



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand

Eine Analyse von Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf



Inhalt

Einleitung	3
1. Ziele und Grundlagen	4
2. Diskriminierungspotenziale der Entgeltordnung des TV-L	7
Frage 1: Ist gewährleistet, dass alle Tätigkeiten mit einem einheitlichen Bewertungssystem bewertet werden?	7
Frage 2: Ist gewährleistet, dass die Bewertung der Tätigkeiten mittels eines Verfahrens der Arbeitsbewertung erfolgt?	10
Frage 3: Ist gewährleistet, dass Tätigkeiten, die typischerweise überwiegend von Frauen (bzw. Männern) ausgeübt werden, nach gemeinsamen Kriterien bewertet werden?	13
Frage 4: Enthält das Bewertungssystem ausschließlich objektive Kriterien?	18
Frage 5: Ist gewährleistet, dass die Kriterien die charakteristischen Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten von männlichen und weiblichen Beschäftigten abbilden?	20
Frage 6: Ist gewährleistet, dass die Kriterien überschneidungsfrei sind?	22
Frage 7: Ist gewährleistet, dass jedes Kriterium für sich eingruppierungswirksam ist und nicht erst dann bewertet wird, wenn gleichzeitig ein anderes Kriterium erfüllt ist?	23
Frage 8: Ist gewährleistet, dass die Bewertungskriterien einen angemessenen Platz im Bewertungssystem erhalten und dass sie nachvollziehbar gewichtet sind?	24
Frage 9: Sind die Kriterien diskriminierungsfrei und eindeutig umschrieben, sodass verschiedene Personen zu den gleichen Bewertungsergebnissen kommen können?	25
Frage 10: Ist geregelt, dass der Bewertung geschlechtsneutrale Arbeitsplatzbeschreibungen zugrunde liegen müssen?	27
Frage 11: Ist das Bewertungssystem nachvollziehbar und durchschaubar? Ist überprüfbar, worauf Unterschiede beim Entgelt beruhen?	28
Frage 12: Gilt ein einheitliches Entgeltgefüge?	29
Frage 13: Falls unterschiedliche Tarifeile für Beschäftigtengruppen bestehen: Sind die Beträge der einzelnen Entgeltgruppen und -stufen gleich?	31
3. Fazit und Schlussfolgerungen	34

Einleitung

Seit dem Jahr 2013 fördert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im Rahmen des Projektes „Gleicher Lohn – Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de“ betriebliche Initiativen, die ihre Entlohnungspraxis auf eine etwaige Ungleichbehandlung der Geschlechter überprüfen wollen. Dabei wird das Analyseinstrumentarium Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de) genutzt, welches Ungleichbehandlungen beim Entgelt sichtbar machen kann. Bis zum Jahr 2017 beteiligten sich bereits 16 Arbeitgeber der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes an dem Projekt, und sie wurden für ihr Engagement mit einem Zertifikat ausgezeichnet.

Im Jahr 2015 stand erstmalig ein Tarifbereich im Mittelpunkt der Analyse: der öffentliche Dienst der Länder. Das Bundesland Berlin erklärte sich bereit, ein Projekt zur Prüfung der Entgeltgleichheit durchzuführen. Unter der Federführung der damaligen Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen wurden am Beispiel zweier Bezirksämter 17 verschiedene Tätigkeiten hinsichtlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit näher untersucht. Vorgegangen war eine von der ADS beauftragte Prüfung der Diskriminierungsfreiheit der im Jahr 2013 neu vereinbarten Entgeltordnung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), die die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten regelt.

Mit der Analyse der Entgeltordnung des TV-L thematisiert die ADS das rechtliche Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, das bereits seit mehr als 50 Jahren gilt. Wie alle betrieblichen und individuellen Vereinbarungen zum Arbeitsentgelt müssen auch Tarifverträge die gleiche Entlohnung gleichwertiger Arbeit gewährleisten, unabhängig davon, ob sie von Frauen oder Männern verrichtet wird. Dieses Gebot wird im neuen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) bekräftigt, das im Juli 2017 in Kraft getreten ist. Der Gesetzgeber fordert darin die Tarifvertragsparteien auf, „im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitzuwirken“ (§ 6 Abs. 1 EntgTranspG).

Auch unabhängig von diesem Gesetz steht das Thema Entgeltgleichheit schon seit längerem auf der tarifpolitischen Agenda. Bei einer Prüfung oder Neugestaltung von Tarifverträgen zeigt sich regelmäßig, dass mittelbar diskriminierende Bestimmungen nicht auf den ersten Blick zu erkennen sind. Sie werden erst sichtbar, wenn die vorgenommene Bewertung und Eingruppierung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten kritisch hinterfragt wird. Hierzu bietet das Prüfinstrumentarium eg-check.de die Möglichkeit. Es orientiert sich an konkreten Leitlinien, die das europäische Recht für diskriminierungsfreie Entgeltsysteme aufgestellt hat.

Die hier vorgestellten Ergebnisse der Analyse des TV-L sollen Tarifvertragsparteien Anregungen und Impulse für eine eigenverantwortliche Überprüfung ihrer eigenen entgeltrelevanten Tarifbestimmungen geben. Den Tarifvertragsparteien der Länder sowie den betrieblichen Interessenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten gibt sie Hinweise auf tarifliche Bestimmungen, die ein Potenzial der Ungleichbehandlung in sich bergen und daher auf die Tagesordnung gesetzt werden sollten.

1. Ziele und Grundlagen

Tarifverträge zum Arbeitsentgelt haben als Grundlage der betrieblichen Entlohnung einen wesentlichen Einfluss auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. In ihren Eingruppierungsbestimmungen ist die Bewertung der vielfältigen Tätigkeiten der Beschäftigten geregelt, die die Entgeltdifferenzierung beim Grundentgelt bestimmt. Zwar sind die Tarifvertragsparteien autonom in der Gestaltung der kollektiven Regelungen, jedoch müssen sie grundrechtliche Bestimmungen des Artikels 3 Abs. 3 sowie das Benachteiligungsverbot beim Entgelt nach § 7 Abs. 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 Ziff. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beachten. Seit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) im Juli 2017 sind die Tarifparteien nach § 6 explizit aufgefordert, an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit mitzuwirken. Insofern sind auch Tarifverträge daraufhin zu überprüfen, ob die Entgeltgleichheit gewährleistet wird, oder ob die Regelungen Potenziale mittelbarer Entgeltdiskriminierung enthalten, die durch geänderte Bestimmungen zu vermeiden wären.

Die vorliegende Analyse der Entgeltordnung des TV-L¹ stellt ein Beispiel für eine solche Überprüfung von Tarifverträgen auf Diskriminierungsfreiheit und Gewährleistung des Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit dar. Sie entstand als Vorarbeit zu einem von der ADS geförderten Prüfprojekt, das für zwei Bezirksverwaltungen des Landes Berlin in den Jahren 2014 und 2015 durchgeführt wurde. Für die vorliegende Veröffentlichung wurde die Analyse im Jahr 2017 überarbeitet und an die aktuellen tariflichen Bestimmungen angepasst.

Mit dieser Analyse werden folgende Ziele verfolgt:

- Aufzeigen von etwaigen Bestimmungen in der Entgeltordnung des TV-L, die zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen beim Entgelt führen können.
- Sensibilisierung für rechtliche Leitlinien, die den Grundsatz der Entgeltgleichheit für die tarifliche Praxis handhabbar machen und eine diskriminierungsfreie Entgeltordnung (auch in anderen Tarifverträgen) gewährleisten.

Die Prüfung konzentriert sich auf das Problem der mittelbaren Entgeltdiskriminierung, d.h. auf Regelungen, die nicht nach dem Geschlecht differenzieren und daher geschlechtsneutral erscheinen, aber dennoch benachteiligend auf weibliche (oder männliche) Beschäftigte wirken können. Es könnten verschiedene Konstellationen der Ungleichbehandlung vorliegen: a) gleichwertige frauendominierte Tätigkeiten können in eine niedrigere Entgeltgruppe oder b) höherwertige frauendominierte Tätigkeiten könnten in dieselbe Gruppe eingruppiert sein wie geringerwertige männerdominierte Tätigkeiten. Insofern lässt sich z. B. auch „aus der Einstufung der betroffenen Arbeitnehmer in dieselbe Tätigkeitsgruppe nach dem für ihr Beschäftigungsverhältnis geltenden Kollektivvertrag allein noch nicht folgern (...), dass sie die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten“, so der EuGH.² Er führt weiter aus, dass „die in dem Kollektivvertrag

1 Die Entgeltordnung ist geregelt in Anlage A des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006, in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 9 vom 17.02.2017.

2 EuGH v. 26.06.2001 Rs C-381/99 (Brunnhöfer), Rn. 44.A

enthaltenen allgemeinen Angaben nämlich jedenfalls einer Bestätigung durch eindeutige und konkrete Faktoren (bedürfen), die sich aus den von den betroffenen Arbeitnehmern ausgeübten Tätigkeiten ergeben.“³

Inwieweit die Entgeltordnung des TV-L das Rechtsprinzip des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit sicherstellt, kann anhand von Grundsätzen geprüft werden, die im europäischen Recht präzisiert sind und Leitlinien für die Gestaltung von Entgeltsystemen darstellen:⁴

- Entgeltsysteme müssen durchschaubar sein und eine wirksame Kontrolle erlauben. Es muss überprüfbar sein, worauf Unterschiede beim (Grund-)Entgelt zurückzuführen sind. Auskunft hierüber geben insbesondere die Differenzierungskriterien (Bewertungsmerkmale) und die Art und Weise ihrer Anwendung.⁵
- Eine Entgeltordnung muss sicherstellen, „dass die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt wird.“⁶ Die Gleichwertigkeit muss unter Anwendung von Kriterien wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen festgestellt werden.⁷ Die Kriterien müssen das „Wesen“ der verrichteten Arbeit abbilden, d.h. die charakteristischen Anforderungen von Tätigkeiten sichtbar machen. Es geht bei der Bewertung von Arbeit demnach um eine „gerechte Berücksichtigung aller Kriterien“, wobei auch Kriterien einzubeziehen sind, die für „Frauenarbeitsplätze“ typisch sind.⁸
- Diskriminierungsfrei muss auch die Definition der Kriterien sein, d.h. ihre Auslegung darf sich nicht benachteiligend auf ein Geschlecht auswirken. Gleiches gilt für die Gewichtung und Anwendung der Kriterien.⁹
- Nach Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG ist darauf zu achten, dass alle Tätigkeiten nach „gemeinsamen Kriterien“ bewertet werden. Systeme der beruflichen Einstufung müssen „dieselben Kriterien unabhängig davon zugrunde legen, ob die Arbeit von einem Mann oder von einer Frau verrichtet wird.“¹⁰ Dies gilt auch dann, wenn dieselben Tarifparteien unterschiedliche Tarifeile für verschiedene Beschäftigtenbereiche vereinbaren.
- Auch die Entgelttabelle, die Einstiegsentgelte sowie Steigerungen in Stufen regelt, muss Diskriminierung ausschließen.

Zum Begriff der „**gleichwertigen Arbeit**“ gilt: Inhaltlich ungleiche Arbeiten sind dann gleichwertig, wenn sie hinsichtlich ihrer tatsächlichen Anforderungen und Belastungen gleich oder vergleichbar sind. Sind beispielsweise die inhaltlich unterschiedlichen Tätigkeiten von Physiotherapeut_innen und Vermessungstechniker_innen in dieselbe Entgeltgruppe eingruppiert, ist dies ein Anzeichen dafür, dass sie für die Tarifparteien als gleichwertig gelten. Für eine Prüfung der Entgeltgleichheit der Geschlechter ist dann zu fragen, ob bei dieser Entscheidung alle wesentlichen Anforderungen und Belastungen dieser Tätigkeiten auf gerechte Weise berücksichtigt wurden.

3 EuGH v. 26.06.2001 Rs C-381/99 (Brunnhofer), Rn. 47.

4 Aufbauend auf der ursprünglichen Systematik von Winter, Regine (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden.

5 EuGH v. 17.10.1989 – Rs 109/88 (Danfoss), Leitsatz 1 sowie Rn. 15 – 16

6 EuGH v. 01.07.1986 – Rs 237/85 (Rummler), Rn. 13; sowie EuGH v. 13.05.1986 – Rs 170/84 (Bilka), Rn. 30.

7 EuGH v. 31.05.1995 – Rs C 400/93 (Royal Copenhagen), Rn. 33, EuGH v. 26.06.2001 Rs C-381/99 (Brunnhofer) Rn. 43, EuGH v. 11.05.1999 – Rs C-309/97 (Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse), Rn. 17.

8 EuGH v. 01.07.1986 – Rs 237/85 (Rummler), Rn. 16 und 23.

9 EuGH v. 17.10.1989 – Rs 109/88 (Danfoss), Leitsatz 2 und Rn. 17 – 25; EuGH v. 03.10.2006 – Rs C-17/05 (Cadman), Rn. 33 – 38.

10 EuGH v. 01.07.1986 – Rs 237/85 (Rummler) Rn. 13.

Methode der Analyse

Die Analyse wird mit dem Regelungs-Check zum anforderungsbezogenen Grundentgelt aus dem Prüf-instrumentarium eg-check.de¹¹ durchgeführt. Er orientiert sich an den vorgenannten Rechtsgrundsätzen und enthält insgesamt 14 Fragen und Erläuterungen

- zu den Grundprinzipien der Bewertung der Tätigkeiten,
- zu den Bewertungskriterien,
- zum Verfahren der Arbeitsbewertung,
- zur Transparenz des Entgeltsystems
- und zur Zuordnung von Entgeltbeträgen zu Entgeltgruppen (Entgelstabellen).

Für die Analyse des TV-L wurden die Fragen 12 und 13 neu formuliert, um sie an die Bestimmungen des TV-L anzupassen. Frage 14 entfiel, da sie in der neuen Frage 13 enthalten war.

11 Das vollständige Analyseinstrumentarium steht auf der Internetseite www.eg-check.de kostenfrei zum Download zur Verfügung.

2. Diskriminierungspotenziale der Entgeltordnung des TV-L

In der Entgeltordnung des TV-L wurden keine Bestimmungen identifiziert, die **unmittelbar** diskriminierend wirken können, indem sie eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern beim Entgelt vorsehen. Jedoch können mehrere Regeln, Kriterien und Verfahrensweisen Frauen **mittelbar** diskriminieren. Sie sind zwar geschlechtsneutral formuliert, können jedoch benachteiligend auf Beschäftigte eines Geschlechts wirken.

Wesentliche Diskriminierungspotenziale der Entgeltordnung des TV-L – Zusammenfassung

- Nichtbewertung von Anforderungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen auftreten, z.B. Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Körperkraft bei Pflege Tätigkeiten
- Verwendung unterschiedlicher Bewertungsmaßstäbe in den vier Teilen der Entgeltordnung: Verwaltungsdienst, bestimmte Beschäftigtengruppen, handwerklich/körperlich geprägte Tätigkeiten, Pflegedienst
- Festsetzung der Eingruppierung etlicher Tätigkeiten ohne Benennung von Anforderungsmerkmalen
- Gänzlich fehlende Definitionen von Anforderungsmerkmalen im TV-L (z. B. Verantwortung, Bedeutung der Tätigkeit, einfachste Arbeit) sowie nicht eindeutige Definitionen von Merkmalen und Stufen

Im Folgenden werden die 13 Fragen des Regelungs-Checks zum anforderungsbezogenen Grundentgelt aus eg-check.de einschließlich Erläuterungen und Kurzantwort im Einzelnen dargestellt. Meist folgt nach der Frage eine ausführliche Begründung der Antwort anhand von Beispielen aus der Entgeltordnung des TV-L.

Frage 1:

Ist gewährleistet, dass alle Tätigkeiten mit einem einheitlichen Bewertungssystem bewertet werden?

Erläuterung:

- Die Tätigkeiten innerhalb eines Betriebes/einer Dienststelle müssen nach einem einheitlichen System der Arbeitsbewertung bewertet werden, da ansonsten eine etwaige Benachteiligung aufgrund des Geschlechts nicht nachprüfbar wäre.
- Dies gilt auch für den Geltungsbereich eines Tarifvertrages. Beispielsweise müssen weiblich dominierte kaufmännische Tätigkeiten und männlich dominierte technische Tätigkeiten nach einem einheitlichen System bewertet und eingruppiert werden. Gleichwertige Tätigkeiten müssen ein gleich hohes Tabellenrundentgelt erhalten.
- Es ist darüber hinaus nicht zulässig, dass dieselben Tarifvertragsparteien für ihren Zuständigkeitsbereich unterschiedliche Bewertungssysteme vereinbaren, sodass unterschiedliche Entgeltniveaus für verschiedene Berufsgruppen bzw. Sparten entstehen.

Antwort:

Nein. Die Bewertung in den vier Teilen der Entgeltordnung des TV-L ist uneinheitlich.

Die Entgeltordnung (EGO) des TV-L¹² ist in vier Tariftteile untergliedert, wobei den einzelnen Teilen unterschiedliche Beschäftigtengruppen bzw. -bereiche zugeordnet sind. Die nachstehende Tabelle 1 zeigt die Gliederung in die Teile I bis IV im Überblick.

**Tabelle 1: Grundstruktur der Entgeltordnung des TV-L:
Eingruppierung von Tätigkeiten in vier verschiedene Tariftteile**

Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst	Beschäftigte in Büro-, Buchhalterei-, sonstigem Innendienst und Außendienst
Teil II Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen	25 Berufsgruppen, z. B. Gesundheitsberufe, Gartenbau, Sozial- und Erziehungsdienst, technische Berufe
Teil III Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten	z. B. Facharbeit, Gesundheitswesen, Gartenbauberufe, Pförtner, Fahrer
Teil IV Beschäftigte im Pflegedienst	Kranken- und Altenpflegeberufe

Der Teil IV der Entgeltordnung für Beschäftigte im Pflegedienst kann als frauendominierter Teil betrachtet werden, dies gilt ebenso für verschiedene Untergruppen des Teils II, wie z. B. Beschäftigte in Gesundheitsberufen (Nr. 10) und im Sozial- und Erziehungsdienst (Nr. 20). Als männlich dominiert können die Tätigkeiten des Teils III der Entgeltordnung für Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten gelten, außerdem verschiedene Untergruppen des Teils II, beispielsweise Beschäftigte im Gartenbau (Nr. 9) oder Meister, technische Beschäftigte mit besonderen Aufgaben, Grubenkontrolleure (Nr. 15) sowie Ingenieure, Beschäftigte in technischen Berufen (Nr. 22).

Will eine Beschäftigte (oder ein Beschäftigter) herausfinden, wie ihre (seine) Eingruppierung begründet wird, muss sie (er) zunächst herausfinden, welchem Teil ihre (seine) Tätigkeit bzw. ihr (sein) Bereich zugeordnet ist. Ist sie (er) im Gesundheitswesen tätig, könnte sie (er) die Eingruppierungsregelung in Teil II, Teil III oder Teil IV finden. Handelt es sich um eine Büro- bzw. „Angestelltentätigkeit“¹³, wie z. B. die der „pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten“, ist sie (er) Teil II zugeordnet (Nr. 10.12). Handelt es sich um eine körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeit, z. B. „Orthopädiemechaniker“, findet sie (er) sich in Teil III (Nr. 3.3). Ist sie (er) in einer Universitätsklinik oder einem Krankenhaus beschäftigt, z. B. als „Krankenpfleger_in“, ist ihre (seine) Eingruppierung in Teil IV geregelt.

In den verschiedenen Teilen der Entgeltordnung wird die Eingruppierung der Tätigkeiten mit unterschiedlichen Kriterien und Regeln begründet, sodass nicht gewährleistet ist, dass alle Tätigkeiten, die bei einem Arbeitgeber oder ein und demselben öffentlichen Dienst (hier: das Bundesland) verrichtet werden, einheitlich

12 Bei der Überprüfung der Entgeltgleichheit im Land Berlin waren die dort geltenden, partiell abweichenden Regelungen zu beachten. Siehe Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Landes Berlin in das Tarifrecht der TdL, in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 09.03.2013.

13 Die Verwendung der Begriffe „Angestellte“ und „körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten“ steht in gewissem Widerspruch zu einer einheitlichen Entgeltordnung und dem Ziel, die Unterscheidung zwischen „Angestellten“ und „Arbeiter_innen“ zu überwinden.

bewertet werden. Dies verdeutlicht die nachfolgende Tabelle 2: In Teil I (Allgemeiner Verwaltungsdienst) werden die Eingruppierungen durchgängig auf der Grundlage von Anforderungsmerkmalen (z.B. Fachkenntnisse, Verantwortung) vorgenommen. In den Teilen II und IV fehlen solche Merkmale oftmals, d.h. Tätigkeiten werden nur nach ihrer Bezeichnung eingruppiert. Teils wird nach sog. „allgemeinen“ Merkmalen eingruppiert, teils werden „besondere“ Merkmale für bestimmte Berufsgruppen herangezogen.

**Tabelle 2: Grundstruktur der Entgeltordnung des TV-L:
Eingruppierung von Tätigkeiten nach uneinheitlichen Kriterien und Regeln**

Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst	Eingruppierung durchgängig auf Basis von Anforderungsmerkmalen
Teil II Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen	Direkte Eingruppierung von Tätigkeiten, überwiegend ohne Anforderungsmerkmale
Teil III Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten	Eingruppierung vorwiegend mit Anforderungsmerkmalen, z.T. andere Definitionen als in Teil I
Teil IV Beschäftigte im Pflegedienst	Eingruppierung überwiegend ohne Anforderungsmerkmale, andere Entgeltgruppen: KR ... a – d

Will eine Beschäftigte (bzw. ein Beschäftigter) feststellen, wie ihre (seine) Eingruppierung begründet wird, kann es demzufolge passieren, dass sie (er) entweder gar keine Merkmale findet, oder aber bei ihrer (seiner) Tätigkeit Merkmale zugrunde liegen, die bei männlichen Kollegen (weiblichen Kolleginnen) nicht herangezogen werden. Ein Vergleich dieser Tätigkeiten und die Prüfung, ob gleichwertige Tätigkeiten gleich bezahlt werden, ist bei einer derartigen uneinheitlichen Bewertung nicht möglich.

Tabelle 3 zeigt ein Beispiel dafür, wie die Eingruppierungen in dieselbe Entgeltgruppe 6 in den Teilen I – III nach uneinheitlichen Maßstäben erfolgt. In Teil IV gibt es keine Entgeltgruppe KR 6, deshalb wurde für die Darstellung die nächsthöhere Entgeltgruppe KR 7a verwendet.

**Tabelle 3: Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6 –
Eingruppierung nach uneinheitlichen Kriterien und Regeln**

Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst	E 6: Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert
Teil II Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen	E 6: Logopäden mit entsprechender Tätigkeit
Teil III Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten	E 6: Orthopädiemechaniker und Bandagisten mit Aus- bildung nach Entgeltgruppe 5 (= mind. 3 Jahre)
Teil IV Beschäftigte im Pflegedienst	KR 7a (keine E 6 vorhanden): Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit

Uneinheitliche Bewertungskriterien und -maßstäbe können insbesondere für solche Tätigkeiten gelten, die sich gar nicht in der Entgeltordnung wiederfinden, obgleich auch sie beim Land beschäftigt sind. Hierunter fallen z. B. Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, für die es eine Sonderregelung nach § 44 TV-L gibt. Hinsichtlich Eingruppierung, Entgelt und sonstigen Leistungen wird in § 44 Nr. 2a seit März 2017 auf den Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgeltO-L) in der jeweils geltenden Fassung verwiesen. Die Existenz dieser beiden Tarifverträge mit unterschiedlichen Entgeltordnungen kann diskriminierend wirken, wenn die Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen überwiegend einem Geschlecht angehören und ihnen bei gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt gezahlt würde als Beschäftigten des anderen Geschlechts, die unter den Geltungsbereich der Entgeltordnung fallen. Dies gilt es zu prüfen.

Frage 2:

Ist gewährleistet, dass die Bewertung der Tätigkeiten mittels eines Verfahrens der Arbeitsbewertung erfolgt?

Erläuterung:

Die Entgelte der Beschäftigten werden in der Praxis nicht immer systematisch mithilfe eines Arbeitsbewertungssystems ermittelt, sie werden mitunter nach einer freien Einschätzung subjektiv oder auch (interessen-)politisch gesetzt. Eine solche Praxis eröffnet Spielräume für Entgeltdiskriminierung. Dies wäre auch der Fall, wenn nicht durchgängig, d. h. nur für einen Teil der Tätigkeiten, ein Verfahren der Arbeitsbewertung angewendet würde. Die Tarifvertragsparteien sind zwar autonom bei der Differenzierung der Entgelte, jedoch sind gleichheitswidrige Tarifregelungen nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

Antwort:

Nein, nicht durchgängig. Für etliche Tätigkeiten fehlen Merkmale als substantielle Bestandteile eines Arbeitsbewertungssystems. Diese Tätigkeiten werden nur auf der Basis ihrer Bezeichnung eingruppiert, z. B. „Aufzugsmonteure“ E 7 (Teil III, Nr. 2.1).

Die Ermittlung der Grundentgelte mittels eines Arbeitsbewertungssystems erfolgt in der Regel in vier Schritten:

- Schritt 1: Die Arbeit (Tätigkeit) wird beschrieben. Dies geschieht durch eine Aufgaben- oder Stellenbeschreibung. Auf dieser Basis werden die Anforderungen und Belastungen ermittelt, die die Tätigkeit prägen.
- Schritt 2: Es werden Anforderungs- und Belastungsmerkmale ausgewählt und definiert, z. B. erforderliches Fachwissen, Verantwortung.
- Schritt 3: Um Unterschiede in der Anforderungshöhe eines Merkmals kenntlich zu machen, werden Anforderungsstufen definiert.
- Schritt 4: Tätigkeiten werden in die Entgeltgruppe eingruppiert, die der Höhe ihrer Anforderungen entspricht (Arbeitswert).

Ein Arbeitsbewertungssystem bietet damit einen transparenten Maßstab für die Differenzierung der Grundentgelte der Beschäftigten. Es kann so überprüft werden, wie Unterschiede in der Eingruppierung begründet werden und ob bei der Eingruppierung bestimmte (frauen- oder männerdominierte) Tätigkeiten benachteiligt werden, indem z. B. wichtige Anforderungsmerkmale fehlen oder zuungunsten einer Tätigkeit ausgelegt werden. Quervergleiche mit anderen Tätigkeiten sind mit Arbeitsbewertungssystemen auch dann möglich, wenn es sich um inhaltlich unterschiedliche Arbeiten handelt. Werden Tätigkeiten jedoch nur aufgrund ihrer Bezeichnung eingruppiert oder wird nur die Kernaufgabe beschrieben, fehlt der Bewertungsmaßstab und Quervergleiche sind nicht möglich. Die Gleichwertigkeit von (männlich und weiblich dominierten) Tätigkeiten ist dann nicht feststellbar. Dies ist bei der Entgeltordnung des TV-L insbesondere in den Teilen II und III häufig der Fall.

Dort, wo in der Entgeltordnung des TV-L Anforderungsmerkmale benannt und in ihrer Höhe abgestuft werden, wird ein Arbeitsbewertungsverfahren genutzt. Die Tätigkeiten werden hier nach einem **summarischen** Verfahren bewertet, d. h. der Wert einer Arbeit wird pauschal eingeschätzt. Es werden zwar (partiell) Anforderungsmerkmale herangezogen, diese werden jedoch nicht für sich betrachtet.

Typisch ist weiterhin, dass die allgemeinen Anforderungsmerkmale aufeinander aufbauen, sodass einzelne Merkmale erst ab einer bestimmten Entgeltgruppe geprüft werden, wie z. B. „Verantwortung“ ab E 9.

Beim Aufbau des Entgeltgefüges gilt das Prinzip der Abgrenzung: Bei der nächsthöheren Entgeltgruppe muss jeweils ein wertprägendes Merkmal hinzukommen. Es ist insoweit nicht erforderlich, dass alle wesentlichen Anforderungen der so eingruppierten Tätigkeiten im Entgeltgruppentext aufgeführt werden. Beispielsweise wird in E 13 als Anforderung nur die erforderliche wissenschaftliche Qualifikation¹⁴ als hinreichendes Abgrenzungsmerkmal zu E 12 aufgeführt, obgleich Tätigkeiten in E 13 noch durch weitere Anforderungen geprägt sein können (z. B. selbständige Leistungen, Verantwortung).

¹⁴ Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst: „Entgeltgruppe 13: Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.“

Dagegen werden Beamtenstellen, insbesondere in Kommunen, oftmals **analytisch** bewertet. Für sie hat die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) ein entsprechendes Verfahren entwickelt. Dabei werden die ausgewählten Anforderungsmerkmale bei allen Stellen jeweils für sich bewertet. Je Anforderungskriterium wird ein Teilarbeitswert ermittelt. Nach deren Gewichtung und Addition ergibt sich ein Gesamtarbeitswert. Dieser entspricht einer bestimmten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe. Analytische Arbeitsbewertung gilt unter dem Aspekt der Entgeltgleichheit der Geschlechter nicht nur als transparenter, sie gewährleistet zugleich, dass alle Tätigkeiten mit denselben Kriterien bewertet werden. Allerdings können auch analytische Verfahren diskriminieren, z. B. durch Nichtbewertung von Anforderungen oder eine benachteiligende Gewichtung der Merkmale. Die nachfolgende Tabelle 4 stellt die beiden Verfahren der Arbeitsbewertung zusammenfassend gegenüber.

Tabelle 4: Verfahren der Arbeitsbewertung im öffentlichen Dienst

Summarische Verfahren (z. B. TV-L)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Bewertung erfolgt mithilfe von (wenigen) Anforderungsmerkmalen. ■ Die Anforderungen einer Stelle werden insgesamt betrachtet und bewertet, nicht einzeln für sich. ■ Die Anforderungsmerkmale werden z. T. in mehrere Ausprägungsstufen unterteilt. ■ Das Gewicht der Anforderungsarten zueinander wird nicht festgelegt.
Analytische Verfahren (z. B. Beamtenstellen in Kommunen nach KGSt-Modell)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Bewertung erfolgt mit Hilfe von Anforderungsmerkmalen. ■ Die Anforderungen einer Stelle werden analytisch ermittelt, d.h. jede Anforderung wird gesondert bewertet. ■ Jede Anforderungsart wird i.d.R. in mehrere Ausprägungsstufen unterteilt. ■ Das Gewicht der Anforderungsarten zueinander wird festgelegt.

Frage 3:

Ist gewährleistet, dass Tätigkeiten, die typischerweise überwiegend von Frauen (bzw. Männern) ausgeübt werden, nach gemeinsamen Kriterien bewertet werden?

Erläuterung:

Nach Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG muss „ein System beruflicher Einstufung ... auf für männliche und weibliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen ...“. Es ist beispielsweise nicht zulässig, wenn in einem Altenpflegeheim bei der Bewertung der Tätigkeit eines Hausmeisters körperliche Belastungen berücksichtigt und bezahlt werden, nicht aber bei der Tätigkeit der Altenpflege, obwohl auch diese Tätigkeit durch körperliche Belastungen geprägt ist.

Antwort:

Nein.

- Kriterien werden uneinheitlich angewendet.
- Für gleiche Sachverhalte gibt es unterschiedliche Begriffe.
- Gleiche Begriffe werden unterschiedlich definiert.

Die nachfolgende Tabelle 5 zeigt ein Beispiel dafür, dass die Qualifikationsanforderungen nicht einheitlich definiert sind. In Teil I wurde der Begriff „Fachkenntnisse“ gewählt und mit den unbestimmten Rechtsbegriffen „gründliche“, „gründliche und vielseitige“ oder „gründliche, umfassende“ Fachkenntnisse abgestuft. In Teil II werden zusätzlich die Abstufungen „besonders hervorragende“, „vielseitige“, „besondere“ und „gründliche, umfangreiche“ verwendet. Bei den körperlich-handwerklichen Tätigkeiten (Teil III) gibt es weitere Stufendefinitionen wie „umfassende“ und „ausreichende“ Fachkenntnisse oder gar „vielseitiges, hochwertiges fachliches Können“. Darüber hinaus werden hier auch formale „Berufsausbildungen“ eingeführt, um die Eingruppierungen zu begründen. Vergleichbare Kriterien und Stufen gibt es für den Pflegedienst (Teil IV) selten: So werden z.B. die erforderlichen Berufsausbildungen für Alten-/Krankenpfleger_innen nicht aufgeführt. Lediglich bei den Pflegehelfer_innen wird ersichtlich, dass mindestens eine einjährige Ausbildung mit Abschlussprüfung erforderlich ist. Aus Gründen der einheitlichen Bewertung von Tätigkeiten durch gemeinsame Kriterien wäre es erforderlich gewesen, auch bei den Alten- und Krankenpfleger_innen die erforderlichen Ausbildungen aufzuführen.

Bei Lehrkräften sind nur zusätzliche Fachausbildungen an Schulen für Lehrkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege, für Lehrhebammen oder in der Altenpflege aufgeführt.

Tabelle 5: Uneinheitliche Stufendefinitionen von erforderlichen Fachkenntnissen

Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst	■ gründliche Fachkenntnisse
	■ gründliche und vielseitige Fachkenntnisse
	■ gründliche, umfassende Fachkenntnisse
Teil II Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen	■ besonders hervorragende Fachkenntnisse (1)
	■ vielseitige Fachkenntnisse (9.1)
	■ besondere Fachkenntnisse (9.1)
	■ gründliche, umfangreiche Fachkenntnisse (16)
Teil III Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten	■ umfassende Fachkenntnisse (3.6)
	■ ausreichende Fachkenntnisse (3.7)
	■ Berufsausbildung weniger als 3 Jahre bzw. mind. 3 Jahre (1)
	■ vielseitiges, hochwertiges fachliches Können (3.6, 3.7, 3.16)
Teil IV Beschäftigte im Pflegedienst	■ „Fachkenntnisse“ i. S. von Teil I werden nicht verwendet; Berufsausbildungen der Kranken-/Altenpflegerin fehlen.
	■ Bei Alten-, Krankenpflegehelferinnen: mind. einjährige Ausbildung und Abschlussprüfung (3.4, 3.5)
	■ Bei Lehrkräften: mind. einjährige erfolgreich abgeschlossene Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege (1.3) bzw. für Lehrhebammen (2.2) oder in der Altenpflege (3.2)
	■ Sozial-psychiatrische Zusatzausbildung, Weiterbildung (1.6)

Die Zahlen geben die Nummerierung der Beschäftigtengruppe in dem jeweiligen Teil der Entgeltordnung wieder.

Auch das Kriterium der Verantwortung einschließlich Führungsverantwortung wird uneinheitlich bewertet, wie die nachstehende Tabelle 6 verdeutlicht.

Tabelle 6: Uneinheitliche Stufendefinitionen von (Führungs-)Verantwortung

Teil I	Verantwortung	
Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst	— besonders verantwortungsvoll	
	— erhebliches Maß von Verantwortung	
	Führungsverantwortung	
	— Unterstellte mind. 3 in mind. E 13 ab E 14	
	— Unterstellte mind. 5 in mind. E 13 ab E 15	
Teil II	Verantwortung	
Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigten- gruppen	— Maß der Verantwortung (9.3, 17, 20.4, 22.1, 22.10)	
	— Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit (15.1)	
	— Größe der Verantwortung (15.1, 17)	
	Führungsverantwortung	
	— 4, 5 oder 6 Apotheker oder (Zahn-, Tier-) Ärzte ständig unterstellt	
	— mind. 3 Beschäftigte in E 6 (4)	
	— mind. 6 Fernmelderevisoren (5)	
	— mind. 16 Pflanzenbeschauer oder Gutachter (9)	
Teil III	Verantwortung	
Beschäftigte mit körperlich/ handwerklich geprägten Tätigkeiten	— besondere Verantwortung (1)	
	— Verantwortung für die Funktionstüchtigkeit der Geräte (3.3)	
	— Größe der Verantwortung (3.14)	
	Führungsverantwortung	
	— mind. 3 bzw. 2 Kesselwärter (2.5)	
	— mind. 1 Handwerker, der hochwertige Arbeiten verrichtet (2.6)	
Teil IV	Gesamtverantwortung für den Pflegedienst (Definition von „Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen“, „Leitende Lehrkräfte“, „Leitende Hebammen“ und „Leitende Altenpflegerinnen“)	
Beschäftigte im Pflegedienst	Pflegepersonen*	KR
	1.1 mind. 900	12a
	mind. 600	11b
	mind. 300	11a
	1.2 mind. 192	11a
	mind. 96	10a
	mind. 5	9b
	1.3 mind. 160*	11a
	mind. 80*	10a
	1.4 mind. 40	10a
	mind. 48	10a
mind. 12	8a	

Die Zahlen geben die Nummerierung der Beschäftigtengruppe in dem jeweiligen Teil der Entgeltordnung wieder.

* = Teilnehmer_innen

Während in Teil I Verantwortung abgestuft wird in „besonders verantwortungsvoll“ und „erhebliches Maß“, wird in Teil II mit der Formulierung differenziert: „hebt sich durch das Maß der Verantwortung (von einer niedriger eingruppierten Tätigkeit) heraus“. Außerdem finden sich hier die Begriffe der „Größe der Verantwortung“ und der „besonders verantwortungsvollen Tätigkeit“. In Teil III wird in Einzelfällen eine spezifische Dimension von Verantwortung benannt, nämlich „für die Funktionstüchtigkeit der Geräte“. Führungsverantwortung wird in den Teilen I, II und III über die Anzahl der Unterstellten abgestuft, Teil IV operiert bei Leitenden Gesundheits- und Krankenpfleger_innen mit dem Begriff der „Gesamtverantwortung“ und zieht die Anzahl der „beschäftigten Pflegepersonen“ heran. Bei Leitenden Lehrkräften im Bereich der Kranken- und Altenpflege (1.3 und 3.1) finden sich hingegen keine Angaben zu „Unterstellten“. Wie hoch bei diesen Tätigkeiten das Maß an Führungsverantwortung ist, lässt sich daher nicht ersehen. Differenziert wird hier nach der Anzahl der Lehrgangsteilnehmer_innen, so z. B. in der Entgeltgruppe KR 11a:

„Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege, die als Leitende Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich 160 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.“

Auch im Hinblick auf das Merkmal „Selbständige Leistungen“ zeigt sich ein uneinheitliches Bild, wie Tabelle 7 veranschaulicht. Es wird auf Tätigkeiten in der Pflege gar nicht angewendet. Im Verwaltungsdienst wird unterschieden zwischen den Stufen „mindestens zu 1/3“ und „selbständige Leistungen“. Anders in Teil II: Hier werden die Anforderungsstufen mit „in nicht unerheblichem Umfang“, „groß“, „voll/eingeschränkt“ oder „besonderes Maß von Selbständigkeit“ definiert.

In Teil III wird nicht nach dem Grad der Selbständigkeit differenziert.

Tabelle 7: Uneinheitliche Stufendefinitionen von selbständigen Leistungen

Teil I	— mind. zu 1/3 selbständige Leistungen (nur E 8)
Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst	— selbständige Leistungen (nur E 9 – E 12)
Teil II	— in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen (1, 9)
Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigten- gruppen (Auszüge)	— selbständig (4, 5, 6, 9.2, 10.9, 11.2, 11.3, 11.4, 11.6, 12, 12.2, 22.4)
	— große Selbständigkeit (9, 15.2, 15.3, 15.4)
	— volle/eingeschränkte Selbständigkeit (9.3)
	— besonderes Maß von Selbständigkeit (24.3)
Teil III	— selbständig (2.1, 2.5, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.10, 3.11, 3.13, 3.15)
Beschäftigte mit körperlich/ handwerklich geprägten Tätigkeiten	
Teil IV	— kommt nicht vor
Beschäftigte im Pflegedienst	

Die Zahlen geben die Nummerierung der Beschäftigtengruppe in dem jeweiligen Teil der Entgeltordnung wieder.

Wie Tabelle 8 zeigt, ist die Anforderung an Körperkraft nur für eine Entgeltgruppe des Teils III entgeltrelevant. Nach Teil III werden körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten eingruppiert, wie z. B. Aufzugsmonteur_innen, Fahrer_innen, Hausmeister_innen oder Beschäftigte im Straßenbetriebsdienst und Straßenbau. Rein formal handelt es sich hierbei um Tätigkeiten, „die bei Fortgeltung des alten Rechts im Lohngruppenverzeichnis des MTArb/MTArb-O eingereiht gewesen wären“ (Protokollerklärung zu Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung).

Da Körperkraft jedoch auch in anderen Berufsbereichen abgefordert wird (z. B. Wäschereidienst, Gesundheits-, Kranken-, Altenpflege), sollte dieses Merkmal durchgängig geprüft und – falls wesentlich – bewertet werden. Es ist daher kein sachlicher Grund erkennbar, für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten einen gesonderten Tarifteil zu schaffen.

Tabelle 8: Körperkraft nur in Teil III

Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst	kommt nicht vor
Teil II Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen	kommt nicht vor
Teil III Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten	außerordentlich beanspruchte Körperkraft (1) (oder besondere Verantwortung)
Teil IV Beschäftigte im Pflegedienst	kommt nicht vor

Die Zahlen geben die Nummerierung der Beschäftigtengruppe in dem jeweiligen Teil der Entgeltordnung wieder.

Ein letztes Beispiel betrifft das Merkmal der „schwierigen Tätigkeiten“. Es findet sich in unterschiedlichen Entgeltgruppen, so etwa bei Verwaltungstätigkeiten der E 4 wie auch bei Tätigkeiten von Sozialarbeiter_innen in E 9. Allerdings steht dieses Merkmal für unterschiedliche Sachverhalte: Verwaltungstätigkeiten in E 4 gelten als schwierig, weil sie „einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit“ erfordern als Anlerntätigkeiten der E 3. Hier bezieht sich „schwierig“ auf intellektuelle Anforderungen. Dagegen gilt Sozialarbeit der E 9 als schwierig, weil Aufgaben zu verrichten sind, die hohe psycho-soziale Anforderungen stellen, wie etwa Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen, die Fähigkeit zu kommunizieren und zu koordinieren (s. Protokollerklärungen). Das Kriterium der „schwierigen Arbeit“ wird so als werthaltiger und vielfältig auslegbarer Sammelbegriff genutzt. Er kann in einem Fall dies, in einem anderen jenes bedeuten, was zu einer Unterbewertung einzelner, möglicherweise frauendominierter Tätigkeiten führen kann. Tabelle 9 stellt die beschriebenen unterschiedlichen Begriffsdeutungen zusammen.

Tabelle 9: „schwierige Tätigkeiten“: ein Begriff – verschiedene Definitionen

Teil I Verwaltungsdienst	E 4: Beschäftigte ... mit schwierigen Tätigkeiten Definition lt. Protokollerklärung Nr. 8: Schwierige Tätigkeiten ..., die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i.S. der E 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.
Teil II Sozialarbeiter/Sozialpädagogen (20.4)	E 9 FG 1: ... mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ... mit schwierigen Tätigkeiten (Beschäftigte in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F Abschnitt I Nr. 5) Definition lt. Protokollerklärung: Schwierige Tätigkeiten sind z. B. Beratung von Suchtmittel-Abhängigen ... von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen.

Weitere Deutungen und Definitionen finden sich beispielsweise in den Protokollerklärungen für die Eingruppierung von Tätigkeiten der Beschäftigten in der Informationstechnik in Teil II, Nr. 11. Hier wird z. B. die Schwierigkeit der Koordinierung als neues Anforderungsmerkmal und Differenzierungskriterium genutzt.

Frage 4:

Enthält das Bewertungssystem ausschließlich objektive Kriterien?

Erläuterung:

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit bedeutet, „dass die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt wird“, so der EuGH (v. 01.07.1986 237/85 „Rummler“ Rn. 13). Erforderlich sind demnach objektive, sachliche Differenzierungskriterien, die die auszuübenden Tätigkeiten nach ihren tatsächlichen Anforderungen und Belastungen unterscheiden, z. B. fachliche Kenntnisse, Verantwortung. Mitunter enthalten Entgeltsysteme keine oder nur z. T. objektive Kriterien. Sie benennen vielmehr Tätigkeits- oder Berufsbezeichnungen (z. B. Schreibkraft) oder führen einzelne Aufgaben auf (z. B. Schreiben nach Diktat). In einigen Fällen werden anstelle objektiv-sachlicher Kriterien bereits wertende Begriffe eingeführt, z. B. „hochwertige Tätigkeiten“, ohne konkrete Kriterien dafür anzugeben, was diese Tätigkeiten hochwertig macht. Tätigkeitsbezeichnungen können als allgemeine Beschreibungen keine Auskunft über das tatsächliche Anforderungsniveau der Tätigkeiten geben. Für eine geschlechtergerechte Grundentgeltdifferenzierung ist es daher notwendig, durchgängig nach objektiven Anforderungskriterien zu differenzieren, da sie der Maßstab sind, der es ermöglicht, inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten in ihrem Anforderungsniveau miteinander zu vergleichen und ihre Gleichwertigkeit festzustellen.

Antwort:

Nein, anstelle von objektiven Anforderungs- und Belastungskriterien werden z. T. wertende Begriffe wie „hochwertige Leistungen“ verwendet.

In den Teilen I, II und III der Entgeltordnung werden bestimmte Eingruppierungen damit begründet, dass „hochwertige“ Leistungen erbracht oder „besonders hochwertige“ oder „hochwertigste“ Arbeiten verrichtet werden. In Teil IV für Beschäftigte im Pflegedienst finden sich diese Klassifizierungen nicht. Es bleibt in der Regel offen, wodurch diese Leistungen bzw. Arbeiten zu hochwertigen werden. Einzig in Teil III, 1

finden sich Definitionen: „Hochwertige Arbeiten“ bedeuten hier „besonderes Überlegungsvermögen und fachliches Geschick“. Die Ausprägungsstufe „besonders hochwertige Arbeiten“ wird definiert als „vielseitiges hochwertiges fachliches Können und besondere Umsicht und Geschick“. „Hochwertigste Arbeiten“ finden sich ausschließlich bei körperlich/handwerklichen Tätigkeiten in Galerien, Museen und Schlössern der Entgeltgruppe 8: Es handelt sich hierbei um Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens drei Jahren erfordern (= Entgeltgruppe 5) und sich aus dieser Gruppe herausheben, weil Arbeiten an wertvollen Kunstwerken oder kunstgeschichtlich bedeutenden Gebäudeteilen zu verrichten sind. Tabelle 10 gibt einen Überblick über die verschiedenen Ausprägungen und Definitionen.

Tabelle 10: Hochwertige Leistungen bzw. Arbeiten, teilweise gekoppelt mit dem Schwierigkeitsgrad der Aufgaben

Teil I	— mind. zu 1/3 hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben (nur E 14 FG 3)
Teil II	— hochwertige Leistungen bei schwierigen Forschungsaufgaben (6) — hochwertige Leistungen (22.7)
Teil III	— besonders hochwertige Arbeiten (= vielseitiges hochwertiges fachliches Können und besondere Umsicht und Geschick) (1) — hochwertige Arbeiten (= besonderes Überlegungsvermögen und fachliches Geschick) (2.6, 3.6, 3.16) — hochwertigste Arbeiten (3.1)
Teil IV	— kommt nicht vor

Die Zahlen geben die Nummerierung der Beschäftigtengruppe in dem jeweiligen Teil der Entgeltordnung wieder.

Weitere subjektive Kriterien als Begründung einer Eingruppierung finden sich in den Teilen I und II der Entgeltordnung, wo bestimmte Eingruppierungen mit der „Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit bzw. des Arbeitsbereichs“ begründet werden. Als besonders bedeutend gelten aus Sicht der Tarifparteien z. B. Arbeitsbereiche im Gartenbau (15.4, E 9), besondere Schwierigkeit und Bedeutung wird auch bestimmten Tätigkeiten im Verwaltungsdienst zugeschrieben, nicht aber Tätigkeiten im Pflegebereich (vgl. Tabelle 11). Aufgrund welcher Kriterien die Tarifparteien Tätigkeiten bzw. Arbeitsbereiche als besonders schwierig oder besonders bedeutend einschätzen – und welche nicht –, kann durch tradierte Bewertungen, stereotype Sichtweisen oder gruppenspezifische Interessenlagen geprägt sein. Eine mögliche tradierte Geringschätzung und Unterbewertung frauendominierter Beschäftigungsbereiche könnte sich dadurch in der aktuellen Eingruppierung fortsetzen.

Tabelle 11: Schwierigkeit der Tätigkeit, teilweise gekoppelt mit der Bedeutung und dem Umfang des Arbeitsbereiches

Schwierigkeit der Tätigkeit		Bedeutung und Umfang
Teil I	einfachste Tätigkeit einfache Tätigkeit schwierige Tätigkeit	— besondere Schwierigkeit und Bedeutung bis zu 1/3 — besondere Schwierigkeit und Bedeutung bis zu 1/3
Teil II	einfache Tätigkeit (1, 9, 12.1, 14, 16, 19, 20.5, 22.5, 22.7, 22.9, 22.11, 22.12, 23) einfache Aufgaben (5, 8.3, 9.1, 11.2, 11.3, 15.3, 17, 21, 22.10)	— besondere Schwierigkeit und Bedeutung (9.1, 20.4, 22.1) — Umfang und Bedeutung (9.1, 15.2, 15.3, 15.4, 20.5) — besonders bedeutender Arbeitsbereich (15.4) — besondere Bedeutung (16, 23)
Teil III	einfachste Tätigkeit (1) einfache Tätigkeit (1)	kommt nicht vor
Teil IV	kommt nicht vor	kommt nicht vor

Die Zahlen geben die Nummerierung der Beschäftigtengruppe in dem jeweiligen Teil der Entgeltordnung wieder.

Frage 5:

Ist gewährleistet, dass die Kriterien die charakteristischen Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten von männlichen und weiblichen Beschäftigten abbilden?

Erläuterung:

Der EuGH stellt den Grundsatz auf, „dass die tatsächlich verrichtete Arbeit ihrem Wesen nach entlohnt werden muss.“ (EuGH v. 01.07.1986 C-237/85 „Rummler“, Rn. 23) Es ist zu prüfen, „ob das System der beruflichen Einstufung in seiner Gesamtheit eine gerechte Berücksichtigung aller Kriterien ermöglicht.“ (Rn. 16) Insbesondere sind dabei auch solche Kriterien zu berücksichtigen, die für frauendominierte Arbeitsplätze typisch sind, wie z. B. Verantwortung für Menschen, Bewegungspräzision oder kommunikative Anforderungen. Bezüglich der Auswahl der Differenzierungskriterien ist demnach zu klären, ob bei der Bewertung von Arbeit alle Anforderungen und Belastungen, die für die Tätigkeiten von Männern und Frauen bei einem Arbeitgeber von Bedeutung sind, erfasst sind und somit eine angemessene Differenzierung der Wertigkeit von Tätigkeiten ermöglichen.

Antwort:

Nein, wichtige Anforderungen psycho-sozialer und physischer Art, die an frauendominierte Tätigkeiten gestellt werden, fehlen.

Auffällig ist, dass bei einer Reihe von frauendominierten Tätigkeiten in der Pflege oder der Erziehung Anforderungen an Verantwortung und Selbständigkeit nicht systematisch berücksichtigt werden. Beispielsweise handelt es sich nach dem Entgeltgruppentext bei Erzieher_innen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten der E 9 um eine Tätigkeit, die keine Anforderungen an Verantwortung und selbständige Leistungen stellt – im Unterschied zu Beschäftigten in der E 9 im Verwaltungsdienst (s. Tabelle 12).

Tabelle 12: Erzieher_in – Tätigkeit ohne Verantwortung, ohne Selbständigkeit?

Teil I	<p>Verwaltungsdienst E 9 Beschäftigte in Büro-, ... deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist</p> <p>2. ... deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert</p>
Teil II	<p>Erzieher_in E 9 2. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ... mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten</p>

Hinweise darauf, welche Anforderungen tatsächlich an frauendominierte Tätigkeiten gestellt werden und deshalb bei der Bewertung der Arbeit berücksichtigt werden müssen, können Stellenausschreibungen geben. Tabelle 13 zeigt ein Beispiel für die Ausschreibung einer Familienhebamme aus dem Jahr 2014, die aufgrund ihrer Tätigkeit im Gesundheitsamt gemäß Ausschreibungstext nach E 8 des Teils I für den Verwaltungsdienst (und nicht nach Teil IV Nr. 2.2 für Hebammen) vergütet wird. Es wird deutlich, dass die geforderten Kompetenzen weit über das hinausgehen, was von der Entgeltordnung bewertet wird.

Tabelle 13: Familienhebamme Gesundheitsamt – geforderte Kompetenzen und bewertete Anforderungen

Geforderte Kompetenzen:	Bewertete Anforderungen:
<p>Auszug aus einer Stellenausschreibung: Familienhebamme Vergütung E 8 (Bezirksamt Neukölln)</p> <p>„Außerfachliche Kompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und Lösungswege anzubieten ■ Fähigkeit zur Beratung von Klientinnen in sozialen Angelegenheiten und zur Vermittlung in das Regelversorgungssystem ■ Interkulturelle Kompetenz ■ Ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten ■ Fähigkeit zur kooperativen Zusammenarbeit mit anderen Akteuren ■ Fähigkeit zur Vermittlung von Arbeitsinhalten an Fach- und Leitungskräfte“ 	<p>Entgeltordnung, Teil I Verwaltungsdienst, Entgeltgruppe 8:</p> <p>„Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 5 und 6)“</p>

Das zweite Beispiel in Tabelle 14 behandelt die Stellenausschreibung für eine Sekretariatstätigkeit in einem Berliner Bezirksamt aus dem Jahr 2014, der im Vergleich dazu der Entgeltgruppentext der E 5 gegenübergestellt wurde. Die geforderten Kompetenzen in den Bereichen des Leistungsverhaltens, des Sozialverhaltens und des kunden- und adressatenorientierten Handelns der Stellenausschreibung finden sich im Entgeltgruppentext nicht wieder und werden insoweit bei der Bewertung der Tätigkeit und ihrer Eingruppierung auch nicht berücksichtigt.

Tabelle 14: Sekretariat – geforderte Kompetenzen und bewertete Anforderungen

Geforderte Kompetenzen:	Bewertete Anforderungen:
<p data-bbox="181 315 774 421">Auszug aus Stellenausschreibung: Tarifbeschäftigte/r mit Sekretariatsaufgaben – Vergütung E 5 (Bezirksamt Mitte)</p> <p data-bbox="181 465 774 763"> — „Leistungsverhalten: Unabdingbar sind Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit und Selbstständigkeit. Sehr wichtig ist die Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen sowie sich fachlich korrekt und adressatengerecht zu äußern. Wichtig ist wirtschaftliches Handeln.</p> <p data-bbox="181 808 774 1081"> — Sozialverhalten: Unabdingbar sind Kommunikations- und Teamfähigkeit. Sehr wichtig ist Konfliktfähigkeit. Kunden- und adressatenorientiertes Handeln: Unabdingbar ist die Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.“</p>	<p data-bbox="809 315 1310 387">Entgeltordnung Teil I (Verwaltungsdienst) Entgeltgruppe 5:</p> <p data-bbox="809 427 1393 645">„Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 5 und 6)“</p>

Frage 6:

Ist gewährleistet, dass die Kriterien überschneidungsfrei sind?

Erläuterung:

Bei der Auswahl der Anforderungskriterien muss darauf geachtet werden, dass die Kriterien nicht ähnliche Sachverhalte erfassen (z. B. Verantwortung und Selbstständigkeit). Wenn ein und derselbe Sachverhalt unter verschiedenen Bezeichnungen in die Bewertung eingeht, wird er doppelt bewertet und erhält gegenüber anderen Kriterien ein unangemessen hohes Gewicht. Begünstigt werden dadurch bestimmte Beschäftigten-Gruppen, bei denen dieses Kriterium große Bedeutung hat. Bei den oben genannten Beispielkriterien sind dies Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen, die meist überwiegend männlich besetzt sind.

Antwort:

Nein, einige Kriterien sind nicht überschneidungsfrei.

In der Entgeltordnung des TV-L finden sich einige Anforderungskriterien, die nicht unabhängig voneinander sind, sondern sich überschneiden. So sind schwierige Tätigkeiten (tariflich definiert als „höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit“) kaum ohne selbständige Leistungen (tariflich definiert als „eigene geistige Initiative“) vorstellbar. Tätigkeiten, die „besonders verantwortungsvoll“ sind oder ein „erhebliches Maß an Verantwortung“ erfordern, sind zugleich auch „von Bedeutung“ bzw. von „besonderer Bedeutung“. Höhere Eingruppierungen werden auf diese Weise zwar unterschiedlich bezeichnet, aber mit inhaltlich ähnlichen Sachverhalten begründet, die doppelt oder mehrfach in die Bewertung eingehen. Auf Probleme der Abgrenzung der Merkmale wurde bereits in der Eingruppierungsliteratur zum BAT (z.B. Krasemann) hingewiesen. In nicht wenigen Fällen – so der Eingruppierungsexperte Krasemann – bestimme „die subjektive Einschätzung des jeweiligen Bewerter darüber, welche Kriterien für die Verwirklichung der Lohngerechtigkeit maßgeblich sein sollen“.¹⁵

Frage 7:

Ist gewährleistet, dass jedes Kriterium für sich eingruppierungswirksam ist und nicht erst dann bewertet wird, wenn gleichzeitig ein anderes Kriterium erfüllt ist?

Erläuterung:

Nach Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG müssen die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach denselben Kriterien bewertet werden, und das System der Arbeitsbewertung muss „so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes ausgeschlossen werden.“ Enthält ein Arbeitsbewertungssystem beispielsweise vier Bewertungskriterien (Fachkenntnisse, Verantwortung, Selbständigkeit, physische Anforderungen), müssen alle Tätigkeiten daraufhin überprüft werden, ob eine dieser Anforderungen gestellt wird, und falls ja, in welcher Ausprägungsstufe. Auf diese Weise könnte jedes einzelne Kriterium eingruppierungswirksam werden, sofern die Anforderung tatsächlich vorliegt. Problematisch ist das Aneinanderbinden von Kriterien: Würde z.B. Verantwortung nur dann bewertet werden, wenn auch besondere Fachkenntnisse notwendig sind, würde Verantwortung bei Tätigkeiten mit geringeren Anforderungen an Fachkenntnisse nicht bewertet und bezahlt werden. Daher kann das Aneinanderbinden von Kriterien diskriminierend wirken, wenn insbesondere frauendominierte Tätigkeiten mit geringeren Anforderungen an Fachkenntnisse eine hohe Verantwortung erfordern. Denn dann müssten beide Kriterien erfüllt sein, um die Eingruppierung positiv beeinflussen zu können.

Antwort:

Nein. In Teil I der Entgeltordnung ist „Selbständigkeit“ an mindestens „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ gebunden. „Verantwortung“ setzt „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und Selbständigkeit“ voraus.

Wie Tabelle 15 zeigt, enthält die Entgeltordnung des TV-L (insbesondere in Teil I) einen Stufenaufbau, der durch den Begriff der „Heraushebung“ erkennbar wird. Als Voraussetzung für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 müssen die Anforderungen der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 erfüllt sein. Der für diese Bezugsgruppe formulierte Entgeltgruppentext gibt jedoch noch keine Auskunft über die dort gestellten Anforderungen, denn es handelt sich hierbei ebenfalls um eine Heraushebungsgruppe: Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 müssen sich dadurch aus der Fallgruppe 2 herausheben, dass sie besonders verantwortungsvoll sind. Erst bei der Beschreibung der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 werden konkrete Anforderungen genannt: Es muss sich um Tätigkeiten handeln, deren Ausübung „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.“

¹⁵ Bereits in der Eingruppierungsliteratur zum BAT wurde empfohlen, das Merkmal „Bedeutung des Aufgabenbereichs“ ersatzlos zu streichen. Krasemann, Klaus (2001): Das Eingruppierungsrecht des BAT/BAT-O, Praxishandbuch zur Tätigkeitsbewertung, 7. Auflage, Frankfurt, S. 173.

Tabelle 15: Stufenaufbau und Aneinanderbindung von Merkmalen als Zugangsschranken für nächsthöhere Entgeltgruppe

Entgeltgruppe 8	Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert.
Entgeltgruppe 9	1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 heraushebt , dass sie besonders verantwortungsvoll ist. 2. Beschäftigte (...) deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.
Entgeltgruppe 10	Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt .

Demnach müssen für Tätigkeiten der Entgeltgruppe 10 gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen vorliegen, außerdem müssen sie besonders verantwortungsvoll sein. Nur dann wird geprüft, ob die Tätigkeit mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung gekennzeichnet und deshalb in Entgeltgruppe 10 einzugruppiert ist.

Bei Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 wird nicht überprüft, ob sie „besonders verantwortungsvoll“ sind, denn dies setzt voraus, dass die Tätigkeiten ebenfalls die Anforderungen „gründlicher, umfassender Fachkenntnisse“ und „selbständiger Leistungen“ erfüllen (und deshalb bereits in Entgeltgruppe 9 eingruppiert sind). Das besondere Diskriminierungspotenzial dieser Systematik liegt darin, dass eine Tätigkeit, die zwar besonders verantwortungsvoll ist, bei deren Erledigung jedoch keine gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse anzuwenden sind, nur nach E 8 zu bewerten ist. „Besondere Verantwortung“ bleibt in diesen Fällen unberücksichtigt und damit unbezahlt. Dies kann insbesondere Frauen dann benachteiligen, wenn ihre Tätigkeit eine besondere Verantwortung für die physische oder psychische Gesundheit von Menschen erfordert, ohne gleichzeitig entsprechend hohe Anforderungen an die Fachkenntnisse und die Selbständigkeit zu stellen.

Frage 8:

Ist gewährleistet, dass die Bewertungskriterien einen angemessenen Platz im Bewertungssystem erhalten und dass sie nachvollziehbar gewichtet sind?

Erläuterung:

Um zu gewährleisten, dass bei einem Arbeitsbewertungssystem „Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen“ sind, wie es Art. 4 der RL 2006/54/EG fordert, genügt es nicht, dass objektive Kriterien vorhanden sind. Die Kriterien müssen auch einen adäquaten Platz im Gesamtsystem der Bewertung finden. Eine diskriminierende Anwendung könnte vorliegen, wenn Kriterien, die auf Tätigkeiten von Frauen zutreffen, unverhältnismäßig gering gewichtet sind. Nur wenn Gewichtungen ausgewiesen sind, ist eine Prüfung der Angemessenheit möglich.

Antwort:

Nein. Die Bewertungskriterien sind nicht sichtbar gewichtet.

In summarischen Arbeitsbewertungsverfahren, wie der Entgeltordnung des TV-L, ist eine Gewichtung von Kriterien systematisch nicht vorgesehen. Nachfolgende Tabelle 16 zeigt am Beispiel eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens aus dem Beamtenbereich, wie Merkmale innerhalb eines Bewertungssystems gewichtet sein könnten. Hier werden die Merkmale „Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung“ und „Verantwortung“ mit jeweils 25 Prozent am höchsten gewichtet. Kommunikationsfähigkeit – hier eingeordnet unter „Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen“ – hat mit 10 Prozent ein relativ geringes Gewicht.

Tabelle 16: Gewichtung von Bewertungskriterien bei der Bewertung von Beamtenstellen nach KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement, 2009)

Bewertungsmerkmale	Gewichtung
Grad der Vor- und Ausbildung	22 %
Grad der Erfahrung	8 %
Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung	25 %
Verantwortung	25 %
Selbständigkeit	10 %
Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen	10 %
Gesamt	100 %

Frage 9:

Sind die Kriterien diskriminierungsfrei und eindeutig umschrieben, sodass verschiedene Personen zu den gleichen Bewertungsergebnissen kommen können?

Erläuterung:

Diese Frage thematisiert zwei Anforderungen:

- Die Anforderungskriterien müssen diskriminierungsfrei definiert werden. Z. B. darf „Verantwortung“ nicht nur als Führungsverantwortung oder Belastung nur als „dynamische Muskelbelastung“ ausgelegt werden, wenn zugleich auch andere Arten von Verantwortung, z. B. für Menschen, oder psychische Belastungen für frauendominierte Tätigkeiten typisch sind.
- Auch die Anforderungsstufen bedürfen einer diskriminierungsfreien Definition. Vage Begriffe (z. B. niedrig und hoch) genügen dieser Anforderung nicht, vielmehr müssen die Stufen so präzise wie möglich beschrieben werden, damit klar ist, wann z. B. fachliche Anforderungen oder Verantwortung hoch und wann sie niedrig einzustufen sind. Nur so kann eine einheitliche Bewertung gewährleistet werden.

Antwort:

Nein, nicht alle Kriterien sind (eindeutig) definiert. Auch die Stufen sind nur z. T. definiert oder vage umschrieben und daher auslegbar, ggf. zuungunsten von frauendominierter Arbeit.

Tabelle 17 zeigt beispielhaft die in Teil I der Entgeltordnung für den Verwaltungsdienst angewendeten Bewertungskriterien und -stufen. Sie sind teilweise in den Protokollerklärungen definiert, teilweise durch Rechtsprechung („ausgeklagte Rechtsbegriffe“), teilweise bleiben sie unbestimmt.

Tabelle 17: Anforderungsmerkmale und Definitionen des TV-L

Merkmale	Definitionen (s. Protokollerklärungen Teil I der Entgeltordnung)
Schwierigkeit der Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ einfachste Tätigkeiten – keine Definition, lediglich Beispielkatalog ■ einfache Tätigkeiten: erfordern eine Einarbeitung, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind. (Nr. 9) ■ schwierige Tätigkeiten ..., die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i.S. der E 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit. (Nr. 8)
Bedeutung der Tätigkeit	keine Definition, ausgeklagter Rechtsbegriff
Fachkenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> ■ gründliche Fachkenntnisse: nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises (Nr. 7) ■ Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in Entgeltgruppen 6 und 8 sowie in Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung in Breite und Tiefe. (Nr. 4) ■ Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes (...) zu beziehen. Der Aufgabenkreis muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. (Nr. 6)
Selbständige Leistungen	Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. (Nr. 5)
Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ■ besonders verantwortungsvoll keine Definition, ausgeklagter Rechtsbegriff ■ erhebliches Maß an Verantwortung keine Definition, ausgeklagter Rechtsbegriff ■ Zahl der Unterstellten und ihrer Eingruppierung (Führungsverantwortung)

Die Zahlen bezeichnen die Nummerierung der Protokollerklärungen aus Teil I der Anlage A des TV-L.

Zu den nicht eindeutig definierten Anforderungsmerkmalen:

- **„Einfachste Tätigkeiten“** werden der Entgeltgruppe 1 ohne nähere Begründung zugewiesen. Sie werden lediglich namentlich bestimmt (Protokollerklärung z. B. Teil I, Nr. 10). Einfachste Tätigkeiten werden z. B. verrichtet von „Beschäftigten, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben“ oder von „Hausarbeitern“, die vielfach weiblich dominiert sind. Der Beispielkatalog ist nicht abschließend; weitere Tätigkeiten können in landesbezirklichen Tarifverträgen vereinbart werden. Aus der Definition **„einfacher Tätigkeiten“** (Entgeltgruppe 2) kann geschlossen werden, dass die oben genannten Tätigkeiten nach Auffassung der Tarifparteien keine Einarbeitung erfordern, was z. B. bei „einfachen Tätigkeiten im Gartenbau“ (Teil II Gruppe 9.1) als erforderlich angesehen wird. Es ist jedoch fraglich, ob alle Tätigkeiten der Entgeltgruppe 1 ohne Einarbeitung (und ohne Erfahrung von privater Hausarbeit) ausgeübt werden können, denn oftmals ist es erforderlich, technische Arbeitsgeräte zu bedienen, hygienische Vorschriften anzuwenden oder Arbeitsabläufe an mehreren Maschinen zu kennen.¹⁶
- Auch das Eingruppierungsmerkmal **„besondere Bedeutung“** ist in der Entgeltordnung nicht näher definiert. Es wird lediglich das Aufgabengebiet oder der Aufgabenkreis als bedeutend oder besonders bedeutend erklärt. Beispiel: „besondere Bedeutung der Registratur“ (Teil I Nr. 16). Das Merkmal kommt vielfach auch in Kombination mit „besonderer Schwierigkeit“ vor. Es bleibt offen, was die Bedeutung einer Tätigkeit ausmacht und für wen sie bedeutend ist.
- Was unter **„besonderer Verantwortung“** und **„erheblichem Maß an Verantwortung“** zu verstehen ist, wurde zwar im Rahmen arbeitsgerichtlicher Eingruppierungsklagen definiert, jedoch finden sich diese Definitionen nicht in der Entgeltordnung wieder. Insoweit bleibt offen, wofür besondere Verantwortung zu tragen ist (z. B. Finanzen, Menschen, Daten, Umwelt) und wie die Anforderungsstufen „besonderes“ und „erhebliches Maß“ voneinander abzugrenzen sind. Bei ausgewählten Tätigkeiten wird im Entgeltgruppentext die Zahl der Unterstellten als Bewertungskriterium herangezogen, z. B. in Teil I, Entgeltgruppen 14 und 15. Damit wird Führungsverantwortung nachvollziehbar operationalisiert.
- Die Stufendefinitionen einiger Merkmale sind aufgrund der z. T. allgemeinen Formulierungen wenig eindeutig, so z. B. „mindestens zu 1/3 hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben“ (Teil I, E 14 Fallgruppe 3).

Frage 10:

Ist geregelt, dass der Bewertung geschlechtsneutrale Arbeitsplatzbeschreibungen zugrunde liegen müssen?

Erläuterung:

Eine geschlechtsneutrale Arbeitsplatzbeschreibung sollte die Grundlage der Arbeitsbewertung sein, denn was nicht umfassend und exakt beschrieben ist, wird meist auch nicht bewertet. Und was nicht bewertet wird, wird meist auch nicht bezahlt. Es gibt bereits Entgelt-Tarifverträge, die in ihren Grundsätzen regeln, dass die Eingruppierung auf der Grundlage einer umfassenden geschlechtsneutralen Arbeitsbeschreibung erfolgt.

Antwort:

Nein, eine solche Regelung gibt es im TV-L nicht.

¹⁶ Das BAG entschied, dass Reinigungsarbeiten in einem Altenpflegeheim und in einem Krankenhaus sowie eine Tätigkeit als Küchenhilfe in einem Klinikum nicht das Merkmal der „einfachsten Tätigkeit“ erfüllen (BAG v. 28.01.2009 – 4 ABR 92/07, BAG v. 20.05.2009 – 4 AZR 315/08 und BAG v. 20.05.2009 – 4 AZR 99/08).

In den Teilen II und III der Entgeltordnung sind jedoch die Aufgaben bestimmter Tätigkeiten in Vorbemerkungen oder Protokollerklärungen beschrieben, so z. B. die Aufgaben von Beschäftigten in der Informationstechnik (Teil II, Nr. 11), Restaurator_innen (Teil II, Nr. 17) und Ingenieur_innen, Beschäftigten in technischen Berufen (Teil II, Nr. 22).

In anderen Beschäftigtenbereichen und Branchen werden Arbeitsplatzbeschreibungen deutlicher gefordert. So wird die Zugrundelegung einer Arbeitsplatzbeschreibung bei der Stellenbewertung von Beamtinnen und Beamten von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) empfohlen. In Teilen der Metall-/Elektroindustrie ist sie tariflich in den Entgeltrahmenabkommen vereinbart.

Frage 11:

Ist das Bewertungssystem nachvollziehbar und durchschaubar? Ist überprüfbar, worauf Unterschiede beim Entgelt beruhen?

Erläuterung:

Entgeltsysteme müssen transparent sein. Der EuGH entschied: Bei fehlender Durchschaubarkeit „obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, dass seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist ...“ (EuGH v. 17.10.1989 C-109/88 „Danfoss“, Leitsatz 2).

- Fehlen Kriterien zur Begründung und Differenzierung der Entgelte (s. Frage 3), ist das Gebot der Transparenz nicht erfüllt. In diesem Fall muss der Arbeitgeber den Beschäftigten nachweisen, welche Kriterien „auf sie angewandt werden und wie dies geschieht.“ (EuGH-Entscheidung v. 17.10.1989 C-109/88 „Danfoss“, Rn. 10).
- Zur Transparenz gehört auch, dass die Kriterien sowie ihre Ausprägungsstufen möglichst eindeutig definiert sind.
- Problematisch sind diesbezüglich auch summarische Arbeitsbewertungssysteme: Hier sind zwar Kriterien benannt, jedoch werden sie in der Summe (pauschal) bewertet, sodass nicht deutlich wird, welches Gewicht den einzelnen Bewertungskriterien zugemessen wird. Insoweit sind analytische Arbeitsbewertungsverfahren weniger diskriminierungsanfällig als summarische.

Antwort:

Nein, uneinheitliche Bewertungsmaßstäbe erschweren die Durchschaubarkeit und Vergleichbarkeit der Tätigkeiten.

Wie bereits dargestellt, führen verschiedene Gestaltungsaspekte in der Entgeltordnung dazu, dass Beschäftigte die Eingruppierung ihrer Tätigkeit nur bedingt nachvollziehen können. Bewerter_innen könnten einige Merkmale und Stufen unterschiedlich auslegen. Dadurch kann es (leicht) geschehen, dass gleichwertige Tätigkeiten ungleich bewertet werden. Geschlechterstereotype und tradierte Sichtweisen von „typisch männlichen“ und „typisch weiblichen“ Tätigkeiten können leichter in die Bewertung einfließen.

Frage 12:**Gilt ein einheitliches Entgeltgefüge?****Erläuterung:**

Die Frage zielt auf eine geschlechtergerechte Gestaltung des Entgeltgefüges. Es kann z. B. Frauen in unteren Entgeltgruppen benachteiligen, wenn hier die nächsten Entgeltgruppen nur in geringen Beträgen ansteigen, während im höheren Entgeltbereich überproportional hohe Steigerungsbeträge von Gruppe zu Gruppe geregelt sind. Die Relationen der Arbeitswerte zueinander sollten sich auch in den Relationen der Entgeltbeträge zueinander widerspiegeln.

Antwort:

Nein, es gibt Unterschiede im Entgeltgefüge zwischen verschiedenen Teilen des TV-L hinsichtlich Struktur, Höhe und Steigerung.

Die nachfolgenden Tabellen 18 und 19 zeigen die Entgelttabellen des TV-L für das Tarifgebiet West und für den Pflegedienst (01.01.2018 bis 30.09. 2018). Wie der Vergleich zeigt, weisen die Tabellen Unterschiede in folgenden Punkten auf:

- Die Entgeltgruppen sind im Bereich der Pflege mit KR, im TV-L mit E bezeichnet.
- Zwei KR-Gruppen sind noch einmal in Untergruppen aufgegliedert, so die Gruppe KR 9a–d und KR 11a–b.
- Die Entgeltgruppen KR 7a bis KR 8a haben keine Entwicklungsstufe 1, d. h. hier erfolgt der Einstieg in Stufe 2. Darüber hinaus weisen die Gruppen KR 9a bis KR 12a zusätzlich keine Stufe 2 auf, hier erfolgt der Einstieg in Stufe 3. Außerdem gibt es bei den KR-Gruppen 11b und 12a keine Entwicklungsstufe 6, stattdessen erhöht sich der Tabellenwert nach fünf Jahren in Stufe 5 um 255,67 Euro.

Die genannten Unterschiede in der Struktur der Entgeltgruppen erschweren die Durchschaubarkeit des Entgeltsystems und seine Nachprüfbarkeit für Beschäftigte. Auswirkungen der unterschiedlichen Entgelthöhen und Steigerungen werden mit der nächsten Frage behandelt.

Tabelle 18: Auszug aus der Entgelttabelle Tarifgebiet West (01.01.2018 – 30.9.2018), Anlage B zum TV-L

Kumulierte Jahresgrundentgelte in den Entgeltgruppen 9 und KR 9a						
€	1	2	3	4	5	6
E 12	3309,47	3653,37	4162,72	4609,96	5187,62	5265,44
E 11	3202,32	3522,94	3777,60	4162,72	4721,77	4792,59
E 10	3089,22	3400,58	3653,37	3908,04	4392,57	4458,46
E 9	2749,89	3029,67	3172,55	3560,20	3883,21	3941,46
E 8	2583,21	2845,15	2964,19	3077,31	3202,32	3279,70
E 7	2428,44	2672,50	2833,23	2952,29	3047,55	3130,87
E 6	2386,77	2624,88	2743,94	2863,01	2940,38	3023,72
E 5	2291,51	2517,73	2636,79	2749,89	2839,19	2898,72
E 4	2184,36	2404,64	2553,45	2636,79	2720,14	2773,70
E 3	2154,60	2368,91	2428,44	2523,68	2601,07	2666,55

Erläuterung:

In der Entgeltgruppe 9 mit besonderer Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 oder von sieben Jahren in Stufe 3 erhöht sich der Tabellenwert nach fünf Jahren in Stufe 4 um 53,41 Euro.

Quelle: Tarifgemeinschaft der Länder, TdL <http://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html>

Tabelle 19: Entgelttabelle für Pflegekräfte, Anlage C zum TV-L (01.01.2018 – 30.9.2018)

Kumulierte Jahresgrundentgelte in den Entgeltgruppen 9 und KR 9a						
€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a			4162,72	4609,96	5187,62	
Kr 11b				4162,72	4721,77	
Kr 11a			3777,60	4162,72	4721,77	4792,60
Kr 10a			3653,37	3908,04	4392,57	4458,46
Kr 9d			3560,20	3883,21	4137,87	4199,94
Kr 9c			3461,30	3703,06	3932,87	3991,87
Kr 9b			3172,55	3560,20	3703,06	3758,61
Kr 9a			3172,55	3279,70	3461,30	3513,22
Kr 8a		2833,23	2964,19	3077,31	3279,70	3461,30
Kr 7a		2672,50	2833,23	3077,31	3202,32	3327,32
Kr 4a	43,91	2404,64	2553,45	2863,01	2940,38	3089,22
Kr 3a	2154,60	2368,91	2428,44	2523,68	2601,07	2773,70

Erläuterungen:

In den Entgeltgruppen KR 11b und KR 12a erhöht sich der Tabellenwert nach fünf Jahren in Stufe 5 um 255,67 Euro.

leere Felder = identische Entgeltbeträge in der entsprechenden KR- und E-Gruppe

orange markierte Felder = KR-Gruppe weist niedrigere Beträge auf als entsprechende E-Gruppe

dunkler markierte Felder = KR-Gruppe weist höhere Beträge auf als entsprechende E-Gruppe

Quelle: Tarifgemeinschaft der Länder, TdL, <http://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html>, Markierungen hinzugefügt

Frage 13:

Falls unterschiedliche Tarifeile für Beschäftigtengruppen bestehen: Sind die Beträge der einzelnen Entgeltgruppen und -stufen gleich?

Erläuterung:

- Wenn in unterschiedlichen Tarifwerken oder Tarifeilen die Beträge der einzelnen Entgeltgruppen für verschiedene Beschäftigtengruppen ungleich sind, kann eine Benachteiligung der niedriger bezahlten Beschäftigtengruppe vorliegen.
- Wenn die niedriger bezahlte einfache Tätigkeit überwiegend von Frauen ausgeübt wird (z. B. Bürohilfskraft), während die höher bezahlte, jedoch gleichwertige Tätigkeit überwiegend von Männern verrichtet wird, kann eine mittelbare Diskriminierung vorliegen.

Antwort:

Nein, das Grundgehalt sowie die Vergütungen in den Entwicklungsstufen sind zu einem erheblichen Teil unterschiedlich.

Die Beträge in den beiden Tabellen für Tarifbeschäftigte allgemein (Tabelle 18) und für Beschäftigte im Pflegedienst (Tabelle 19) sind nicht identisch. Während die Grundentgelte der Beschäftigten in E 3 und KR 3a (mit Ausnahme der Stufe 6) noch gleich sind, weisen die nächsten Gruppen Unterschiede in den Grundentgelten auf vielen Stufen auf: In den Gruppen E 4/KR 4a, E 7/KR 7a sowie E 8/KR 8a erhalten Pflegekräfte in einigen Entwicklungsstufen höhere Beträge als die Tarifbeschäftigten der Länder (Tabelle 19, grau markiert), lediglich in der KR-Gruppe 8a wird die Stufe 2 etwas niedriger vergütet (rot markiert). Ein Vergleich der KR-Gruppen 9 a–d mit der Gruppe E 9 zeigt, dass das Pflegepersonal in der Gruppe KR 9a und auch in KR 9b z. T. geringere Stufenbeträge erhält als die Beschäftigten der E 9. Dagegen ist im Pflegebereich das Grundentgelt in den Stufen der KR-Gruppen 9c und 9d höher als bei E 9.

Es könnte sein, dass die Entgeltunterschiede in den beiden Tabellen durch unterschiedliche Wertigkeiten der Tätigkeiten sachlich gerechtfertigt sind. Bei genauerer Betrachtung der Entgeltgruppentexte zeigt sich jedoch, dass die Tätigkeiten mit uneinheitlichen Kriterien bewertet werden. Tabelle 20 zeigt als Beispiel einen Vergleich der Eingruppierungen und Stufenregelungen eines „Technischen Assistenten“ in E 9 (Teil II, 22.3, Fallgruppe 2) mit einer „Gesundheits- und Krankenpflegerin“ in KR 9a (Teil IV, 1.5, Fallgruppe 4):

- Wie der Entgeltgruppentext für „Technische Assistenten“ zeigt, ist bei dieser Tätigkeit eine staatliche Anerkennung erforderlich und es sind „schwierige Aufgaben zu erfüllen, die ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit“ erfordern. Für sie gelten die regulären Stufenlaufzeiten nach § 16 Abs. 3 TV-L.¹⁷
- Bei der Tätigkeit der „Gesundheits- und Krankenpflegerinnen“ ist die erforderliche Ausbildung nicht explizit benannt; die Vorbemerkung zu Teil IV verweist auf landesrechtliche Ausbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe. Sie sind in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen beschäftigt, und ihnen sind durch ausdrückliche Anordnung mindestens sechs Pflegepersonen ständig unterstellt. Hinsichtlich der Stufenlaufzeiten gelten für sie andere Regelungen als bei der Vergleichstätigkeit: „keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4“ und entsprechend § 16 Abs. 3 TV-L Stufe 6 nach weiteren 5 Jahren in Stufe 5.

¹⁷ § 16 Abs. 3 TV-L: Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit): Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1, Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4 und Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5.

Wie Tabelle 20 zeigt, sind Stufenlaufzeiten und Stufenbeträge z.T. unterschiedlich hoch:

- Die Gesundheits- und Krankenpfleger_innen erhalten bei Eintritt sofort die Stufe 3, die für technische Assistenten erst nach drei Jahren erreicht wird.
- Die Stufe 4 wird bei der Pflgetätigkeit nach weiteren fünf Jahren erreicht, allerdings ist der Betrag mit 3.279,70 € geringer als die Stufe 4 für die technische Assistenz, die schon nach weiteren drei Jahren erreicht wird und 3.560,20 € ausmacht.
- Bei der Pflgetätigkeit wird die Stufe 5 nach weiteren fünf Jahren erreicht. Mit 3.461,30 € ist sie jedoch niedriger als die Stufe 5 bei der technischen Assistenz mit 3.883 €, die nach vier Jahren erreicht wird.
- Die Krankenpfleger_in erhält Stufe 6 nach weiteren fünf Jahren. Ihre Vergütung beträgt dann 3.513,22 €. Demgegenüber beträgt die Stufe 6 bei der technischen Tätigkeit 3.941,46 €, d.h. der Stufenbetrag ist um 428,24 € höher.

Tabelle 20: Unterschiedliche Stufenaufstiege in den Teilen II und IV der Entgeltordnung des TV-L

Entgeltbeträge und Stufenaufstieg E 9 (Teil II, 22.3, FG 2)	Entgeltbeträge und Stufenaufstieg KR 9a Pflege (Teil IV, 1.5, FG 4)
Entgeltgruppentext: „Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, die ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit erfordern.“	Entgeltgruppentext: „Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 6 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.“
Stufenaufstieg	Stufenaufstieg
Einstieg mit Stufe 1 = 2.749,89 €	Keine Stufe 1
Stufe 2 nach 1 J. in Stufe 1 = 3.029,67 €	Keine Stufe 2
Stufe 3 nach 2 J. in Stufe 2 = 3.172,55 €	Einstieg mit Stufe 3 = 3.172,55 €
Stufe 4 nach 3 J. in Stufe 3 = 3.560,20 €	Stufe 4 nach 5 J. in Stufe 3 = 3.279,70 €
Stufe 5 nach 4 J. in Stufe 4 = 3.883,21 €	Stufe 5 nach 5 J. in Stufe 4 = 3.461,30 €
Stufe 6 nach 5 J. in Stufe 5 = 3.941,46 €	Stufe 6 nach 5 J. in Stufe 5 = 3.513,22 €

Entgeltbeträge für 01 bis 09/2018, vgl. Tabellen 18 und 19

Auf den ersten Blick scheinen frauendominierte Pflgetätigkeiten tendenziell besser vergütet zu sein als die wahrscheinlich männlich dominierten technischen Assistenten, da sie direkt mit Stufe 3 vergütet werden. Jedoch wirken sich bei einer langjährigen Tätigkeitsdauer die niedrigeren Stufensteigerungen sowie die niedrigere Endstufe nachteilig für die Gesundheits- und Krankenpfleger_innen aus. Dies wird in Tabelle 21 beispielhaft für die zwei ausgewählten Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 und der Gruppe KR 9a berechnet.

Die unterschiedlichen Stufenregelungen wirken sich im Zeitlauf wie folgt aus:

- Bis einschließlich zum achten Erfahrungsjahr verdienen die Beschäftigten in der KR 9a kumuliert mehr als die technischen Assistenten. Ab dem neunten Erfahrungsjahr ist der kumulierte Verdienst der Beschäftigten in KR 9a niedriger als der von Beschäftigten in E9. Die Differenz beträgt im neunten Jahr 331,16 € zuungunsten der Pflegekräfte.

- Nach Eintritt in die höchste Entgeltstufe 6 im 16. Erfahrungsjahr beträgt die Differenz des kumulierten Jahresentgeltes 34.130,64 € zuungunsten der Pflegekräfte in der KR 9a.
- Ab dem 17. Erfahrungsjahr erhalten die technischen Assistenten in der E 9 in jedem weiteren Beschäftigungsjahr ein um 5.138,88 € höheres Entgelt als die Pflegekräfte in KR 9a, sodass sich die Differenz kontinuierlich erhöht.

Tabelle 21:

Kumulierte Jahresgrundentgelte in den Entgeltgruppen 9 und KR 9a						
Jahr/ Erfahrungsjahr	Entgeltgruppe KR 9a			Entgeltgruppe E 9		
	Stufe	Monatsentgelt	kumuliertes Jahresgehalt	Stufe	Monatsentgelt	kumuliertes Jahresgehalt
2018/1.	3	3.172,55 €	38.070,60 €	1	2.749,89 €	32.998,68 €
2019/2.	3	3.172,55 €	76.141,20 €	2	3.029,67 €	69.354,72 €
2020/3.	3	3.172,55 €	114.211,80 €	2	3.029,67 €	105.710,76 €
2021/4.	3	3.172,55 €	152.282,40 €	3	3.172,55 €	143.781,36 €
2022/5.	3	3.172,55 €	190.353,00 €	3	3.172,55 €	181.851,96 €
2023/6.	4	3.279,70 €	229.709,40 €	3	3.172,55 €	219.922,56 €
2024/7.	4	3.279,70 €	269.065,80 €	4	3.560,20 €	262.644,96 €
2025/8.	4	3.279,70 €	308.422,20 €	4	3.560,20 €	305.367,36 €
2026/9.	4	3.279,70 €	347.778,60 €	4	3.560,20 €	348.089,76 €
2027/10.	4	3.279,70 €	387.135,00 €	4	3.560,20 €	390.812,16 €
2028/11.	5	3.461,30 €	428.670,60 €	5	3.883,21 €	437.410,68 €
2029/12.	5	3.461,30 €	470.206,20 €	5	3.883,21 €	484.009,20 €
2030/13.	5	3.461,30 €	511.741,80 €	5	3.883,21 €	530.607,72 €
2031/14.	5	3.461,30 €	553.277,40 €	5	3.883,21 €	577.206,24 €
2032 /15.	5	3.461,30 €	594.813,00 €	5	3.883,21 €	623.804,76 €
2033/16.	6	3.513,22 €	636.971,64 €	6	3.941,46 €	671.102,28 €
jedes weitere Jahr	6	3.513,22 €	42.158,64 €	6	3.941,46 €	47.297,52 €
Differenz im Jahr 2033			- 34.130,64 €			
jährlich ab 2033			- 5.138,88 €			

Quelle: Tarifgemeinschaft der Länder, TdL, <http://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html>, eigene Berechnungen

3. Fazit und Schlussfolgerungen

Trotz der Reformbemühungen der letzten Jahre erfüllt die Entgeltordnung des TV-L nicht in hinreichendem Maße die rechtlichen Anforderungen, die an ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem gestellt werden: Wie die Analyse zeigt, erfolgt die Bewertung der Tätigkeiten im Geltungsbereich des Tarifwerks nicht nach gemeinsamen Kriterien. Darüber hinaus werden auch gleiche Merkmale unterschiedlich definiert, und bei den Anforderungsstufen finden sich ebenfalls unterschiedliche Ausprägungen und Definitionen. Außerdem sind die Entgelttabellen in ihren Strukturen und Beträgen unterschiedlich gestaltet. Alle genannten Faktoren eröffnen Spielräume, die zu nachteiligen Wirkungen für bestimmte weiblich dominierte Tätigkeiten führen können – und damit zu mittelbarer Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Weiblichen Beschäftigten des Landes, die eine Entgeltdiskriminierung vermuten oder überprüfen wollen, dürfte es schwerfallen, den TV-L zu durchschauen und eine geeignete männlich dominierte Vergleichstätigkeit zu finden. Die Vermutung einer Ungleichbehandlung näher zu begründen, wird nicht nur durch die uneinheitliche Gestaltung des Tarifwerks stark erschwert. Es fehlen vielfach auch hinreichende Informationen über die Aufgaben an möglichen Vergleichsarbeitsplätzen. All dies ist jedoch erforderlich, um einen Anfangsverdacht glaubhaft zu machen. Ansprüche auf Entgeltgleichheit sind aufgrund dessen nur sehr schwer durchsetzbar.

Daraus erwächst sowohl für die Länder als öffentliche Arbeitgeber als auch für die Tarifparteien Handlungsbedarf: Da sie das Grundrecht auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit nach Art. 157 AEUV sicherstellen müssen, sind weitere Reformen erforderlich. Unter dem Blickwinkel der Entgeltgleichheit wären folgende vier Punkte vorrangig zu thematisieren:

- Zunächst ist zu gewährleisten, dass die Bewertung und Eingruppierung der Tätigkeiten auf der Basis aktueller, umfassender und einheitlich strukturierter **Aufgabenbeschreibungen** erfolgt.
- Es bedarf eines gemeinsamen Katalogs von Bewertungsmerkmalen, um ein **einheitliches Bewertungssystem** für alle Tarifbeschäftigten zu gewährleisten. Jedes Bewertungsmerkmal sollte tariflich präzise definiert werden. Dies gilt auch für die Anforderungsstufen eines jeden Merkmals. Auf diese Weise wäre der Anforderung der Richtlinie 2006/54/EG, gemeinsame Kriterien anzuwenden, Genüge getan.
- Bei der Auswahl der Bewertungskriterien wäre darauf zu achten, dass die **charakteristischen Anforderungen der Tätigkeiten** angemessen abgebildet werden. Zu berücksichtigen sind die Ausbildungserfordernisse sowie Anforderungen, die sich aus der Art der Tätigkeit und den Arbeitsbedingungen ergeben. Inhaltliche Überschneidungen von Merkmalen sind zu vermeiden.
- Erforderlich ist außerdem eine **einheitliche Gestaltung der Entgelttabellen**.

Ein einheitliches, geschlechtsneutrales Tarifwerk für den öffentlichen Dienst der Länder zu schaffen, wird aufgrund der Komplexität des Beschäftigungsbereichs nicht kurzfristig erreichbar sein. Jedoch könnte eine Selbstverpflichtung der Länder als öffentlicher Arbeitgeber und Tarifpartei, die Entgeltgleichheit der Geschlechter systematisch nach rechtlichen Grundsätzen zu prüfen, ein wichtiger nächster Schritt sein, um das Rechtsgebot der Entgeltgleichheit zu fördern.

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Tel.: +49 (0)30 18555-1855
Fax: +49 (0)30 18555-41865
Juristische Erstberatung: Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr. 9–12 Uhr
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.avitamin.de

Stand: Februar 2018