Fedeja
People Analytics

VORLAGE · AUSGABE 2026

Kriterienkatalog für gleichwertige Arbeit

Bewertungsraster mit vier Hauptkriterien, Stufenbeschreibung und Bewertungsbogen, um Stellen nach Artikel 4 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie objektiv und geschlechtsneutral zu vergleichen.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

Compensation & Benefits · HR-Leitung · Betriebsrat
Unternehmen ohne Tarifbindung oder mit außertariflichen Bereichen

WORUM ES GEHT

Ohne Stellenbewertung keine Vergleichsgruppe

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit lässt sich nur prüfen, wenn feststeht, welche Tätigkeiten gleichwertig sind. Artikel 4 Absatz 4 der Richtlinie nennt dafür die Kriterien, die jedes Bewertungssystem enthalten muss: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen.

Die Kriterien sind objektiv und geschlechtsneutral anzuwenden und, wo eine Arbeitnehmervertretung besteht, mit ihr zu vereinbaren. Die Richtlinie verlangt außerdem, dass relevante soziale Kompetenzen nicht unterbewertet werden, ein Punkt, an dem viele gewachsene Systeme angreifbar sind, weil sie körperliche Belastung genau erfassen und emotionale Belastung gar nicht.

Das Raster auf den folgenden Seiten ist ein Ausgangspunkt, kein fertiges System. Für die Gewichtung, die Zahl der Stufen und die Abgrenzung der Bewertungsbereiche gibt es keine allgemein richtige Lösung; entscheidend ist, dass die Festlegungen dokumentiert sind und auf alle Stellen gleich angewendet werden.

> MITBESTIMMUNG
>
> Die Einführung oder Änderung eines Bewertungssystems betrifft die betriebliche Lohngestaltung und unterliegt, soweit keine tarifliche Regelung besteht, der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

01 Die vier Kriterien und ihre Merkmale

Jedes der vier Kriterien ist in Merkmale gegliedert, die einzeln bewertet werden. Tragen Sie in der rechten Spalte die Gewichtung ein, die Sie mit der Arbeitnehmervertretung vereinbaren.

MERKMAL	WAS BEWERTET WIRD	GEWICHT
KOMPETENZEN		
Fachwissen und Ausbildung	Für die Stelle erforderliche formale Qualifikation und fachliche Kenntnisse, nicht die Qualifikation der Person, die die Stelle innehat.	[%]
Berufserfahrung	Dauer der einschlägigen Erfahrung, die für die sichere Ausübung der Stelle erforderlich ist.	[%]
Denk- und Problemlösungsanforderungen	Komplexität der Aufgaben, Grad an Neuartigkeit und Spielraum für eigene Lösungswege.	[%]
Kommunikation und soziale Kompetenz	Beraten, Verhandeln, Anleiten, Umgang mit Konflikten und mit Menschen in belastenden Situationen.	[%]
BELASTUNGEN		
Körperliche Belastung	Heben, Tragen und Zwangshaltungen, ebenso repetitive feinmotorische Arbeit und langes Stehen.	[%]
Psychische und emotionale Belastung	Umgang mit Leid, Aggression oder Beschwerden, Verantwortung für Menschen in Notlagen.	[%]
Konzentration und Arbeitsverdichtung	Dauerhafte Aufmerksamkeit, häufige Unterbrechungen, Termindruck, gleichzeitige Bearbeitung mehrerer Vorgänge.	[%]
VERANTWORTUNG		
Für Personen	Führung, fachliche Anleitung, Betreuung oder Pflege von Menschen.	[%]

MERKMAL	WAS BEWERTET WIRD	GEWICHT
Für Sachwerte und Budget	Umfang der Mittel, über die die Stelle verfügt oder die sie beeinflusst.	[%]
Für Ergebnisse und Entscheidungen	Tragweite von Entscheidungen und Folgen von Fehlern für die Organisation und für Dritte.	[%]
Für Sicherheit und Gesundheit anderer	Pflichten, deren Verletzung andere Menschen gefährden kann.	[%]
ARBEITSBEDINGUNGEN		
Umgebungseinflüsse	Lärm, Hitze, Kälte, Schmutz, Infektionsrisiken.	[%]
Arbeitszeitlage	Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, Rufbereitschaft, soweit nicht bereits über Zulagen gesondert vergütet.	[%]
Mobilität	Reisetätigkeit und wechselnde Einsatzorte.	[%]

ZUR GEWICHTUNG

Die Summe der Gewichte ergibt 100 %. Prüfen Sie die Wirkung, bevor Sie die Gewichtung festlegen: Bewerten Sie probeweise einige Stellen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, und einige, die überwiegend mit Männern besetzt sind, und prüfen Sie, ob die Rangfolge die Anforderungen der Stellen plausibel wiedergibt.

Der Europäische Gerichtshof hat bereits 1986 entschieden, dass ein Kriterium wie die Muskelbeanspruchung zulässig sein kann, das System als Ganzes aber auch Merkmale berücksichtigen muss, für die weibliche Beschäftigte besonders geeignet sein können (EuGH, Urteil vom 01.07.1986, Rs. 237/85, Rummler).

02 Stufenbeschreibung

Jedes Merkmal wird auf einer fünfstufigen Skala bewertet. Die allgemeine Beschreibung dient als Anker; für die Anwendung empfiehlt es sich, je Merkmal Beispiele aus Ihrem Unternehmen zu ergänzen.

STUFE	ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	BEISPIEL: FACHWISSEN UND AUSBILDUNG
1	Die Anforderung ist gering ausgeprägt oder tritt nur gelegentlich auf.	Einarbeitung von wenigen Wochen, keine Berufsausbildung erforderlich
2	Die Anforderung ist regelmäßig gegeben, bewegt sich aber in einem klar abgegrenzten Rahmen.	Abgeschlossene Berufsausbildung oder gleichwertige Kenntnisse
3	Die Anforderung prägt die Stelle und verlangt eigenständiges Handeln.	Berufsausbildung mit Weiterbildung, etwa zur Fachwirtin oder zum Meister
4	Die Anforderung ist hoch und umfasst Aufgaben, für die es keine Routinen gibt.	Hochschulabschluss oder gleichwertige Erfahrung
5	Die Anforderung ist sehr hoch und reicht über die eigene Organisationseinheit hinaus.	Vertiefte wissenschaftliche Kenntnisse oder langjährige Spezialisierung

BEWERTET WIRD DIE STELLE, NICHT DIE PERSON

Die Bewertung beschreibt, was die Stelle verlangt. Bringt die Stelleninhaberin mehr Qualifikation mit, als die Stelle erfordert, verändert das die Bewertung nicht; es kann allenfalls die Position im Gehaltsband beeinflussen, sofern die Vergütungsrichtlinie das vorsieht.

03 Bewertungsbogen je Stelle

Füllen Sie den Bogen für jede Stelle aus. Die Punkte je Merkmal ergeben sich aus Gewicht in Prozent multipliziert mit der Stufe; die Summe liegt damit zwischen 100 und 500.

STELLE

STELLEN-ID

ORGANISATIONSEINHEIT

BEWERTET AM

BEWERTET DURCH

MERKMAL	GEWICHT	STUFE	PUNKTE	BEGRÜNDUNG
KOMPETENZEN				
Fachwissen und Ausbildung				
Berufserfahrung				
Denk- und Problemlösungsanforderungen				
Kommunikation und soziale Kompetenz				
BELASTUNGEN				
Körperliche Belastung				
Psychische und emotionale Belastung				

MERKMAL	GEWICHT	STUFE	PUNKTE	BEGRÜNDUNG
Konzentration und Arbeitsverdichtung				
VERANTWORTUNG				
Für Personen				
Für Sachwerte und Budget				
Für Ergebnisse und Entscheidungen				
Für Sicherheit und Gesundheit anderer				
ARBEITSBEDINGUNGEN				
Umgebungseinflüsse				
Arbeitszeitlage				
Mobilität				
ERGEBNIS				
Summe	100 %			

DATUM, BEWERTUNGSKOMMISSION

DATUM, BETRIEBSRAT

Sie haben die Daten.
Wir haben die Umsetzung.

Der Pay Transparency Assistant rechnet Entgeltgleichheitsanalysen nach den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie: statistisch belastbar, nachvollziehbar dokumentiert und auf deutsche Mitbestimmung ausgelegt. Für die gemeinsame Entgeltbewertung steht zusätzlich ein Joint Pay Assessment Tool bereit, das Gruppenanalysen und Paarvergleiche abdeckt.

Fedeja
People Analytics

ÜBER FEDEJA PEOPLE ANALYTICS

Wir entwickeln Analysewerkzeuge für Entgeltgleichheit und Vergütungsstruktur im EU-Raum. Statt fester Auswertungsschemata bilden wir Ihre Strukturen ab: Sie sehen, wo Ihre Entgeltunterschiede herkommen, und können Anpassungen simulieren, bevor Sie diese beschließen. Auf dem Weg dorthin beraten wir Sie begleitend und bringen unsere mehrjährige Erfahrung aus Entgeltprojekten ein.

KONTAKT

Fedeja People Analytics GmbH
pay-transparency-assistant.eu

WEITERE VORLAGEN

Diese und weitere Vorlagen zur Entgelttransparenz stehen auf pay-transparency-assistant.eu zum Download bereit.

Hinweis: Diese Vorlage dient der allgemeinen Information und stellt keine Rechtsberatung dar. Sie ersetzt weder die Prüfung des Einzelfalls noch die Abstimmung mit rechtlichem Beistand oder der zuständigen Arbeitnehmervertretung. Der Stand der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 in deutsches Recht ist zum Zeitpunkt der Erstellung offen; Angaben zur Rechtslage geben den Stand September 2026 wieder. · © 2026 Fedeja People Analytics GmbH