

Verfahren der Entgeltfindung und ihre Diskriminierungsanfälligkeit:

Die verschiedenen Verfahren, die zur Entgeltfindung eingesetzt werden, sind höchst unterschiedlich in ihrer Anfälligkeit für Diskriminierung. Diese Vielfalt führt dazu, dass nur das Zusammenwirken von vielen verschiedenen Lösungsansätzen zu einer insgesamt geringeren Entgeltdiskriminierung von Frauen führen kann.

Das Entgelt, das für eine abhängige Beschäftigung bezahlt wird, kann aus verschiedenen Komponenten zusammengesetzt sein. Die Basis ist zumeist ein Grundentgelt, das von den **Anforderungen der Stelle** abgeleitet wird und **über Verfahren der Arbeitsbewertung** ermittelt wird. Zunehmend werden leistungsabhängige Entgeltanteile bezahlt, die von der **individuellen Leistung** einer Person abgeleitet werden und über **Verfahren der Leistungsbeurteilung** ermittelt werden. Bisweilen werden auch noch sonstige Entgeltanteile (z.B. freiwillige betriebliche Altersvorsorge) bezahlt.

Arbeitsbewertung: Verfahren und ihre Diskriminierungsanfälligkeit

Das Grundentgelt wird in der Regel anhand einer Arbeitsbewertung bestimmt. Dabei werden die Anforderungen, die eine Stelle an eine Person stellt, bewertet. Die summarischen Verfahren werden als stark diskriminierungsanfällig beurteilt, da sie aufgrund der intuitiven Vorgehensweise viel Freiraum für geschlechterstereotype Vorurteile lassen. Die analytischen Verfahren (sowohl Reihung als auch Stufung) werden als robuster gegenüber Diskriminierungen eingeschätzt.

Auch wenn diese Einschätzungen nicht mehr bezweifelt werden, so zeigt sich doch, dass in der Praxis nur zögerlich und schwerfällig analytische Verfahren eingeführt werden.

Leistungsbeurteilung: Verfahren und ihre Diskriminierungsanfälligkeit

Um eine leistungsabhängige Zulage zu ermitteln, wird die Leistung einer bestimmten Person ermittelt. Die Leistung, die eine Person in einem zurückliegenden Zeitraum erbracht hat, wird bewertet und daraus eine von dieser Leistung abhängige Zulage ermittelt.

Um individuelle Leistungen ermitteln zu können, muss die Arbeitsleistung anhand von Faktoren gemessen/eingeschätzt werden, auf die die einzelne Person Einfluss hat.

Bei Betrachtung der verschiedenen Verfahren der Leistungsbeurteilung kann gezeigt werden, dass summarische Verfahren und eigenschaftsorientierte Verfahren ausgesprochen stark diskriminierungsanfällig sind und dass vor allem verhaltensorientierte Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarungen Diskriminierung erschweren.

Im Workshop werden die verschiedenen Verfahren der Leistungsbeurteilung kurz skizziert, ihre Diskriminierungsanfälligkeit aufgezeigt und Praxisbeispiele kurz angesprochen.

1: Arbeitsbewertungsverfahren

	Summarische Arbeitsbewertung	Analytische Arbeitsbewertung
Reihung	Rangfolgeverfahren	Rangreihenverfahren
Stufung	Entgeltgruppenverfahren	Stufenverfahren

2: Anforderungsarten und Merkmale nach REFA

Anforderungsarten	Können/Belastung	Merkmale
Geistige Anforderungen	Kenntnisse	Ausbildung
	Geistige Belastung	Erfahrung, Denkfähigkeit
Körperliche Anforderungen	Geschicklichkeit	Handfertigkeit, Körpergewandtheit
	Muskelmäßige Belastung	Dynamische, statische Muskelarbeit, und einseitige Muskelarbeit
Verantwortung	Verantwortung	Verantwortung für die eigene Arbeit, die Arbeit anderer, die Sicherheit anderer
Arbeitsbedingungen	Umgebungseinflüsse	Öl/Fett/Schmutz, Klima, Nässe, Staub, Gase/Dämpfe, Lärm, Unfallgefährdung, Lichtmangel, hinderliche Schutzkleidung, Erkrankung

3: Verfahren der Leistungsbeurteilung

Zentrale Verfahren der Leistungsbeurteilung:

- Freie Beurteilungen
- Summarische Rangordnungsverfahren
- Einstufungsverfahren
 - mit eigenschaftsbezogenen Kriterien incl. Beschreibungshilfen
 - mit verhaltensbezogenen Kriterien incl. Beschreibungshilfen
- Zielorientierte Verfahren