

# Entgelttransparenzrichtlinie - Arbeits- und Prüfhilfe zur geschlechtsneutralen Bewertung von Besoldungsstrukturen des Bundes

**Hinweis:** Diese Handlungshilfe bezieht sich ausschließlich auf das Bundesbesoldungsrecht. Sie richtet sich in erster Linie an Personalräte der Dienststellen des Bundes. Sie soll euch dabei unterstützen, Auffälligkeiten vor Ort zu erkennen, Daten anzufordern, Besoldungsstrukturen zu prüfen und Abhilfewege anzustoßen. Zugleich ist sie auch für Gesamtpersonalräte sowie – in mehrstufigen Verwaltungen – für Bezirks- und Hauptpersonalräte relevant. Denn viele Fragen der Besoldung, Dienstpostenbewertung, Zulagengewährung oder Leistungsinstrumente lassen sich nicht allein auf Ebene einer einzelnen Dienststelle klären. Gesamtpersonalräte und Stufenvertretungen können in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich auch von sich aus tätig werden, wenn sie strukturelle, dienststellenübergreifende oder zentrale Auffälligkeiten erkennen. Sie ersetzen dabei nicht die Arbeit des Personalrats der Dienststelle, sondern werden dort zur richtigen Handlungsebene, wo die Angelegenheit auf ihrer Ebene geklärt oder entschieden werden muss.

## Vorwort

Mit Ablauf der Umsetzungsfrist am 7. Juni 2026 gewinnt die Entgelttransparenzrichtlinie im öffentlichen Dienst unmittelbare praktische Bedeutung. Sie soll dafür sorgen, dass Beschäftigte besser erkennen und durchsetzen können, ob sie für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden. Im Kern geht es um Entgeltgleichheit und darum, ungerechtfertigte Entgeltunterschiede sichtbar zu machen. Für den öffentlichen Dienst bedeutet das: Es geht nicht nur um die Frage, was einzelne Personen verdienen, sondern auch darum, ob Besoldungsstrukturen, Zulagen, Stufen, Leistungsprämien oder Dienstpostenbewertungen geschlechtsneutral und nachvollziehbar ausgestaltet sind.

Soweit Vorgaben der Richtlinie hinreichend klar und unbedingte sind, können sie im Verhältnis zum Staat und zu öffentlichen Arbeitgebern herangezogen werden. Für euch heißt das: Entgelttransparenz im Besoldungsrecht wird zu einem aktiven Thema eurer Interessenvertretungsarbeit.

Ihr müsst nicht selbst abschließend feststellen, ob eine Besoldungsregelung unionsrechtswidrig ist. Eure Aufgabe ist es, Auffälligkeiten zu erkennen, Daten und Bewertungsgrundlagen einzufordern, Vergleichsgruppen kritisch zu hinterfragen und bei möglichen ungerechtfertigten Unterschieden auf Ursachenanalyse und Abhilfe zu drängen. Wo die Ursache nicht auf Dienststellenebene liegt, solltet ihr Stufenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte und eure Gewerkschaft einbeziehen.

Diese Handlungshilfe unterstützt euch dabei, besoldungsrelevante Strukturen systematisch zu prüfen, Auffälligkeiten einzuordnen und die richtige Handlungsebene zu wählen. Sie ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall, bietet euch aber eine praxisorientierte Arbeitsgrundlage für Gespräche mit Dienststellen, Stufenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragten und eure Gewerkschaft.

**Inhalt:** 1. [Euer Auftrag und der Rechtsrahmen im Bund](#) | 2. [Prüfmaßstab: gleiche oder gleichwertige Arbeit](#) | 3. [Prüffelder im Bundesbesoldungsrecht](#) | 4. [So geht ihr vor: Bestandsaufnahme, Daten, Vergleichsgruppen](#) | 5. [Ursachenanalyse und Abhilfewege](#) | 6. [Welche Ebene wird wann eingeschaltet?](#) | 7. [Sachverständige, Schulung und Eskalation](#) | 8. [Arbeitsauftrag in acht Prüfschritten](#) | 9. [Formulierungshilfen](#)

## 1. Euer Auftrag und der Rechtsrahmen im Bund

Nehmt die Entgelttransparenzrichtlinie künftig als festen Bestandteil eurer Überwachungs-, Informations- und Gleichstellungsarbeit in den Blick. Die Richtlinie schafft Anlass und Maßstab, besoldungsrelevante Strukturen systematisch auf mögliche unmittelbare oder mittelbare Benachteiligungen zu prüfen.

Im Mittelpunkt steht nicht nur die Frage, ob einzelne Beamt\*innen gleich behandelt werden. Prüft auch, ob ganze Ämter, Funktionen, Dienstpostengruppen, Stufenentscheidungen, Zulagen oder leistungsbezogene Besoldungsbestandteile strukturell benachteiligend wirken können.

Besoldung ist für die unionsrechtliche Entgeltgleichheit als Entgelt zu verstehen. Haltet dabei zwei Prüfungen auseinander: Eine Besoldung kann verfassungsrechtlich am Maßstab der amtsangemessenen Alimentation zu prüfen sein. Daneben bleibt eigenständig zu prüfen, ob die Besoldungsstruktur gleiche oder gleichwertige Arbeit ohne unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts bewertet.

Rechtsrahmen im Bund	Was bedeutet das für euch?
Entgelttransparenzrichtlinie und Art. 157 AEUV	Nutzt diese Vorgaben als Maßstab für gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Ab dem 7. Juni 2026 gewinnen sie im öffentlichen Dienst unmittelbare praktische Bedeutung.
Bundesbesoldungsgesetz und Bundesbesoldungsordnungen	Prüft Grundgehalt, Erfahrungsstufen, Ämter, Zulagen und leistungsbezogene Besoldungsinstrumente als Teil der Besoldungsstruktur.
Bundesbeamtengesetz	Bezieht Auswahl-, Beförderungs- und Funktionsentscheidungen ein, soweit sie sich auf die Besoldungsentwicklung auswirken.
Bundespersonalvertretungsgesetz	Stützt Informations-, Überwachungs-, Erörterungs- und Beteiligungsbegehren auf eure personalvertretungsrechtlichen Aufgaben.
Bundesgleichstellungsgesetz	Arbeitet mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen und nutzt Daten aus Gleichstellungsplan, Personalstatistik und Personalentwicklung.

**Eure Rolle:** Ihr müsst keine gerichtsfeste Diskriminierungsprüfung ersetzen. Ihr solltet aber Anhaltspunkte erkennen, Daten einfordern, Bewertungskriterien hinterfragen, Vergleichsgruppen anmahnen und die zuständige Ebene einschalten, wenn die Dienststelle nicht selbst abhelfen kann.

## 2. Prüfmaßstab: gleiche oder gleichwertige Arbeit im Bundesbesoldungsrecht

Prüft, ob gleiche oder gleichwertige Arbeit nach objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien bewertet wird. Stellt nicht allein darauf ab, welcher Besoldungsgruppe ein Amt bisher zugeordnet ist. Entscheidend sind die tatsächlichen Anforderungen der Amtsausübung.

Kriterium	Worauf solltet ihr achten?
Kompetenzen	Welche fachlichen, sozialen, kommunikativen, digitalen, organisatorischen und methodischen Anforderungen werden gestellt?
Verantwortung	Welche Verantwortung besteht für Menschen, Verfahren, Ressourcen, Entscheidungen, Sicherheit, Grundrechte oder Bildungs- und Entwicklungsprozesse?
Belastungen	Welche psychischen, emotionalen, körperlichen, sozialen und zeitlichen Belastungen bestehen?
Arbeitsbedingungen	Welche Rolle spielen Arbeitsverdichtung, Konfliktlagen, Publikumsverkehr, Schicht- und Wechseldienst, Mobilität, Unterbesetzung oder besondere Einsatzlagen?
Komplexität	Welche Koordinations-, Steuerungs-, Beratungs- oder Problemlösungsanforderungen bestehen?
Gleichstellungsrelevanz	Werden Anforderungen in überwiegend von Frauen oder Männern wahrgenommenen Ämtern, Funktionen oder Laufbahnbereichen vollständig, sichtbar und gleichwertig berücksichtigt?

**Wichtig:** Behandelt die bestehende Besoldungsgruppe, Amtsbezeichnung oder Laufbahngrenze nicht als Beleg der eigenen Richtigkeit. Gerade historisch gewachsene Bewertungen müssen anhand heutiger Anforderungen und geschlechtsneutraler Kriterien überprüft werden.

### 3. Prüffelder im Bundesbesoldungsrecht

Bleibt nicht bei der abstrakten Zuordnung von Ämtern zu Besoldungsgruppen stehen. Nehmt alle Entscheidungen und Regelungen in den Blick, die sich auf Höhe oder Entwicklung der Besoldung auswirken können.

Prüffeld	Leitfragen für eure Personalratsarbeit
Ämterbewertung und Bundesbesoldungsordnung	Ist die Zuordnung zu Besoldungsordnung und Besoldungsgruppe anhand aktueller, objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien nachvollziehbar?
Dienstpostenbewertung und funktionsgerechte Besoldung	Werden tatsächliche Aufgaben, Verantwortung, Belastungen und Arbeitsbedingungen des Dienstpostens abgebildet? Werden höherwertige Aufgaben dauerhaft wahrgenommen, ohne dass sich dies besoldungsrechtlich auswirkt?
Planstellen, Beförderungsmöglichkeiten und Stellenhebungen	Sind Beförderungsmöglichkeiten, Planstellenwertigkeiten und Stellenhebungen zwischen Bereichen ausgewogen verteilt? Gibt es strukturelle Nachteile für überwiegend von Frauen oder Männern wahrgenommene Tätigkeitsbereiche?
Erfahrungsstufen und förderliche Zeiten	Werden Stufenfestsetzungen, Stufenlaufzeiten, Verzögerungen, Verkürzungen und anerkannte Zeiten transparent und geschlechtsneutral behandelt?
Amts- und Stellenzulagen	Welche Funktionen werden zulagenfähig ausgestaltet? Bleiben vergleichbare Belastungen oder Verantwortlichkeiten in anderen Bereichen unberücksichtigt?
Leistungsprämien, Leistungszulagen und Leistungsstufen	Wie werden Vorschläge, Auswahlentscheidungen, Kontingente, Dauer und Höhe gesteuert? Gibt es Auffälligkeiten nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang oder Teilzeit?

Prüffeld	Leitfragen für eure Personalratsarbeit
Prämien für besondere Leistungsbereitschaft	Knüpfen Prämien an bestimmte Dienstposten oder Funktionen an? Ist die Zuordnung dieser Funktionen aktuell, transparent und diskriminierungsfrei?
Zentrale Vorgaben und Ressortpraxis	Beruhet eine mögliche Benachteiligung auf behördeninterner Praxis, Geschäftsbereichsvorgaben, Verwaltungsvorschriften, Rechtsverordnungen oder dem Bundesbesoldungsgesetz?

## 4. So geht ihr vor: Bestandsaufnahme, Daten, Vergleichsgruppen

### 4.1 Erste Bestandsaufnahme

Beginnt mit einer internen Bestandsaufnahme. Ihr müsst in dieser Phase noch keinen vollständigen Nachweis führen. Ziel ist zunächst, Auffälligkeiten und mögliche Anhaltspunkte für mittelbare Benachteiligungen zu erkennen.

- Welche Ämter, Laufbahnen, Funktionen oder Dienstpostengruppen werden überwiegend von Frauen oder überwiegend von Männern wahrgenommen?
- Welche dieser Bereiche sind in niedrigeren Besoldungsgruppen, Erfahrungsstufen oder Planstellenwertigkeiten konzentriert?
- Gibt es vergleichbar anspruchsvolle, aber höher bewertete Ämter oder Funktionen in anderen Bereichen?
- Werden soziale, kommunikative, emotionale, koordinierende oder belastende Anforderungen in Bewertungsmaßstäben sichtbar?
- Gibt es Auffälligkeiten bei Beförderungen, Zulagen, Leistungsbezügen, Stufenentscheidungen oder der Übertragung höherwertiger Aufgaben?
- Sind Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte, Rückkehrende oder Beschäftigte mit Familienpflichten in der Besoldungsentwicklung faktisch benachteiligt?

### 4.2 Daten und Unterlagen anfordern

Fordert Daten konkret und zweckbezogen bei der Dienststelle an. Die Daten sollten so aufbereitet sein, dass ihr nach Geschlecht, Amt, Laufbahn, Besoldungsgruppe, Erfahrungsstufe, Organisationseinheit und Beschäftigungsumfang auswerten könnt.

Datenbereich	Welche Informationen solltet ihr anfordern?
Grundstruktur	Besoldungsgruppen, Amtsbezeichnungen, Laufbahnen, Erfahrungsstufen, Dienstposten- und Funktionsgruppen.
Planstellen und Wertigkeiten	Zuordnung von Dienstposten zu Besoldungsgruppen, Planstellen, Beförderungsämt und Stellenhebungen nach Organisationseinheiten.
Geschlechterverteilung	Verteilung von Frauen und Männern nach Amt, Besoldungsgruppe, Erfahrungsstufe, Beschäftigungsumfang und Organisationseinheit.
Stufen und Zeiten	Stufenfestsetzungen, Stufenlaufzeiten, Verzögerungen oder Verkürzungen, anerkannte förderliche Zeiten, Auswirkungen von Beurlaubung, Teilzeit, Eltern- und Pflegezeiten.
Zulagen und Prämien	Art, Rechtsgrundlage, Voraussetzungen, Höhe, Dauer, Bewilligungspraxis, Kontingente und Verteilung nach Geschlecht.
Beförderung und Funktionen	Beförderungen, Bewerber*innenlage, Übertragung höherwertiger Aufgaben, kommissarische Wahrnehmung, Funktionsübertragungen und Rückkehrsituationen.

Datenbereich	Welche Informationen solltet ihr anfordern?
Bewertungsgrundlagen	Dienstpostenbewertungen, Kriterienkataloge, Verwaltungsvorgaben, Bewertungsentscheidungen, Begründungen und Aktualisierungsstände.
Gleichstellung	Daten aus Gleichstellungsplan, Personalstatistik, Führungsanteilen, Teilzeitquoten und Personalentwicklung.

### 4.3 Vergleichsgruppen sachgerecht bilden

Achtet besonders auf die Vergleichsgruppenbildung. Wird die Vergleichsgruppe zu eng gefasst, bleiben strukturelle Benachteiligungen unsichtbar.

- Nicht ausreichend ist: nur innerhalb derselben Besoldungsgruppe oder Amtsbezeichnung zu vergleichen; Status-, Laufbahn-, Ressort- oder Behördenzugehörigkeit ohne weitere Prüfung als Ausschlusskriterium zu verwenden; gesetzliche Besoldungstabellen als automatische Vermutung der Diskriminierungsfreiheit zu behandeln.
- Sachgerecht ist zu prüfen: Welche tatsächlichen Anforderungen prägen die Amtsausübung? Welche höher bewerteten Ämter oder Funktionen kommen wegen vergleichbarer Anforderungen in Betracht? Sind unterschiedliche Bewertungen objektiv, geschlechtsneutral, nachvollziehbar und aktuell begründet?

## 5. Ursachenanalyse und Abhilfewege

Klärt zuerst, wo die Ursache liegt. Entsteht die Benachteiligung durch die Bewertung, Entscheidungspraxis oder Ermessensausübung der Dienststelle, könnt ihr vor Ort auf Korrektur drängen. Liegt die Ursache dagegen in einer Vorgabe des Geschäftsbereichs, einer Verwaltungsvorschrift, einer Rechtsverordnung, der Bundesbesoldungsordnung oder dem Bundesbesoldungsgesetz, solltet ihr die zuständige Stufenvertretung und eure Gewerkschaft einbeziehen. Bei bundesbesoldungsrechtlichem Änderungsbedarf kann die Frage gemeinsam mit dem DGB gegenüber der zuständigen Regelungsebene, insbesondere dem BMI, aufgegriffen werden.

Ursache	Was solltet ihr tun?
Einzelne Stufen-, Zulagen- oder Prämienentscheidung	Verlangt eine örtliche Prüfung, transparente Kriterien und eine Nachbesserung der Entscheidungspraxis. Bezieht die Gleichstellungsbeauftragte ein.
Dienstpostenbewertung oder Funktionsübertragung in der Dienststelle	Drängt auf Überprüfung und Neubewertung, Aktualisierung der Bewertungsgrundlagen und Prüfung höherwertiger Aufgaben.
Geschäftsbereichsweite Kriterien, Kontingente oder zentrale Verwaltungspraxis	Schaltet die zuständige Stufenvertretung ein und fordert ressortweite Auswertung und Korrektur gegenüber der obersten Dienstbehörde.
Rechtsverordnung, Bundesbesoldungsordnung oder Bundesbesoldungsgesetz	Wendet euch an eure Gewerkschaft. Diese geht dann auf die zuständige Regelungsebene zu.
Gleichstellungs- oder Personalentwicklungsmuster	Verknüpft die Prüfung mit Gleichstellungsplan, Personalentwicklung, Beförderungspraxis und Führungsanteilen.

### Mögliche Abhilfemaßnahmen

- Überprüfung und Neubewertung von Dienstposten, Ämtern oder Funktionen;
- Überarbeitung von Kriterien für Zulagen, Leistungsprämien, Leistungszulagen und Leistungsstufen;

- transparente Verfahren für Beförderungen, Stufenentscheidungen und die Übertragung höherwertiger Aufgaben;
- Nachzeichnung von Benachteiligungen bei Teilzeit, Beurlaubung, Elternzeit, Pflegezeiten oder Rückkehrsituationen;
- Einbeziehung der zuständigen Stufenvertretung, wenn die Dienststelle nicht selbst abhelfen kann;
- Anstoß gesetzlicher oder verordnungsrechtlicher Korrekturen zusammen mit eurer Gewerkschaft und dem DGB, wenn die Ursache in Bundesrecht oder zentralen Vorgaben liegt.

## 6. Welche Ebene wird wann eingeschaltet?

Welche Ebene zuständig ist, hängt davon ab, wo die Ursache liegt und wer tatsächlich entscheiden kann. Wenn ihr als Personalrat der Dienststelle tätig werdet, beginnt die Prüfung regelmäßig auf Ebene eurer Dienststelle: Dort fordert ihr Daten an, prüft die Dienststellenpraxis und bringt Auffälligkeiten in das Monatsgespräch ein. Das schließt nicht aus, dass Gesamtpersonalräte, Bezirkspersonalräte oder Hauptpersonalräte in ihrem Zuständigkeitsbereich auch selbst aktiv werden, wenn sie strukturelle, dienststellenübergreifende oder zentrale Auffälligkeiten erkennen.

Ausgangslage	Wer handelt?	Was ist der nächste Schritt?
Einzelne Entscheidung in eurer Dienststelle, z. B. Stufenfestsetzung, Zulage, Leistungsprämie, Dienstpostenbewertung oder Funktionsübertragung.	Personalrat der Dienststelle	Fordert Daten an, verlangt eine Ursachenanalyse, bringt das Thema in das Monatsgespräch ein und drängt auf Abhilfe vor Ort.
Die Dienststelle verweigert Daten oder liefert unzureichende Unterlagen.	Personalrat der Dienststelle	Konkretisiert das Informationsverlangen, setzt eine Frist und nutzt das Monatsgespräch bzw. ein gesondertes Erörterungsgespräch mit der Dienststellenleitung.
Mehrere Dienststellenteile oder organisatorisch zusammengehörige Bereiche sind betroffen.	Gesamtpersonalrat, soweit gebildet	Gibt die Frage weiter, wenn sie über eine einzelne Dienststelle hinausgeht, aber innerhalb des zusammengefassten Bereichs geklärt werden kann.
Die Ursache liegt in Vorgaben einer Mittelbehörde oder betrifft mehrere nachgeordnete Dienststellen im Geschäftsbereich.	Bezirkspersonalrat	Schaltet den Bezirkspersonalrat ein, damit die Frage auf Ebene der Mittelbehörde bzw. des Geschäftsbereichs aufgegriffen wird.
Die Ursache liegt bei der obersten Dienstbehörde, in ressortweiten Vorgaben, Kontingenten, Verwaltungsvorschriften oder Grundsätzen der Dienstpostenbewertung.	Hauptpersonalrat	Schaltet den Hauptpersonalrat ein, wenn die Dienststelle oder Mittelbehörde nicht selbst entscheiden kann.
Die Ursache liegt im Bundesbesoldungsgesetz, in der Bundesbesoldungsordnung oder in einer Rechtsverordnung.	Gewerkschaft und DGB	Wendet euch an eure Gewerkschaft. Gesetzliche oder verordnungsrechtliche Änderungen müssen politisch und gegenüber der zuständigen Regelungsebene, insbesondere dem BMI, aufgegriffen werden.
Es handelt sich um eine beteiligungspflichtige Maßnahme, bei der keine Einigung zustande kommt.	Stufenverfahren nach BPersVG	Prüft den personalvertretungsrechtlichen Verfahrensweg. Das Stufenverfahren ist an die jeweilige beteiligungspflichtige Angelegenheit gebunden.

## 7. Sachverständige, Schulung und Eskalation

Nutzt Schulung und externe Expertise aktiv. Die Prüfung von Entgeltgleichheit im Bundesbesoldungsrecht berührt Unionsrecht, Gleichstellungsrecht, Besoldungsrecht, Statistik und Bewertungssysteme.

Schulungsthema	Wie hilft euch das?
Entgelttransparenzrichtlinie im öffentlichen Dienst	Ihr könnt die unmittelbare Bedeutung nach Ablauf der Umsetzungsfrist und eure Handlungsmöglichkeiten besser einordnen.
Besoldung als Entgelt	Ihr könnt begründen, warum Bundesbesoldung an Maßstäben der Entgeltgleichheit zu prüfen ist.
Mittelbare Diskriminierung und Beweislast	Ihr erkennt scheinbar neutrale Kriterien mit benachteiligender Wirkung.
Geschlechtsneutrale Dienstposten- und Ämterbewertung	Ihr könnt Kompetenzen, Verantwortung, Belastungen, Arbeitsbedingungen und Komplexität gezielter prüfen.
Stufen, Zulagen und Leistungsinstrumente	Ihr könnt diskriminierungsanfällige Entscheidungen mit Auswirkungen auf die Besoldungsentwicklung bewerten.
Datenanalyse und Vergleichsgruppen	Ihr könnt Statistiken, Berichte und Vergleichsgruppen kritisch prüfen.

### Eskalation bei verweigerter Mitwirkung

1. Konkretisiert euer Informationsverlangen schriftlich und erläutert den Zweck der Datenanforderung.
2. Setzt eine angemessene Frist und benennt fehlende Unterlagen genau.
3. Bringt die Angelegenheit in das Monatsgespräch nach § 65 BPersVG ein oder verlangt einen gesonderten Erörterungstermin mit der Dienststellenleitung.
4. Bezieht die Gleichstellungsbeauftragte und ggf. weitere Interessenvertretungen ein.
5. Schaltet die zuständige Stufenvertretung ein, wenn strukturelle oder übergreifende Fragen betroffen sind.
6. Zieht gewerkschaftliche Unterstützung und externe Sachkunde hinzu.
7. Prüft, ob ein personalvertretungsrechtliches Verfahren in Betracht kommt.
8. Adressiert bei gesetzlicher Ursache die Forderung an eure Gewerkschaft, die sie an die zuständige Regelungsebene heranträgt und einfordert.

## 8. Arbeitsauftrag in acht Prüfschritten

Schritt	Was ist zu tun?
1. Verdacht klären	Stellt auffällige Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Besoldungsgruppen, Ämtern, Stufen, Zulagen, Leistungsbestandteilen, Planstellenwertigkeiten oder Beförderungsmöglichkeiten fest.
2. Daten anfordern	Verlangt Besoldungsgruppen, Ämter, Dienstpostenwertigkeiten, Laufbahnen, Erfahrungsstufen, Zulagen, Leistungsbezüge, Geschlechterverteilung, Beschäftigungsumfang, Beförderungen und Bewertungsgrundlagen.
3. Vergleichsgruppen bilden	Prüft nicht nur innerhalb derselben Besoldungsgruppe. Maßgeblich sind tatsächliche Anforderungen und gleichwertige Arbeit.
4. Bewertung prüfen	Vollzieht Kriterien für Kompetenzen, Verantwortung, Belastungen, Arbeitsbedingungen und Komplexität nach. Prüft, ob Anforderungen in überwiegend von Frauen oder Männern wahrgenommenen Ämtern, Funktionen oder Laufbahnbereichen vollständig, sichtbar und gleichwertig berücksichtigt werden.
5. Stufen, Zulagen und Prämien prüfen	Wertet Stufenfestsetzungen, förderliche Zeiten, Verzögerungen, Amts- und Stellenzulagen, Leistungsprämien, Leistungszulagen und Prämien für besondere Leistungsbereitschaft gesondert aus.
6. Ebene klären	Unterscheidet Dienststellenpraxis, zentrale Verwaltungsvorgabe, Rechtsverordnung und Bundesbesoldungsgesetz.
7. Abhilfe verlangen	Fordert Neubewertung, Korrektur von Zulagen- und Leistungsentscheidungen, Nachzeichnung von Benachteiligungen oder gesetzliche Korrektur ein.
8. Stufenvertretung einbeziehen	Gesamtpersonalrat oder zuständige Stufenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte und Gewerkschaft einbeziehen

## 9. Formulierungshilfen

### Informationsverlangen

Der Personalrat bittet um Übermittlung der zur Prüfung der Entgeltgleichheit im Bundesbesoldungsrecht erforderlichen Daten. Erforderlich sind insbesondere Angaben zur Verteilung von Frauen und Männern nach Besoldungsgruppe, Amt, Laufbahn, Erfahrungsstufe, Beschäftigungsumfang, Organisationseinheit, Zulagen, Leistungsbestandteilen, Stufenentscheidungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben sowie zu den zugrunde liegenden Dienstpostenbewertungen und Bewertungskriterien. Die Daten werden benötigt, um mögliche unmittelbare oder mittelbare Benachteiligungen erkennen und die Aufgaben des Personalrats sachgerecht wahrnehmen zu können.

### Einwand gegen unzureichende Auswertung

Der Personalrat hält die vorgelegte Auswertung für nicht ausreichend aussagekräftig. Sie ermöglicht keine belastbare Prüfung, ob gleiche oder gleichwertige Arbeit im Bundesbesoldungsrecht gleich behandelt wird. Insbesondere fehlen differenzierte Angaben zu Stufenfestsetzungen, Zulagen, Leistungsprämien, Leistungszulagen, Beschäftigungsumfang, Vergleichsgruppen sowie zu den Kriterien, nach denen Ämter, Funktionen oder Dienstposten als gleichwertig oder nicht gleichwertig bewertet wurden.

### Anstoß einer Überprüfung

Aus Sicht des Personalrats bestehen tatsächliche Anhaltspunkte dafür, dass besoldungsrelevante Entscheidungen oder Strukturen in der Dienststelle bzw. im Geschäftsbereich mittelbar benachteiligend wirken können. Der Personalrat fordert daher eine gemeinsame Überprüfung anhand objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien. Dabei sind insbesondere Kompetenzen, Verantwortung, Belastungen, Arbeitsbedingungen, Stufenentscheidungen, Zulagen und Leistungsbestandteile einzubeziehen. Transparenz allein genügt nicht; festgestellte ungerechtfertigte Unterschiede müssen wirksam beseitigt werden.

### Einschaltung der Stufenvertretung

Da die aufgeworfenen Fragen nicht allein auf Ebene der örtlichen Dienststelle entschieden werden können, bittet der Personalrat die zuständige Stufenvertretung, die Angelegenheit gegenüber der zuständigen obersten Dienstbehörde aufzugreifen. Zu prüfen ist insbesondere, ob die Ursache in einer zentralen Verwaltungsvorgabe, einer Rechtsverordnung, der Bundesbesoldungsordnung oder im Bundesbesoldungsgesetz liegt und welche Korrekturschritte auf Bundesebene erforderlich sind.

#### IMPRESSUM

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Keithstr. 1, 10787 Berlin, [www.dgb.de/beamte](http://www.dgb.de/beamte)

Verantwortlich: Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Redaktion: Henriette Schwarz

Stand: Juni 2026