

Entgelttransparenz:

Was ist eine Joint Pay Assessment (JPA)?

Die Beseitigung bestehender Ungleichheiten erfordert Zeit. Die Schließung von Gender Pay Gaps ist keine Aufgabe, die über Nacht erledigt werden kann; sie kann mehrere Überprüfungszyklen erfordern.

Jetzt ist der richtige Zeitpunkt für Unternehmen, mit den Vorbereitungen zu beginnen. Verzögerungen könnten dazu führen, dass Unternehmen bei Fristablauf unter Druck geraten, komplexe Anforderungen zu erfüllen.

Proaktive Maßnahmen sind daher entscheidend, um eine Kultur der Gleichheit und Fairness zu fördern.

Eine Joint Pay Assessment (JPA) ist eine umfassende Prüfung der Entgeltgleichheit, die in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen durchgeführt wird. Ziel dieser Partnerschaft ist es, Vergütungsunterschiede innerhalb eines Unternehmens gründlich zu untersuchen, insbesondere um festzustellen, ob diese Unterschiede geschlechtsbedingt sind.

Das übergeordnete Ziel besteht darin, ungerechtfertigte Lohnunterschiede zu beseitigen, die nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Faktoren erklärt werden können.

Wann ist eine JPA erforderlich?

Damit eine JPA notwendig wird, müssen bestimmte Kriterien erfüllt sein:

1. Erheblicher Gender Pay Gap: Ein Unterschied von 5 % oder mehr beim durchschnittlichen Entgelt zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten in einer definierten Arbeitnehmerkategorie.
2. Fehlende Rechtfertigung: Das Unternehmen kann diesen Unterschied nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Gründe (z. B. Erfahrung oder Betriebszugehörigkeit) erklären.
3. Nicht behobene Ungleichheit: Das Unternehmen schafft es nicht, den Unterschied innerhalb von sechs Monaten nach seiner Feststellung zu beseitigen.

Definition von Arbeitnehmerkategorien

Um den Gender Pay Gap korrekt zu bewerten, ist es entscheidend, die Stellen der Beschäftigten fair miteinander zu vergleichen. Das bedeutet, dass die Stellen aller Arbeitnehmer nach ihren Tätigkeiten oder dem Wert ihrer Arbeit kategorisiert werden müssen.

Die Richtlinie betont, dass diese Einteilungen auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien basieren müssen, um faire Bewertungen sicherzustellen und willkürliche Klassifizierungen zu vermeiden, die das tatsächliche Bild von Entgeltunterschieden verzerren könnten. Genau hier setzt das Bewertungsverfahren von [Baumgartner & Partner](#) bzw. online im [HR Online Manager](#) an.

Was umfasst der Begriff „Entgelt“?

Die Definition von „Entgelt“ geht über das Grundgehalt hinaus. Sie umfasst auch Boni, Provisionen, Überstundenvergütung, Zulagen und Zusatzleistungen.

Diese breitere Betrachtung ist entscheidend für ein umfassendes Verständnis der Vergütung, damit Unternehmen Unterschiede nicht verschleiern können, indem sie sich nur auf das Grundgehalt konzentrieren.

Identifizierung ungerechtfertigter Lohnunterschiede

Die Feststellung, ob ein Lohnunterschied gerechtfertigt ist, erfordert eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen.

Ein Unterschied kann als gerechtfertigt gelten, wenn er auf Faktoren wie Standort, Leistungsbewertung, Betriebszugehörigkeit oder Qualifikationen zurückzuführen ist.

Kann das Unternehmen jedoch keine unmittelbare Erklärung für den Gender Pay Gap liefern, ist eine JPA erforderlich, um die Ursachen weiter zu untersuchen.

Die Bedeutung von Arbeitnehmervertretungen

Arbeitnehmervertretungen spielen eine zentrale Rolle im JPA-Prozess. Sie arbeiten gemeinsam mit Arbeitgebern, um Transparenz und Rechenschaftspflicht sicherzustellen.

Die Richtlinie schreibt vor, dass diese Vertreter gemäß nationalem Recht benannt werden, legt jedoch weder deren genaue Anzahl noch das Wahlverfahren fest. In der Praxis müssen Unternehmen in der Regel Wahlen durchführen, um Vertreter für die JPA zu bestimmen.

Der JPA-Prozess

Die genauen Verfahren werden gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen festgelegt. Die EU-Richtlinie definiert jedoch Mindestanforderungen:

1. Analyse der Geschlechterverteilung innerhalb jeder Arbeitnehmerkategorie
2. Detaillierte Informationen zu den durchschnittlichen Entgelten von Männern und Frauen in diesen Kategorien
3. Überprüfung bestehender Entgeltunterschiede und deren Ursachen anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien
4. Daten darüber, wie viele weibliche und männliche Beschäftigte nach der Rückkehr aus Eltern- oder Pflegezeit Gehaltserhöhungen erhalten haben
5. Vorschläge für Maßnahmen zur Beseitigung ungerechtfertigter Unterschiede
6. Bewertung der Wirksamkeit früherer Maßnahmen aus vergangenen JPAs

Analyse von Lohnunterschieden: Statistische Ansätze

Die Berechnung des Gender Pay Gaps kann einfach erscheinen, doch eine JPA erfordert eine tiefere Datenanalyse. Mögliche Methoden sind:

1. Vergleichsanalyse: Vergleich zwischen dem bestbezahlten Mann und der am niedrigsten bezahlten Frau in derselben Kategorie – zeigt ein mögliches „Worst-

Case“-Szenario (vgl. Compensation Online plus market & gaps im [HR Online Manager](#))

2. Regressionsanalyse: Untersuchung des Zusammenhangs zwischen verschiedenen Faktoren wie Gehalt, Position, Geschlecht und Leistungsbewertung für eine genauere Analyse. (vgl. Compensation Online plus market & gaps im [HR Online Manager](#))
3. Quantilsregression: Analyse der Unterschiede über die gesamte Gehaltsverteilung hinweg, nicht nur im Durchschnitt – zeigt, ob Unterschiede in bestimmten Gehaltsbereichen stärker oder schwächer ausgeprägt sind. (vgl. Compensation Online plus market & gaps im [HR Online Manager](#))

Maßnahmen zur Beseitigung ungerechtfertigter Lohnunterschiede

Wenn eine JPA ungerechtfertigte Unterschiede aufdeckt, müssen Unternehmen Maßnahmen ergreifen, z. B.:

- Überarbeitung von Vergütungs- und Gehaltsprüfungsprozessen
- Anpassung von Rekrutierungspraktiken zur Reduzierung von Bias
- Einschränkung des Ermessensspielraums von Führungskräften bei Gehaltsentscheidungen
- Schulungen für Führungskräfte zu unbewussten Vorurteilen

Fazit

Im Zuge der Vorbereitung auf die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz sollten Unternehmen proaktiv handeln, um die Anforderungen zu erfüllen und eine Kultur der Gleichberechtigung zu fördern.

Durch ein klares Verständnis der Anforderungen an Joint Pay Assessments und die Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Reduzierung von Gender Pay Gaps können Unternehmen ein gerechteres Arbeitsumfeld schaffen.

Das Ignorieren dieser Verpflichtungen erhöht das Risiko von Klagen und sollte unbedingt vermieden werden. Proaktive Maßnahmen helfen, zukünftige Rechtsstreitigkeiten und Reputationsschäden zu minimieren.

Kurzfassung

Was ist eine Joint Pay Assessment (JPA)?

Eine Joint Pay Assessment (JPA) ist eine gemeinsame Prüfung von Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen zur Analyse von Entgeltunterschieden – insbesondere zwischen Frauen und Männern. Ziel ist es, ungerechtfertigte Lohnunterschiede aufzudecken und zu beseitigen.

Wann ist sie erforderlich? Eine JPA wird notwendig, wenn:

- der Gender Pay Gap mindestens 5 % beträgt,
- dieser nicht objektiv erklärt werden kann,
- und die Differenz nicht innerhalb von 6 Monaten behoben wird.

Was wird geprüft?

- Vergleichbarer Wert von Tätigkeiten
- Gehaltsunterschiede inkl. Boni, Zulagen etc.
- Ursachen für Unterschiede (z. B. Erfahrung, Leistung...)
- Wirkung bisheriger Maßnahmen

Warum ist das wichtig?

Mit Blick auf die EU-Entgelttransparenzrichtlinie müssen Unternehmen frühzeitig handeln. Die Schließung von Lohnlücken braucht Zeit und mehrere Anpassungszyklen.

Fazit

Jetzt vorbereiten statt später reagieren: Wer proaktiv handelt, reduziert rechtliche Risiken und stärkt Fairness sowie Transparenz im Unternehmen.

Jetzt Testzugang nutzen unter <https://hronlinemanager.com/de/testaccount-anfordern>