalrat) interviewt. Beim Landkreis München wurde auch die Gleichstellungsbeauftragte befragt. Alle Angaben und Informationen in diesem Kapitel, die über die Darstellung der Regelungen hinausgehen, stammen aus diesen Gesprächen.

7.1 Leistungsorientierte Vergütung für Tarifbeschäftigte

Der Landkreis München umschließt die Landeshauptstadt vom Norden bis in den Südwesten der (kreisfreien) Landeshauptstadt und ist mit ca. 320 000 Einwohnern der bevölkerungsstärkste Landkreis Bayerns. Das Landratsamt hat seinen Sitz in der Stadt München, obwohl diese nicht zum Landkreis zählt. Im Landratsamt arbeiten 523 Tarifbeschäftigte (Stand März 2013), davon 329 Frauen und 194 Männer (Frauenanteil 63 %). 396 Tarifbeschäftigte (76 %) arbeiten Vollzeit, 127 (24 %) in Teilzeit. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 35 %, die der Männer 6 %. Zu den Tarifbeschäftigten kommen 123 Beamte und Beamtinnen des Kreises sowie 115 Beamte und Beamtinnen und 17 Tarifbeschäftigte des Freistaates Bayern, die ebenfalls Aufgaben der Kreisverwaltung wahrnehmen.

Durch § 18 TVöD wurde im Bereich der Kommunen und des Bundes ab dem 1. Januar 2007 eine leistungsorientierte Bezahlung eingeführt. Soll das gesamte Budget ausgezahlt werden, muss eine freiwillige betriebliche Vereinbarung abgeschlossen werden, die die Bestimmungen des TVöD konkretisiert, so sieht es der Tarifvertrag vor. Eine solche Vereinbarung wurde für den Landkreis München im September 2007 unterzeichnet; sie trat im Oktober 2007 in Kraft.

Bereits in der Präambel der Dienstvereinbarung wurden wichtige Prinzipien für die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern beim Leistungsentgelt genannt. Sie sollen für die praktische Umsetzung der Regelungen handlungsleitend sein. Im Wortlaut heißt es: »Die Leistungsmessung soll möglichst objektiv, die Ausschüttung des Leistungsentgelts soll für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar erfolgen. Die Beschäftigten sind die wertvollste Ressource im Arbeitsprozess. Durch die Regelungen in dieser Dienstvereinbarung sollen die Beschäftigten (entsprechend ihrer tatsächlichen Leistungen) am Leistungsentgelt partizipieren. Bei der Gestaltung der Leistungsanforderungen und -bewertungen ist dem Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen und das Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.«

Die Bestimmungen der Dienstvereinbarung (DV) sowie die gesammelten Erfahrungen bei ihrer Verhandlung und Umsetzung werden in folgenden Unterabschnitten dargestellt:

- Überblick über Verfahren und Kriterien für die Leistungsfeststellung (Kap. 7.1.1)
- Transparenz und Controlling der Vergabepaxis (Kap. 7.1.2)
- Die Bedeutung der Gleichstellung beim Abschluss der Dienstvereinbarung (Kap. 7.1.3)
- Erfahrungen mit der Umsetzung und Anwendung der Dienstvereinbarung (Kap. 7.1.4)

7.1.1 Überblick über Verfahren und Kriterien für die Leistungsfeststellung

Die Leistungsmessung für die Tarifbeschäftigten des Landkreises München erfolgt entweder mit Hilfe der Zielvereinbarung (ZV) oder anhand

einer systematischen Leistungsbewertung (SLB). Auch eine Kombination beider Verfahren ist möglich, dann gehen beide Ergebnisse zur Hälfte ein (§ 4 der DV).

Bei der SLB wird eine »möglichst aktuelle, schriftliche Aufgabenbeschreibung jedes Arbeitsplatzes« (§ 6 Abs. 2) vorausgesetzt. Zu Beginn des Bewertungszeitraumes sind die Leistungserwartungen, die ausgewählten Leistungsmerkmale und ihre Gewichtung in einem Mitarbeitergespräch zu besprechen. Während des Bewertungszeitraumes muss mindestens ein Zwischengespräch geführt werden, empfohlen werden mehrere.

Die nächsthöhere Führungskraft hat darauf zu achten, dass die unmittelbaren Führungskräfte möglichst den gleichen Maßstab bei den Bewertungen anlegen. [...] Hierzu sind ihr die Bewertungen vor abschließender Aushändigung an die Beschäftigten vorzulegen (§ 6 Abs. 6).

Die vorgenommene Bewertung muss in einem Mitarbeitergespräch ausführlich erörtert und begründet werden (§ 6 Abs. 9).

Aus folgenden Leistungsmerkmalen sind mindestens drei auszuwählen und zu gewichten (§ 8 Abs. 1):

- Arbeitsqualität
- Arbeitsquantität
- Einsatzbereitschaft
- Zusammenarbeit
- Kundenorientierung
- Führungsaufgaben.

Die Leistungsmerkmale werden in einer Anlage zur Dienstvereinbarung konkretisiert. Jedes ausgewählte Merkmal ist mit mindestens 10%, maximal mit 50% zu gewichten. Bei einer Führungskraft ist das Merkmal Führungsverhalten mit 50% zu gewichten (§ 8 Abs. 2). Die gezeigte Leistung ist für jedes ausgewählte Merkmal in eine von vier Stufen einzuordnen, denen folgende Punktwerte zugeordnet sind (§ 9).

Leistungsgrad	Punktwert
übertrifft die Anforderungen	3
erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang	2,5
erfüllt die Anforderungen im Wesentlichen	2
erfüllt die Anforderungen in geringem Umfang	1

Bis zum Jahr 2010 war vorgesehen, dass Beschäftigte ihre Leistung zunächst selbst einschätzen, anschließend mit dem Bewertungsergebnis der Führungskraft vergleichen und über die endgültige Punktzahl verhandeln. Die abschließende Entscheidung liegt bei der Führungskraft (Selbstbewertung, § 7)

Wird das Verfahren der ZV gewählt, vereinbaren Führungskraft und Beschäftigte zu Beginn der Leistungsperiode bis zu 5 Einzelziele miteinander (während der ersten beiden Einführungsperioden sollte es nur ein Ziel sein). Die Ziele müssen den sogenannten SMART-Kriterien entsprechen, das heißt: sie sollen **s**pezifisch, **m**essbar, **a**nspruchsvoll, **r**ealistisch und **t**erminiert sein (§ 12). Wenn sich während der Zielvereinbarungsperiode Rahmenbedingungen zur Zielerreichung ändern, können die Ziele einvernehmlich korrigiert werden (§ 13). Es sind mindestens ein Zwischenstandsgespräch (§ 11 Abs. 5) und ein Zielerreichungsgespräch zu führen. Der Grad der Zielerreichung wird – analog zur SLB – einer von vier Stufen zugeordnet, woraus sich folgende Punktwerte ergeben.

Zielbewertung	Bandbreite Zielerreichung	Punktwert
übertrifft das Ziel	> 100 %	3
erreicht das Ziel in vollem Umfang	> 80 % bis 100 %	2,5
erreicht das Ziel im Wesentlichen	> 50 % bis 80 %	2
erreicht das Ziel in geringem Umfang	< 50 %	1

Für die Berechnung des Leistungsentgelts werden alle in einer Budgeteinheit (Abteilung) vergebenen Punkte addiert. Das zur Verfügung stehende Budget wird durch die Summe der vergebenen Punkte dividiert; hieraus ergibt sich ein Euro-Wert pro Leistungspunkt. Das individuelle Leistungsentgelt wird errechnet, in dem die von einem bzw. einer Beschäftigten erzielte Punktzahl mit dem Euro-Wert multipliziert wird (§ 17).

Sind Beschäftigte mit dem Ergebnis der SLB oder der ZV nicht einverstanden, können sie ein Einigungsgespräch beantragen, zu dem die unmittelbare und die nächsthöhere Führungskraft sowie (auf Wunsch) eine Person ihres Vertrauens eingeladen werden (§ 18 Abs. 1). Mängel des Systems und seiner Anwendung werden von der paritätisch besetzten sogenannten Betrieblichen Kommission behandelt (§ 18 Abs. 2).

In § 19 der DV wird klargestellt, dass Teilzeitbeschäftigte ohne Einschränkungen zeitanteilig an der Leistungsbezahlung teilnehmen und wegen ihrer geringeren Arbeitszeit nicht benachteiligt werden dürfen. Beschäftigte, die nach mindestens sechsmonatiger Abwesenheit wieder in den Beruf zurückzukehren (z. B. nach Elternzeit), gelten vorübergehend als zu 30% leistungsgemindert. Dies muss bei der Bemessung des Leistungs-Solls berücksichtigt werden (§ 21 Abs. 3). Schwangere können die Leistungsbewertung aussetzen lassen. Für sie gilt dann die zuletzt ermittelte Punktzahl weiter (§ 21 Abs. 5). Weitere besondere Regelungen betreffen Beschäftigte während der aktiven Phase der Altersteilzeit (§ 20), Beschäftigte, die eine anerkannte Schwerbehinderung haben (§ 21 Abs. 1), Beschäftigte über 60 Jahre (§ 21 Abs. 2) sowie Beschäftigte, die länger krank waren (§ 21 Abs. 4) und Personalratsmitglieder (§ 21 Abs. 6).

7.1.2 Transparenz und Controlling der Vergabepaxis

Die Vergabe der Leistungsentgelte wird im Landkreis München regelmäßig im internen EDV-gestützten Informationsnetz (Infonet) veröffentlicht, und zwar in folgender Aufschlüsselung:

- »[...]
- das ausgeschüttete Volumen der leistungsorientierten Bezahlung
- die Verteilung auf Abteilungen/Budgeteinheiten
- die Verteilung nach Geschlechtern
- die Verteilung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten
- Anzahl von Zielvereinbarungen (differenziert nach Abteilungen/Budgeteinheiten)
- Anzahl systematischer Leistungsbewertungen im Landratsamt
- [...]« (§ 22)

Darüber hinaus kann die Betriebliche Kommission

- »[...] zu Controllingzwecken die Vergabepaxis des Leistungsentgelts überprüfen. Zu diesem Zweck können folgende Auswertungen, getrennt nach den Instrumenten der Leistungsfeststellung, erfolgen:

- a) Ausschüttung der Leistungstöpfe,
- b) Leistungsart (Einzelprämie/Teamprämie),
- c) Höhe des Leistungsentgelts,
- d) Geschlecht,
- e) Entgeltgruppe,
- f) Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit),
- g) Laufbahngruppen [...],
- h) Tätigkeiten,
- i) Altersgruppe,
- j) Abteilung,
- k) Besondere Personengruppen nach § 21 DV,
- l) Führungskräfte.« (§ 26 Abs. 3)

Drei Jahre nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung, bis zum Ende des Jahres 2010, sollte nach § 27 Abs. 3 »eine Auswertung der Verfahren und ggf. eine Anpassung der Dienstvereinbarung« erfolgen.

7.1.3 Die Bedeutung der Gleichstellung beim Abschluss der Dienstvereinbarung

Als die Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Vergütung verhandelt wurde, war es im Landratsamt München bereits üblich und akzeptiert, gleichstellungspolitische Aspekte zu berücksichtigen. Auch bei diesem neuen Thema sollte die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern gewährleistet werden, weshalb die Gleichstellungsbeauftragte zum Mitglied der Kommission zur Aushandlung der Dienstvereinbarung berufen wurde. Die Diskriminierungsgefahren bei der Leistungsvergütung wurden damals (2006/2007) intensiv in der bayerischen Landesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten diskutiert; von hier kam wichtige fachliche Unterstützung. Gleichzeitig mit den Arbeiten an der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt wurde das Gleichstellungskonzept des Landkreises fortgeschrieben. Dafür wurde ein Arbeitskreis interessierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegründet. Auch diese Arbeit und die Diskussionen in diesem Kreis konnten Impulse für die Gestaltung der Leistungsvergütung liefern. Gleichstellungspolitisch relevante Verhandlungen beim Abschluss der

Dienstvereinbarung betrafen die Behandlung der Teilzeitbeschäftigten und die Anwendung einheitlicher Bewertungsmaßstäbe. Es wurde entschieden, den Teilzeitbeschäftigten zwar nicht den gleichen Betrag wie Vollzeitbeschäftigten, sondern zeitanteilige Leistungsprämien zu zahlen, jedoch klarzustellen, dass sie nicht benachteiligt werden dürfen.

Bei der Auswahl der Instrumente zur Leistungsfeststellung (SLB oder ZV) spielten gleichstellungspolitische Überlegungen keine Rolle. Ursprünglich sollten ausschließlich ZV abgeschlossen werden. Aufgrund der Bedenken von Führungskräften gegenüber diesem Instrument wurden dann auch die SLB sowie die Kombination beider Verfahren ermöglicht.

Ein weiterer zentraler Verhandlungspunkt war die Spreizung der Punkteskala. Arbeitgeberseitig erschien die Differenz zwischen einer durchschnittlichen Leistung (2,5 Punkte) und einer besonders hohen Leistung (3 Punkte) zu gering. Daher wurde eine größere Differenzierung für wünschenswert gehalten. Aus Sicht des Personalrats war eine größere Differenzierung jedoch nicht denkbar, da alle Beschäftigten »im Grunde gute Leistungen« erbrächten. Die Gleichstellungsbeauftragte sah ebenfalls Vorteile in einer geringen Spreizung der Punkte. Denn sie befürchtete, dass die höheren Punktzahlen dann eher an männliche Leistungsträger vergeben würden und Frauen dadurch schlechtere Chancen hätten, mit ihren Leistungen angemessen bewertet zu werden.

7.1.4 Erfahrungen mit der Umsetzung und Anwendung der Dienstvereinbarung

Nach der ersten Beurteilungsrunde wurden die Beschäftigten des Landratsamtes zu ihren Erfahrungen mit der leistungsorientierten Bezahlung befragt. 235 Fragebögen konnten ausgewertet werden. Hier einige ausgewählte Ergebnisse:

- Es zeigte sich, dass die Beschäftigten noch nicht ganz sicher waren, ob die Ziele der Präambel erreicht werden konnten. 92 Befragte meinten »Nein«, 39 Befragte antworteten »Ja«, die meisten Befragten jedoch antworteten »Vielleicht«.
- Knapp die Hälfte der Antwortenden (112) fand es gut, dass jeder Leistungspunkt innerhalb einer Abteilung gleich viel wert ist, unabhängig

von der Entgeltgruppe. 58 Befragte fanden dies nicht gut, 57 Befragte konnten hierzu keine Meinung abgeben.

- Beim Landkreis München erhalten alle Beschäftigte Leistungsentgelt, auch wenn sie nur einen Leistungspunkt erreichen. Hierüber gingen die Meinungen der Beschäftigten weit auseinander. 83 Antwortende fanden diese Regelung gerecht, 51 weniger gerecht und 66 Befragte hielten sie für ungerecht (keine Beurteilung: 24)
- Die Selbstbeurteilung bei der systematischen Leistungsbeurteilung fanden 125 Antwortende gut, nur 4 weniger gut und 3 schlecht. 42 Befragte hatten hierzu keine Meinung.
- Bei 102 Antwortenden stimmte die Selbstbewertung mit der der Führungskraft überein. Bei 77 Antwortenden nur teilweise, 8 Antwortende kreuzten »gar nicht« an.
- Zu der vierstufigen Punkteskala gab es kein eindeutiges Meinungsbild: 69 Antwortende fanden sie gut, 74 weniger gut und 47 schlecht. 34 äußerten keine Meinung.
- Einig waren sich die meisten Antwortenden, dass die zeitanteilige Zahlung von Leistungsentgelt an Teilzeitbeschäftigte gerecht ist: Diese Meinung kreuzten 136 Antwortende an. Weniger gerecht fanden es 28, ungerecht 29 Antwortende. 34 hatten keine Meinung.

Die vorgesehene Auswertung der Erfahrungen zum Ende des Jahres 2010 fand nicht statt. Grund dafür waren personelle Veränderungen auf der Führungsebene und auch die Zufriedenheit auf Seiten des Personalrats, der die Grundzüge der Dienstvereinbarung nicht durch neue Verhandlungen gefährden wollte.

Zu Beginn der Laufzeit der Dienstvereinbarung wurde das Instrument ZV häufiger gewählt. Mittlerweile wird jedoch für die meisten Beschäftigten die SLB angewendet: Bei der letzten Beurteilungsrunde 2011/2012 für 481 Beschäftigte. ZV lagen mit 35 Team-ZV und 5 Einzel-ZV weit dahinter zurück. Das Kombinationsmodell wurde nur dreimal angewendet.

Die Ergebnisse der Bewertungen wiesen eine nur geringe Streuung auf. Ein Punkt wurden nur selten vergeben, am häufigsten waren 2,5 und 3 Punkte. Dementsprechend hoch war der Durchschnitt der Leistungsbewertung. Er lag bei letzten Beurteilungsrunde bei 2,74 Punkten und erhöhte sich bislang in jedem Jahr um ca. 0,05 Punkte. Zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen ergaben sich kaum Unterschiede in den Durchschnittswerten. So erzielten

- männliche Beschäftigte: 2,69 Punkte
- weibliche Beschäftigte: 2,77 Punkte
- Führungskräfte: 2,74 Punkte
- Sachbearbeiter/innen: 2,74 Punkte
- Teilzeitbeschäftigte: 2,74 Punkte
- Vollzeitbeschäftigte: 2,75 Punkte

Die geringe Differenzierung der Beurteilungsergebnisse ließ in den vergangenen Jahren differenziertere Auswertungen der Daten nicht sinnvoll erscheinen. Die Betriebliche Kommission ließ deshalb keine weiteren Auswertungen zu Controllingzwecken nach § 26 der Dienstvereinbarung durchführen. Sie tagte auch seit nunmehr zwei Jahren nicht mehr, da kein Anlass dafür gesehen wurde.

Angesichts der geringen Streuung und kontinuierlichen Steigerung der durchschnittlich erzielten Leistungspunkte – so die Beobachtung der Gesprächspartner – werden die Ergebnisse der Beurteilungsrunden von den Beschäftigten nicht mehr so intensiv diskutiert wie nach den ersten Runden. Die Veröffentlichung im Intranet interessiert die Beschäftigten nach Ansicht der Gesprächspartner nur noch im Rahmen der Prüfung, ob die eigene Leistung über, unter oder im Durchschnitt liegt. Die Gesprächspartner vermuteten, dass eine Mehrheit der Beschäftigten eher für eine Abschaffung des Leistungsentgeltsystems stimmen würde, und zwar aus verschiedenen Gründen: Die Vorgesetzten, weil der Aufwand für die Gespräche wegfiel und die Beschäftigten, weil sie keinen konkreten Nutzen erkennen können und den empfundenen Mehraufwand bei Zielvereinbarungen vermeiden wollen. Es gebe allerdings keine konkreten Äußerungen oder Forderungen aus der Belegschaft, das Leistungsentgelt abzuschaffen.

Von Seiten des Personalrats und von der Verwaltungsleitung wurde die Bedeutung von Gesprächen zwischen Beschäftigten und Führungskräften über Aspekte des Leistungsverhaltens und der Leistungserwartungen als Teil einer modernen und partnerschaftlichen Führungskultur betont. Ob zur Führung dieser Gespräche eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt als Motor erforderlich ist oder ob sie auch ohne verbindliche Vorgaben geführt würden, wurde im Interview nicht eindeutig entschieden. Einerseits sei durch die Dienstvereinbarung ein Zwang zur Durchführung dieser Gespräche entstanden; andererseits hätten sich die Gespräche angesichts der geringen Punktedifferenzierung teilweise

zu einer leeren Routine entwickelt und könnten ihre positive Wirkung nicht entfalten.

Das in der Dienstvereinbarung nur für die erste Beurteilungsrunde vorgesehene Instrument der Selbstbewertung fand bei den Beschäftigten großen Anklang und wird in vielen Fällen auch heute noch angewendet. Die Gesprächspartner führten dies darauf zurück, dass die Selbstbewertung Ängste vor einem Leistungsfeedback nehmen kann und wichtig für die eigene Einschätzung und Korrektur der eigenen Leistungserwartungen sei. Oft seien Beschäftigte erstaunt, dass ihre Leistung von der Führungskraft besser eingeschätzt wird als von ihnen selbst. Vor allem Frauen schätzten ihre Leistungen möglicherweise manchmal bescheidener ein als Männer.

Das Instrument der Selbstbewertung, aber auch ganz allgemein die Tatsache, dass Leistung überhaupt thematisiert, auf nachvollziehbare Weise festgestellt und rückgemeldet werde, gekoppelt mit einer monetären Anerkennung, sei unter Gleichstellungsgesichtspunkten ein »schätzenswertes Instrument«, so die Gleichstellungsbeauftragte. Denn es sei zu beobachten, dass Frauen über ihre Leistungen eher selten nachdenken und sie in Gesprächen auch nicht deutlich betonen. Hier könne das Leistungsbewertungssystem zu einem größeren Selbstverständnis im Umgang mit eigenen (guten) Leistungen und zu einem größeren Selbstbewusstsein führen.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht sind die geringen Unterschiede in den durchschnittlichen Beurteilungsergebnissen zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten als Erfolg zu werten. Die Gesprächspartner führten ihn zum einen auf die einzelnen Regelungen der Dienstvereinbarungen, aber auch auf die Sensibilisierung der Führungskräfte und Beschäftigten für das Thema Chancengerechtigkeit zurück. Ein gewisser Einfluss wurde auch den Regelungen für Menschen in besonderen Situationen (z. B. Berufsrückkehrer, Schwangere, länger erkrankte Beschäftigte, Schwerbehinderte) beigemessen, da hierdurch der Blick für unterschiedliche Leistungsbedingungen und einen gerechten Leistungsmaßstab geschärft werde.

Allerdings wurde auch eingeräumt, dass der Betrieblichen Kommission eventuelle Probleme möglicherweise nicht bekannt seien. Hierzu wären eine ausführlichere Auswertung der Daten und eine Evaluation erforderlich. Außerdem sei es sicherlich aufschlussreich, nicht ausschließlich

die vergebenen Punkte auszuwerten, sondern auch einen Blick auf die gezahlten Leistungsentgelte zu werfen. Denn der Euro-Wert pro Leistungspunkt variiert von Abteilung zu Abteilung, je nachdem welche Entgeltgruppen in der Abteilung vertreten sind. Hierdurch könnte es vorkommen, dass für gleiche oder gleichwertige Leistungen (von Frauen und Männern in unterschiedlichen Abteilungen) unterschiedliche Leistungsentgelte gezahlt werden. Außerdem würden unbesetzte Stellen bei der Budgetbemessung nicht berücksichtigt, was als ungerecht empfunden wurde. Denn in solchen Fällen müssten die Beschäftigten der Abteilung höhere Leistungen erbringen.

Mögliche Perspektiven für die Weiterentwicklung des Systems leistungsorientierter Bezahlung im Landkreis München – auch unter Gleichstellungsaspekten – liegen demnach bei der Budgetbemessung und -verteilung sowie in tiefergehenden Datenanalysen.

7.2 Grundvergütung für AT-Beschäftigte

Siemens Healthcare Diagnostics ist ein weltweit tätiges Unternehmen mit etwa 14 000 Beschäftigten für klinische Diagnoseinstrumente und -verfahren. Insgesamt sind 1300 Beschäftigte des Unternehmens in Deutschland tätig, hiervon sind 46 % Frauen. Im Jahr 2013 wurde eine neue betriebliche Vergütungsregelung zum anforderungsbezogenen Grundentgelt umgesetzt. Sie betrifft 260 außertariflich Beschäftigte, davon 62 Frauen (rund 24 %).

Zur Vergütung der AT-Beschäftigten bei Siemens Healthcare Diagnostics gehören verschiedene Bestandteile: das anforderungsbezogene Grundentgelt, der Stufenaufstieg beim Grundentgelt, die leistungsbezogene Vergütung, Boni sowie marktbezogene Zulagen. Nachfolgend werden die betrieblichen Regelungen zum anforderungsbezogenen Grundentgelt näher dargestellt. Denn sie sind ein Beispiel dafür, wie dieser größte und einflussreichste Entgeltbestandteil auf transparente und gleichstellungsförderliche Weise gestaltet werden kann.

Die Motivation der Betriebsparteien zur Neuregelung der AT-Vergütung lässt sich aus der Präambel entnehmen. Hier heißt es: »Die Parteien

stimmen darin überein, dass alle Entgeltbestandteile von AT-Mitarbeitern transparent zu regeln sind und den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) entsprechen müssen.«

Auf wesentliche Regelungsinhalte sowie auf den Verhandlungs- und Einführungsprozess wird nachfolgend näher eingegangen:

- die Stellenbeschreibung als Basis der Stellenbewertung (Kap. 7.2.1)
- Grundsätze der Bewertung, Bewertungskriterien und -verfahren (Kap. 7.2.2)
- sonstige Regelungen (Kap. 7.2.3)
- die Verhandlungen sowie die Einführung der Regelung (Kap. 7.2.4)

7.2.1 Stellenbeschreibung als Basis der Stellenbewertung

Die bisherigen Stellenbeschreibungen waren aus Sicht der Betriebsparteien für eine Neubewertung der Stellen nicht geeignet. Sie wurden deshalb inhaltlich überarbeitet und auf eine geringere Anzahl von Referenzstellen (Job-Profile) reduziert. In der Vereinbarung wurde hierzu Folgendes geregelt:

»(4) Allen AT-Angestellten wird eine Referenzstelle (Job Profil) zugeordnet, die durch ein gemeinsames Bewertungssystem von Arbeitgeber und Betriebsrat ermittelt wird. Eine Übersicht und Beschreibung der Referenzstellen wird zentral im Intranet abgelegt. Diese ist Bestandteil und Anlage dieser GBV.

(5) Jede Änderung dieser Referenzstellen unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.«

Ein Job Profil beinhaltet jeweils »Grunddaten« wie Funktionsbezeichnungen, Einsatzgebiet, Ziel der Funktion, Kontakt (z. B. zu Kunden, Geschäftspartnern verbundener Unternehmen) sowie eine genauere Beschreibung der »Aufgaben« und Verantwortungsbereiche. Sie gliedern sich nach Aufgaben mit Blick auf Markt, Strategie, Produkt, Projekt, Prozesse und ggf. Beschäftigte.

Zusätzlich wurden die erforderlichen »Kompetenzen« dokumentiert, gegliedert nach Fach- und Methodenkenntnissen sowie Erfahrungen: Berufs-, Projekt-, Führungs- und interkulturelle Erfahrung, letztere klassifiziert als erforderlich oder erwünscht.

Bei der Gestaltung der Job-Profile wurde darauf geachtet, dass sich aus ihren Inhalten die charakteristischen Anforderungen, die an die AT-Tätigkeit gestellt werden, gut ableiten lassen, was die spätere Arbeitsbewertung erleichtert.

7.2.2 Grundsätze der Bewertung, Bewertungskriterien und -verfahren

Die AT-Stellen wurden bewertet und auf dieser Grundlage einer der vier Entgeltgruppen (Grades) zugeordnet. Maßgeblich für die Bewertung und Zuordnung ist nach der betrieblichen Regelung die gesamte, nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit. Die Eingruppierung orientiert sich an den Anforderungen der Stelle (Anforderungsbezug). Dementsprechend wurde geregelt:

»(7) Die Eingruppierung einer jeden Tätigkeit bzw. ihre Umgruppierung im Falle einer Änderung der Aufgaben richtet sich nach den Anforderungen der auszuübenden Tätigkeit, unabhängig von der Person, die die Tätigkeit ausübt.«

Für die Bewertung der Stellen wurde das analytische Verfahren Analytische Bewertung von Außertariflichen Tätigkeiten (AB-AT) gewählt, das von den Autorinnen entwickelt wurde. Hierzu heißt es in der Vereinbarung:

»Mit diesem Verfahren werden die Stellen anforderungsgerecht, transparent und rechtskonform bewertet. Das Verfahren AB-AT bewertet die Tätigkeiten nach den

- Anforderungen an Wissen und Können
- Psycho-sozialen Anforderungen
- Anforderungen an Verantwortung
- physischen Anforderungen.

Diese vier Anforderungsbereiche sind nach 16 Anforderungskriterien untergliedert. Zur Bewertung einer Stelle ist für jedes Anforderungskriterium die zutreffende Anforderungsstufe zu ermitteln. Aus der Summe der Anforderungsstufen ergibt sich ein Gesamtpunktwert. Die einzelnen Anforderungskriterien und Anforderungsstufen werden zentral im Intranet abgelegt. Diese sind Bestandteil dieser GBV.«

Der Katalog der Anforderungskriterien orientiert sich an geschlechtsneutralen Systemen der Arbeitsbewertung, wie sie von der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (Chicha, 2008), von den Schweizer Arbeitswissenschaftlern Katz und Baitsch (1996), von den schwedischen Wissenschaftlerinnen Harriman und Holm (2002) sowie von Tarifparteien in Großbritannien (Hastings 2002) – jedoch nicht speziell für AT-Tätigkeiten – entwickelt wurden. Er beinhaltet Anforderungskriterien, die sowohl für männerdominierte sowie für frauendominierte Stellen charakteristisch sind. Die nachstehende Abbildung zeigt einen Überblick über die einzelnen Anforderungskriterien.

Anforderungen/Belastungen	Anforderungen/Belastungen
1. Anforderungen an das Wissen und Können	3. Anforderungen an Verantwortung
1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten	3.1 Verantwortung für Geld- und Sachwerte
1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen	3.2 Verantwortung für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit anderer
1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten	3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und Führung
1.4 Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis	3.4 Strategische Verantwortung
1.5 Planen und Organisieren	3.5 Verantwortung für die Umwelt
2. Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen	4. Physische Anforderungen
2.1 Kommunikationsfähigkeit	4.1 Physische Anforderungen/ belastende Umgebungsbedingungen
2.2 Kooperationsfähigkeit	
2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	
2.4 Motivationsfähigkeit	
2.5 Belastende psycho-soziale Bedingungen	

Abb. 3: Überblick über die Anforderungs- und Belastungskriterien des AB-AT-Systems

Jedes Anforderungskriterium ist möglichst präzise definiert und in Stufen operationalisiert. Beispielhaft ist dies für die Kriterien Kooperations-

fähigkeit (2.2), Motivationsfähigkeit (2.4) und Strategische Verantwortung (3.4) dargestellt.

2.2 Kooperationsfähigkeit

Definition: 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 die Zusammenarbeit steigert sich mit dem Anteil an der Arbeitszeit, in dem Zusammenarbeit erforderlich ist. Nicht gemeint ist die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen.

Operationalisierung: Gemeinsame Planung und Ausführung von Arbeiten und Zeitanteil der Kooperation

Stufe	Definition der Stufen	Stufenpunkte*
1	Gemeinsame Planung oder Ausführung von Arbeiten mit einem zeitlichen Anteil bis zu 1/3 der Arbeitszeit	
2	Gemeinsame Planung oder Ausführung von Arbeiten mit einem zeitlichen Anteil bis zu 2/3 der Arbeitszeit	
3	Gemeinsame Planung oder Ausführung von Arbeiten mit einem zeitlichen Anteil von mehr als 2/3 der Arbeitszeit	

* Bitte Zahlenwert der entsprechenden Stufe eintragen.

2.4 Motivationsfähigkeit

Definition: Gemeint ist die erforderliche Fähigkeit, Beschäftigte, Team- oder Projektmitglieder oder andere Personen für eine konstruktive und eigeninitiative Zielerreichung zu motivieren. Die Anforderung ist umso höher, je schwieriger die Rahmenbedingungen sind, z.B. Erreichen der Ziele unter großem Termindruck, unter besonders unangenehmen Begleitumständen.

Operationalisierung: Fähigkeit zu motivieren unter Berücksichtigung unterschiedlicher Rahmenbedingungen

Stufe	Definition der Stufen	Stufenpunkte*
0	Nicht erforderlich	
1	Motivationsvermögen für eine konstruktive und eigeninitiative Zielerreichung erforderlich	
2	Motivationsvermögen unter besonders erschweren Rahmenbedingungen erforderlich	

* Bitte Zahlenwert der entsprechenden Stufe eintragen.

3.4 Strategische Verantwortung

Definition: Die Tätigkeit erfordert die Übernahme von Verantwortung für die Umsetzung mittel- oder langfristiger strategischer Unternehmensziele. Wirtschaftliche oder personalpolitische Verantwortung ist nicht gemeint.

Operationalisierung: Reichweite der strategischen Verantwortung

Stufe	Definition der Stufen	Stufenpunkte*
0	Nicht erforderlich	
1	Strategische Verantwortung für die Erreichung von Unternehmenszielen im eigenen Arbeitsbereich	
2	Strategische Verantwortung für die Erreichung von Unternehmenszielen über den eigenen Arbeitsbereich hinaus	

* Bitte Zahlenwert der entsprechenden Stufe eintragen.

Die Bewertung der Referenzstellen mit diesem analytischen Verfahren wurde durch eine Bewertungskommission durchgeführt, die sich aus drei Vertreterinnen der Arbeitgeberseite und fünf Vertreterinnen des Betriebsrats zusammensetzte, darunter die Vorsitzende. Für die Besetzung der Kommission waren weniger Überlegungen der Parität maßgeblich, sondern vielmehr wurden die Mitglieder nach Funktion und Interesse an der Aufgabe ausgewählt. Darüber hinaus sollten die Mitglieder die zu bewertenden Stellen im Überblick bereits kennen.

Für jede Referenzstelle ergab sich nach der Bewertung bzw. Einstufung aller Anforderungskriterien ein Gesamtarbeitswert, der einem der vier Gehaltsbänder (Grades) zugeordnet wurde.

Entgeltgruppe (Grades)	I	II	III	IV
Gesamtpunktwerte	27–33	22–26	17–21	10–16

Innerhalb eines jeden Grades gibt es ein Gehaltsband für das Jahresgrundgehalt. Sie basieren auf aktuellen relevanten Marktdaten und sind mindestens alle zwei Jahre anzupassen. Die jeweils gültigen Gehaltsbänder werden im Intranet veröffentlicht.

Die konkrete Einstufung innerhalb eines Gehaltsbandes erfolgt bei Neueinstellungen am unteren Ende und steigt jährlich mit den Ergebnissen der Leistungsbeurteilung und dem zur Verfügung stehenden Budget für leistungsorientierte Gehaltssteigerungen (Merit Increase Budget).

7.2.3 Sonstige Regelungen

Für den Fall, dass das Aufgabenprofil einer Stelle von dem Aufgabenprofil einer Referenzstelle abweicht, ist Folgendes geregelt:

»Sofern das Aufgabenprofil einer Stelle von dem Aufgabenprofil einer Referenzstelle abweicht, ist dies für die Eingruppierung in dieselbe Entgeltgruppe unschädlich, soweit sich aus der Gesamtbewertung der Stelle ein Gesamtpunktwert ergibt, der eine Eingruppierung in dieselbe Entgeltgruppe rechtfertigt. Ist keine Referenzstelle unmittelbar einschlägig, ergibt sich die Eingruppierung der Stelle durch eine gesonderte Bewertung, die die Entgeltkommission mittels des Verfahrens [...] AB-AT durchführt. Basis hierfür ist die Stellenbeschreibung der Stelle.«

Sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der Bewertung ihrer/seiner Stelle oder der vorgenommenen Eingruppierung nicht einverstanden sein, kann sie/er sich an eine paritätische Kommission zur Überprüfung der Stellenbeschreibung und der damit verbundenen Eingruppierung wenden.

Hinsichtlich der Höhe der AT-Grundvergütung regelt die Betriebsvereinbarung, dass der Arbeitgeber jährlich das Gesamtvolumen der AT-Erhöhung (Merit Increase Budget) festlegt und dem Betriebsrat mitteilt. Es besteht die Verpflichtung, das benannte Gesamtvolumen zweckentsprechend zu verwenden und jährlich vollständig auszuschütten.

7.2.4 Verhandlungs- und Einführungsprozess

Von Beginn des Verhandlungsprozesses an bestand Übereinstimmung zwischen den Betriebsparteien, dass die neue Regelung transparent und anforderungsgerecht sein sollte. Sie wurden durch eine externe Beraterin unterstützt, deren Gestaltungsempfehlungen auch den rechtlichen Aspekt einer diskriminierungsfreien Betriebsvereinbarung berücksichtigen. Es wurde deutlich, dass mit den Forderungen nach Transparenz und Anforderungsgerechtigkeit zugleich zwei wesentliche Bedingungen des Entgeltgleichheitsrechts erfüllt sind. Obwohl die Gleichbehandlung der Geschlechter beim Entgelt ursprünglich kein leitendes Motiv in den Verhandlungen war, erfüllt die Neuregelung doch wesentliche Anforderungen an ein geschlechtergerechtes System der Arbeitsbewertung und Grundentgeltdifferenzierung.

Die intensive Arbeit an den Beschreibungen der Referenzstellen hat sich im Rückblick der Interviewten als sinnvoll erwiesen, da die Aufgaben an diesen Stellen hinreichend umfassend und einheitlich dargestellt wurden. Dies förderte die notwendige Vorstellungskraft für die Inhalte der Job-Profile und die geleisteten Aufgaben. Auf diese Weise konnte die Bewertungskommission die Stellen systematisch bewerten und zu relativ einheitlichen Ergebnissen gelangen. Bei einigen wenigen Kriterien war es erforderlich, ihre Definition zu klären und ein gemeinsames Verständnis herzustellen. In seltenen Fällen gab es unterschiedliche Vorstellungen zu einer Einstufung. Dies lag nach Aussagen der Betriebsratsvorsitzenden daran, dass es in der Bewertungskommission manchmal schwer fiel nicht die Person des Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin und ggf. ihre Leistungen, sondern ausschließlich die Stelle vor Augen zu haben und zu bewerten.

Die Ergebnisse der Bewertung wurden den AT-Beschäftigten in einer Versammlung sowie im Intranet vorgestellt. Nach Einschätzung der be-

fragten Interviewpartner fand die Neuregelung weitgehende Akzeptanz bei den AT-Beschäftigten. Dies schließen die Befragten daraus, dass nicht einmal 10% der AT-Angestellten Rückfragen oder Beschwerden äußerten. Hierzu dürfte im Wesentlichen die Transparenz und auch die Einfachheit des Verfahrens AB-AT beigetragen haben. Da die Anforderungskriterien und -stufen durchgängig und möglichst präzise definiert waren, konnten die Beschäftigten die Bewertungsergebnisse relativ gut nachvollziehen. Das System erschien offenbar auch gerecht, da alle AT-Tätigkeiten von Frauen und Männern nachvollziehbar mit denselben Kriterien bewertet wurden. Mit den 16 Bewertungskriterien wurden offensichtlich die wesentlichen Anforderungen und Belastungen der AT-Stellen in diesem Unternehmen angemessen erfasst und unvoreingenommen bewertet. Manchen Beschäftigten erschien es auch als interessantes Gedankenexperiment, die eigene Tätigkeit sowie die von Kollegen und Kolleginnen auf diese analytische Weise zu betrachten.

Zur Akzeptanz trug sicherlich auch die anfängliche Zusicherung bei, dass niemand finanzielle Nachteile erleiden würde. In wenigen Fällen ergaben sich zwar Abwertungen, die jedoch durch finanzielle Anpassungsmaßnahmen aufgefangen werden. Hier wurde beobachtet, dass betroffene männliche AT-Beschäftigte zu kritischen Kommentaren oder Beschwerden neigten, da sie sich in ihrem Status herabgesetzt fühlten. Von betroffenen weiblichen AT-Angestellten nahmen die Gesprächspartner solche Reaktionen nicht wahr. Da die weiblichen AT-Stellen sich im Wesentlichen auf alle fachlichen AT-Bereiche verteilen, es also keine typischen »Frauenbereiche« gibt, weisen auch die Auf- und Abwertungen der Stellen kein geschlechterbezogenes Muster auf.

Zur Zufriedenheit mit dem Vergütungssystem für AT-Angestellte hat nach Einschätzung der Interviewten ebenfalls beigetragen, dass die Gestaltung des Verfahrens (auf der Grundlage des AB-AT) und des Prozesses der Bewertung und der Umsetzung der Ergebnisse in der Verantwortung der Betriebsparteien blieb. Hierdurch konnte das neue System besser an die betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden. Dadurch waren die Beteiligten von den ausgehandelten Neuerungen überzeugt und konnten sie überzeugend vertreten.

8. Zusammenfassende Bewertung

In zahlreichen Betrieben und öffentlichen Verwaltungen sind Interessenvertretungen gefordert, betriebliche Vereinbarungen zu verschiedensten Entgeltbestandteilen abzuschließen. Dass dabei die Gleichbehandlung der Geschlechter beim Entgelt zu beachten ist, sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein und sich in einzelnen Regelungen widerspiegeln, die einer Ungleichbehandlung vorbeugen. Dies ist nach der Analyse der vorliegenden betrieblichen Vereinbarungen, die allerdings kein repräsentatives Bild abgeben, nur partiell erkennbar. Zusammenfassend lässt sich festhalten:

- In den meisten vorliegenden betrieblichen Vereinbarungen spielt der Aspekt Entgeltgleichheit der Geschlechter keine oder nur eine untergeordnete Rolle. In einigen Dienstvereinbarungen zum Leistungsentgelt sind zwar Grundsätze zur Diskriminierungsfreiheit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geregelt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass auch die Einzelregelungen diesen Grundsätzen immer gerecht werden.
- Bei den verschiedenen Entgeltbestandteilen lassen sich jeweils spezifische Diskriminierungspotenziale finden. So sind es beispielweise bei betrieblichen Vereinbarungen zum Grundentgelt insbesondere die Bewertungskriterien und -verfahren, die eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit gleichwertiger Arbeit fraglich erscheinen lassen. Beim Stufenaufstieg sind die Auswahl und konsequente Anwendung der Kriterien sowie die Behandlung von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zentral für die Diskriminierungsfreiheit der Regelung. Beim Leistungsentgelt finden sich Regelungen, die befristet und geringfügig Beschäftigte ausgrenzen oder benachteiligen. In vielen Fällen wurden Leistungskriterien vereinbart, die sich auf die Person (nicht auf das Arbeitsergebnis) beziehen und die nur durch Vorgesetzte beobachtbar und subjektiv einschätzbar sind. Vielfach wurden tradierte Beurteilungsverfahren vereinbart, die besonders an-

fällig für Diskriminierungen sind. Wenn erfolgs- und gewinnorientierte Entgelte nur an bestimmte Beschäftigtengruppen ausgezahlt werden, können Frauen benachteiligt sein, wenn sie (als befristet oder geringfügig Beschäftigte oder als Beschäftigte vertriebsferner Bereiche) nicht zu den Begünstigten zählen. Bei arbeitszeit- und sozialbezogenen Entgelten sind Teilzeitbeschäftigte häufig benachteiligt, weil sie Zuschläge (zunächst) nicht oder zeitanteilig erhalten. Bei Erschwerniszuschlägen sind es die Auswahl und Definition der berücksichtigten Erschwernisse sowie die Kopplung der Zuschläge an das Grundentgelt der Beschäftigten, die Benachteiligungen ermöglichen.

- Die vorliegenden Betriebsvereinbarungen für AT-Beschäftigte regeln nur selten das fixe Grundentgelt mittels eines transparenten Arbeitsbewertungssystems. Wo dies nicht der Fall ist, erhalten individuelle Aushandlungsprozesse ein hohes Gewicht, die ungleiches Entgelt auch bei gleicher Arbeit – das heißt: unmittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts – nicht ausschließen.
- Bei Vereinbarungen zur Absenkung der Entgelte ist darauf zu achten, dass keine Beschäftigtengruppe stärker belastet wird als andere und dass besondere Härten für (oft weibliche) Geringverdienende und Beschäftigte mit Familienpflichten vermieden werden.
- Regelungen zur Kontrolle und Evaluierung von Entgeltsystemen, die auf etwaige Ungleichbehandlung hinweisen können, sind selten geregelt. Dies trifft auch auf Fortbildungen zu, die Genderaspekte bei der Vergütung thematisieren.

Ausblick

Die Analysen zeigen: Die Entgeltgleichheit der Geschlechter wird in zahlreichen betrieblichen Vereinbarungen nicht oder zu wenig mitbedacht. Als Zielsetzung taucht dieser Rechtsgrundsatz nur in wenigen Präambeln auf. Und: Selten finden sich Detailregelungen, die die Risiken einer mittelbaren Entgeltdiskriminierung gezielt ausschließen und eine Kontrolle und Evaluation der Entgeltpraxis vorsehen.

Vereinzelte positive Regelungsbeispiele lassen vermuten, dass die Betriebsparteien bereits hinsichtlich der Diskriminierungsrisiken beim Entgelt sensibilisiert waren – möglicherweise durch gewerkschaftliche Diskussionen im Rahmen der Frauen- und Gleichstellungspolitik oder im Rahmen der Tarifpolitik und ihrer betrieblichen Umsetzung. Auch

(arbeitsrechtliche) Fortbildungen für betriebliche Interessenvertretungen können hilfreich sein, um die Gleichbehandlung der Geschlechter beim Entgelt zu fördern, wenn sie die einschlägigen europäischen Rechtsgrundlagen sowie Erkenntnisse über potenzielle Diskriminierungsmechanismen bei den verschiedenen Entgeltbestandteilen thematisieren.

Nicht zuletzt bieten die Fragen der Regelungs-Checks, die in Kapitel 3 aufgeführt sind, den Betriebsparteien die Möglichkeit, bestehende oder geplante Vereinbarungen selbst auf problematische Regelungen hin zu analysieren und diskriminierungsfreie Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu verschiedenen Entgeltbestandteilen abzuschließen. Konkrete Hinweise, worauf besonders zu achten ist, geben die nachfolgenden Gestaltungsraster.

9. Beratungs- und Gestaltungshinweise

Die folgenden Anregungen zeigen, auf welche Punkte bei der Gestaltung von betrieblichen Vereinbarungen zu Entgeltbestandteilen besonders geachtet werden sollte.

9.1 Gestaltungsraster

Soll eine betriebliche Vereinbarung zum Entgelt diskriminierungsfrei gestaltet sein, ist bei einzelnen Entgeltbestandteilen auf unterschiedliche Regelungsaspekte zu achten. Im Folgenden finden sich Tabellen mit entsprechenden Gestaltungshinweisen, unterschieden nach Entgeltbestandteilen. Weitergehende Hinweise ergeben sich aus den diskriminierungskritischen Analysen zu den jeweiligen Entgeltkomponenten (vgl. Kap. 3.1 bis 3.8).

Entgeltbestandteil: Grundentgelt (anforderungsbezogener Teil)	
Regelungskomplex	Gleichstellungsförderliche Einzelaspekte
Präambel	<ul style="list-style-type: none">· Zielsetzung: diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und· Eingruppierung nach den Anforderungen des AGG und des europäischen Rechts
Geltungsbereich	<ul style="list-style-type: none">· keine unzulässigen Ausnahmen· keine unterschiedliche Systematik für unterschiedliche (weiblich oder männlich dominierte) Beschäftigtengruppen
Kriterien	<ul style="list-style-type: none">· charakteristische Kriterien auswählen, so dass alle wesentlichen Anforderungen erfasst werden· überschneidungsfreie Kriterien

Regelungskomplex	Gleichstellungsförderliche Einzelaspekte
	diskriminierungsfreie und eindeutige Definition der Kriterien und ihrer Stufen
	angemessene und nachvollziehbare Gewichtung
Verfahren	durchschaubare und nachvollziehbare Verfahren
	analytische Verfahren oder Mischsysteme eher diskriminierungsfrei gestaltbar als summarische
Erforderliche Daten zur Kontrolle	Tätigkeiten und ihre Anforderungen beschreiben
	Anteil von Frauen und Männern an den Tätigkeiten
	Eingruppierung
Sonstige Regelungen	bei Entgeltbändern: klare Kriterien für die Entgelthöhe innerhalb der Bänder
	keine willkürlichen Veränderungen der anforderungsbezogenen Eingruppierung

Entgeltbestandteil: Stufenaufstieg beim Grundentgelt

Regelungskomplex	Gleichstellungsförderliche Einzelaspekte
Kriterien	Vereinbarung zulässiger tätigkeitsbezogener Kriterien für den Stufenaufstieg (einschlägige Berufserfahrung oder Tätigkeitsjahre, Leistung)
	einheitliche Kriterien für Arbeiter/innen und Angestellte anwenden
Verfahren	subjektive Entscheidungsspielräume über Vergabe von Stufen vermeiden
	bei leistungsbezogenem Stufenausstieg: transparentes Verfahren der Leistungsfeststellung und -bewertung regeln
Sonstige Regelungen	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gleich behandeln
	keine Rückstufung nach Rückkehr aus der Elternzeit
	Berufserfahrung bei vorigen Arbeitgebern durchgängig anerkennen
Erforderliche Daten zur Kontrolle	Eintrittsdatum, Erfahrungsjahre in der Tätigkeit (im Betrieb/davor), Stufe bei Eintritt, Soll-Einstufung nach Regelung, Ist-Einstufung

Entgeltbestandteil: Leistungsentgelt

Regelungskomplex	Gleichstellungsförderliche Einzelaspekte
Präambel	Zielsetzungen: diskriminierungsfreie Vergabe, Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen
Geltungsbereich	Teilzeit- und befristet Beschäftigte sowie einzelne weiblich dominierte Berufsgruppen nicht ausgrenzen
Leistungskriterien	möglichst objektivierbare Kriterien mit Bezugspunkt: Arbeitsergebnis
	Kriterien vermeiden, die Beschäftigte mit Familienpflichten benachteiligen und Geschlechterstereotype widerspiegeln
	Kriterien und ihre Abstufungen präzise definieren
Verfahren	transparente Verfahren mit möglichst geringen subjektiven Bewertungsspielräumen
Sonstige Regelungen	transparenter, nachprüfbarer Leistungsmaßstab
Kontrolle und Evaluation/erforderliche Daten	jährliche Auswertungen nach Empfänger/innen von Leistungsentgelt, nach Geschlecht, Teilzeit/Vollzeit, Entgeltgruppen, Bereichen
	Punktzahlen nach denselben Merkmalen vergeben
	Evaluation nach etwa drei Jahren, einschließlich Mitarbeiterbefragung

Entgeltbestandteil: Erfolgs- und gewinnbezogene Entgeltbestandteile

Regelungskomplex	Gleichstellungsförderliche Einzelaspekte
Präambel	gleiche Verdienstchancen von Männern und Frauen gewährleisten
Geltungsbereich	Teilzeit- und befristet Beschäftigte sowie einzelne weiblich dominierte Berufsgruppen nicht ausgrenzen
Kriterien	möglichst objektivierbare Kriterien
	Kriterien und Stufen präzise definieren
Verfahren	transparentes Vergabeverfahren
Erforderliche Daten zur Kontrolle	Auswertungen nach Empfänger/innen dieser Entgeltbestandteile und Höhe nach Geschlecht, Teilzeit/Vollzeit, Entgeltgruppen, Bereichen

Entgeltbestandteil: Arbeitszeit- und sozialbezogene Entgeltbestandteile

Regelungskomplex	Gleichstellungsförderliche Einzelaspekte
Geltungsbereich	Teilzeit- und befristet Beschäftigte sowie einzelne weiblich dominierte Berufsgruppen nicht ausgrenzen
Kriterien	möglichst objektivierbare Kriterien Kriterien und Stufen präzise definieren
Verfahren	transparente Verfahren mit möglichst geringen subjektiven Bewertungsspielräumen
Höhe der Zahlungen	sozialbezogene Zulagen an Teilzeitkräfte in gleicher Höhe wie an Vollzeitkräfte zahlen gleiche pauschale Beträge oder Kopplung an eine einheitliche Entgeltgruppe für alle (keine Bindung an die individuelle Entgeltgruppe) Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit mindestens zeitanteilig berücksichtigen
Erforderliche Daten zur Kontrolle	Auswertungen nach Empfänger/innen dieser Entgeltbestandteile und Höhe nach Geschlecht, Teilzeit/Vollzeit, Entgeltgruppen, Bereichen
Sonstige Regelungen	günstiger: Mehrarbeitszuschläge nach Überschreiten der individuellen Arbeitszeit zahlen Anwachsen des Anspruchs auch während Zeiten des Mutterschutzes oder der Elternzeit

Entgeltbestandteil: Erschwerniszuschläge und sonstige Entgeltbestandteile

Regelungskomplex	Gleichstellungsförderliche Einzelaspekte
Geltungsbereich	Teilzeit- und befristet Beschäftigte sowie einzelne weiblich dominierte Berufsgruppen nicht ausgrenzen
Kriterien	möglichst objektivierbare Kriterien Kriterien und Stufen präzise definieren
	umfassende Definition von Belastungen, auch psychische Belastungen berücksichtigen
Verfahren	transparente Verfahren mit möglichst geringen subjektiven Bewertungsspielräumen

Regelungskomplex	Gleichstellungsförderliche Einzelaspekte
Höhe der Zahlungen	gleiche pauschale Beträge oder Kopplung an eine einheitliche Entgeltgruppe für alle (keine Bindung an die individuelle Entgeltgruppe)
	angemessene und diskriminierungsfreie Zuschlagshöhe für unterschiedliche Belastungen
	keine zeitanteilige Zahlung an Teilzeitkräfte, wenn sich die Zahlung nicht auf die geleistete Arbeit(szeit) bezieht (z. B. Anwesenheitsprämie)
Erforderliche Daten zur Kontrolle	Auswertungen nach Empfänger/innen dieser Entgeltbestandteile und Höhe nach Geschlecht, Teilzeit/Vollzeit, Entgeltgruppen, Bereichen
Sonstige Regelungen	durchschnittliche, tätigkeitsbezogene Belastungen und Erschwernisse beim Grundentgelt berücksichtigen

Vereinbarungen für außertariflich Beschäftigte

Regelungskomplex	Gleichstellungsförderliche Einzelaspekte
Geltungsbereich	Teilzeit- oder befristet Beschäftigte nicht ausgrenzen
Grundsätze	gleiche Voraussetzungen für die Erlangung des AT-Status; gleiches Entgelt für Frauen und Männer mit gleicher und gleichwertiger Arbeit gewährleisten bei individueller Aus- handlung der Entgelte
Kriterien und Ver- fahren der Entgelt- differenzierung	transparentes Arbeitsbewertungsverfahren regeln, das sich an den charakteristischen Anforderungen der Stelle orientiert; variable Entgeltbestandteile nach objektivierbaren Kriterien und mit transparenten Verfahren (vgl. unter Leistungsentgelt, erfolgs- und gewinnbezogene Entgeltbestandteile)
Erforderliche Daten zur Kontrolle	siehe Grundentgelt, Leistungsentgelt u. a. Entgeltbestand- teile

Vereinbarungen zur Absenkung der Entgelte	
Regelungskomplex	Gleichstellungsförderliche Einzelaspekte
Geltungsbereich	stärkere Betroffenheit weiblich dominierter Beschäftigten- gruppen vermeiden AT-Beschäftigte und leitende Angestellte einbeziehen
Grundsätze	Ausmaß der Entgeltabsenkung begrenzen, z. B. durch Fest- legen einer Untergrenze oder durch Garantie eines fest- gelegten Prozentanteils der tariflichen Entgelterhöhung bei Erhöhung der Arbeitszeit: Interessen von Beschäftigten mit Familienpflichten und von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen
Kriterien und Ver- fahren der Entgelt- differenzierung	Entgeltabsenkung als Prozentanteil am Grundentgelt
Erforderliche Daten zur Kontrolle	Anteil von Frauen und Männern an der Belegschaft und an den Betroffenen niedrigste gezahlte Entgelte ausweisen

9.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme der Interessenvertretung

Voraussetzung für eine diskriminierungsfreie Gestaltung von betrieblichen Vereinbarungen ist die Kenntnis der einschlägigen Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit (vgl. Kap. 2.2). Da das AGG hierzu nur wenige Grundsätze regelt und unionsrechtskonform auszulegen ist, muss europäisches Arbeitsrecht einbezogen werden.

Darüber hinaus kann die betriebliche Gestaltung einiger Entgeltbestandteile, z. B. von Grundentgelt und Leistungsentgelt, sehr komplex sein, so dass Erfahrungswissen über mögliche Diskriminierungsmechanismen erforderlich ist. Von arbeitswissenschaftlicher Seite wurden geschlechtsneutrale Verfahren und Prüfinstrumente entwickelt, deren Kenntnis für die Interessenvertretung und den Arbeitgeber von hohem Nutzen sein kann (vgl. www.eg-check.de). Die Interessenvertretung sollte daher überlegen, inwieweit es sinnvoll ist, sachverständige Berater und Beraterinnen hinzuzuziehen.

9.3 Rechtliche Argumente für die Interessenvertretung

Wenn eine diskriminierungsfreie betriebliche Vereinbarung zu Entgeltbestandteilen abgeschlossen oder ihr Diskriminierungspotenzial geprüft werden soll, kann sich die Interessenvertretung auf eine Reihe von gleichstellungsrelevanten Bestimmungen im BetrVG bzw. den PersVG berufen. Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG); die Personalvertretungsgesetze der einzelnen Länder werden an dieser Stelle nicht einbezogen.

Generell gilt, dass die Interessenvertretung bei der Ausübung ihrer Arbeit die Grundsätze der Gleichbehandlung der Geschlechter beachten muss. Sie ist elementar für die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit, die auch Zweck der Mitbestimmung bei der betrieblichen Lohngestaltung ist (§87 Abs.1, 10 BetrVG; §75 Abs.3, 4 BPersVG). Das Mitbestimmungsrecht erfasst auch außertarifliche Angestellte. Es besteht bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten, einschließlich der Geldfaktoren (§87 Abs.1, 11 BetrVG; §75 Abs.3, 4 BPersVG). Damit vergleichbar sind leistungsbezogene Entgelte, wenn der bzw. die Beschäftigte in der Lage ist, das Arbeitsergebnis mit seiner/ihrer Leistung zu beeinflussen, das heißt, wenn eine Leistung gemessen und mit einer Bezugs-/Normalleistung verglichen werden kann.

Der Betriebsrat hat nach §80 Abs.1, 1 BetrVG die Aufgabe, »darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.« Für Personalräte gilt §68 Abs.1, 2 BPersVG entsprechend. Die Überwachung von Rechtsnormen bezieht sich auch auf den Bereich der Entlohnung. Zu überwachen sind daher vor allem

- das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer: Art. 157 AEUV
- das Diskriminierungsverbot beim Entgelt: §2 Abs.1 Satz 2 AGG
- Entgelttarifverträge
- entgeltrelevante Betriebsvereinbarungen
- Arbeitsverträge

Betriebs- und Personalräte haben die Aufgabe, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (§ 80 Abs. 1, 2a BetrVG; § 68 Abs. 1, 5a BPersVG). Prüfungen der Entgeltgleichheit sind hierfür eine wichtige Voraussetzung. Nur wenn die Entgeltpraxis transparent ist, wird erkennbar, ob und an welcher Stelle Handlungsbedarf besteht.

Betriebs- und Personalräten sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (§ 80 Abs. 2 BetrVG; § 68 Abs. 2 BPersVG). Für Betriebsräte gilt darüber hinaus ein Einsichtsrecht in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG.

Der Betriebsrat kann verlangen, dass das Entgelt für die Bedürfnisse des Betriebsrats aufgeschlüsselt wird, etwa hinsichtlich Überstunden, Schichtarbeit, Zulagen, Gratifikationen und anderen Sondervergütungen. Das Einblicksrecht umfasst auch Einmalzahlungen, die individuell ausgehandelt und gewährt werden (BAG v. 10. 2. 1987, AP Nr. 27 zu § 80 BetrVG 1972).

Ein Einsichtsrecht hat ein Betriebsausschuss oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss. Bei Betriebsräten ohne Betriebsausschuss hat der Vorsitzende das Einsichtsrecht. Es kann auch einem anderen Betriebsratsmitglied übertragen werden (BAG v. 16. 8. 1995, AiB 1996, 360).

Hinsichtlich der Veröffentlichung der Ergebnisse von Auswertungen kann auf § 43 Abs. 2 BetrVG verwiesen werden: »Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Standes der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb [...] zu berichten.« Um dieser Unterrichtungspflicht bezüglich der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern nachzukommen, reichen allgemeine Informationen nicht aus. Im Geltungsbereich des BPersVG können nach § 51 in Personalversammlungen »Fragen der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf« behandelt werden.

10. Bestand der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	135
Dienstvereinbarung	74
Entwurf zur Betriebsvereinbarung	1
Entwurf zur Richtlinie	1
Ergänzungstarifvertrag	3
Erklärung	1
Gesamtbetriebsvereinbarung	31
Haustarifvertrag	14
Konzernbetriebsvereinbarung	8
Regelungsabsprache	7
Rahmenbetriebsvereinbarung	4
Richtlinie	5
Gesamt	284

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Branche	Anzahl
Öffentlicher Dienst	58
Bildungseinrichtung	2
Forschung und Entwicklung	4
Öffentliche Verwaltung	51
Verbände und Gewerkschaften	1
Private Industrie	91
Chemische Industrie	19
Elektro	6
Ernährungsgewerbe	2
Fahrzeughersteller Kraftwagen	3
Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge	2
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	8
Glas- und Keramikgewerbe	1
Gummi- und Kunststoffhersteller	6
Informationstechnikerhersteller	1
Maschinenbau	11
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	7
Metallerzeugung und -bearbeitung	12
Metallverarbeitung	3
Möbelhersteller	5
Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik	4
Papiergewerbe	1
Privatwirtschaftliche Dienstleistungen	135
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	4
Energiedienstleister	11
Einzelhandel (ohne Kfz.)	3
Gesundheit und Soziales	20
Großhandel (ohne Kfz.)	2
Grundstücks- und Wohnungswesen	4

Branche	Anzahl
Kreditgewerbe	29
Landverkehr	3
Luftverkehr	1
Sonstige Verkehrsdienstleister	6
Tankstellen, Kfz.-Reparatur und -Handel	2
Telekommunikationsdienstleister	1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	21
Verlags- und Druckgewerbe	6
Versicherungsgewerbe	15
Anonym	4
Branchenübergreifend	3
Gesamt	284

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Abschlussjahr	Anzahl
2005	25
2006	26
2007	66
2008	34
2009	39
2010	29
2011	64
2012	1
Gesamt	284

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Glossar

Back-Office-Bereich

Bereiche eines Unternehmens, die nicht zum Kerngeschäft gezählt werden, sondern zu dessen Unterstützung und Aufrechterhaltung dienen.

Cafeteria-System

Vergütungsmodell, nach dem Beschäftigte ihre Vergütung aus verschiedenen Vergütungsbestandteilen und -arten zusammenstellen können (wie das Menu in einer Cafeteria).

Controlling

Steuerung und Weiterentwicklung eines (Leistungsentgelt-)Systems, auf der Grundlage von Daten und/oder Dokumenten

Diskriminierung

Definitionen nach § 3 AGG: (1) Eine unmittelbare Benachteiligung 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. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor. (2) Eine mittelbare Benachteiligung 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 oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Gleiche und gleichwertige Arbeit

Gleiche Arbeit ist identische Arbeit; gleichwertige Arbeiten können von ihrem Inhalt her unterschiedlich sein, sind aber von ihren Anforderungen und ihrer Belastung her von gleichem Wert.

Monitoring

Systematische Erfassung, Beobachtung oder Überwachung eines Prozesses, z. B. der Vergabepraxis von Leistungsvergütungen.

Tantieme

Variable ergebnisabhängige Entgeltbestandteile, die anteilmäßig vom Umsatz oder Gewinn gezahlt werden oder von anderen Ergebnis-Kriterien abhängen.

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Chicha, Marie-Thérèse (2008): Promoting Equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide, ILO (Hg.), Genf.

Ganser, Petra/Jerchel, Kerstin/Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2011): Praxishandbuch Gleichbehandlung, Hamburg.

Harriman, Anita/Holm, Carin (2002): Lohn unter der Lupe, Ombudsman für Gleichstellung (Hg.), Stockholm.

Hastings, Sue (2002): Way of moving towards equal pay for work of equal value in the public sector in the UK, in: Ranftl/Buchinger/Geschwandtner/Meggeneder (Hg.) (2002): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung, München/Mering, S. 41–50.

Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2010): Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Arbeitspapier 214, Düsseldorf.

Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2005): (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung, Hamburg.

Katz, Christian/Baitsch, Christof (1996): Lohngleichheit für die Praxis, Zürich.

Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 6. Auflage, Wiesbaden.

Winter, Regine (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden.

Internethinweise

Umfassendes Instrument zur Prüfung von Entgeltgleichheit:

www.eg-check.de

Newsletter zur Entgeltgleichheit, hrsg. von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll, zum Download unter www.karin-tondorf.de und www.gefa-forschung-beratung.de

Zwei grundlegende Beiträge in der Internet-Zeitschrift Gender Politik Online:

Tondorf, Karin (2011): Gesamtwirtschaftliche, betriebliche und tarifliche Analysen zur Entgeltgleichheit, http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/politikfelder/Gesamtwirtschaftliche_betriebliche_und_tarifliche_Analysen/index.html

Jochmann-Döll, Andrea (2011): Den Worten müssen Taten folgen! Grundlagen und Wege zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/politikfelder/Den_Worten_muessen_Taten_folgen/index.html

Informationen zur Entgeltgleichheit finden sich auch auf den Internetseiten der Hans-Böckler-Stiftung unter www.boeckler.de und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter www.antidiskriminierungsstelle.de

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutende Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 14 000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fra-

gen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter *www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen*.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an *betriebsvereinbarung@boeckler.de* oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: *Manuela-Maschke@boeckler.de*

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: *Jutta-Poesche@boeckler.de*

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: *Henriette-Pohler@boeckler.de*

Nils Werner

0211-7778-129, E-Mail: *Nils-Werner@boeckler.de*

Stichwortverzeichnis

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 19
- Anforderungskriterien 29, 32, 34, 38, 43f., 49, 136, 181f., 185, 187
- Arbeitsbewertung 18, 21, 25ff., 29, 31, 34, 39, 42ff., 49, 57, 63, 118f., 128, 136, 181f., 186, 191, 204
- Arbeitsplatzbeschreibung 24
- Aushilfen 23, 98
- Außertariflich Beschäftigte 96, 133, 179, 195
- Befristet Beschäftigte 20, 73, 98f., 104, 114, 142, 193ff.
- Belastungen 34, 38, 51, 108, 110, 112, 118ff., 126f., 132, 182, 187, 194
- Beschäftigte mit Familienpflichten 78, 80, 101, 103, 189, 193
- Bonus 74, 97, 102f., 151
- Cafeteria-System 112, 115ff., 202
- Controlling 33, 164, 170, 173, 202
- Eingruppierung 21, 27, 31, 34, 39, 41, 45, 49, 51, 57, 63, 67, 118, 150, 157f., 181, 185, 191
- Elternzeit 18, 57, 69f., 101ff., 105, 111f., 114, 118, 173, 192, 194
- Entgeltabsenkung 139ff., 145, 196
- Ergebnisbeteiligung 102f.
- Familienfreundlichkeit 139, 147
- Geringfügig Beschäftigte 72, 74, 98, 188
- Gleiche Arbeit 16, 168
- Gleichstellungsbeauftragte 58, 149f., 158f., 169, 174f., 178
- Gleichwertige Arbeit 16, 20, 22, 133, 140, 142, 168, 203f.
- Informationsrechte 151, 155
- Kommission 27, 58, 65, 126, 132, 150, 156f., 159f., 164, 166, 172ff., 177f., 184f.
- Konfliktlösung 149, 157
- Kriterien der Entgeltdifferenzierung 104, 106, 113, 118
- Leistungsbeurteilung 56, 89, 96, 176, 185
- Leistungsbewertung 64f., 74, 77, 85, 89, 158, 160, 164, 171, 173, 176

Leistungskriterien 72, 77ff., 84f.,
 88, 188, 193
 Leistungsmaßstab 89ff., 178,
 193
 Leistungsvergütung 73ff., 85,
 91ff., 96f., 151, 158, 174,
 204

 Mehrarbeitszuschläge 103, 107f.,
 194
 Monitoring 162, 203
 Mutterschutz 75, 114, 194

 Rechte der Beschäftigten 152
 Rechte der Interessenvertretung
 149, 151
 Richtlinie 2006/54/EG 18, 51

 Sozialbezogene Entgeltbestand-
 teile 103, 194
 Stufenaufstieg 21, 59ff., 69ff.,
 179, 188, 192

 Tantieme 97, 203
 Teilzeit- und Befristungsgesetz 20
 Teilzeitbeschäftigte 20, 106ff.,
 110f., 115, 117, 148, 154, 173,
 177
 Transparenz 52, 55, 97, 133, 135,
 152, 167, 170, 173, 186f.

 Zielvereinbarung 84, 88, 91, 136,
 158, 164, 170
 Zuschläge 103f., 106ff., 112, 127,
 131f., 189

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Bereits erschienen:

Andrea Jochmann-Döll · Karin Tondorf Betriebliche Entgeltpolitik für Frauen und Männer	978-3-7663-6288-9	2013
Ingo Hamm Flexible Arbeitszeiten – Kontenmodelle	978-3-7663-6285-8	2013
Regine Rohman Gefährdungsbeurteilungen	978-3-7663-6273-5	2013
Gerlinde Vogl · Gerd Nies Mobile Arbeit	978-3-7663-6271-1	2013
Manuel Kiper Gestaltung von Arbeitsstätten durch Mitbestimmung	978-3-7663-6217-9	2013
Karl-Hermann Böker · Ute Demuth IKT-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-6208-7	2012
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich	978-3-7663-6095-3	2012
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-6207-0	2012
Karl-Hermann Böker · Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten	978-3-7663-6215-5	2012
Detlef Ullenboom Toleranz, Respekt und Kollegialität	978-3-7663-6190-5	2012
Rudi Rupp Restrukturierungsprozesse in Betrieben und Unternehmen	978-3-7663-6206-3	2012
Michaela Dälken Managing Diversity	978-3-7663-6204-9	2012
Thomas Breisig Grundsätze und Verfahren der Personalbeurteilung	978-3-7663-6117-2	2012
Kerstin Hänecke · Hiltraud Grzech-Sukalo Kontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6174-5	2012
Marianne Giesert · Adelheid Weßling Betriebliches Eingliederungsmanagement in Großbetrieben	Fallstudien 978-3-7663-6118-9	2012
Sven Hinrichs Personalauswahl und Auswahlrichtlinien	978-3-7663-6116-5	2011
Edgar Rose · Roland Köstler Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)	978-3-7663-6088-5	2011
Hiltraud Grzech-Sukalo · Kerstin Hänecke Diskontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6061-8	2011

Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Beschäftigungssicherung		978-3-7663-6076-2	2010
Regine Romahn Betriebliches Eingliederungsmanagement		978-3-7663-6071-7	2010
Gerd Busse · Claudia Klein Duale Berufsausbildung		978-3-7663-6067-0	2010
Karl-Hermann Böker Zeitwirtschaftssysteme		978-3-7663-3942-3	2010
Detlef Ullenboom Freiwillige betriebliche Sozialleistungen		978-3-7663-3941-6	2010
Nikolai Laßmann · Dietmar Röhrich Betriebliche Altersversorgung		978-3-7663-3943-0	2010
Marianne Giesert Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3798-6	2010
Thomas Breisig AT-Angestellte		978-3-7663-3944-7	2010
Reinhard Bechmann Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess		978-3-7663-6012-0	2010
Berthold Göritz · Detlef Hase · Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan		978-3-7663-6013-7	2010
Thomas Breisig Leistung und Erfolg als Basis für Entgelte		978-3-7663-3861-7	2009
Sven Hinrichs Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung		978-3-7663-3860-0	2009
Christine Zumbeck Leiharbeit und befristete Beschäftigung		978-3-7663-3859-4	2009
Karl-Hermann Böker Organisation und Arbeit von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3884-6	2009
Ronny Heinke Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach § 3 BetrVG		978-3-7663-3885-3	2008
Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeiten im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3800-6	2008
Svenja Pfahl · Stefan Reuyß Gelebte Chancengleichheit im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3799-3	2008
Karl-Hermann Böker E-Mail-Nutzung und Internetdienste		978-3-7663-3858-7	2008
Ingo Hamm Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle		978-3-7663-3729-0	2008
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure	Forschung für die Praxis	978-3-7663-3905-8	2008
Martin Renker Geschäftsordnungen von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3732-0	2007
Englische Ausgabe Integrating Foreign National Employees		987-3-7663-3753-5	2007

Karl Hermann Böker Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten	978-3-7663-3731-3	2007
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit	978-3-7663-3725-2	2007
Regine Romahn Eingliederung von Leistungsveränderten	978-3-7663-3752-8	2007
Robert Kecskes Integration und partnerschaftliches Verhalten	Fallstudien 978-3-7663-3728-3	2006
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich	978-3-7663-3726-2	2006
Edgar Bergmeier · Andreas Hoppe Personalinformationssysteme	978-3-7663-3730-6	2006
Regine Romahn Gefährdungsbeurteilungen	978-3-7663-3644-4	2006
Reinhild Reska Call Center	978-3-7663-3727-0	2006
Englische Ausgabe Occupational Health Policy	978-3-7663-3753-5	2006
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-3642-8	2005
Englische Ausgabe European Works Councils	978-3-7663-3724-6	2005
Berthold Göritz · Detlef Hase · Anne Krehnker · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan	978-3-7663-3686-X	2005
Maria Büntgen Teilzeitarbeit	978-3-7663-3641-X	2005
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager	Forschung für die Praxis 978-3-7663-3594-4	2004
Hellmut Gohde Europäische Betriebsräte	978-3-7663-3598-7	2004
Semiha Akin · Michaela Dälken · Leo Monz Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft	978-3-7663-3569-3	2004
Karl-Hermann Böker Arbeitszeiterfassungssysteme	978-3-7663-3568-5	2004
Heinz Braun · Christine Eggerdinger Sucht und Suchtmittelmissbrauch	978-3-7663-3533-2	2004
Barbara Jentgens · Lothar Kamp Betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen	978-3-7663-3567-7	2004
Wilfried Kruse · Daniel Tech · Detlef Ullenboom Betriebliche Kompetenzentwicklung*	Fallstudien 978-3-935145-57-8	2003
Judith Kerschbaumer · Martina Perreng Betriebliche Altersvorsorge	978-3-9776-3514-6	2003
Frank Havighorst · Susanne Gesa Umland Mitarbeiterkapitalbeteiligung	978-3-7663-3516-2	2003
Barbara Jentgens · Heinzpeter Höller Telekommunikationsanlagen	978-3-7663-3515-4	2003

Karl-Hermann Böker EDV-Rahmenvereinbarungen		978-3-7663-3519-7	2003
Marianne Giesert · Heinrich Geißler Betriebliche Gesundheitsförderung		978-3-7663-3524-3	2003
Ferdinand Gröben Betriebliche Gesundheitspolitik		978-3-7663-3523-5	2003
Werner Killian · Karsten Schneider Umgestaltung des öffentlichen Sektors		978-3-7663-3520-0	2003
Hartmut Klein-Schneider Personalplanung*		978-3-935145-19-5	2001
Winfried Heidemann Hrsg. Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen*		978-3-935145-17-9	2000
Hans-Böckler-Stiftung Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation*		978-3-935145-12-8	2000
Englische Ausgabe Employment, working conditions and company organisation*		978-3-935145-12-6	2000
Lothar Kamp Telearbeit*		978-3-935145-01-2	2000
Susanne Gesa Umland · Matthias Müller Outsourcing*		978-3-935145-08-X	2000
Renate Büttner · Johannes Kirsch Bündnisse für Arbeit im Betrieb*	Fallstudien	978-3-928204-77-7	1999
Winfried Heidemann Beschäftigungssicherung*		978-3-928204-80-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit*		978-3-928204-78-5	1999
Siegfried Leittretter Betrieblicher Umweltschutz*		978-3-928204-77-7	1999
Lothar Kamp Gruppenarbeit*		978-3-928204-77-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt*		978-3-928204-97-4	1998

Die in der Liste nicht gekennzeichneten Buchtitel gehören insgesamt zu den »Analysen und Handlungsempfehlungen«.

Die mit einem *Sternchen gekennzeichneten Bücher sind über den Buchhandel (ISBN) oder den Setzkasten per Mail: mail@setzkasten.de (Bestellnummer) erhältlich. Darüber hinaus bieten wir diese Bücher als kostenfreie Pdf-Datei im Internet an: www.boeckler.de.

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Karl-Hermann Böker
Christiane Lindecke

Flexible Arbeitszeitkonten – Langzeitkonten

ISBN 978-3-7663-6215-5
2., aktualisierte Auflage
2013, 152 Seiten
kartoniert, € 12,90
mit CD-ROM

Seit Jahren verlieren starre Arbeitszeitmuster an Bedeutung. Stattdessen sind sehr unterschiedliche Modelle flexibler Arbeitszeitformen Normalität. Eine spezielle Form sind Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, auf denen Beschäftigte große Guthaben aus Arbeitszeit oder Entgelt ansammeln können. Gestaltungsfragen stellen sich in besonderem Maße bei Konten, die über Jahre oder Jahrzehnte laufen. Welche Verfahren haben sich etabliert? Gibt es Zinsen und welche Entnahmemöglichkeiten kommen vor? Was passiert, wenn der Arbeitgeber pleite ist oder Beschäftigte das Arbeitsverhältnis kündigen?

Die Auswertung von 121 Vereinbarungen zeigt anhand zahlreicher Beispiele die Bandbreite der Regelungsmöglichkeiten und gibt Anregungen für die Gestaltung eigener Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

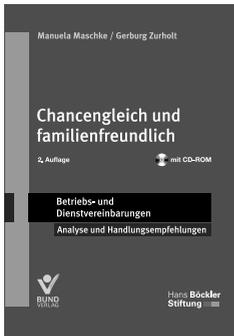


Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Manuela Maschke
Gerburg Zurholt
**Chancengleich und
familienfreundlich**
ISBN 978-3-7663-6095-3
2., überarbeitete Auflage
2013, 204 Seiten
kartoniert, € 12,90
mit CD-ROM

Gleiche Chancen für die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind seit Jahren diskutierte Themen. Inzwischen liegen 158 Betriebs- und Dienstvereinbarungen vor.

In den vergangenen Jahren konnten Fortschritte erzielt werden. Regelungen für familienfreundlichere Arbeitszeiten, Unterstützung bei der Kinderbetreuung sind mittlerweile keine Seltenheit mehr. Auch Weiterbildungsmöglichkeiten und die Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte wurden verbessert. Es besteht jedoch weiterhin erhebliches Verbesserungspotenzial, zumal die Regelungen nicht flächendeckend sind.



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen