

Komplizierte Prüfverfahren

AUSWAHL. Zur Überprüfung der Entgeltgleichheit im Betrieb gibt es unterschiedliche Verfahren. Welches sich am besten eignet, kommt auf die Zielsetzung an.

Von **Rainer Spies**

Mit dem „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ sind Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit einzusetzen. Unklarheit herrscht in der Praxis, welche Verfahren dafür geeignet sind. Eine ursprüngliche geplante Zertifizierung der Prüfverfahren durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde vom Gesetzgeber letztlich doch nicht über-

nommen. Stattdessen ist der Arbeitgeber nun nach den §§ 17 und 18 „frei in der Wahl der Analysemethoden“.

Auch Arbeitsbewertungsverfahren unterliegen der Prüfung

Zum Knobeln regt zunächst die Formulierung an, dass Gegenstand der Analyse mittels eines Prüfverfahrens nicht nur die betrieblichen Entgeltregelungen und Entgeltbestandteile sind, sondern auch die diesen zugrunde liegenden Arbeitsbewertungsverfahren – sofern solche vom Betrieb überhaupt genutzt werden. Beispiel für ein Arbeitsbewer-

tungsverfahren ist etwa die Funktionsbewertungsmethodik „IPE“ von Mercer. Bewertet werden damit Funktionen anhand der Faktoren „Einfluss“, „Kommunikation“, „Innovation“ und „Kenntnisse & Fähigkeiten“. Hinzu kommt der Faktor „Risiko“ bei Funktionen, die besonderen potenziellen Verletzungen und dem Risiko ausgesetzt sind, erhebliche Schäden beim Mitarbeiter zu verursachen. Natürlich setzen auch andere Vergütungsberatungen Stellenbewertungssysteme ein.

Doch was unterscheidet ein betriebliches Prüfverfahren qualitativ von einem Arbeitsbewertungsverfahren? Ein Sprecher des Bundesfamilienministeriums teilt mit: „Arbeitsbewertungsverfahren und betriebliche Prüfverfahren sind zwei Seiten einer Medaille.“ Im Gegensatz zu einem Arbeitsbewertungsverfahren überprüfe ein Prüfverfahren, „ob das angewandte Arbeitsbewertungsverfahren Benachteiligungspotenziale enthält und ob diese Potenziale auch ausgenutzt werden.“ Ein Beispiel hierfür sind besser entlohnte Tätigkeiten in Tarifverträgen, die in der Regel eher von Männern erfüllt werden, wie etwa schwere körperliche Arbeit oder Verantwortung für Maschinen.

Betriebliche Prüfverfahren sollen Lohnlücke zeigen

Wie Arbeitsbewertungsverfahren auf ihre Geschlechtsneutralität hin im Einzelnen überprüft werden können, erklärt ein Fragenkatalog des Bundesfamilienministeriums (siehe App-Kasten). Eine solche Evaluierung betrachtet das

Die Entgeltlücke muss geschlossen werden. Betriebliche Prüfverfahren sollen dabei helfen.

© MIGRAPHICS / SHUTTERSTOCK.COM

+ ADD-ON

Den Fragenkatalog zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren des Bundesfamilienministeriums finden Sie in unserer App.

Thema Entgeltgleichheit beziehungsweise Gender Pay Gap aus einer explizit rechtlichen Warte.

Die Unterscheidung zwischen einer rechtlichen und einer (ökonomisch-) statistischen Perspektive ist grundlegend für das Verständnis der Gender-Pay-Gap-Thematik im Allgemeinen und im Hinblick auf betriebliche Prüfverfahren im Besonderen. Statistische Analysen, wie sie etwa das Statistische Bundesamt (Destatis) und das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) für die Gesamtwirtschaft erstellen, bereinigen die Entgeltlücke beziehungsweise versuchen zu erklären, welche strukturellen Faktoren ursächlich für diese sind.

Ursächlich für die Lohnlücke sind demnach laut Destatis „erklärbare

Strukturunterschiede“, wie schlechtere Zugangschancen von Frauen hinsichtlich bestimmter Berufe oder Karriere-stufen, die möglicherweise ebenfalls das Ergebnis benachteiligender Strukturen sind. Der bereinigte Gender Pay Gap beträgt laut Destatis aktuell sechs Prozent, er wird nur alle vier Jahre, zuletzt 2014, erhoben. Diese Zahl besagt, dass nur dieser Teil des Gender Pay Gaps auf eine möglicherweise diskriminierende Entlohnungspraxis zurückgeführt werden könnte. Das IW kommt auf einen noch niedrigeren Wert für die bereinigte Lohnlücke.

Solche statistische Analysen geben jedoch keine Auskunft darüber, ob Frauen und Männer auf der Ebene konkreter Tätigkeiten in einem Betrieb „bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ (Artikel 157 AEUV) das gleiche Entgelt erhalten. Soll etwa erklärt werden, warum in der Destatis-Studie zum Verdienstunterschied von Frauen und Männern in der Leistungsgruppe „Arbeitnehmer in leitender Stellung“ die nicht bereinigte Lohnlücke seit Jahren zuungunsten der Frauen überdurchschnittlich hoch aus-

fällt, helfen solche Berechnungen nicht weiter – und laden selbst das Statistische Bundesamt nach eigenen Worten zu „Vermutungen“ ein.

Prüfverfahren eg-check: Analyse konkreter Tätigkeiten

Aus rechtlicher Perspektive ist allein auf Basis eines Vergleichs konkreter Tätigkeiten in einem Betrieb zu klären, wie ein unterschiedlicher Verdienst von Frauen und Männern begründet wird und ob er gerechtfertigt ist. Auf der Analyseebene konkreter Tätigkeiten setzt das Verfahren eg-check ein. Es fußt nach Erklärung seiner Entwicklerinnen Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll auf diskriminierungsfreien Verfahren der Arbeitsbewertung und nimmt für sich in Anspruch, geltendes nationales wie internationales Recht zum Entgeltgleichheitsgrundsatz zu berücksichtigen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) setzt eg-check seit einigen Jahren bei der Zertifizierung von Unternehmen ein, die ihr Entgeltsystem beziehungsweise Teilbereiche des Systems im

HR Online Manager

**Erstellen Sie Ihre
Stellenbeschreibungen
auf Knopfdruck**



STELLENBESCHREIBUNG AUF KNOPFDROCK

- Detaillierte Stellenanforderungsprofile
- Eingruppierung der Stellen im Flächentarif (*)
- Lage in hauseigener Fach-, Projektmanager und Führungskarriere
- Competency-Dictionary mit hunderten von Soll-Verhaltensweisen
- Vorlagen, Muster und Hilfsfragen für Ihr Recruiting
- Marktvergütung im jeweiligen Marktsegment (DACH)

NEU! (*) incl. ERA & Chemietarifvertrag

Testzugang anfordern unter: info@hronlinemanager.com

powered by Baumgartner & Partner

PRÜFMETHODE

Wie funktioniert eg-check?

Das Verfahren eg-check ermöglicht die Überprüfung einzelner Entgeltbestandteile (anforderungsbezogenes Grundentgelt, Stufensteigerung beim Grundentgelt, Leistungs- und Überstundenvergütung und Erschwerniszuschläge) über Statistiken, Paarvergleiche oder Regelungschecks.

Im Einzelnen werden hierbei die tätigkeitsbezogenen Anforderungsbereiche Wissen und Können, psycho-soziale Anforderungen, Verantwortung und physische Anforderungen in unterschiedliche (Anforderungs-)Kriterien unterteilt. Bei der Analyse werden zunächst diejenigen Entgeltbestandteile identifiziert, die der Arbeitgeber im gesamten Betrieb oder in bestimmten Betriebs- beziehungsweise Tätigkeitsbereichen untersuchen möchte. Zu dem jeweiligen Entgeltbestandteil werden anschließend (Gehalts-)Daten auf Hinweise für eine Ungleichbehandlung zwischen Frauen und Männern ausgewertet.

Bei einem positiven Befund werden daraufhin sogenannte Paarvergleiche angestellt, um die (Verdachts-)Hinweise zu verifizieren. Gefragt wird etwa bei einem auf das Grundentgelt bezogenen Paarvergleich, mit welchen tätigkeitsbezogenen Anforderungen innerbetrieblich begründet wird, die gleichen oder potenziell

gleichwertigen Tätigkeiten unterschiedlich zu entgelten (Ist-Situation). Danach wird anhand der Anforderungskriterien von eg-check und mithilfe von anforderungsbezogenen Ausprägungsstufen durch Punktvergabe ermittelt, ob die unterschiedliche Eingruppierung der ausgewählten Tätigkeiten aufgrund ihrer Anforderungen gerechtfertigt ist oder ob eine Unterbewertung vorliegt (Soll). Die Punktvergabe folgt einer „inneren“ Gewichtung der Anforderungsbereiche und -kriterien, sie kann aber extern – und damit „lohnpolitisch“ motiviert – variiert werden.

Die Regelungschecks im Rahmen von eg-check dienen schließlich der Überprüfung der im Betrieb für den jeweiligen Entgeltbestandteil gültigen Regelungen. Dazu zählen Betriebs- und Dienstvereinbarungen, aber auch die entgeltrelevanten Regelungen der in einem Betrieb zur Anwendung kommenden Tarifverträge.

Weitere Info zu eg-check: riewoldt@lr-personal-fuehrung.de

Hinblick auf das Gleichheitsgebot überprüfen lassen.

Onlinehilfe durch das Bundesfamilienministerium

Inzwischen hat das Bundesfamilienministerium mit der Webseite „Monitor Entgelttransparenz“ ein Portal eingerichtet, mit dessen Hilfe Unternehmen einen Vergleich von Tätigkeiten vornehmen können. „Bei dem Tätigkeitsvergleich handelt es sich um ein Verfahren, mit dessen Hilfe Sie Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen miteinander vergleichen können“, heißt es dazu. Zu vermuten ist, dass es sich bei dem Verfahren – wie vom Bundesfamilienministerium im Frühjahr angekündigt – um eg-check beziehungsweise eine IT-gestützte Variante des Verfahrens handelt. Daneben ermöglicht das Portal eine „Bestandsaufnahme“ zu den betrieblichen Entgeltregelungen.

Mit der Vergütungsstrukturanalyse, das dem Verfahren Logib-D entspricht, steht auf dem Portal zudem ein weiteres Tool zur Verfügung. Das Tool nimmt die

Analyse der gesamten Vergütungslandschaft eines Unternehmens in den Blick und analysiert, wie hoch dort die unbereinigte und bereinigte Entgeltlücke ist und welche Einflussfaktoren dabei wirken. Damit wird die Ebene des Vergleichs einzelner Tätigkeiten (wie bei eg-check) verlassen und der Weg der statistischen Analyse des Gender Pay Gap, wie sie Destatis und IW auf gesamtwirtschaftlicher Basis vornehmen, auf betrieblicher Ebene beschränkt.

Logib-D: statistische Informationen zur betrieblichen Entgeltlücke

Mit Hilfe von Logib-D, so Dr. Friedrich Fratschner, Managing Partner bei Baumgartner & Partner, können statistische Informationen zur betrieblichen Entgeltlücke und deren Quellen erhalten und entsprechende Gegenmaßnahmen eingeleitet werden. Logib-D, so Fratschner, übernehme mithin den Part einer umfassenden statistischen Analyse, wie sie bei eg-check so nicht vorgesehen sei. Noch wird Logib-D, das seinerzeit von Baumgartner & Partner zusammen

mit dem IW entwickelt wurde, vom Bundesfamilienministerium auf einer gleichnamigen Webseite zur Verfügung gestellt. Da die Förderung von Logib-D ausläuft, wird diese Webseite in naher Zukunft eingestellt und in Zukunft auf „Monitor Entgelttransparenz“ geroutet. Baumgartner & Partner wird ungeachtet dessen Unternehmen das Analysetool Logib-D weiterhin selbst zur Verfügung stellen und an der Datenanalyse teilnehmenden Unternehmen das Zertifikat „Logib-D geprüft“ ausstellen.

Ursächlich für die bisher mittels Logib-D bei 200 Unternehmen ermittelte Lohnlücke ist danach vor allem die Tatsache, dass Spezialisten- und Führungskräfteebenen vielfach mit Männern besetzt sind und insbesondere gut ausgebildete Frauen aufgrund von Erwerbsunterbrechungen, Doppelbelastung und folgender Teilzeittätigkeit schnell den Anschluss an die Karrierewege der Männer verlieren. Beim Einsatz von Logib-D ist zu berücksichtigen, dass die der Regressionsanalyse zugrunde liegende Datenmenge hinreichend groß sein muss,

PRÜFMETHODE

Wie funktioniert Logib-D?

Um das Prüfverfahren Logib-D anzuwenden, müssen die Unternehmen eine Reihe von personen-, stellen- und arbeitsvertragsbezogenen Daten sowie Informationen zum jeweiligen Entgelt (Total Cash, Bonus oder Prämie, Überstundenentgelt, sonstige Zahlungen, bAV, Firmenwagenwert et cetera) zur Verfügung stellen beziehungsweise eingeben.

Im Rahmen einer Regressionsanalyse berechnet Logib-D, welcher Anteil der auf Unternehmens- beziehungsweise Betriebsebene festgestellten Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern mit welchen personen- und arbeitsplatzbezogenen (Struktur-)Merkmalen erklärt werden kann und welcher Anteil nach der Bereinigung noch auf das Merkmal Geschlecht entfällt. Als maßgeblich zur Bereinigung verwendete Einflussfaktoren beziehungsweise Variablen gelten dabei:

- Ausbildung
- (potenzielle) Erwerbsjahre
- Dienstjahre (bzw. Betriebszugehörigkeit)
- berufliche Stellung (Führungsfunktion und -ebene)
- Anforderungsniveau der Stelle
- Teilzeit
- Teamgröße (optional)

Hierzu ein Beispiel: In einem mit Logib-D untersuchten Unternehmen beträgt die unbereinigte Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern 22,6 Prozent. Im Detail zeigt das Ergebnis der statistischen Analyse, dass ein Anteil von insgesamt 13,6 Prozentpunkten dieser Entgeltdifferenz durch personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erklärt werden kann und den jeweiligen Anteil dieser Merkmale. Es verbleibt mithin ein Erklärungsbeitrag der Variable Geschlecht von 9 Prozent. Dieser Wert für die bereinigte Entgeltlücke wird von Baumgartner & Partner als „mittel“ eingestuft.

Im Anschluss an die Analyse erhalten die Unternehmen einen Ergebnisbericht, der unter anderem anhand von Tabellen, Grafiken und weiteren Darstellungselementen („Tachos“) zeigt, wie hoch die Entgeltlücke im Betrieb ist, mittels welcher Einflussfaktoren sie erklärt werden kann und welche Zusammenhänge bestehen.

Weitere Info zu Logib-D: Friedrich.Fratschner@baumgartner.de

um valide Werte zu erhalten. „Das Ergebnis ist für Industrieunternehmen ab circa 300 Mitarbeitern und einer relativ breit gestreuten Besetzung der Stellen sowohl mit Männern als auch mit Frauen beziehungsweise einem Frauenanteil von zumindest 20 Prozent verlässlich“, sagt Fratschner. Hinzu komme, betont das IW, das Logib-D im Konsortium

mitentwickelt hat, dass das Verfahren dem Unternehmen Informationen zur betrieblichen Entgeltlücke bereitstelle, aber nicht etwa den Schluss zulasse, man habe bei der Bezahlung von Frauen und Männern auf ausgewählten und miteinander vergleichbaren Positionen generell kein Problem. Konkret dient es nicht dazu, Benachteiligungen aufzude-

cken, sondern eher dazu strukturelle Probleme aufzeigen, die sich in statistischen Daten widerspiegeln. ■



© STEPHAN GABRIEL

RAINER SPIES ist freier Journalist mit den Themenschwerpunkten HR-Management, Beruf und Karriere.



Betriebs
Berater

4. Deutsche
Arbeitsrechtskonferenz

www.arbeitsrechtskonferenz.de

Save the Date

16. November 2017, Allianz Arena München
Miteinander – Gegeneinander: Brennpunkte im betrieblichen Alltag