



© Gina Sanders/Fotolia

# Unterschiede bei der Vergütung ausgleichen

---

Ab 2018 müssen Banken und Sparkassen mit mehr als 200 Beschäftigten individuelle Auskünfte zu Gehältern geben. Was das neue Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen sonst noch bringt.

**Rainer Spies**

Der Ansturm auf die Personalabteilungen in Deutschlands Geldhäusern aufgrund des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entg-TranspG) im kommenden Jahr wird wohl ausbleiben. „Ich glaube nicht, dass es einen Run auf die Auskünfte geben wird“, prognostiziert Leonhard Regneri, der bei Verdi Vorsitzender der Bundesfachgruppe Bankgewerbe war und 2016 den Gehaltsabschluss für das private und öffentliche Bankgewerbe mit dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) mitverhandelt hat. Das liegt laut

Regneri allerdings nicht daran, dass Banken und Sparkassen dem Entgeltgleichheitsgebot bereits nachkommen. Vielmehr habe der Gesetzgeber die Hürden für die Beschäftigten so weit nach oben gelegt, dass sie ihre Ansprüche nur schwer umsetzen werden können. Lägen die Hürden niedriger oder wären die Arbeitgeber verpflichtet, den Nachweis der Entgeltgleichbehandlung von sich aus zu erbringen, würde eine erhebliche Ungleichbehandlungspraxis zutage kommen, meint der frühere Verdi-Tariffunktionär, der mittlerweile als Berater zur Finanzmarktregulierung tätig ist.

Allerdings sehen drei Viertel der Unternehmen keinen Handlungsbedarf im Hinblick auf die zwischen Männern und Frauen bestehende Entgeltlücke. Das zeigt eine aktuelle Befragung der Vergütungsberatung Lurse. Dabei ist die Lücke erheblich, im Jahr 2016 betrug sie laut Destatis 21 Prozent. Erklärt werden die Gehaltsunterschiede durch strukturelle Merkmale sowie so genannte lohnrelevante Merkmale. In den deutschen Geldhäusern scheint das Thema dennoch kein Aufreger zu sein. „Keiner der im Bankgewerbe geltenden Tarifverträge enthält diskriminierende Regelungen“, sagt Eva Semler, Referentin für Arbeits- und Sozialrecht im AGV Banken. Und ein Sprecher der Hypovereinsbank lässt wissen: „Innerhalb der gruppenweiten Richtlinien hat sich die Hypovereinsbank zu einer fairen Vergütung verpflichtet, unabhängig von Kriterien wie zum Beispiel Geschlecht, Nationalität oder Alter.“

### Diskriminierung vorbeugen

Dass Frauen in einem Tarifvertrag keine Abschlüsse hinnehmen müssen, versteht sich von selbst und widerspricht dem Verbot der unmittelbaren Diskriminierung. Es gibt aber auch eine mittelbare Diskriminierung, die sich aus dem Anschein nach neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren laut § 3 EntgTranspG ergibt. „Mittelbares Diskriminierungspotenzial liegt beispielsweise vor, wenn Leistungsvergütung in frauendominierten Bereichen nicht gezahlt oder Elternzeit bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit

### Kompakt

- Bei Gehaltsentscheidungen sollten Kreditinstitute künftig die unterschiedlichen Entgeltbestandteile dokumentieren.
- Um auf etwaige Auskunftsansprüche vorbereitet zu sein, ist es für Geldhäuser ratsam, Vergleichsgruppen für ihre Mitarbeiter zu bilden.
- Tarifvertragliche Regelungen sollten Personalabteilungen ab sofort vor dem Hintergrund des Entgelttransparenzgesetzes prüfen.
- Bisher eingesetzte Verfahren der Arbeitsbewertung müssen auf den Prüfstand gestellt werden.

nicht berücksichtigt wird und dadurch Sozialleistungen oder andere Zahlungen geringer ausfallen würden“, erklärt Andrea Jochmann-Döll. Die Mitbegründerin des Instituts Gender-Entgelt-Forschung-Arbeit (GEFA) befasst sich wissenschaftlich mit Entgeltgleichheit und berät Unternehmen bei deren Umsetzung. Zurückstufungen beim Gehalt nach einer bestimmten Dauer der Elternzeit, das jedenfalls ist laut Jochmann-Döll mit der Rechtsprechung kaum zu vereinbaren. Diskriminierungspotenzial ergibt sich ihrer Ansicht nach auch, wenn bei der Bewertung von Tätigkeiten auf Tarif- oder betrieblichen Ebenen Rollenstereotype greifen und überwie-

### Schweizer Geldinstitut informiert vorbildlich über Gehälter

Ausgerechnet in einem Land, in dem das Bankgeheimnis besonders ausgeprägt ist, veröffentlicht ein Geldhaus im Intranet die Löhne aller Mitarbeitenden samt Zulagen für Kinder und Familie. Die Alternative Bank Schweiz (ABS) mit Sitz in Olten, deren Geschäftsmodell auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist, könnte als Blaupause für weitere Häuser dienen. „Die ABS versteht sich als ethisch reflektierte Bank, welche klare Werte vertritt. Einer dieser Werte ist Transparenz“, sagt Martin Rohner, Vorsitzender der Geschäftsleitung. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit sei bereits in der Schweizer Bundesverfassung verankert. Gleichwohl könnten 40 Prozent der Lohnunterschiede im Land zu Ungunsten von Frauen nicht durch objektive Faktoren erklärt werden, meint Rohner. Deswegen möchte der Gesetzgeber aktiv werden und Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden verpflichten, alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchzuführen sowie darüber zu berichten. „Mit seinem Vorstoß will der Bundesrat dem Problem auf den Grund gehen. Ob es damit auch aus der Welt geräumt werden kann, bleibt dahingestellt“, ist Rohner skeptisch.

Grundlage der Gehaltstransparenz bei der ABS ist das Stellenbewertungssystem Abakaba, das von Schweizer Arbeits- und Organisationspsychologen des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann entwickelt wurde. Das Verfahren bewertet die intellektuellen, psychosozialen und physischen Aspekte sowie die Verantwortung beziehungsweise Führungsverantwortung einer Arbeitstätigkeit. Erfahrung wird anhand der Anzahl der Berufsjahre berechnet, die für die Ausübung der Funktion verwertbar sind. In „ganz geringem Ausmaß“ und auf der Basis von Beurteilungen spiegelt sich zudem die individuelle Arbeitsqualität in der Entlohnung wider.

gend von Männern ausgeführte Aufgaben als höherwertiger angesehen werden als überwiegend von Frauen ausgeübte. So ist etwa im Tarifgebiet Nahrung-Genuss-Gaststätten eine Diskussion darüber entbrannt, inwieweit es gerechtfertigt ist, dass ein Bäckergeselle im Monat knapp 400 Euro mehr verdient als eine Bäckerfachverkäuferin.

Wenn Beschäftigte den Auskunftsanspruch nach § 10 EntgTranspG geltend machen wollen, müssen sie in ihrem Betrieb eine Gruppe von mindestens sechs Mitarbeitern des anderen Geschlechts benennen, mit der sie ihr Gehalt, ausschlaggebend ist das durchschnittliche monatliche Grundentgelt und bis zu zwei weitere Vergütungsbestandteile, vergleichen lassen wollen. Der Arbeitnehmer trägt die Last darzulegen, dass es sich bei den Tätigkeiten um miteinander vergleichbare handelt. „Ein Mitarbeiter kann anhand von Stellenausschreibungen die jeweiligen Anforderungskriterien untersuchen und anhand dessen beurteilen, ob Tätigkeiten miteinander vergleichbar sind“, rät Ex-Gewerkschafter Regneri.

Die Hürde, den Nachweis der Gleichwertigkeit zu führen, bleibt allerdings hoch. Hinzu kommt, dass bei tarifgebundenen und -anwendenden Unternehmen, wie in der Bankenbranche üblich, Beschäftigte nur mit Kollegen der gleichen

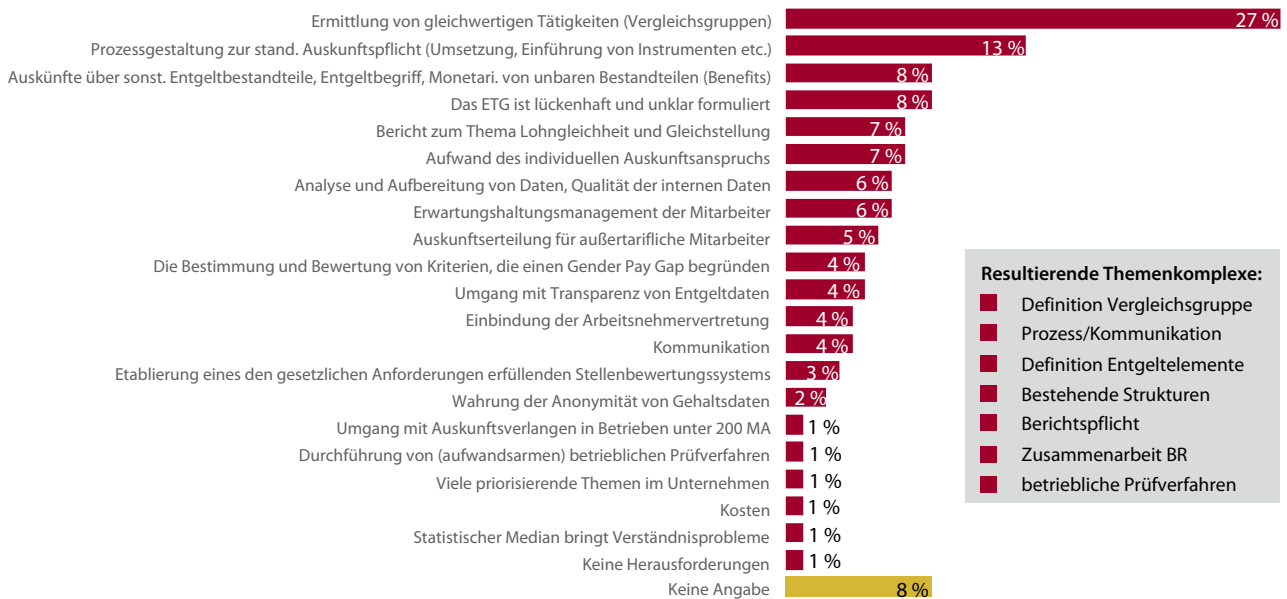
Entgeltgruppe verglichen werden dürfen. Beispielsweise kann ein Kundenberater, der erhöhten Anforderungen gerecht werden muss und der Entgeltgruppe 8 angehört, sein Gehalt nicht mit einem Kundenberater vergleichen lassen, der besondere Anforderungen erfüllen muss und zur Entgeltgruppe 9 zählt.

Der Gesetzgeber vermutet hier die Angemessenheit tarifvertraglicher Regelungen laut § 4 EntgTranspG. Er geht ers- tens davon aus, dass sich die in Tarifverträgen definierten Entgeltgruppen hinsichtlich ihrer Anforderungen beziehungsweise Wertigkeiten per se unterscheiden. Das kann die AGV-Referentin Semler bestätigen. „Tätigkeiten, die aufgrund tariflicher Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen sind, werden grundsätzlich als nicht gleichwertig angesehen“, weiß sie. Hinzu kommen Stufensteigerungen, die sich an den Berufsjahren orientieren.

Zweitens nimmt der Gesetzgeber offensichtlich an, dass auf der betrieblichen Ebene kein Handlungsspielraum bei der Eingruppierung von Tätigkeiten ist, wie im Tarifwerk definiert. „Es besteht im Tarifbereich sicher ein hoher Grad der Gleichbehandlung“, sagt Regneri. Der Berater gibt aber zu bedenken, dass es faktisch und je nachdem, mit welchem Nachdruck sich Betriebs- und Personalräte des Themas an-

### Herausforderungen beim Entgelttransparenzgesetz

In der Ermittlung von gleichwertigen Tätigkeiten sehen die Personalmanager die größte Herausforderung des EntgTransG (ETG).



#### Resultierende Themenkomplexe:

- Definition Vergleichsgruppe
- Prozess/Kommunikation
- Definition Entgeltelemente
- Bestehende Strukturen
- Berichtspflicht
- Zusammenarbeit BR
- betriebliche Prüfverfahren

Lesebeispiel: 27 % der Teilnehmer sehen Herausforderungen beim Thema ETG in der Ermittlung von gleichwertigen Tätigkeiten (Vergleichsgruppen) n = 138

Quelle: Ergebnisbericht Studie Entgelttransparenzgesetz, Lurse

nahmen, auf betrieblicher Ebene leistungs- oder durch Knappheiten begründete Höhergruppierungen sowie übertarifliche Gehaltsbestandteile gäbe, die auch bei gleichwertigen Tätigkeiten zu unterschiedlichen Entgelten führten. Hinzu kommen variable Gehaltsbestandteile, bei denen zwischen den Tarifparteien vereinbarte Regelungen mitunter gar nicht zur Anwendung kommen.

Im privaten und öffentlichen Bankgewerbe werden nahezu 52 Prozent der Beschäftigten oberhalb der höchsten tariflichen Entgeltgruppe bezahlt. „Die betrieblichen Gehaltssysteme für diese über- und außertariflichen Bereiche haben wenig mit dem Tarifvertrag zu tun. Die Systeme sind hoch diskretionär und anfällig für Intransparenz und Ungleichbehandlung“, meint Ex-Verdi-Funktionär Regneri. Um als Arbeitgeber Rechtfertigungsgründe für eine mögliche ungleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit vorzubringen, rät er, die Kriterien, nach denen Stellen bewertet werden, nachvollziehbar darzulegen und die unterschiedlichen Gehaltskomponenten klar voneinander zu trennen. Wenn eine begehrte Fachkraft nur für ein vergleichsweise hohes Gehalt rekrutiert werden könne, müsse dies nachvollziehbar dokumentiert werden.

### Vergütungssysteme im Detail prüfen

Der AGV Banken sieht im EntgTranspG einen deutlichen Mehraufwand auf die Personalabteilungen der Institute zukommen. „Die Unternehmen müssen sich einen erheblich tieferen Einblick in ihre Vergütungssysteme und die Wertigkeit der unterschiedlichen Tätigkeiten verschaffen, um Benachteiligungen ausschließen zu können und auskunftsbereit zu sein“, sagt Semler vom AGV. Sie empfiehlt, alle im Zusammenhang mit Entgeltentscheidungen liegenden Erwägungen zu dokumentieren, um sachliche Gründe für Ungleichbehandlungen belegen zu können.

Die Gehaltstabelle des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst Bereich Sparkassen (TVöD-S) umfasst nach Schätzungen von Regneri mehr als 90 Prozent der Beschäftigten, für die das Regelwerk gilt. Auch die Sparkasse Mittelholstein orientiert sich daran. „Dem Verbot der Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts kann nur zugestimmt werden“, sagt Sven Hansen, Abteilungsdirektor Personalmanagement bei der Sparkasse mit Sitz in Rendsburg, westlich von Kiel. Seiner Erfahrung nach beruhen Gehälter in der Branche seit vielen Jahren auf systematischen Stellenbewertungen. „Damit gibt es regelmäßig für gleiche und gleichwertige Aufgaben auch gleiche Gehälter. Dies trifft auch auf die Sparkasse Mittelholstein zu“, betont Hansen. Bewertet werden die Stellen bei der Sparkasse Mittelholstein nach Kriterien wie kundenorientiertes und vertriebsorientiertes Verhalten, Ent-

scheidungs- und Verantwortungsverhalten, unternehmerisches Denken und Handeln, Fachkenntnisse, Kooperations- und Teamverhalten, Kontakt- und Konfliktverhalten sowie Initiative und Flexibilität. Die leistungsbezogene Vergütung, die maximal zwei Prozent der Jahreslohnsumme ausmacht, wird am Erreichen individueller Ziele gemessen. „Ich erwarte keine, allenfalls einige wenige Anfragen im Rahmen des Auskunftsanspruchs nach dem Entgelttransparenzgesetz“, erklärt Hansen.

Die Frage, nach welchen nicht diskriminierenden Verfahren Tätigkeiten bewertet werden, hat das neue EntgTranspG forciert. Personalmanager sehen laut der Lurse-Umfrage in der Ermittlung von gleichwertigen Tätigkeiten die größte Herausforderung. Damit besteht Handlungsbedarf, möglicherweise auch auf tarifvertraglicher Ebene. „In Tarifverträgen des Bankgewerbes werden Fachkenntnisse, Entscheidungsfindung und Verantwortung als Anforderungskriterien definiert. Damit wird das Wesen von Arbeit aber nicht in Gänze erfasst“, kritisiert Wissenschaftlerin Jochmann-Döll. Zudem würden die Kriterien nicht nach Stufen definiert und nicht gewichtet. „Die Zuordnung von Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen wirkt intransparent“, moniert sie. Was etwa die erhöhten von den besonderen Anforderungen genau unterscheidet, werde nicht klar.

Mit den §§ 17 und 18 des EntgTranspG werden Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, ihre Vergütungsregelungen zu überprüfen. Das kann mit dem Instrument „eg-check“ geschehen, heißt es im Besonderen Teil des vom Parlament angenommenen Gesetzesentwurfs. Weitere geeignete Verfahren seien dem zuständigen Bundesministerium nicht bekannt, teilt ein Sprecher mit. Der „eg-check“ basiert nach Angaben ihrer Entwickler, zu denen auch Jochmann-Döll zählt, auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen hinsichtlich der zeitgemäßen Anforderung an Arbeitsplätze und unterscheidet die Anforderungsbereiche Wissen und Können, psychosoziale Anforderungen, Verantwortung und physische Anforderungen. Seinen Ursprung hat das Verfahren unter anderem in der Schweiz (siehe Kasten Seite 51). Dort wurde mit „Abakaba“ ein geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungsverfahren entwickelt, das es der Alternativen Bank Schweiz (ABS) ermöglicht, im Intranet für alle Mitarbeiter offen darzulegen, wer wie viel und warum verdient. ■



**Autor:** Rainer Spies ist freier Journalist in Lübeck. Er ist spezialisiert auf die Themen Personal und Weiterbildung.