



Informationsblatt

Neue Impulse für faire Stellenbewertungen

EU-Entgelttransparenzrichtlinie – Paarvergleiche – Entwicklungen in der kommunalen Praxis

Über die LAG der kommunalen Gleichstellungsstellen wurden in den vergangenen Monaten verstärkt Informationen zur kommenden EU-Entgelttransparenzrichtlinie geteilt. Im Rahmen einer vom Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund angebotenen Schulung mit der Referentin Petra Woocker (Rechtsanwältin) wurden wesentliche Inhalte erläutert, die auch für kommunale Verwaltungen relevant werden könnten.

Dieses Informationsblatt gibt einen Überblick über die wichtigsten Aspekte und zeigt, welche Entwicklungen in der Bewertung von Tätigkeiten künftig eine Rolle spielen könnten. Es dient zur Orientierung und möchte Anregungen geben, die Thematik im Blick zu behalten.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Überblick

Die Richtlinie soll bis Mitte 2026 in deutsches Recht überführt werden und verfolgt das Ziel, Entgeltstrukturen transparenter und gerechter zu gestalten.

Im Zentrum stehen:

- klar formulierte, geschlechtsneutrale und gut nachvollziehbare Entgelt- und Bewertungskriterien,
- transparente Strukturen, die Beschäftigten Vergleichsmöglichkeiten eröffnen,
- sowie die Stärkung des Grundsatzes **gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit**.

Damit rückt stärker in den Fokus, wie Tätigkeiten bewertet werden und ob alle relevanten Anforderungen – fachlich, organisatorisch, sozial, kommunikativ oder technisch – ausreichend berücksichtigt sind.

Besonders bedeutsam für Arbeitgeber*innen sind zwei Transparenzpflichten:

Regelmäßige Berichte über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede

Arbeitgeber*innen ab einer bestimmten Größe werden verpflichtet sein, regelmäßig Berichte über geschlechtsspezifische Entgeltgefälle vorzulegen. Werden dabei wesentliche Unterschiede festgestellt, ist gemeinsam mit der Personalvertretung eine Entgeltbewertung vorzunehmen, um mögliche Ursachen zu analysieren.

Transparente Dokumentation von Bewertungs- und Entgeltkriterien

Künftig müssen alle Kriterien, nach denen Entgelt, Eingruppierung und Entgeltentwicklung festgelegt werden, offengelegt und dokumentiert sein. Damit soll nachvollziehbar werden, auf welcher Grundlage Tätigkeiten bewertet, Entgeltgruppen zugeordnet und Stufenentwicklungen vorgenommen werden.

Gleichwertige Arbeit als Bewertungshorizont

Die Richtlinie betont verstärkt, dass unterschiedliche Tätigkeiten **gleichwertig** sein können, auch wenn sie in verschiedenen Berufsfeldern angesiedelt sind.

Das ist insbesondere dort bedeutsam, wo sich Berufe traditionell entlang geschlechtsspezifischer Linien entwickelt haben – also klassische „Frauenberufe“ und klassische „Männerberufe“. Hier stellt sich die Frage, ob beide Tätigkeitsfelder in der Bewertung gleichermaßen abgebildet sind oder ob es Verzerrungen gibt.

Gleichwertigkeit kann sich zeigen durch:

- einen ähnlichen Grad an Verantwortung,
- vergleichbare emotionale, organisatorische oder technische Belastungen,
- ähnliche Qualifikationsanforderungen,
- oder die Bedeutung der Tätigkeit für das Funktionieren einer Organisation.

Historische Unterbewertung und neue Anforderungen – eine kombinierte Perspektive

Viele Tätigkeiten in weiblich konnotierten Bereichen wurden historisch strukturell niedriger bewertet, häufig unabhängig von ihrem tatsächlichen Anforderungsniveau. Die Einordnung als „frauentypische Arbeit“ führte oft dazu, dass sie tariflich geringer eingestuft wurden als fachlich gleichwertige Tätigkeiten in männlich dominierten Bereichen.

Parallel dazu haben sich zahlreiche dieser Tätigkeiten in den vergangenen Jahren erheblich weiterentwickelt: Digitalisierung, erweiterte organisatorische Aufgaben, intensivere Kommunikationsprozesse, komplexere Verwaltungsabläufe und erhöhte Verantwortung im Umgang mit sensiblen Daten prägen viele Arbeitsfelder.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie knüpft an beide Entwicklungen an: Sie schafft Aufmerksamkeit sowohl für historische Bewertungsunterschiede als auch für moderne Anforderungen, die bei einer zeitgemäßen Bewertung zu berücksichtigen sind.

Der Paarvergleich als Methode, Gleichwertigkeit sichtbar zu machen

In der Schulung von Petra Woocker wurde der Paarvergleich vorgestellt. Er ist ein bewährtes Verfahren, um Gleichwertigkeit sichtbar zu machen, indem zwei Tätigkeiten systematisch miteinander verglichen werden.

In der kommunalen Praxis werden zunehmend Tätigkeiten betrachtet, die nicht identisch sind, aber ähnliche Anforderungen erfüllen. Es könnte z.B. die Tätigkeit von Schulsekretär*innen mit denen von Schul-IT-Koordinator*innen / IT-Supporter*innen miteinander verglichen werden.

Diese Vergleiche können sichtbar machen, wie sehr sich in den letzten Jahren verändert haben, etwa durch Digitalisierung, neue Verwaltungsanforderungen oder eine Zunahme an Kommunikationsaufgaben.

Digitale Verfahren werden diese Analysen künftig ergänzen. Erste Projekte wie kompass-w entwickeln KI-gestützte Werkzeuge, die Tätigkeitsbeschreibungen auswerten und mögliche geschlechtsbezogene Verzerrungen sichtbarer machen können. Solche Ansätze befinden sich aktuell noch im Aufbau. Bereits jetzt zeigt sich, wie objektive Bewertungsverfahren künftig unterstützt werden könnten.

Entwicklungen in kommunalen Verwaltungen

Tätigkeiten in Schulsekretariaten, Kitas, sozialen Bereichen und vergleichbaren Berufsfeldern sind heute durch eine hohe fachliche, organisatorische und kommunikative Komplexität geprägt. Diese Anforderungen finden sich in den traditionellen Bewertungsstrukturen jedoch nicht immer vollständig wieder.

Insbesondere in Bereichen mit hohem Frauenanteil zeigt sich, dass Tätigkeitsprofile über lange Zeit gewachsen sind, ohne dass die tarifliche Einordnung im gleichen Maße angepasst wurde. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie eröffnet hier die Möglichkeit, solche Entwicklungen und mögliche strukturelle Verzerrungen deutlicher in den Blick zu nehmen.

Überprüfungspflichten bei Hinweisen auf Benachteiligung

Die Richtlinie sieht vor, dass Arbeitgebende Entgelt- und Bewertungsstrukturen überprüfen müssen, wenn Hinweise auf eine mögliche geschlechtsbezogene Benachteiligung bestehen.

Solche Hinweise können von Beschäftigten selbst, von der Gleichstellungsbeauftragten, vom Personalrat oder im Rahmen der künftig verpflichtenden Entgeltberichte kommen.

Für eine solche Überprüfung kann ein Paarvergleich eingesetzt werden. Zeigt sich dabei, dass eine Tätigkeit, die überwiegend von Frauen ausgeübt wird, im Vergleich zu einer gleichwertigen Tätigkeit niedriger bewertet ist und sich dieser Unterschied nicht sachlich begründen lässt, entsteht eine Verpflichtung zur Korrektur.

Verhältnis zur tariflichen Eingruppierung – Pflicht zur Korrektur bei Benachteiligung

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie stellt klar, dass eine Korrektur der Bewertung oder Eingruppierung erforderlich ist, wenn eine tarifliche Anwendung im Ergebnis zu einer geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlung führt.

Eine solche Korrektur erfolgt tarifkonform, da europäisches Gleichstellungsrecht gegenüber nationalen Tarifregelungen Vorrang hat. Tarifverträge gelten weiter, müssen jedoch diskriminierungsfrei angewendet werden.

Ergibt ein Paarvergleich oder eine andere Analyse, dass eine strukturelle Unterbewertung vorliegt, sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, diese Ungleichbehandlung zu beseitigen – etwa durch eine Neubewertung oder eine entsprechende Anpassung im Einzelfall.