

## **Transparenz herstellen mit eg-check.de – wie geht das?**

„Transparenz herstellen“ ist das Motto des Equal Pay Day 2015. Ein Instrument zur Herstellung von Transparenz über Entgeltgleichheit ist eg-check.de. Das Instrumentarium wurde bereits in mehreren Praxisprojekten angewendet, die teilweise von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert, teilweise auch von den Unternehmen selbst finanziert wurden. Wer sich für die Herstellung von Transparenz mit eg-check.de im eigenen Unternehmen interessiert, fragt sich möglicherweise: Wie läuft ein solches Prüfprojekt in einem Unternehmen oder einer Verwaltung ab? Was gilt es zu bedenken? Was kommt auf die Beteiligten zu? Hier sind einige Antworten auf diese Fragen:

### **Die Initiative**

Das Startsignal für ein betriebliches Projekt zur Prüfung der Entgeltgleichheit kann von unterschiedlichen Personen oder Institutionen ausgehen. Teils sind es Gleichstellungsbeauftragte oder Betriebs- bzw. Personalräte, die die Initiative zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit ergreifen, teils sind es Arbeitgeber, die wissen wollen, inwieweit Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in ihrem Betrieb gewährleistet ist. Dabei spielt der Wunsch, sich als gleichstellungsorientiertes Unternehmen zu positionieren und als Pionier bei der Gleichstellung beim Entgelt voranzugehen, eine wichtige Rolle. Verschiedene Anlässe können den Anstoß für die Prüfung geben, z.B. latente Unzufriedenheit mit einem veraltetem Eingruppierungssystem oder anstehende Verhandlungen einer neuen Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Oder aber die Vermutung, es könnte in Einzelfällen Benachteiligungen beim Entgelt geben.

### **Die Klärung**

eg-check.de kann kostenlos im Internet heruntergeladen und „in Eigenregie“ angewendet werden. Angesichts der Komplexität und der Brisanz des Themas empfiehlt es sich jedoch, mit den Entwicklerinnen von eg-check.de Kontakt aufzunehmen und sich von ihnen und/oder von Berater\_innen aus deren Team begleiten zu lassen.

Am Anfang eines gemeinsamen Prüfprojektes steht ein klärendes Gespräch der betrieblichen Entscheider\_innen mit den Berater\_innen. Hier gilt es, noch fehlende Informationen zum Instrumentarium eg-check.de zu geben und Fragen zum Vorgehen bei der Prüfung zu beantworten. Darüber hinaus wird der Zuschnitt des Projektes besprochen, wie z.B. welche/r Entgeltbestandteil/e untersucht und welche Personen am Projekt beteiligt werden soll/en und wie der Zeitplan aussieht. Darauf bezieht sich das zu erstellende Angebot.

### **Der Start**

Zum Projektstart findet in der Regel ein halbtägiger Workshop statt. Hier konstituiert sich die Projektgruppe und alle Mitglieder erhalten Informationen über das geplante Prüfprojekt, rechtliche Grundlagen der Entgeltgleichheit und das Instrumentarium eg-check.de. Es wird geklärt, welche Informationen für die Prüfung benötigt werden und wer sie erheben wird. Dabei handelt es sich meist um die zugrundeliegenden Entgeltregelungen und statistische Übersichten über die geschlechterbezogene Verteilung bei dem/den zu prüfenden Entgeltbestandteil/en.

## Die Statistiken

Für jeden Entgeltbestandteil sieht eg-check.de eine spezielle statistische Übersicht vor, die Hinweise auf etwaige Benachteiligungen geben kann. Der Aufwand für das Erstellen dieser Statistiken im Rahmen eines betrieblichen Prüfprojektes hängt ganz entscheidend davon ab, welche Daten im Unternehmen bereits geschlechterdifferenziert vorliegen oder sogar standardmäßig ausgewertet werden. Zum Beispiel wären für die Prüfung des Grundentgelts Angaben über alle im Unternehmen existierenden Tätigkeiten/Stellen, zum Frauen- bzw. Männeranteil an den Stelleninhaber\_innen sowie zur Eingruppierung dieser Stellen erforderlich. Bei der Leistungsvergütung sollte eine Statistik die Anzahl der Empfänger\_innen von Leistungsvergütung angeben sowie die durchschnittliche Höhe des Leistungsentgelts nach Geschlecht und weiteren Kriterien, wie zum Beispiel Vollzeit/Teilzeit, Entgeltgruppen, Unternehmensbereiche.

## Die Workshops

Nach Vorliegen der vereinbarten Daten und Informationen finden die Analyse-Workshops statt, in denen betriebliche Projektgruppe und Berater\_innen gemeinsam die vereinbarten Prüfinstrumente anwenden. In aller Regel werden die zugrundeliegenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen mit Hilfe des Regelungs-Checks überprüft. Die Statistiken werden analysiert. Paarvergleiche, zum Beispiel zur Bewertung und Eingruppierung von frauen- und männerdominierten Arbeitsplätzen, werden vorgenommen. Ein Analyse-Workshop dauert in der Regel bis zu zwei Tagen pro Entgeltbestandteil.

## Das Ergebnis

Am Ende eines jeden Analyse-Workshops wird das Ergebnis der Prüfung festgehalten und ein gemeinsames Fazit gezogen. Notwendige Schlussfolgerungen und Maßnahmen werden abgeleitet und beschlossen. Die verbindliche Beseitigung festgestellter Benachteiligungen nimmt das Unternehmen in eigener Verantwortung wahr.

Ein Prüfprojekt dauert unterschiedlich lange, je nach den Möglichkeiten der Terminfindung und der Anzahl der zu prüfenden Entgeltbestandteile. Im Durchschnitt konnten die bisherigen Prüfprojekte nach drei bis sechs Monaten abgeschlossen werden. Über die Prüfung erhält das Unternehmen einen abschließenden Bericht von den Berater\_innen.

## Der Aufwand und der Nutzen

Welchen Nutzen konnten engagierte Unternehmen und Verwaltungen aus den Prüfprojekten ziehen? Da wären: Transparenz über die geschlechterbezogenen Wirkungen der Entgeltregelungen und die Entgeltpraxis, ein geschärfter arbeitsrechtlicher Blick für Diskriminierungsgefahren beim Entgelt bei allen Verantwortlichen sowie die Botschaft nach innen und außen, ein Arbeitgeber zu sein, dem eine geschlechtergerechte Vergütung wichtig ist, Hinweise und Anregungen zur diskriminierungsfreien Gestaltung der Entgeltsysteme.

Und der Aufwand? Der hielt sich in vertretbarem Rahmen und war es nach Ansicht der Beteiligten auf jeden Fall wert.