

## Projekt „Gleicher Lohn – Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de“

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat 2013 das Projekt "Gleicher Lohn – Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de" initiiert. Damit haben Unternehmen die Möglichkeit, als positives Beispiel voranzugehen und der Diskriminierung von Frauen bei der Entgeltzahlung entgegenzuwirken.

Den Start machten 2013 die Deutsche Telekom, die Landeshauptstadt München sowie die K+S Aktiengesellschaft. Die beteiligten Unternehmen wurden öffentlichkeitswirksam begleitet und für ihr Engagement ausgezeichnet. Im Jahr 2014 kamen mit der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS), der bremenports GmbH & Co. KG, der Messe Berlin GmbH, dem Umweltbundesamt und der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin weitere Unternehmen und Institutionen hinzu. Im Jahr 2015 haben die Fernuniversität Hagen, die Sozialstiftung Köpenick, der Ruhrverband und der Deutsche Gewerkschaftsbund die Prüfung durchgeführt. Und für das Jahr 2016 wurden die Albert Schweitzer Stiftung Wohnen & Betreuen, die Berliner Bezirke Friedrichshain-Kreuzberg und Lichtenberg sowie Unilever für ihre Teilnahme am Projekt mit einem Zertifikat ausgezeichnet.

### [Worum geht es? Hintergrund: Prüfungssystem eg-check.de](#)

Die Sachverständigen Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll haben das Instrumentarium eg-check.de entwickelt, um mit diesem eine Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt aufzudecken.

Eg-check.de untersucht auf Basis der geltenden Rechtslage wesentliche Vergütungsbestandteile einzeln nach möglicher Diskriminierung. Hierfür stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung, mit denen Ursachen sowie Ausmaß der Ungleichbehandlung aufgedeckt werden können. Ihrem Unternehmen wird Unterstützung bei einer qualifizierten Entgeltanalyse angeboten.

## Folgende Instrumente können genutzt werden:

### 1) Statistiken

Der direkte statistische Vergleich von anonymisierten Entgelt Daten, differenziert nach Geschlecht, schafft Transparenz und liefert erste Hinweise auf eine mögliche Benachteiligung.

### 2) Regelungs-Checks

Diese enthalten Leitfragen, mit denen mittelbar oder unmittelbar diskriminierende Bestimmungen in entgeltrelevanten Regelungen, wie Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Tarifverträgen, aufgespürt werden können.

### 3) Paarvergleiche

Mittels Paarvergleichen können Entgelte auf individueller Ebene überprüft werden (Vergütungen einer weiblichen und eines männlichen Beschäftigten werden direkt gegenübergestellt).

## Welche Vorteile haben die teilnehmenden Unternehmen vom Projekt?

1. Förderung von Diversity und Entgeltgleichheit in Ihrem Unternehmen
2. Sie zeigen öffentlichkeitswirksam, dass Sie sich für eine gerechte Entlohnung der Geschlechter einsetzen. Dies verschafft Ihnen sowohl innerbetrieblich als auch arbeitsmarktpolitisch Vorteile.
3. Übernahme der Öffentlichkeitsarbeit durch die ADS des Bundes in Form von:
  - öffentlichkeitswirksamer Ankündigung,
  - Verweis auf das Projekt auf der Website der ADS des Bundes,
  - Pressemitteilungen,
  - Dokumentation eines abgestimmten Fazits des Projekts, wobei die detaillierten Ergebnisse zum Schutz Ihrer innerbetrieblichen Interessen nicht veröffentlicht werden,
  - Zertifikat für die erfolgreiche Durchführung der Entgeltanalyse.
4. Die Arbeitgeber werden professionell und sachverständig von Frau Dr. Tondorf und Frau Dr. Jochmann-Döll bei der Prüfung des Entgelts begleitet und beraten.

- ➔ Das Unternehmen erhält positive Werbung und wird für das Engagement bei der Prüfung von Entgeltgleichheit als beispielhaftes Unternehmen (Good-Practice-Modell) ausgezeichnet.
- ➔ Durch das Projekt wird die öffentliche Diskussion zur notwendigen Aufdeckung etwaiger Einfallstore von Benachteiligung in Entgeltsystemen auf betrieblicher Ebene vorangetrieben.

Entgeltungleichheit entsteht in der Regel nicht mit Absicht, sondern ist meist ungewollt und unbewusst verursacht. Entgeltstrukturen werden oftmals über viele Jahre fortgeschrieben, ohne sie auf ihre Wirkungen auf die Geschlechter zu hinterfragen. Deshalb ist mit dem Projekt keinerlei Anklagecharakter verbunden. Vielmehr sollen andere Unternehmen dazu ermutigt werden, die Entgeltsysteme einem „eg-check“ zu unterziehen.

[Ansprechpartnerin für das Projekt:](#)

Charlotte Kastner

Referentin für Forschung

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

[charlotte.kastner@ads.bund.de](mailto:charlotte.kastner@ads.bund.de)