



Der Entgeltgleichheit einen Schritt näher

Die EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren

Der Entgeltgleichheit einen Schritt näher

Die EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Hans-Böckler-Str. 39

40476 Düsseldorf

Projektteam:

Dr. Christina Klenner

Sarah Lillemeier

Autorin:

Sarah Lillemeier

Stand:

April 2019, 4. Auflage

Inhalt

1. Geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren – ein Schritt Richtung Entgeltgleichheit	7
2. Der rechtliche Rahmen	10
3. Die EVA-Liste zur Evaluierung der Arbeitsbewertungsverfahren.....	13
4. Erläuterungen zur EVA-Liste	15
I Geltungsbereich.....	15
II Verfahren der Arbeitsbewertung.....	17
III Kriterien zur Arbeitsbewertung.....	18
IV Erschwerniszuschläge	23
V Arbeitsplatzbeschreibungen	25
VI Eingruppierungsbeispiele	26
5. Auswertung der Ergebnisse	28
6. Anlagen	
Beispiele für zwei verschiedene Arbeitsbewertungsverfahren und EVA-Liste zum Ausfüllen.....	31

1.

Geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren – ein Schritt Richtung Entgeltgleichheit

Der Gender Pay Gap liegt derzeit in Deutschland bei 21 Prozent („unbereinigte Lohnlücke“). Das heißt Frauen haben im Durchschnitt einen geringeren Bruttostundenverdienst als Männer. Die Gründe dafür sind vielfältig und komplex.¹ Einige der verursachenden Faktoren werden in der Statistik erfasst und bei der Berechnung der sogenannten „bereinigten Lohnlücke“ berücksichtigt.² Die „bereinigte Lohnlücke“ liegt zurzeit in Deutschland bei 6 Prozent³, was bedeutet, dass Frauen bei gleicher Qualifikation und formal gleicher Tätigkeit sieben Prozent weniger als Männer verdienen.

Unberücksichtigt bleibt bei der Berechnung der „bereinigten Lohnlücke“ jedoch der Faktor diskriminierender Arbeitsbewertungen, der auch eine der Hauptursachen für den Gender Pay Gap darstellt. In der Regel werden weiblich dominierte Tätigkeiten⁴ geringer bewertet und bezahlt als männlich dominierte Tätigkeiten. Inwieweit das gerechtfertigt ist, lässt sich letztendlich nur anhand der jeweiligen Anforderungen und Belastungen für jede einzelne Tätigkeit feststellen. Sofern hauptsächlich von Frauen ausgeübte Tätigkeiten unterbewertet werden, das heißt gemessen an ihren Anforderungen und Belastungen zu niedrig bewertet sind, liegen benachteiligende Arbeitsbewertungen vor. Genau diese werden bei der Berechnung der „bereinigten Lohnlücke“ nicht sichtbar⁵. Denn die Lohnlücke wird in einem statistischen Verfahren nur um diejenigen Entgeltunterschiede „bereinigt“, die auch statistisch erfasst werden. Zur Beurteilung der Arbeitsinhalte hinsichtlich Anforderungen und Belastungen, die entscheidend sind für eine detaillierte Bewertung verschiedener Tätigkeiten, stehen in der zugrunde gelegten Statistik nur die Kriterien der Führungs- und Qualifikationsanforderungen zur Verfügung⁶. Das breite Spektrum an Anforderungen und Belastungen unterschiedlicher Tätigkeiten in verschiedenen Arbeitszusammenhängen lässt sich dadurch nicht allein ableiten. Ob Arbeitstätigkeiten tatsächlich unterschiedlich oder gleichwertig sind, insbesondere auch im rechtlichen Sinn, kann nicht auf statistischem Wege, sondern nur durch eine eingehende Prüfung der Tätigkeiten auf der praktischen Ebene (im einzelnen Betrieb oder der einzelnen Verwaltung) ermittelt werden.

1 Eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Ursachen ist dem Dossier „Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern“ vom BMFSFJ zu entnehmen (Seite 9 ff.).

2 In die offizielle Berechnung der „bereinigten Lohnlücke“ vom Statistischen Bundesamt fließen folgende Faktoren mit ein: „Bildung und Berufserfahrung“, „Beschäftigungsumfang“, „Beruf und Branche“ sowie „Führungs- und Qualifikationsanforderungen“.

3 Vgl. Statistisches Bundesamt, 2017

4 Von weiblich bzw. männlich dominierten Tätigkeiten wird in der Regel gesprochen, wenn hauptsächlich Frauen bzw. Männer (z. B. jeweils 70 Prozent oder mehr) diese Tätigkeiten ausüben.

5 Vgl. Tondorf, Jochmann-Döll (2011): „Von der Entgeltdifferenz zur Entgeltgleichheit der Geschlechter?“. In: WSI Mitteilungen 3/2011. Seite 115-122.

6 Statistisches Bundesamt (2013): Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste. Fachserie 16, Reihe 2.1. Wiesbaden. Seite: 188.

In verschiedenen Projekten wurde gezeigt, dass die gegenwärtige Bewertung von Arbeit nicht immer frei von Benachteiligungen der weiblichen Beschäftigten ist. Eine der Ursachen dafür kann in den Verfahren der Arbeitsbewertung begründet liegen. Die Verfahren der Arbeitsbewertung sind z. B. in Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen zu finden. Sie legen schriftlich fest, nach welchen Kriterien einzelne Tätigkeiten bewertet werden sollen.

Problematisch für die Entgeltgleichheit sind Arbeitsbewertungsverfahren, die nicht geschlechtsneutral sind und daher Diskriminierungspotenziale beinhalten. Der Begriff Diskriminierungspotenzial bedeutet in diesem Zusammenhang jedoch nicht, dass solche Verfahren automatisch zu Diskriminierungen führen. Vielmehr ist damit gemeint, dass in diesen Verfahren Einfallstore für eine Ungleichbehandlung von Beschäftigten enthalten sind, die in der Anwendung auf der praktischen Ebene (im einzelnen Betrieb oder der einzelnen Verwaltung) zu Benachteiligungen führen können. Zum Beispiel in Form von ungleichen Eingruppierungen und Entlohnungen von Männern und Frauen, die aber gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten.

Solche Potenziale zur Ungleichbehandlung zu erkennen, ist allerdings schwierig. Grundsätzlich werden im Rahmen der Verfahren geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet und nur die Anwendung der Regelung kann dazu führen, dass Frauen oder Männer im Ergebnis schlechtergestellt sind. Wissenschaftliche Untersuchungen, Praxisbeispiele (siehe grauer Kasten) und nicht zuletzt die Rechtsprechung belegen allerdings, dass in geschlechtsneutralen Formulierungen ein mittelbares Diskriminierungspotenzial (siehe Punkt 2) stecken kann.

Die EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren (siehe Punkt 3) ist ein Prüfinstrument, mit dem derartige Diskriminierungspotenziale in schriftlichen Regelungen, z. B. in Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen, erkannt werden können. Sie basiert auf der gegenwärtigen Rechtslage und Rechtsprechung in Deutschland und der Europäischen Union. Entwickelt wurde sie zudem auf der Grundlage der aktuellen Literatur zum Thema⁷ sowie in Anlehnung an bereits bestehende Instrumente wie den „eg-check.de“⁸ oder den „Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“⁹. Die EVA-Liste ist ein Instrument, das unkompliziert und schnell von den verhandelnden Sozialpartnern, aber auch von Betriebs- und Personalräten sowie von Personalverantwortlichen angewendet werden kann, um einen ersten Schritt in Richtung Entgeltgleichheit zu gehen und in das Thema geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungsverfahren einzusteigen. Die Ergebnisse der Anwendung der EVA-Liste können im Rahmen von Tarifkommissionen genutzt werden oder aber auf der betrieblichen Ebene der Startpunkt für weitere Analysen der Gehaltsstrukturen sein.

7 Vgl. z. B. 1) Jochmann-Döll, Tondorf (2009): „Diskriminierungsfreie Tarifverträge“. Edition 151. Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf; 2) Jochmann-Döll, Ranftl (2010): „Impulse für die Entgeltgleichheit. Die ERA und ihre betriebliche Umsetzung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand“. Edition sigma: Berlin; 3) Krell, Winter (2011): „Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung“. In: Krell, Ortlieb, Sieben (Hrsg.): „Chancengleichheit durch Personalpolitik“. Gabler: Wiesbaden. S. 352.

8 Entwickelt von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt. Weitere Informationen unter www.eg-check.de.

9 Tondorf, Ranftl (2002): „Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“. BMFSFJ: Berlin.

In den Erläuterungen zur EVA-Liste (siehe Punkt 4) werden anschauliche anonymisierte Praxisbeispiele aufgeführt, die verdeutlichen, wann eine Regelung ein Potenzial zur Ungleichbehandlung beinhaltet und wann sie geschlechtsneutral ist. Für die Auswertung der Ergebnisse wird eine einfache Auswertungsschablone zur Verfügung gestellt (siehe Punkt 5), mit der auf einen Blick kritische Punkte erkannt werden können.

Die EVA-Liste eignet sich jedoch nicht, um festzustellen, ob die Regelungen mit Diskriminierungspotenzial in ihrer Anwendung tatsächlich diskriminierend wirken. Inwieweit eine mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt, kann nur auf der Anwendungsebene der Arbeitsbewertungsverfahren (Betrieb oder Verwaltung) durch eine Einzelfallprüfung entschieden werden. Die EVA-Liste kann aber dazu beitragen, jene Ursachen für eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts zu erkennen, die in den Verfahren der Arbeitsbewertung begründet liegen.

Durch die Anwendung der EVA-Liste kann grundsätzlich ein erster Schritt getan werden, um in das Thema einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung einzusteigen und den Blick dafür zu schärfen, welche Regelungen und Formulierungen besonders anfällig für Ungleichbewertungen von „Frauen-“ und „Männerarbeit“ sind.

Ein Praxisbeispiel¹⁰

*Kann es sein, dass ein Arbeitsbewertungsverfahren nicht geschlechtsneutral ist?
Wie kann es dazu kommen?*

In einem zurückliegenden Praxisprojekt bei der Stadt Hannover wurde das Arbeitsbewertungsverfahren des alten BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) untersucht. Dort wurden Diskriminierungspotenziale festgestellt, die zu einer Unterbewertung von typischen Frauentätigkeiten beigetragen haben. Beispielsweise zeigte sich, dass die Tätigkeiten von Bibliothekarinnen und Bibliothekaren und Altenpflegerinnen und Altenpfleger höher bewertet werden müssten.

Die Verschiebungen der Wertigkeiten zugunsten der weiblich dominierten Tätigkeiten haben sich insbesondere darüber ergeben, dass weitere Kriterien zur Arbeitsbewertung verwendet worden sind, die bislang im Bewertungssystem des BAT nicht vorgesehen waren. Dabei handelte es sich insbesondere um psychosoziale und physische Anforderungen.

¹⁰ Krell, Carl, Krehnke (2000): „Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Ein Projekt der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr“. Bundesvorstand ver.di: Berlin.

2. Der rechtliche Rahmen

Grundsätzlich gilt in Deutschland der Entgeltgleichheitsgrundsatz, der auf europäischer Ebene im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) in Artikel 157 Abs. 1 formuliert ist und auch für Deutschland bindendes Recht darstellt:

„Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.“

Frauen und Männern muss danach nicht nur bei gleicher, sondern auch bei gleichwertiger Arbeit ein gleiches Entgelt gezahlt werden. Inwieweit die Arbeit von Frauen und Männern als gleichwertig anzusehen ist, kann mit geschlechtsneutralen Verfahren der Arbeitsbewertung entschieden werden. Die Diskriminierungsfreiheit dieser Verfahren ist daher von entscheidender Bedeutung für die Durchsetzung des Grundsatzes „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer“.

Zu Art. 157 Abs. 1 AEUV und der diesen Artikel konkretisierenden Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG gibt es eine Vielzahl an Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).

Darüber hinaus wird auf europäischer Ebene in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die ebenfalls bindend für Deutschland ist, in Art. 23 Abs. 1 formuliert:

„Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“

Auch auf der nationalen Ebene existieren Gesetze, die eine weitere rechtliche Grundlage schaffen. Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG), das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist, verfolgt das Ziel, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen (§ 1). Das Gesetz normiert ein Entgeltgleichheitsgebot (§ 7) und verbietet zudem unmittelbare sowie mittelbare Benachteiligungen wegen Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen (§ 3 Abs. 1). Es definiert diese wie folgt:

„Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt auch im Falle eines geringeren Entgelts einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.“

„Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien können ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen, sofern der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde.“

Insbesondere mittelbare Benachteiligungen sind schwer aufzudecken, da sie auf geschlechtsneutralen Formulierungen beruhen. Um solche Formulierungen dennoch schnell und unkompliziert zu finden, eignet sich die EVA-Liste (siehe Punkt 3).

Das EntgTranspG setzt damit Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie) um, der das Verbot der Entgeltdiskriminierung für alle Entgeltbestandteile formuliert:

„Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.“

Im Einzelnen sieht das EntgTranspG zur Erreichung des Gesetzeszieles folgende Bausteine vor:

1. Die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs: Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten müssen diesen zukünftig auf Anfrage erläutern, nach welchen Kriterien sie wie bezahlt werden. Den Auskunftsanspruch können Beschäftigte ab dem 6. Januar 2018 in Anspruch nehmen.
2. Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit: Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit zu überprüfen.
3. Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit: Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, die nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) lageberichtspflichtig sind, müssen zudem künftig regelmäßig über Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit berichten.

Das EntgTranspG ist gegenüber dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Bezug auf das geschützte Merkmal „Geschlecht“ und das „Arbeitsentgelt“ das speziellere Gesetz. Das AGG bleibt daneben aber anwendbar. Es verfolgt das Ziel, Benachteiligungen u. a. aufgrund des Geschlechts zu beseitigen (§ 1). Zudem beinhaltet auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) indirekt das Entgeltdiskriminierungsverbot für Teilzeitbeschäftigte:

„Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.“ (§ 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG)

Entsprechendes gilt für befristet Beschäftigte (§ 4 Abs. 2 S. 2 TzBfG).

Das Entgeltgleichheitsgebot und das Verbot der Entgeltdiskriminierung müssen insbesondere

auch bei der Gestaltung von Verfahren der Arbeitsbewertung eingehalten werden. Wann ein System nicht diskriminierungsfrei gestaltet ist, lässt sich anhand der Rechtslage und der Rechtsprechung feststellen. Grundsätzlich schreibt das EntgTranspG in § 4 Abs. 4 vor, dass, wenn der Arbeitgeber ein Verfahren zur Festlegung des Entgelts verwendet, dieses Entgeltssystem und auch die einzelnen Entgeltbestandteile so ausgestaltet sein müssen, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ausgeschlossen ist. Dazu muss es insbesondere

1. die „Art der zu verrichtenden Tätigkeit“ objektiv, also richtig und vollständig berücksichtigen. Das heißt hier geht es um eine vollständige Beschreibung aller relevanten Tätigkeitsaspekte.
2. auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen. Das heißt, das Verfahren der Arbeitsbewertung muss Kriterien verwenden, die geeignet sind, um sowohl weiblich als auch männlich dominierte Tätigkeiten zu beschreiben.
3. die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten sowie
4. insgesamt durchschaubar sein, sodass Unterschiede beim Entgelt nachvollziehbar werden.

§ 4 des EntgTranspG dient der Umsetzung von Artikel 4 der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG.

Die EVA-Liste zur Evaluierung der Arbeitsbewertungsverfahren basiert auf diesen rechtlichen Grundlagen.

3. Die EVA-Liste zur Evaluierung der Arbeitsbewertungsverfahren

Bei der EVA-Liste handelt es sich um einen Fragenkatalog, mit dem Arbeitsbewertungsverfahren dahin gehend geprüft werden können, ob sie geschlechtsneutral und ohne jegliches Potenzial zur mittelbaren Diskriminierung formuliert sind. Sofern Diskriminierungspotenziale in den schriftlichen Regelungen zur Arbeitsbewertung enthalten sind, die dazu führen können, dass Frauen oder Männer im Ergebnis der Anwendung der Regelungen schlechtergestellt sind, kann das mit der EVA-Liste aufgedeckt werden. Erläuterungen und Beispiele zu den einzelnen EVA-Fragen finden sich unter Punkt 4 dieser Broschüre. Die Eva-Liste zum Ausfüllen kann der Anlage I (Seite 36) entnommen werden.

EVA-Fragen	Ja	Teils, teils	Nein
I Geltungsbereich			
1. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)? (siehe Seite 15)		./.	
2. Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)? (siehe Seite 15)			
II Verfahren der Arbeitsbewertung			
3. Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen? (siehe Seite 17)		./.	weiter mit Frage 8
III Kriterien zur Arbeitsbewertung			
4. Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten abdecken? (siehe Seite 18)			
5. Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert? (siehe Seite 20)			
6. Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben? (siehe Seite 20)			
7. Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab? (siehe Seite 22)			
IV Erschwerniszuschläge			
8. Werden Belastungen im Rahmen einer Tätigkeit separat über Erschwerniszuschläge entgolten? (siehe Seite 23)			weiter mit Frage 10
9. Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)? (siehe Seite 23)			
V Arbeitsplatzbeschreibungen			
10. Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben? (siehe Seite 25)			
VI Eingruppierungsbeispiele (nur sofern Beispiele vorhanden sind)			
11. Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)? (siehe Seite 26)			
12. Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden? (siehe Seite 26)			

4. Erläuterungen zur EVA-Liste

In diesem Punkt werden die einzelnen Fragen der EVA-Liste ausführlich erläutert. Zudem veranschaulichen anonymisierte Praxisbeispiele geschlechtsneutrale Regelungen (**grüne Formulierungen**) als auch Regelungen mit Diskriminierungspotenzialen (**rote Formulierungen**). Darüber hinaus gibt es Beispiele für Regelungen, die nur stellenweise ein Potenzial zur Benachteiligung beinhalten (**orange Formulierungen**).

Häufig entfaltet sich das Potenzial einer Regelung zur Ungleichbehandlung nur unter bestimmten Voraussetzungen. Das heißt, nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann sich die Regelung in ihrer Anwendung tatsächlich benachteiligend auswirken. Beispielsweise kann der Ausschluss von geringfügig Beschäftigten von den Regelungen zur Arbeitsbewertung diskriminierend wirken, sofern die Gruppe der geringfügig Beschäftigten hauptsächlich weiblich oder männlich besetzt ist.

Solche „Wenn-dann-Voraussetzungen“ sind in den einzelnen Erläuterungen beschrieben. Mit der EVA-Liste können die Verfahren der Arbeitsbewertung auf Regelungen mit Diskriminierungspotenzialen überprüft werden. Inwieweit diese Regelungen tatsächlich zu Ungleichbehandlungen führen, muss auf der konkreten Anwendungsebene (im einzelnen Betrieb oder der einzelnen Verwaltung) im Einzelfall entschieden werden.

I Geltungsbereich

Fragen:

1. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)?
2. Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)?

Erläuterungen:

Der Ausschluss bestimmter Beschäftigtengruppen von den Regelungen zur Arbeitsbewertung kann ein Diskriminierungspotenzial darstellen, indem dadurch möglicherweise nicht für alle Gruppen dieselben Regeln und Verfahren angewendet werden. Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG besagt u. a.:

„Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.“

In dem Fall, in dem die ausgeschlossenen Beschäftigtengruppen hauptsächlich von Frauen besetzt sind, kann die Situation entstehen, dass männliche und weibliche Beschäftigte nicht mit denselben Kriterien bewertet werden. Gelten beispielsweise die Regelungen nicht für geringfügig Beschäftigte – eine Gruppe, die sich oftmals zum Großteil aus Frauen zusammensetzt –, kann es zu Formen mittelbarer Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts kommen. Der Europäische Gerichtshof hat in diesem Fall bereits Recht gesprochen.¹¹

Aus demselben Grund können auch unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung für unterschiedliche Beschäftigtengruppen ein Diskriminierungspotenzial enthalten. Dass diese Regelungen eine diskriminierende Wirkung entfalten, hängt allerdings von bestimmten Bedingungen ab, die im Einzelfall zu prüfen sind. Sofern die Beschäftigtengruppen bei demselben Arbeitgeber oder derselben Arbeitgeberin beschäftigt sind und eine der Gruppen hauptsächlich von Frauen oder von Männern besetzt ist, müssen die Bewertungsverfahren inhaltlich identisch sein. Ansonsten ist nicht mehr gewährleistet, dass weibliche und männliche Arbeitnehmer mit denselben Kriterien bewertet werden, so wie es die Richtlinie vorschreibt. Oftmals sind die Unterscheidungen zwischen bestimmten Beschäftigtengruppen historisch gewachsen (wie z. B. bei Arbeiter/-innen und Angestellten). Sofern die Verfahren der Arbeitsbewertung in diesen Fällen dennoch inhaltlich aufeinander abgestimmt sind, muss die Regelung keine diskriminierende Wirkung entfalten.

Beispiele:

„Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer¹² und Auszubildenden.“

„Dieser Tarifvertrag gilt, unabhängig vom Bestehen einer Versicherungspflicht, für alle kaufmännischen und technischen Angestellten.“

„Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden. Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf a) das Reinigungspersonal; (...)“

Um das Diskriminierungspotenzial einer Regelung zum Geltungsbereich auszuschließen, ist die grüne Formulierung geeignet. Dabei ist zu prüfen, ob nicht im folgenden Text des Tarifvertrags oder anderer Vereinbarungen zur Arbeitsbewertung dennoch unterschiedliche Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen existieren. Beispielsweise beinhaltet die orange Formulierung die Einschränkung, nur für kaufmännische und technische Angestellte Gültigkeit zu besitzen, während die gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter eine

¹¹ Vgl. z. B. EuGH 09.09.1999 C-281/97 (Krüger).

¹² Häufig ist in der Praxis keine gendersensible Verwendung der Sprache zu finden. In der Regel wird die männliche Form verwendet, wenn Frauen und Männer gemeint sind. Stellenweise tauchen allerdings im Rahmen von Beispieltätigkeiten weibliche Formen auf, die dann deutlich machen, dass diese Tätigkeiten nur von Frauen ausgeübt werden. Insbesondere diese Tätigkeiten finden sich dann oft in den unteren Entgeltgruppen (siehe auch Punkt VI Eingruppierungsbeispiele).

andere Regelung fallen. Dort müsste im Einzelfall geprüft werden, ob eine der Gruppen hauptsächlich von Frauen oder Männern besetzt ist sowie inwieweit sich die Verfahren für die einzelnen Gruppen inhaltlich unterscheiden und unterschiedliche Verdiensthöhen bedingen. Sofern weder eine Gruppe geschlechtsspezifisch besetzt ist, noch die Verfahren inhaltlich mit anderen Kriterien arbeiten und auf dieselbe Art und Weise aufgebaut sind, kann auch diese Regelung in ihrer Wirkung geschlechtsneutral sein.

Die rote Formulierung weist hingegen das größte Potenzial zur Benachteiligung auf. An dieser Stelle wird aus dem Geltungsbereich direkt eine bestimmte Beschäftigtengruppe ausgeschlossen. Für diese Gruppe und die Bewertung ihrer Tätigkeiten wird auch im folgenden Text kein Verfahren der Arbeitsbewertung vereinbart. Dort muss im Einzelfall geprüft werden, ob das Reinigungspersonal hauptsächlich aus Frauen oder aus Männern besteht. Sobald ein Geschlecht überwiegt, steckt in dieser Regelung ein wesentliches Diskriminierungspotenzial. Dadurch ist nicht mehr gewährleistet, dass weibliche und männliche Beschäftigte mit denselben Kriterien bewertet werden.

II Verfahren der Arbeitsbewertung

Frage:

3. Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen?

Erläuterungen:

Grundsätzlich existieren verschiedene Verfahren der Arbeitsbewertung. Das Ziel eines jeden Arbeitsbewertungsverfahrens ist es, die anfallende Arbeit anhand von ausgewählten Kriterien zu bewerten und von der Person zu abstrahieren, die die zu bewertende Tätigkeit ausübt oder ausüben wird. Sofern allerdings nur bestimmte Berufsbezeichnungen in den Regelungen zur Arbeitsbewertung aufgeführt werden, denen ein bestimmter Entgeltbetrag zugewiesen wird, ist nicht eindeutig, inwieweit dazu überhaupt ein Arbeitsbewertungsverfahren angewendet worden ist. Insbesondere, wenn keine Kriterien benannt werden, nach denen die Zuordnung erfolgt ist. Es ist zwar möglich, dass in diesen Fällen das sogenannte Rangfolgeverfahren¹³ verwendet worden ist. Das müsste allerdings im Einzelfall geklärt werden, indem bei der zuständigen Tarifkommission oder den betrieblichen Akteuren, die die Regelung entwickelt haben, nachgefragt wird.

Laut Europäischem Gerichtshof müssen Entlohnungssysteme durchschaubar sein.¹⁴ Das heißt, sie müssen auf eine Art und Weise gestaltet sein, die für alle Beschäftigten nachvollziehbar und überprüfbar ist. Sofern jedoch zur Bewertung der Arbeit kein offensichtliches System verwendet wird, sind die Bewertungsmaßstäbe für alle Beteiligten unklar und es ist nicht gesichert, dass weibliche und männliche Beschäftigte mit denselben Kriterien bewertet werden, wie es gemäß § 4 Abs. 4 EntgTranspG notwendig wäre. Das Vorgehen, die Arbeitsbewertung ohne ein Verfahren vorzunehmen, birgt daher ein Diskriminierungspotenzial.

¹³ Bei diesem Verfahren werden einzelne Tätigkeiten in eine Rangfolge gebracht. Die jeweilige Zuteilung kann dabei sehr subjektiv erfolgt sein.

¹⁴ Vgl. EuGH 17.10.1989 C 109-88 (Danfoss).

Grundsätzlich sind summarische und analytische Verfahren der Arbeitsbewertung zu unterscheiden. Während bei summarischen Verfahren die ausgewählten Kriterien pauschal für die einzelnen Tätigkeiten betrachtet werden, funktionieren analytische Verfahren über eine detaillierte Betrachtung jedes einzelnen ausgesuchten Kriteriums bei jeder Tätigkeit. Ausgehend von der Logik dieser Verfahren sind analytische Verfahren durchschaubarer als summarische Verfahren. Bei summarischen Verfahren ist nicht eindeutig, welches Gewicht die einzelnen Kriterien oder Anforderungsmerkmale erhalten, da sie nur in der Summe bewertet werden. Summarische Verfahren bieten prinzipiell einen größeren Interpretationsspielraum. Daher ist das Diskriminierungspotenzial bei der Summarik höher einzuschätzen als bei der Analytik¹⁵. Wenn der Interpretationsspielraum zuungunsten der weiblichen Beschäftigten und ihrer Tätigkeiten ausgelegt wird, kann darin der Grund für eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts liegen.

Beispiele:

Ausführliche Beispiele für einzelne Verfahren zur Arbeitsbewertung finden sich im Anhang.

[Zur Arbeitsbewertung ist ein Verfahren vorgesehen.]

[Zur Arbeitsbewertung ist kein Verfahren vorgesehen.]

III Kriterien zur Arbeitsbewertung

Frage:

4. Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten abdecken?

Erläuterungen:

Um eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung zu gewährleisten, müssen die Merkmale (Kriterien), die zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten zur Verfügung stehen verwendet werden und dementsprechend die einzelnen Tätigkeiten bewertet werden. Als relevante Merkmale hat die europäische Rechtsprechung Kriterien benannt, die gleichermaßen auf die Tätigkeiten von weiblichen und männlichen Beschäftigten zutreffen.¹⁶ Da weibliche und männliche Beschäftigte häufig sehr unterschiedliche Tätigkeiten ausüben, muss eine geschlechtsneutrale Bewertung sowohl Merkmale berücksichtigen, die geeignet sind, um vorwiegend von Männern ausgeübte Tätigkeiten zu bewerten, als auch Kriterien, die geeignet sind, um Tätigkeiten zu beurteilen, die in der Regel von Frauen durchgeführt werden.

¹⁵ Vgl. Krell, Winter (2011): „Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung“. In: Krell, Ortlieb, Sieben (Hrsg.): „Chancengleichheit durch Personalpolitik“. Gabler: Wiesbaden. S. 352.

¹⁶ Vgl. EuGH 01.07.1986 C 237-85 (Rummler).

Sofern jedoch nur Kriterien zur Beurteilung zur Verfügung stehen, die überwiegend besser die Anforderungen und Belastungen beschreiben, die bei männerdominierten Tätigkeiten auftauchen, liegt darin ein Diskriminierungspotenzial. Unberücksichtigt bleiben häufig psychosoziale Anforderungen, die oftmals im Zusammenhang mit weiblich dominierten Tätigkeiten auftreten. Wenn die Kriterien besser geeignet sind, um männlich dominierte Tätigkeiten zu beschreiben, decken sie nicht alle relevanten Merkmale ab. In diesem Fall steckt in dem gesamten System ein Diskriminierungspotenzial.

Beispiele:

„Grundlage der Bestimmung des Wertes einer Arbeitsaufgabe sind die folgenden Bewertungsmerkmale für Arbeitsanforderungen (Definition siehe Anlage 1):

1. Wissen und Können
 - 1.1 Anlernen
 - 1.2 Ausbildung und Erfahrung
2. Denken
3. Handlungsspielraum/ Verantwortung
4. Kommunikation
5. Mitarbeiterführung“

„Entgeltgruppe 9

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungs- und Dispositionsspielraum im Rahmen der Aufgabenstellung voraussetzt.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und eine über die der EG 8 hinausgehende fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden (...)

[Auszug aus der Beschreibung einer Entgeltgruppe]

„Tarifgruppe 9

Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und/oder Verantwortung offenbar über Gruppe 8 hinausheben (...).“ *[Auszug aus der Beschreibung einer Entgeltgruppe]*

Obwohl alle drei Beispiele ausschließlich bestimmte Anforderungen berücksichtigen und Belastungen komplett außen vor bleiben (siehe hierzu IV Erschwerniszuschläge; Frage 8 und Frage 9) ist die grüne Formulierung grundsätzlich am Besten im Hinblick auf die Auswahl der Kriterien einzuschätzen, da sie sowohl Merkmale berücksichtigt, die in der Regel bei weiblich dominierten Tätigkeiten auftreten (wie z. B. die Kommunikationsfähigkeit), als auch Merkmale, die im Zusammenhang mit männlich dominierter Arbeit relevant sind.

Die orange Formulierung berücksichtigt hingegen eher Kriterien, die insbesondere im Zusammenhang mit männlich dominierten Tätigkeiten auftauchen können, wie der angesprochene Entscheidungs- und Dispositionsspielraum. Männer sind in der Regel deutlich häufiger in Führungspositionen vertreten als Frauen. Dass das Verdienstniveau in dieser beruflichen Stellung höher ist, kann gerechtfertigt sein. Das Fehlen von weiteren Merkmalen, die gewährleisten, dass Kriterien verwendet werden, die für weibliche und männliche Beschäftigte gleichermaßen zutreffen, ist jedoch mit einem Diskriminierungspotenzial behaftet.

Während in der orangefarbenen Formulierung allerdings zusätzlich noch Kriterien angesprochen werden, die gleichermaßen für die Tätigkeiten von weiblichen und männlichen Beschäftigten relevant sein dürften (wie die berufliche Bildung und fachspezifische Zusatzqualifikationen), ist bei dieser Regelung zwar ein Potenzial zur Benachteiligung vorhanden, es ist aber geringer als bei der roten Formulierung. Dort stehen nur der Grad der Schwierigkeit einer Tätigkeit und die Verantwortung zur Bewertung zur Verfügung. Diese Kriterien können sich (je nach Auslegung) besser zur Bewertung von Tätigkeiten eignen, die größtenteils von Männern ausgeübt werden (s. hierzu auch die Erläuterungen zu Frage 5 und 6).

Fragen:

5. Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert?
6. Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben?

Erläuterungen:

Wie bei Frage 4 bereits erläutert, müssen laut europäischer Rechtsprechung zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung Kriterien verwendet werden, die gleichermaßen geeignet sind, um die Tätigkeiten weiblicher und männlicher Beschäftigter zu beurteilen.¹⁷ Sofern die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten nicht eindeutig definiert werden, sondern der Auslegung bedürfen, ist dieser rechtlich definierte Anspruch auf Diskriminierungsfreiheit gefährdet und es entsteht dadurch ein Potenzial zur Ungleichbehandlung. Indem verschiedene Personen mit den nicht eindeutig definierten Kriterien arbeiten, können diese unbestimmten Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden. Zum Beispiel kann Verantwortung sowohl als Verantwortung für Finanzen oder Sachmittel als auch als Verantwortung für das Wohlergehen anderer interpretiert werden. Ohne Definition kann es jedoch dazu kommen, dass das Kriterium nur einseitig verwendet wird und dadurch besser geeignet ist zur Beurteilung männlich dominierter Tätigkeiten, die sich häufiger durch die Verantwortung für Finanzen und Sachmittel auszeichnen. Weiblich dominierte Tätigkeiten, bei denen öfter die Verantwortung für das Wohlergehen anderer überwiegt, können jedoch durch eine solche fehlende eindeutige Definition des Kriteriums und die einseitige Auslegung unterbewertet werden. Zudem kann eine fehlende Definition der Merkmale zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten die Diskriminierungsfreiheit der Arbeitsbewertung gefährden, indem dadurch in der Regel auch unklar ist, wie innerhalb der einzelnen Kriterien Abstufungen vorgenommen werden sollen. Wie wird z. B. eine besonders verantwortungsvolle Aufgabe im Gegensatz zu einer verantwortungsvollen Aufgabe abgegrenzt?

Grundsätzlich verstößt eine fehlende Definition der Kriterien und ihrer Abstufungen auch gegen den Grundsatz, dass Entlohnungssysteme durchschaubar sein müssen.¹⁸ Der gegebene Spielraum schränkt die Transparenz des gesamten Systems erheblich ein. Wenn der gegebene Interpretationsspielraum durch die fehlende Definition der einzelnen Merkmale sowie die fehlende eindeutige Beschreibung der Abstufungen innerhalb der Merkmale zuungunsten der Beschäftigten eines Geschlechts und ihrer Tätigkeiten ausgelegt wird, kann darin der Grund für eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts liegen.

¹⁷ Vgl. EuGH 01.07.1986 C 237-85 (Rummler).

¹⁸ Vgl. EuGH 17.10.1989 C 109-88 (Danfoss).

Beispiele:*„Kommunikation**Kommunikation im Sinne der Arbeitsaufgabe umfasst:*

- ! den Austausch von Informationen,
- ! die notwendige Zusammenarbeit
- ! die erforderliche Abstimmung und Koordination
- ! die Interessenvertretung gegenüber anderen Stellen innerhalb und/oder außerhalb einer Arbeitsgruppe bzw. eines Arbeitsbereichs.

*Nicht gemeint ist die zur Mitarbeiterführung (siehe Merkmal 5) notwendige Kommunikation.**Bewertet wird der Grad der Kommunikationsanforderungen zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe.“*

4. Kommunikation		
Stufe	Beschreibung	Punkte
(.) 1	Informationseinholung und -weitergabe zur Erledigung der Arbeitsaufgabe (z. B. Auftrag entgegennehmen und abmelden, auftretende Abweichungen melden).	1
(.) 2	Abstimmung in routinemäßigen Einzelfragen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z. B. auftretende Abweichungen durchsprechen und abstimmen).	3
(.) 3	Abstimmung über routinemäßige Einzelfragen hinaus bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z. B. auftretende Abweichungen klären).	5
(.) 4	Abstimmung und Koordinierung im Rahmen des übertragenen Aufgabenkomplexes bei gleicher Gesamtzielsetzung. Unterschiedliche Interessenlagen treten auf.	7
(.) 5	Interessenvertretung für den übertragenen Aufgabenkomplex gegenüber Anderen bei unterschiedlichen Zielsetzungen (z. B. Gespräche Einkäufer mit Lieferant).	10
(.) 6	Verhandlungen von funktionsübergreifender Bedeutung mit Anderen bei unterschiedlichen Zielsetzungen	13

*[Auszug aus einem Tarifvertrag für ein Kriterium; alle weiteren Kriterien werden in den dortigen Regelungen zur Arbeitsbewertung gleichermaßen detailliert beschrieben]**„Gehaltsgruppe III**Angestellte mit selbstständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich, und zwar in Arbeitsbereichen Gehaltsstaffel a) ohne oder mit in der Regel bis zu 4 unterstellten fest angestellten Vollzeitbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden**Gehaltsstaffel b) mit in der Regel mehr als 4 bis zu 8 fest angestellten Vollzeitbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden (...)**Gehaltsstaffel c) mit in der Regel mehr als 8 unterstellten fest angestellten Vollzeitbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden**Teilzeitbeschäftigte werden unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitsstunden umgerechnet. Ergeben sich hierbei Bruchteile, ist auf die nächste volle Zahl aufzurunden.“**[Auszug aus der Beschreibung einer einzelnen Entgeltgruppe]**„Tätigkeitsmerkmale**Angestellte [mit einfachen kaufmännischen Tätigkeiten], die in ihrem Arbeitsgebiet über Sonderkenntnisse verfügen und laufend Eigeninitiative entwickeln.“**[Auszug aus der Beschreibung einer einzelnen Entgeltgruppe]*

Die grüne Formulierung ist ein gutes Beispiel für eine eindeutige Definition des Kriteriums Kommunikationsfähigkeit. Zudem sind die Differenzierungen innerhalb des Merkmals (über die Definition der einzelnen Stufen) eindeutig geregelt. Alle weiteren Kriterien dieser Regelung zur Arbeitsbewertung werden gleichermaßen detailliert beschrieben, wodurch der Interpretationsspielraum begrenzt wird und die Diskriminierungsfreiheit hergestellt werden kann. Die orangefarbene Formulierung gibt hingegen ein Beispiel dafür, wie nur teilweise einzelne Kriterien definiert werden. Dort wird Verantwortung über die Mitarbeiterverantwortung definiert. Darüber hinaus kann auch innerhalb des Merkmals eindeutig differenziert werden, über die Anzahl der verantworteten Mitarbeiter. Unklar bleibt jedoch das Kriterium der selbstständigen Leistung. Hier bieten sich wieder Interpretationsspielräume, die zuungunsten eines Geschlechts ausgelegt werden können. Das Diskriminierungspotenzial ist allerdings bei der roten Regelung am größten, da bei allen genannten Kriterien die Definition fehlt. Interpretierbar bleibt, was eine einfache Tätigkeit ist und was unter Sonderkenntnissen und Eigeninitiative zu verstehen ist.

Frage:

7. Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab?

Erläuterungen:

Die Erklärungen zu den Fragen 4, 5 und 6 verweisen auf das Potenzial zur Ungleichbehandlung von Regelungen, die zur Arbeitsbewertung Kriterien vorsehen, die nicht alle relevanten Anforderungen und Belastungen abdecken und die nicht eindeutig definiert sind. Aus der europäischen Rechtsprechung lässt sich außerdem ableiten, dass die einzelnen Merkmale auch jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen beschreiben müssen.¹⁹ Denn in dem Fall, in dem Kriterien zwar mit unterschiedlichen Begrifflichkeiten benannt werden, aber ihr Inhalt nicht eindeutig definiert wird, kann es dazu kommen, dass bestimmte Anforderungen und Belastungen doppelt bewertet werden. Handelt es sich bei diesen Anforderungen und Belastungen beispielsweise um Tätigkeitsaspekte, die in der Regel im Zusammenhang mit männlich dominierter Arbeit auftauchen, dann kann darin die Ursache für eine Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts liegen.

Beispiele:

„Grundlage der Bestimmung des Wertes einer Arbeitsaufgabe sind die folgenden Bewertungsmerkmale für Arbeitsanforderungen (Definition siehe Anlage 1):

1. Wissen und Können
 - 1.1 Anlernen
 - 1.2 Ausbildung und Erfahrung
2. Denken
3. Handlungsspielraum/ Verantwortung
4. Kommunikation
5. Mitarbeiterführung²⁰

¹⁹ Vgl. EuGH 01.07.1986 C 237-85 (Rummler) und EuGH 17.10.1989 C 109-88 (Danfoss).

²⁰ Das hier aufgeführte Beispiel ist identisch mit dem grünen Beispiel auf Seite 19. Aufgrund seiner Eignung zur Verdeutlichung des Sachverhalts wird es hier noch einmal aufgeführt.

„(...) Angestellte mit verantwortungsvoller Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistung erfordert (...)“ [Auszug aus der Beschreibung einer Entgeltgruppe]

Bei der grünen Formulierung werden verschiedene Kriterien benannt, die in der zugehörigen Anlage eindeutig definiert werden. Die eindeutige Definition sichert, dass die Kriterien überschneidungsfrei sind.

Bei der roten Formulierung kann es zu Überschneidungen kommen, die ein Diskriminierungspotenzial in sich bergen. Aufgrund der fehlenden Definition der Kriterien „selbstständige Leistungen“ und „Verantwortung“ können damit auch dieselben Anforderungen doppelt bewertet werden.

IV Erschwerniszuschläge

Fragen:

8. Werden Belastungen im Rahmen der einzelnen Tätigkeiten separat über Erschwerniszuschläge entgolten?
9. Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)?

Erläuterungen:

Häufig werden die Belastungen, die mit der Ausübung einer Tätigkeit einhergehen, separat über Erschwerniszuschläge entgolten. In diesem Vorgehen kann jedoch ein Diskriminierungspotenzial begründet liegen. Sofern die Belastungen nicht Teil der Kriterien des Arbeitsbewertungsverfahrens sind, kann es dazu kommen, dass nicht für alle zu bewertenden Tätigkeiten systematisch geprüft wird, inwieweit die definierten Belastungen für sie zutreffend sind. Dadurch kann § 4 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 EntgTranspG verletzt werden, der vorschreibt, dass ein Entlohnungssystem „auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen“ muss. Oftmals werden im Rahmen der Regelungen der Erschwerniszuschläge nur Belastungen berücksichtigt, die größtenteils im Zusammenhang mit männlich dominierten Tätigkeiten auftreten, wie z. B. die körperliche Schwere einer Arbeit oder erschwerte Umweltbedingungen wie die Arbeit in großer Hitze oder Kälte. Belastungen weiblich dominierter Tätigkeiten wie beispielsweise die ständige Notwendigkeit, Arbeitsvorgänge zu unterbrechen, um sich kurzzeitig auf einen anderen Arbeitsvorgang zu konzentrieren (wie es häufig bei Sekretariats- oder Verwaltungstätigkeiten der Fall ist), können unter solchen Regelungen jedoch nicht berücksichtigt werden. Dieses Vorgehen verhindert, dass die Belastungen im Rahmen weiblich dominierter Arbeit entgolten werden können.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat daher in seiner Rechtsprechung darauf verwiesen, dass „neben dem Ausmaß der Muskelbeanspruchung weitere Faktoren zu berücksichtigen [sind], wie z. B. ausschließlich stehende Tätigkeiten, notwendige Körperhaltung, taktgebundene/repetitive Arbeit, nervliche und sensorische Belastung, Lärm- und Umwelteinwirkung und soziale Belastungsfaktoren“²¹. Die Ausweitung des Belastungskatalogs kann daher eine Möglichkeit sein,

²¹ Vgl. Winter (2013). In: Däubler (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz – Kommentar. Baden-Baden. S. 582.

um das Diskriminierungspotenzial einer Regelung zu den Erschwerniszuschlägen zu verringern. Dennoch wird die größtmögliche Geschlechtsneutralität erreicht, wenn alle relevanten Erschwernisse direkt im System der Arbeitsbewertung berücksichtigt und eindeutig definiert werden. Nur auf diese Weise ist gewährleistet, dass für alle Tätigkeiten systematisch das Vorliegen dieser Belastungen geprüft wird. Wenn jedoch die Erschwernisse separat entgolten werden und der Belastungskatalog eher nur Belastungsarten vorsieht, die auf männlich dominierte Tätigkeiten zutreffen, dann kann darin der Grund für eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts liegen.

Weiteres Diskriminierungspotenzial liegt in der Berechnung der Höhe der Zuschläge. Sobald die Erschwerniszuschläge nicht pauschal festgelegt werden, sondern sich prozentual an der Entgeltgruppe orientieren, in die die jeweilige Person eingruppiert ist, besteht die Gefahr der Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts. Wenn die weiblichen Arbeitnehmerinnen häufiger in den unteren Entgeltgruppen vertreten sind, werden sie durch ein solches Vorgehen benachteiligt, obwohl ihre Tätigkeiten mit denselben Belastungen verbunden sind.

Beispiele:

[Alle relevanten Erschwernisse werden im Rahmen des Arbeitsbewertungsverfahrens berücksichtigt und eindeutig definiert]

„(...) erhalten die Arbeitnehmer, die durchschnittlich mehr als 3 Stunden pro Tag unter folgenden Bedingungen tätig sind, als Ausgleich von durch Umwelteinflüsse auftretende erhebliche Belastungen eine Erschwerniszulage wie folgt:

■ Bei erheblicher Einwirkung von Rauch, Ruß, Staub, Hitze, Säuredämpfen oder giftigen Stoffen, wie dies beispielsweise bei Arbeiten mit (...) auftreten kann, sowie bei (...) und ab einem energieäquivalenten Dauerschallpegel von über 85 dB(A)

Monatlich 16,50 Euro

■ Bei Temperaturen über 35 Grad

Monatlich 25,00 Euro.

Die Erschwerniszulage kann insgesamt einen Betrag von monatlich 25,00 Euro nicht überschreiten (...)“

„Soweit folgende Arbeiten länger als eine Stunde andauern, wird für die gesamte Dauer dieser Arbeitszeit eine Zulage von 20 % zum jeweiligen tariflichen Stundensatz gezahlt:

a) Arbeiten mit Säure, ätzenden oder gifthaltigen Stoffen.

Dazu gehören alle Stoffe, die in ihrer handelsüblichen Form den Hinweis auf ‚giftig‘, ‚ätzend‘ usw. tragen;

b) Reinigungsarbeiten an Heizungsanlagen;

c) Arbeiten über 3m Höhe (...)“

Ein diskriminierungsfreies Praxisbeispiel, das die Belastungen im Rahmen des Arbeitsbewertungsverfahrens berücksichtigt und eindeutig definiert sowie zudem alle Belastungsarten, wie sie vom BAG benannt worden sind, mit einbezieht, konnte nicht gefunden werden.²² Natürlich treffen nicht für alle Tätigkeiten immer alle Belastungsarten zu. Je nach Geltungsbereich einer

²² Positiv hervorzuheben sind allerdings auch solche Regelungen zu den Erschwerniszuschlägen, die darauf verweisen, dass angestrebt wird, jegliche Erschwernisse durch technische Maßnahmen zu begrenzen. Manche Belastungen, insbesondere solche der sozialen Art, können damit jedoch nicht abgeschafft werden, da sie immer Teil bestimmter Tätigkeiten bleiben werden.

Regelung muss jedoch darauf geachtet werden, dass die dort relevanten Belastungen abgedeckt werden. Die orangefarbene Formulierung gibt ein Beispiel für eine einseitige Auswahl der Belastungsarten. Dort werden ausschließlich Belastungen benannt, die häufiger bei männlich dominierten Tätigkeiten auftreten, wie spezielle Umwelteinflüsse. Unbedacht und damit nicht bewertbar bleiben jedoch z. B. soziale Belastungsfaktoren. Obwohl damit in dieser Regelung ein Potenzial zur Benachteiligung begründet liegt, ist dennoch ein anderer Aspekt positiv hervorzuheben. Indem die Erschwernisse mit einem pauschalen Betrag beziffert werden, können zumindest an dieser Stelle keine Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts Einzug erhalten. Im Gegensatz dazu bietet die rote Formulierung das größte Diskriminierungspotenzial. An dieser Stelle werden zum einen nur einseitige Belastungsarten berücksichtigt und zum anderen wird die Höhe der Erschwerniszulage noch prozentual an die jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt. Das heißt, die Höhe der Zulage steigt, je höher der Verdienst ist, obwohl die Belastungen dieselben bleiben. Sofern jedoch gerade Frauen vermehrt in den unteren Entgeltgruppen vertreten sind, kann in diesem Vorgehen eine Ursache für Ungleichbehandlungen liegen.

V Arbeitsplatzbeschreibungen

Frage:

10. Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben?

Erläuterungen:

Eine ausführliche geschlechtsneutrale Arbeitsplatzbeschreibung ist die Grundlage für eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung.²³ Die detaillierte Beschreibung der Tätigkeit ermöglicht es den bewertenden Personen, sich ein genaues Bild der anfallenden Arbeit zu machen. Nur darauf aufbauend kann die Tätigkeit diskriminierungsfrei bewertet werden. Sobald allerdings keine Arbeitsplatzbeschreibungen vorliegen, müssen Vermutungen über die Tätigkeiten angestellt werden. Indem Personen Arbeitsaufgaben beurteilen sollen, über die sie wenige Informationen haben, entsteht ein Interpretationsspielraum, der zu einer Ungleichbehandlung der Geschlechter beitragen kann. Dazu kann es kommen, wenn z. B. bei weiblich dominierten Tätigkeiten nicht alle relevanten Anforderungen und Belastungen, die bewertet werden müssten, berücksichtigt werden.

Beispiele:

„Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat die beabsichtigte Eingruppierung des Arbeitnehmers mit. Dabei hat er dem Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen/Informationen zu geben (u. a. schriftliche oder mündliche Aufgabenbeschreibungen).“

²³ Vgl. Winter (2013). In: Däubler (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz – Kommentar. Baden-Baden. S. 516.

„Grundlage der Einstufung ist eine Beschreibung der Arbeitsaufgabe. Auf die Beschreibung kann mit Zustimmung beider Seiten verzichtet werden. Die Ergebnisse der Bewertung sind mit einer Begründung für jedes Bewertungsmerkmal zu versehen (...)“

[Es sind keine detaillierten Arbeitsplatzbeschreibungen vorgesehen, die auf der Anwendungsebene der Verfahren zur Arbeitsbewertung (im einzelnen Betrieb oder der einzelnen Verwaltung) anzufertigen sind.]

Die grüne Formulierung ist als diskriminierungsfrei zu beurteilen, da dort vorgeschrieben ist, dass Arbeitsbeschreibungen anzufertigen sind. Die orangefarbene Formulierung sieht hingegen zwar vor, dass solche Beschreibungen angefertigt werden sollen, gleichzeitig ermöglicht sie aber auch, darauf zu verzichten. Eine rote Formulierung ist hier gleichzusetzen mit der Abwesenheit einer Regelung, die Arbeitsplatzbeschreibungen als Grundlage für die Eingruppierungen vorsieht.

VI Eingruppierungsbeispiele

Fragen:

11. Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)?
12. Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden?

Erläuterungen:

Die Nennung von Beispieltätigkeiten für eine bestimmte Entgeltgruppe kann eine Hilfestellung bei der Eingruppierung sein. Darüber hinaus liegt darin aber auch ein Diskriminierungspotenzial begründet. Wesentlich ist dabei, inwieweit es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen und nicht um Berufsbezeichnungen handelt. Berufsbezeichnungen stellen in der Regel keine geeigneten Kategorien dar, um die praktisch ausgeübte Tätigkeit im einzelnen Betrieb oder der einzelnen Verwaltung detailliert zu erfassen. Der Sinn und Zweck von Arbeitsbewertungsverfahren liegt jedoch genau darin, die Tätigkeiten zu bewerten, die mit der Ausübung eines Berufs einhergehen können, und nicht den Beruf an sich. Zudem ist entscheidend, ob die Beispieltätigkeiten mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden sind. Wenn keine Bewertung stattgefunden hat, wurde der Wert der Tätigkeit nicht systematisch ermittelt, sondern beruht auf Annahmen (siehe hierzu auch Punkt II der EVA-Liste; Frage 3). Durch die Orientierung an solchen Beispielen kann es zu geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlungen kommen.

Beispiele:

„Die tariflichen Orientierungsbeispiele bieten Anhaltspunkte für die Eingruppierung. Sie sind nur in Übereinstimmung mit den jeweiligen Eingruppierungskriterien der Entgeltgruppe anwendbar, weil Inhalt und Wertigkeit der einzelnen Arbeitsaufgabe von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sein können.“

Ein Orientierungsbeispiel von insgesamt 70:

„Entgeltgruppe: EG 1

1. Aufgabenbezeichnung:

Manuelles Bestücken.

2. Beschreibung der Aufgabe:

Nach eindeutiger Anweisung (...) in der Serienfertigung manuell und/oder unter Anwendung einfach zu handhabender Werkzeuge [zu] bestücken.

Hemmnisse durch einfache Handgriffe (z. B. Verklemmung von Bauteilen) beseitigen.

Störungen weitermelden. Durchführen von einfachen Prüfungen (Ja-/Nein-Entscheidung)

z. B. auf Vollständigkeit.

Arbeitsumfeld reinigen.

3. Bewertungsbegründung:

Das Bestücken und Prüfen nach eindeutiger Anweisung erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch kurze Unterweisung erworben werden.“

„Die Angestellten werden entsprechend ihrer Tätigkeit in die folgenden Gehaltsgruppen eingruppiert: (...)“

Typische Beispiele [für eine Entgeltgruppe]:

■ Tätigkeiten von Angestellten, die für Sachbereiche – wie Akquisition, Fuhrpark, Tarifwesen, Versicherung und Schadensabwicklung – einschließlich der ggf. unterstellten Mitarbeiter verantwortlich sind

■ Buchhaltungstätigkeiten, die Bilanzsicherheit voraussetzen;

■ Qualifizierte Systemanalyse- und Programmierfähigkeiten.“

„Das (...) Personal hat Anspruch auf die nachstehenden Monatsbruttolöhne/-gehälter:

(...)“

■ Floristin (...)

■ Näherin, Büglerin, Manglerin, Wäscherin (...).“

Die grüne Formulierung ist ein Beispiel für eine diskriminierungsfreie Regelung der Eingruppierungsbeispiele. Dort wird eine detaillierte Aufgabenbeschreibung vorgenommen anstatt mit Berufsbezeichnungen zu arbeiten. Zudem werden die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet, was an der Bewertungsbegründung zu erkennen ist. Dort sind die Eingruppierungsbeispiele offenbar angegeben, um zu verdeutlichen, wie das Verfahren der Arbeitsbewertung in der Praxis angewendet werden soll. Die orangefarbene Formulierung birgt jedoch ein gewisses Potenzial zur Benachteiligung, indem nicht eindeutig ist, ob ein Verfahren zur Bewertung der Tätigkeiten verwendet worden ist. Das müsste im Einzelfall überprüft werden, indem bei der zuständigen Tarifkommission nachgefragt wird. Positiv ist an der orangefarbenen Formulierung allerdings hervorzuheben, dass eher mit Aufgabenbeschreibungen als mit Berufsbezeichnungen gearbeitet wird. Die rote Formulierung birgt indes das größte Diskriminierungspotenzial. Es ist einerseits unklar, wie die Beispiele bewertet worden sind (das müsste ebenfalls im Einzelfall geprüft werden), und andererseits wird mit Berufsbezeichnungen gearbeitet, die nur sehr grobe Informationen über die auszuübenden Tätigkeiten liefern. Die ausschließliche Verwendung der weiblichen Form (Floristin, Näherin, Büglerin usw.) legt zudem nahe, dass diese Tätigkeiten größtenteils nicht von Männern ausgeübt werden.

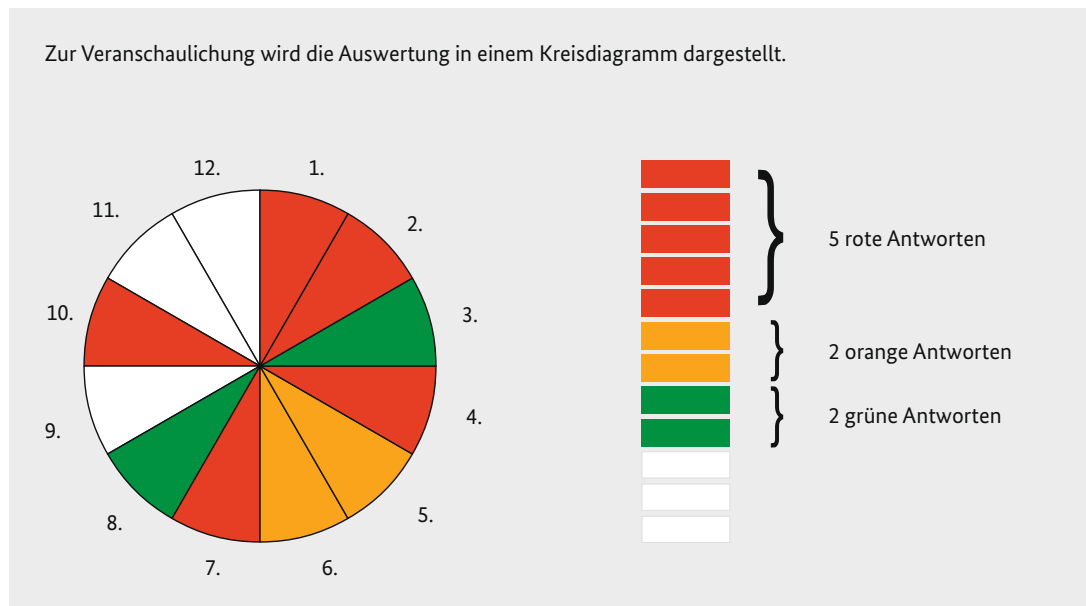
5. Auswertung der Ergebnisse

Die EVA-Liste umfasst insgesamt 12 Fragen, mit denen verschiedene Aspekte in den Verfahren zur Arbeitsbewertung beurteilt werden können. Inwieweit die einzelnen Aspekte geschlechtsneutral gestaltet sind, kann der folgenden Auswertungsschablone entnommen werden. Sofern die gegebene Antwort in einem roten oder einem orangefarbenen Kästchen gemacht worden ist, enthalten die Regelungen ein Diskriminierungspotenzial. Inwieweit die Regelung in der Anwendung tatsächlich diskriminierend wirkt, hängt allerdings von bestimmten Bedingungen ab, die im Einzelfall zu prüfen sind. Diese Bedingungen können den Erläuterungen zur EVA-Liste (siehe Punkt 4) entnommen werden. Ist die Antwort in einem grünen Kästchen gemacht worden, handelt es sich um eine geschlechtsneutrale Regelung.

Auswertungsschablone

EVA-Fragen	Ja	Teils, teils	Nein
I Geltungsbereich			
1. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z.B. geringfügig Beschäftigte)?		./.	
2. Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z.B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)?			
II Verfahren der Arbeitsbewertung			
3. Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen?		./.	Frage 4 bis 7 werden automatisch mit „Nein“ beantwortet; weiter mit Frage 8
III Kriterien zur Arbeitsbewertung			
4. Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten abdecken?			
5. Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert?			
6. Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben?			
7. Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab?			
IV Erschwerniszuschläge			
8. Werden Belastungen im Rahmen der einzelnen Tätigkeiten separat über Erschwerniszuschläge entgolten?			weiter mit Frage 10
9. Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)?			
V Arbeitsplatzbeschreibungen			
10. Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben?			
VI Eingruppierungsbeispiele (nur sofern Beispiele vorhanden sind)			
11. Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)?			
12. Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden?			

Beispiel für eine Auswertung



In dem Kreis sind insgesamt 12 Kreissegmente zu erkennen, welche die einzelnen 12 Fragen darstellen. Auf einen Blick lässt sich so erfassen, welche Antworten rot, orange oder grün sind. Wie hoch insgesamt der Anteil an roten, orangefarbenen und grünen Antworten ist, kann an dem nebenstehenden Säulendiagramm abgelesen werden.

Sofern bestimmte Fragen nicht gestellt werden, wie es beispielsweise bei den Fragen 9, 11 und 12 möglich ist, bleiben die jeweiligen Kuchenstücke weiß. Sofern die Frage 3 mit „Nein“ beantwortet wird, werden außerdem die Fragen 4 bis 7 automatisch rot gekennzeichnet, bedingt durch die Logik der Fragen. Grundsätzlich ist in der EVA-Liste eine innere Gewichtung enthalten, indem insgesamt fünf Fragen zu dem Verfahren der Arbeitsbewertung an sich und den darin enthaltenen Merkmalen gestellt werden (Fragen 3 bis 7).

Interpretation der Auswertung

- 9 bis 12 grüne Antworten sowie keine orange Antwort und keine rote Antwort:
 => **Das Arbeitsbewertungsverfahren ist diskriminierungsfrei!**
- 0 bis 4 grüne Antworten:
 => **Dringender Handlungsbedarf ist gegeben!**
- Bei allen anderen Kombinationsmöglichkeiten können weitere Verbesserungen erzielt werden:
 => **Handlungsbedarf ist gegeben!**

6. Anlagen

Auf den folgenden Seiten der Anlage befindet sich die EVA-Liste zum Ausfüllen (ab Seite 36) und Beispiele für zwei verschiedene Arbeitsbewertungsverfahren²⁴. Sie dienen ausschließlich dem Zweck, exemplarisch zwei unterschiedliche Verfahren darzustellen.

²⁴ Vgl. Meine, Ohl, Rohnert (2011): „Handbuch Arbeit, Entgelt, Leistung. Entgelttarifverträge im Betrieb“. Bund Verlag: Frankfurt am Main.

Beispiel für ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren:

Merkmale und Merkmalstufen		
Wissen und Können		
A1	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine einmalige Arbeitsunterweisung und kurze Übung erfordern.	Punkte: 3
A2	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und längere Übung erfordern.	Punkte: 4
A3	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und Übung über mehrere Wochen erfordern.	Punkte: 5
A4	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein systematisches Anlernen über einen Zeitraum der Stufe A3 hinaus erfordern, wobei das Anlernen auch die Vermittlung theoretischer Kenntnisse umfassen kann.	Punkte: 7
A5	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein umfangreiches systematisches Anlernen über ein halbes Jahr hinaus erfordern.	Punkte: 9
B1	Abgeschlossene, in der Regel zweijährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.	Punkte: 10
B2	Abgeschlossene, in der Regel drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.	Punkte: 13
B3	Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel einjährige Vollzeit-Fachausbildung (z. B. Meister-Ausbildung IHK).	Punkte: 16
B4	Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel zweijährige Vollzeit-Fachausbildung (z. B. staatlich geprüfter Techniker).	Punkte: 19
B5	Abgeschlossenes Fachhochschulstudium.	Punkte: 24
B6	Abgeschlossenes Universitätsstudium.	Punkte: 29
Denken		
D1	Einfache Aufgaben, die eine leicht zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen erfordern.	Punkte: 1
D2	Aufgaben, die eine schwerer zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen erfordern, oder Aufgaben, die es erfordern, standardisierte Lösungswege anzuwenden.	Punkte: 3
D3	Aufgaben, die eine schwierige Erfassung und Verarbeitung von Informationen erfordern, oder Aufgaben, die es erfordern, aus bekannten Lösungsmustern zutreffende Lösungswege auszuwählen und anzuwenden.	Punkte: 5
D4	Umfangreiche Aufgaben, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster zu kombinieren.	Punkte: 8
D5	Problemstellungen, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster weiterzuentwickeln.	Punkte: 12
D6	Neuartige Problemstellungen, die es erfordern, neue Lösungsmuster zu entwickeln.	Punkte: 16
D7	Neue komplexe Problemstellungen, die innovatives Denken erfordern; längerfristige Entwicklungstrends sind zu berücksichtigen.	Punkte: 20
Erfahrung		
E1	bis zu einem Jahr	Punkte: 1
E2	mehr als 1 Jahr/bis zu 2 Jahren	Punkte: 3
E3	mehr als 2 Jahre/bis zu 3 Jahren	Punkte: 5
E4	mehr als 3 Jahre/bis zu 5 Jahren	Punkte: 8
E5	mehr als 5 Jahre	Punkte: 10

Handlungsspielraum/Verantwortung		
H1	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen.	Punkte: 1
H2	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit geringem Handlungsspielraum bei einzelnen Arbeitsverrichtungen (einzelne Arbeitsstufen innerhalb einer Teilaufgabe).	Punkte: 3
H3	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben (Teil eines Gesamtauftrages oder Arbeitsablaufes).	Punkte: 5
H4	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe.	Punkte: 7
H5	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe. Alternative Handlungswege bzw. Möglichkeiten sind gegeben.	Punkte: 9
H6	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit Handlungsspielraum für ein Aufgabengebiet. Zur Aufgabendurchführung ist der selbstständige Einsatz bekannter Methoden und Hilfsmittel erforderlich.	Punkte: 11
H7	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit erweitertem Handlungsspielraum für ein komplexes Aufgabengebiet.	Punkte: 14
H8	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Zielen mit weitgehendem Handlungsspielraum für ein umfangreiches Aufgabengebiet.	Punkte: 17
Kommunikation		
K1	Informationseinholung und -weitergabe zur Erledigung der Arbeitsaufgabe (z. B. Auftrag entgegennehmen und abmelden, auftretende Abweichungen melden).	Punkte: 1
K2	Abstimmung in routinemäßigen Einzelfragen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z. B. auftretende Abweichungen durchsprechen und abstimmen).	Punkte: 3
K3	Abstimmung über routinemäßige Einzelfragen hinaus bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z. B. auftretende Abweichungen klären).	Punkte: 5
K4	Abstimmung und Koordinierung im Rahmen des übertragenen Aufgabenkomplexes bei gleicher Gesamtzielsetzung. Unterschiedliche Interessenlagen treten auf.	Punkte: 7
K5	Interessenvertretung für den übertragenen Aufgabenkomplex gegenüber anderen bei unterschiedlichen Zielsetzungen (z. B. Gespräche Einkäufer mit Lieferant).	Punkte: 10
K6	Verhandlungen von funktionsübergreifender Bedeutung mit anderen bei unterschiedlichen Zielsetzungen.	Punkte: 13
Mitarbeiterführung		
F1	Erteilen von Anweisungen unter konstanten und überschaubaren Rahmenbedingungen und Zielen.	Punkte: 2
F2	Erläuterung der Ziele und Abklärung der Aufgabenstellung mit Anhörung der Mitarbeiter. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind nach Art und Umfang überschaubar.	Punkte: 3
F3	Erreichung eines gemeinsamen Aufgabenverständnisses zur Zielerreichung, auch bei teilweise unterschiedlicher Interessenlage. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind abschätzbar.	Punkte: 4
F4	Gemeinsame Entwicklung von aufgaben-/bereichsbezogenen sowie individuellen Zielen bei teilweise unterschiedlicher Interessenlage. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind schwerer abschätzbar.	Punkte: 5
F5	Gemeinsame, auf persönliche Überzeugung der Mitarbeiter ausgerichtete Entwicklung und Ausgestaltung von aufgaben-/bereichsbezogenen sowie individuellen Zielen bei häufig unterschiedlichen Interessenlagen mit eigenen und/oder anderen Mitarbeitern. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind schwer abschätzbar, funktions- und/oder bereichsübergreifend.	Punkte: 7

Die jeweiligen Punkte der einzelnen Bewertungsmerkmale werden abschließend zu einer Gesamtpunktzahl addiert. Diese Gesamtpunktzahl ist relevant für die Eingruppierung:

Entgeltgruppe	Gesamtpunktzahl
1	6
2	7-8
3	9-11
4	12-14
5	15-18
6	19-22
7	23-26
8	27-30
9	31-34
10	35-38
11	39-42
12	43-46
13	47-50
14	51-54
15	55-58
16	59-63
17	64-96

Beispiel für ein summarisches Arbeitsbewertungsverfahren:

Entgeltgruppentexte
Entgeltgruppe 1: Auszubildende
Entgeltgruppe 2: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch kurzzeitige Unterweisung erworben werden.
Entgeltgruppe 3: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch Anlernen erworben werden.
Entgeltgruppe 4: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch Anlernen und zusätzliche betriebliche Weiterbildung oder Abschluss einer 2-jährigen Berufsausbildung oder Anlernen und mehrjährige Erfahrung im ausgeübten Tätigkeitsfeld erworben werden.
Entgeltgruppe 5: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung oder entsprechende mehrjährige Berufserfahrung erworben werden. Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.
Entgeltgruppe 6: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung und erweiterte berufliche Fertigkeiten voraussetzen. Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

<p>Entgeltgruppe 7: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung und eine auf den Betrieb bezogene Weiterbildung oder entsprechende mehrjährige Berufserfahrung erworben werden. Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.</p>
<p>Entgeltgruppe 8: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung und eine zusätzliche berufliche Weiterbildung (z. B. Assistent/in-IHK, Fachberater/in-IHK, IT-Spezialist) oder entsprechende Berufserfahrung erworben werden. Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.</p>
<p>Entgeltgruppe 9: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung und eine höherwertige berufliche Weiterbildung (z. B. Meister/in-IHK, Fachwirt/in-IHK) oder durch entsprechende Berufserfahrung erworben werden. Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.</p>
<p>Entgeltgruppe 10: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine Ausbildung an einer Fachschule (z. B. staatlich geprüfte/r Techniker/in, staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in) oder eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung und entsprechende mehrjährige Berufserfahrung erworben werden. Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.</p>
<p>Entgeltgruppe 11: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene, bis zu 4-jährige Regelausbildung an einer Hochschule (z. B. Bachelor mit Abschlussprüfung; Fachhochschuldiplom) oder eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung und eine zusätzliche berufliche Weiterbildung (z. B. staatlich geprüfte/r Techniker/in oder staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in) und eine mehrjährige entsprechende Berufserfahrung erworben werden. Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.</p>
<p>Entgeltgruppe 12: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens 4-jährige Regelausbildung an einer Universität (z. B. Master; Magister; Universitätsdiplom) erworben werden. Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch durch eine mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung und eine zusätzliche berufliche Weiterbildung (z. B. staatlich geprüfte/r Techniker/in oder staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in) und eine langjährige entsprechende Berufserfahrung erworben werden. Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.</p>
<p>Entgeltgruppe 13: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene, mindestens 4-jährige Regelausbildung an einer Universität (z. B. Master; Magister; Universitätsdiplom) und mehrjährige Berufserfahrung erworben werden. Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch durch eine mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung und durch eine zusätzliche berufliche Weiterbildung (z. B. staatlich geprüfte/r Techniker/in oder staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in) und entsprechende Berufserfahrung, die tief greifende Fachkenntnisse oder fachübergreifende Spezialkenntnisse erfordern, erworben werden. Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.</p>

EVA-Fragen	Ja	Teils, teils	Nein
I Geltungsbereich			
1. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)? (siehe Seite 15)		./.	
2. Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)? (siehe Seite 15)			
II Verfahren der Arbeitsbewertung			
3. Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen? (siehe Seite 17)		./.	weiter mit Frage 8
III Kriterien zur Arbeitsbewertung			
4. Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten abdecken? (siehe Seite 18)			
5. Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert? (siehe Seite 20)			
6. Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben? (siehe Seite 20)			
7. Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab? (siehe Seite 22)			
IV Erschwerniszuschläge			
8. Werden Belastungen im Rahmen einer Tätigkeit separat über Erschwerniszuschläge entgolten? (siehe Seite 23)			weiter mit Frage 10
9. Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)? (siehe Seite 23)			
V Arbeitsplatzbeschreibungen			
10. Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben? (siehe Seite 25)			
VI Eingruppierungsbeispiele (nur sofern Beispiele vorhanden sind)			
11. Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)? (siehe Seite 26)			
12. Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden? (siehe Seite 26)			

EVA-Fragen	Ja	Teils, teils	Nein
I Geltungsbereich			
1. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)? (siehe Seite 15)		./.	
2. Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)? (siehe Seite 15)			
II Verfahren der Arbeitsbewertung			
3. Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen? (siehe Seite 17)		./.	weiter mit Frage 8
III Kriterien zur Arbeitsbewertung			
4. Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten abdecken? (siehe Seite 18)			
5. Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert? (siehe Seite 20)			
6. Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben? (siehe Seite 20)			
7. Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab? (siehe Seite 22)			
IV Erschwerniszuschläge			
8. Werden Belastungen im Rahmen einer Tätigkeit separat über Erschwerniszuschläge entgolten? (siehe Seite 23)			weiter mit Frage 10
9. Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)? (siehe Seite 23)			
V Arbeitsplatzbeschreibungen			
10. Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben? (siehe Seite 25)			
VI Eingruppierungsbeispiele (nur sofern Beispiele vorhanden sind)			
11. Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)? (siehe Seite 26)			
12. Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden? (siehe Seite 26)			

EVA-Fragen	Ja	Teils, teils	Nein
I Geltungsbereich			
1. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)? (siehe Seite 15)		./.	
2. Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)? (siehe Seite 15)			
II Verfahren der Arbeitsbewertung			
3. Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen? (siehe Seite 17)		./.	weiter mit Frage 8
III Kriterien zur Arbeitsbewertung			
4. Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten abdecken? (siehe Seite 18)			
5. Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert? (siehe Seite 20)			
6. Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben? (siehe Seite 20)			
7. Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab? (siehe Seite 22)			
IV Erschwerniszuschläge			
8. Werden Belastungen im Rahmen einer Tätigkeit separat über Erschwerniszuschläge entgolten? (siehe Seite 23)			weiter mit Frage 10
9. Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)? (siehe Seite 23)			
V Arbeitsplatzbeschreibungen			
10. Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben? (siehe Seite 25)			
VI Eingruppierungsbeispiele (nur sofern Beispiele vorhanden sind)			
11. Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)? (siehe Seite 26)			
12. Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden? (siehe Seite 26)			

EVA-Fragen	Ja	Teils, teils	Nein
I Geltungsbereich			
1. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)? (siehe Seite 15)		./.	
2. Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)? (siehe Seite 15)			
II Verfahren der Arbeitsbewertung			
3. Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen? (siehe Seite 17)		./.	weiter mit Frage 8
III Kriterien zur Arbeitsbewertung			
4. Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten abdecken? (siehe Seite 18)			
5. Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert? (siehe Seite 20)			
6. Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben? (siehe Seite 20)			
7. Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab? (siehe Seite 22)			
IV Erschwerniszuschläge			
8. Werden Belastungen im Rahmen einer Tätigkeit separat über Erschwerniszuschläge entgolten? (siehe Seite 23)			weiter mit Frage 10
9. Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)? (siehe Seite 23)			
V Arbeitsplatzbeschreibungen			
10. Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben? (siehe Seite 25)			
VI Eingruppierungsbeispiele (nur sofern Beispiele vorhanden sind)			
11. Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)? (siehe Seite 26)			
12. Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden? (siehe Seite 26)			

EVA-Fragen	Ja	Teils, teils	Nein
I Geltungsbereich			
1. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)? (siehe Seite 15)		./.	
2. Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)? (siehe Seite 15)			
II Verfahren der Arbeitsbewertung			
3. Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen? (siehe Seite 17)		./.	weiter mit Frage 8
III Kriterien zur Arbeitsbewertung			
4. Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten abdecken? (siehe Seite 18)			
5. Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert? (siehe Seite 20)			
6. Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben? (siehe Seite 20)			
7. Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab? (siehe Seite 22)			
IV Erschwerniszuschläge			
8. Werden Belastungen im Rahmen einer Tätigkeit separat über Erschwerniszuschläge entgolten? (siehe Seite 23)			weiter mit Frage 10
9. Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)? (siehe Seite 23)			
V Arbeitsplatzbeschreibungen			
10. Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben? (siehe Seite 25)			
VI Eingruppierungsbeispiele (nur sofern Beispiele vorhanden sind)			
11. Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)? (siehe Seite 26)			
12. Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden? (siehe Seite 26)			

EVA-Fragen	Ja	Teils, teils	Nein
I Geltungsbereich			
1. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)? (siehe Seite 15)		./.	
2. Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)? (siehe Seite 15)			
II Verfahren der Arbeitsbewertung			
3. Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen? (siehe Seite 17)		./.	weiter mit Frage 8
III Kriterien zur Arbeitsbewertung			
4. Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten abdecken? (siehe Seite 18)			
5. Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert? (siehe Seite 20)			
6. Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben? (siehe Seite 20)			
7. Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab? (siehe Seite 22)			
IV Erschwerniszuschläge			
8. Werden Belastungen im Rahmen einer Tätigkeit separat über Erschwerniszuschläge entgolten? (siehe Seite 23)			weiter mit Frage 10
9. Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)? (siehe Seite 23)			
V Arbeitsplatzbeschreibungen			
10. Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben? (siehe Seite 25)			
VI Eingruppierungsbeispiele (nur sofern Beispiele vorhanden sind)			
11. Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)? (siehe Seite 26)			
12. Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden? (siehe Seite 26)			

EVA-Fragen	Ja	Teils, teils	Nein
I Geltungsbereich			
1. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)? (siehe Seite 15)		./.	
2. Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)? (siehe Seite 15)			
II Verfahren der Arbeitsbewertung			
3. Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen? (siehe Seite 17)		./.	weiter mit Frage 8
III Kriterien zur Arbeitsbewertung			
4. Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten abdecken? (siehe Seite 18)			
5. Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert? (siehe Seite 20)			
6. Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben? (siehe Seite 20)			
7. Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab? (siehe Seite 22)			
IV Erschwerniszuschläge			
8. Werden Belastungen im Rahmen einer Tätigkeit separat über Erschwerniszuschläge entgolten? (siehe Seite 23)			weiter mit Frage 10
9. Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)? (siehe Seite 23)			
V Arbeitsplatzbeschreibungen			
10. Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben? (siehe Seite 25)			
VI Eingruppierungsbeispiele (nur sofern Beispiele vorhanden sind)			
11. Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)? (siehe Seite 26)			
12. Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden? (siehe Seite 26)			

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 4BR125

Stand: April 2019, 4. Auflage

Gestaltung Umschlag: www.zweiband.de

Gestaltung Innenseiten: www.avitamin.de

Bildnachweis: Titelbild/www.avitamin.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>

