

## **eg-check.de in der Praxis - Ein Beispiel**

von Sarah Lillemeier (WSI in der Hans-Böckler-Stiftung)

In einem großen Versorgungsbetrieb bestand Interesse, die eigenen Gehaltsstrukturen auf Entgeltgleichheit zu prüfen. Hierzu wurde eg-check.de angewendet. Die zentrale Frage lautete: „Wird Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit ein gleiches Grundentgelt bezahlt?“ Zum Einsatz kamen die Instrumente „Regelungs-Check“ sowie mehrfach der „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten“. Die Prüfung wurde im Rahmen meiner Dissertation durchgeführt.

### **Der Anwendungsfall**

Bei dem geprüften Betrieb handelt es sich um ein großes Versorgungsunternehmen, für das der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) gilt. Insgesamt arbeiten dort mehr Männer als Frauen. Der Frauenanteil liegt bei knapp 30 Prozent. Hervorzuheben ist, dass die Frauen vermehrt in den höheren Entgeltgruppen anzutreffen sind. Sie üben überwiegend höher eingruppierte Verwaltungstätigkeiten aus, während die Männer in anderen Unternehmensbereichen vorzufinden sind.

### **Gender Pay Gap: 0%**

Für den Betrieb wurde ein unternehmensspezifischer Gender Pay Gap von 0 Prozent berechnet, der deutlich unter dem branchenüblichen Verdienstabstand von 5 Prozent liegt. D.h. in diesem Versorgungsbetrieb sind die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Frauen und Männer gleich hoch. Da der Gender Pay Gap als Durchschnittswert aber auch stark von der Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen beeinflusst wird, musste gezielter gefragt werden, inwieweit die einzelnen Tätigkeiten auch geschlechtsneutral bewertet werden. Hierüber kann der Gender Pay Gap keine Auskunft geben.

### **Vorgehen**

Mit der Frage „Wird Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit ein gleiches Grundentgelt bezahlt“ stand die Bewertung der Arbeit im Mittelpunkt der Prüfung. Zur Beantwortung wurden exemplarisch Paarvergleiche durchgeführt, mit deren Hilfe die derzeit geltende Eingruppierung einem diskriminierungsfreien Bewertungsergebnis gegenübergestellt werden kann. Außerdem ist der Regelungs-Check angewendet worden, um das tariflich geregelte Verfahren der Arbeitsbewertung zu prüfen.

### **Die Ergebnisse**

#### *Regelungs-Check zum anforderungsbezogenen Grundentgelt*

Die Beantwortung der Fragen des Regelungs-Checks ergab, dass im TV-V einige Bestimmungen mit Diskriminierungspotentialen enthalten sind. Die kritischen Punkte beziehen sich insbesondere auf die Kriterien der Arbeitsbewertung, auf ihre Definitionen und Ausprägungsstufen. Beispielsweise stehen im TV-V nur die Bewertungskriterien „Qualifikationsanforderungen“ und „Verantwortung“ zur Verfügung. Darüber hinaus lassen sich „Selbständigkeit“ und „Schwierigkeit und Bedeutung“ als selektiv verwendete Kriterien identifizieren. Hingegen werden „Anforderungen an psychosoziale Kompetenzen“, die häufig bei frauendominierten Tätigkeiten auftreten, igno-

riert. Das Fehlen dieser Kriterien kann jedoch zu einer Benachteiligung beitragen, wenn sie zwar abgefordert, jedoch nicht bewertet und nicht bezahlt werden.

Darüber hinaus sind die einzelnen Kriterien nicht eindeutig definiert. Häufig fehlt im Tarifvertrag sogar jegliche Form der Erläuterung. Zum Beispiel ist nicht ohne Weiteres ersichtlich, was unter „Verantwortung“ zu verstehen ist, wie „besondere Spezialkenntnisse“ definiert sind oder wann für eine Tätigkeit das Merkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ erfüllt ist. Aufgrund dieser fehlenden Definitionen müssen die Kriterien von den bewertenden Personen auf der betrieblichen Ebene ausgelegt werden. Diese Auslegungen wiederum können Diskriminierungen begründen.

Zudem kann ein weiterer Punkt im TV-V Diskriminierungen verursachen: Die Basis für eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung ist eine geschlechtsneutrale Arbeitsbeschreibung. Diese ist jedoch nicht per Tarifvertrag vorgesehen.

### Paarvergleiche zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Bewertung Soll)

Für die Prüfung der Gleichwertigkeit wurden insgesamt drei Tätigkeitspaare ausgewählt. Verglichen wurde jeweils eine männlich dominierte Tätigkeit mit einer weiblich dominierten Tätigkeit. Zudem wurden Tätigkeiten ausgesucht, die häufiger vorkommen (Kernstellen) und in derselben oder einer vergleichbaren Entgeltgruppe eingruppiert sind.

Der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten stellt im Grunde ein geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungssystem dar, mit dem die ausgewählten Tätigkeiten neu bewertet werden. Dieses Bewertungsergebnis kann dann mit der derzeit geltenden Eingruppierung verglichen werden, die auf der Basis des geltenden Tarifvertrages (TV-V) und der betrieblichen Anwendungspraxis dieses Tarifvertrages vorgenommen wurde.

Der Paarvergleich berücksichtigt vier Anforderungsbereiche mit insgesamt 19 Unterkriterien (s. Abb. 1) Die einzelnen Anforderungskriterien sowie die jeweiligen Anforderungsstufen sind detailliert beschrieben.

Anforderungen an das Wissen und Können	Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen	Anforderungen an Verantwortung	Physische Anforderungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachkenntnisse und Fertigkeiten</li> <li>• Fachbezogene Zusatzqualifikationen</li> <li>• Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten</li> <li>• Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis</li> <li>• Planen und Organisieren</li> <li>• Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen</li> <li>• Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikationsfähigkeit</li> <li>• Kooperationsfähigkeit</li> <li>• Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen</li> <li>• Belastende psycho-soziale Bedingungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwortung für Geld- und Sachwerte</li> <li>• Verantwortung für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit anderer</li> <li>• Verantwortung für die Arbeit anderer und (strategische) Führung</li> <li>• Verantwortung für die Umwelt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anforderungen an die Körperkraft</li> <li>• Anforderungen an die Bewegungspräzision</li> <li>• Belastende arbeitszeitliche Bedingungen</li> <li>• Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen</li> </ul>

Abbildung 1: Anforderungsbereiche und -merkmale des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (eg-check.de)

Die ausgewählten Vergleichspaare wurden mit diesem Verfahren gemeinsam von all jenen betriebliche Expert/innen bewertet, die auch ansonsten für die Eingruppierungen im Unternehmen verantwortlich sind. Die Ergebnisse der Paarvergleiche sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Die Ergebnisse der 3 Paarvergleiche zeigt Abbildung 2 im Überblick.

	<b>Paar 1</b> (Entgeltgruppe 4)		<b>Paar 2</b> (Entgeltgruppe 7)		<b>Paar 3</b> (Entgeltgruppe 10)	
<b>Anforderungsbereiche</b>	Küchenwirtschaftsarbeiterin	Kanalfacharbeiter	Mitarbeiterin Betriebsverwaltung	Elektriker	Kundenkorrespondentin	Automatisierungstechniker
<b>1. Anforderungen an das Wissen und Können</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
<b>2. Anforderung an psychosoziale Kompetenzen</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>5</b>
<b>3. Anforderungen an Verantwortung</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>4. Physische Anforderungen</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>27</b>

Abbildung 2: Ergebnisse der Paarvergleiche zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten im Beispielunternehmen

Anmerkung: Hierbei handelt es sich um eine zusammengefasste Darstellung der Ergebnisse. In jedem Anforderungsbereich sind weitere Anforderungsmerkmale zusammengefasst. (s. Abb. 1)

Die Ergebnisse zeigen, dass die Tätigkeiten innerhalb der Paare jeweils auf (annähernd) gleiche Gesamtstufenzahlen kommen, wenn die Anforderungsmerkmale nicht weiter gewichtet werden. (Eine innere Gewichtung ergibt sich bereits durch unterschiedliche maximal erreichbare Punktzahlen für die einzelnen Anforderungsarten.) Damit sind die verglichenen Tätigkeiten als gleichwertig anzusehen. Ihre Eingruppierungen in dieselben Entgeltgruppen können als gerechtfertigt betrachtet werden.

Zusammenfassend zeigen die Paarvergleiche, dass trotz der kritischen Regelungen im festgelegten Verfahren der Arbeitsbewertung (TV-V), in der betrieblichen Eingruppierungspraxis keine Benachteiligungen beim Grundentgelt nachgewiesen werden konnten. Eine Erklärung für dieses positive Ergebnis könnte in den geschlechtsneutralen Arbeitsbeschreibungen liegen, die zwar nicht per Tarifvertrag vorgesehen sind, aber in dem geprüften Betrieb dennoch erstellt wurden. Abschließend hat jedoch auch eine erste kritische Sicht auf andere Entgeltbestandteile, z. B. Zuschläge, auf mögliche Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts hingewiesen. Hier müsste eine weitere Prüfung mit dem eg-check.de ansetzen.