

Entgelttransparenzrichtlinie - Arbeits- und Prüfhilfe zur geschlechtsneutralen Bewertung von Besoldungsstrukturen der Länder

Hinweis: Diese Handlungshilfe bezieht sich auf das Besoldungsrecht der Länder. Sie richtet sich in erster Linie an Personalräte der Dienststellen in den Ländern. Sie soll euch dabei unterstützen, Auffälligkeiten vor Ort zu erkennen, Daten anzufordern, Besoldungsstrukturen zu prüfen und Abhilfewege anzustoßen. Zugleich ist sie auch für Gesamtpersonalräte und Stufenvertretungen relevant, etwa für Hauptpersonalräte, Bezirkspersonalräte oder vergleichbare Vertretungen nach Landesrecht. Diese 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. Die konkreten Rechte und Verfahren richten sich nach dem jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetz, dem jeweiligen Landesbesoldungsrecht und den jeweiligen Gleichstellungs- bzw. Frauenförderungsgesetzen. Bezeichnungen, Zuständigkeiten, Stufenvertretungen, Fristen, Einigungsstellen und Gleichstellungsstrukturen können von Land zu Land abweichen.

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 Ebene eurer Dienststelle liegt, solltet ihr die zuständige übergreifende Personalvertretung, Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte 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, Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten und eurer Gewerkschaft.

Inhalt: 1. [Euer Auftrag und der Rechtsrahmen in den Ländern](#) | 2. [Prüfmaßstab: gleiche oder gleichwertige Arbeit](#) | 3. [Prüffelder im Landesbesoldungsrecht](#) | 4. [So geht ihr vor: Bestandsaufnahme, Daten, Vergleichsgruppen](#) | 5. [Ursachenanalyse und Abhilfewege](#) | 6. [Welche Ebene wird wann eingeschaltet?](#) | 7. [Wenn Abhilfe ausbleibt: Eskalation und Durchsetzung](#) | 8. [Sachverständige, Schulung und Unterstützung](#) | 9. [Arbeitsauftrag in acht Prüfschritten](#) | 10. [Formulierungshilfen](#)

1. Euer Auftrag und der Rechtsrahmen in den Ländern

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.

Prüft nicht nur, ob einzelne Beamt*innen gleich behandelt werden. Nehmt auch in den Blick, 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 in den Ländern	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.
Landesbesoldungsgesetze und Landesbesoldungsordnungen	Prüft Grundgehalt, Erfahrungsstufen, Ämter, Zulagen und leistungsbezogene Besoldungsinstrumente als Teil der Besoldungsstruktur.
Landesbeamtengesetze und Laufbahnrecht	Bezieht Auswahl-, Beförderungs- und Funktionsentscheidungen ein, soweit sie sich auf die Besoldungsentwicklung auswirken.
Landespersonalvertretungsgesetze	Stützt Informations-, Überwachungs-, Erörterungs- und Beteiligungsbegehren auf eure personalvertretungsrechtlichen Aufgaben. Prüft immer das jeweils geltende Landesrecht.
Landesgleichstellungs- bzw. Frauenfördergesetze	Arbeitet mit der zuständigen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten zusammen und nutzt Daten aus Gleichstellungsplänen, Frauenförderplänen, Personalstatistiken 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 eure Dienststelle nicht selbst abhelfen kann.

2. Prüfmaßstab: gleiche oder gleichwertige Arbeit im Landesbesoldungsrecht

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 Landesbesoldungsrecht

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 Landesbesoldungsordnung	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?
Besondere landesrechtliche Zulagen oder Prämien	Knüpfen Zulagen oder Prämien an bestimmte Dienstposten, Funktionen oder Laufbahnbereiche an? Ist die Zuordnung aktuell, transparent und diskriminierungsfrei?

Prüffeld	Leitfragen für eure Personalratsarbeit
Zentrale Vorgaben und Ressortpraxis	Beruht eine mögliche Benachteiligung auf behördeninterner Praxis, Geschäftsbereichsvorgaben, Verwaltungsvorschriften, Rechtsverordnungen oder dem Landesbesoldungsgesetz?

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. Welche Unterlagen verlangt werden können und in welcher Form sie vorzulegen sind, richtet sich nach dem jeweiligen Landespersonalvertretungsrecht.

Datenbereich	Welche Informationen solltet ihr anfordern?
Grundstruktur	Besoldungsgruppen, Amtsbezeichnungen, Laufbahnen, Erfahrungsstufen, Dienstposten- und Funktionsgruppen.
Planstellen und Wertigkeiten	Zuordnung von Dienstposten zu Besoldungsgruppen, Planstellen, Beförderungsämtter und Stellenhebungen nach Organisationseinheiten.
Geschlechterverteilung	Verteilung nach Geschlecht, 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.
Bewertungsgrundlagen	Dienstpostenbewertungen, Kriterienkataloge, Verwaltungsvorgaben, Bewertungsentscheidungen, Begründungen und Aktualisierungsstände.
Gleichstellung	Daten aus Gleichstellungs- oder Frauenförderplan, 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-, Behörden- oder Kommunalzugehörigkeit 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 eurer Dienststelle, könnt ihr vor Ort auf Korrektur drängen. Liegt die Ursache dagegen in einer Vorgabe des Geschäftsbereichs, einer Verwaltungsvorschrift, einer Rechtsverordnung, der Landesbesoldungsordnung oder dem Landesbesoldungsgesetz, solltet ihr die zuständige übergreifende Personalvertretung und eure Gewerkschaft einbeziehen. Bei landesbesoldungsrechtlichem Änderungsbedarf kann die Frage gemeinsam mit dem DGB gegenüber der zuständigen Regelungsebene, insbesondere dem zuständigen Landesministerium und dem Landesgesetzgeber, 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 zuständige Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte 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 übergreifende Personalvertretung ein und fordert eine übergreifende Auswertung und Korrektur gegenüber der zuständigen obersten Landesbehörde.
Rechtsverordnung, Landesbesoldungsordnung oder Landesbesoldungsgesetz	Wendet euch an eure Gewerkschaft. Gesetzliche oder verordnungsrechtliche Änderungen müssen politisch und gegenüber der zuständigen Regelungsebene im Land aufgegriffen werden.
Gleichstellungs- oder Personalentwicklungsmuster	Verknüpft die Prüfung mit Gleichstellungs- oder Frauenförderplan, 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 übergreifenden Personalvertretung, wenn die Dienststelle nicht selbst abhelfen kann;
- Anstoß gesetzlicher oder verordnungsrechtlicher Korrekturen zusammen mit eurer Gewerkschaft und dem DGB, wenn die Ursache in Landesrecht 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 die regelmäßige Besprechung bzw. in ein Erörterungsgespräch mit der Dienststellenleitung ein. Das schließt nicht aus, dass Gesamtpersonalräte, Hauptpersonalräte, Bezirkspersonalräte oder vergleichbare Stufenvertretungen 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 die regelmäßige Besprechung oder ein Erörterungsgespräch 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 die landesrechtlich vorgesehenen Erörterungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten.
Mehrere Dienststellenteile oder organisatorisch zusammengehörige Bereiche sind betroffen.	Gesamtpersonalrat, soweit vorgesehen	Gebt 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.	Zuständige Stufenvertretung, z. B. Bezirkspersonalrat oder vergleichbare Vertretung	Schaltet die zuständige Ebene ein, damit die Frage auf Ebene der Mittelbehörde bzw. des Geschäftsbereichs aufgegriffen wird.
Die Ursache liegt bei der obersten Landesbehörde, in landesweiten Vorgaben, Kontingenten, Verwaltungsvorschriften oder Grundsätzen der Dienstpostenbewertung.	Hauptpersonalrat oder zuständige Stufenvertretung, soweit vorgesehen	Schaltet die zuständige übergreifende Vertretung ein, wenn die Dienststelle oder Mittelbehörde nicht selbst entscheiden kann.
Die Ursache liegt im Landesbesoldungsgesetz, in der Landesbesoldungsordnung oder in einer Rechtsverordnung.	Gewerkschaft und DGB	Wendet euch an eure Gewerkschaft. Gesetzliche oder verordnungsrechtliche Änderungen müssen politisch und gegenüber der zuständigen Regelungsebene im Land aufgegriffen werden.
Es handelt sich um eine beteiligungspflichtige Maßnahme, bei der keine Einigung zustande kommt.	Verfahren nach dem jeweiligen Landespersonalvertretungsrecht	Prüft den personalvertretungsrechtlichen Verfahrensweg. Ein Stufen- oder Einigungsstellenverfahren ist an die jeweilige beteiligungspflichtige Angelegenheit gebunden.

7. Wenn Abhilfe ausbleibt: Eskalation und Durchsetzung

Wenn ein möglicher Verstoß gegen die Entgelttransparenzrichtlinie nicht beseitigt wird, solltet ihr nicht bei der Feststellung stehen bleiben. Ihr könnt den Verstoß nicht immer selbst beseitigen, aber ihr könnt Verfahren, Öffentlichkeit im Gremium und gewerkschaftliche Unterstützung organisieren.

1. Fordert die Dienststelle schriftlich zu einer Ursachenanalyse und zu konkreten Abhilfesritten auf.
2. Verlangt die erforderlichen Daten und Bewertungsgrundlagen nach dem jeweiligen Landespersonalvertretungsrecht.
3. Bringt die Angelegenheit in die regelmäßige Besprechung bzw. in ein Erörterungsgespräch mit der Dienststellenleitung ein.
4. Schaltet die zuständige übergreifende Personalvertretung ein, wenn strukturelle oder übergreifende Fragen betroffen sind.
5. Bezieht Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte und ggf. weitere Interessenvertretungen ein.
6. Zieht gewerkschaftliche Unterstützung und – soweit landesrechtlich möglich – externe Sachkunde hinzu.
7. Prüft, ob ein personalvertretungsrechtliches Verfahren zur Durchsetzung eurer eigenen Informations-, Erörterungs- oder Beteiligungsrechte in Betracht kommt.
8. Weist betroffene Beamt*innen darauf hin, dass individuelle Besoldungs- oder Nachzahlungsansprüche grundsätzlich von ihnen selbst geltend gemacht werden müssen; ihr könnt Muster sichtbar machen und gewerkschaftliche Unterstützung vermitteln.

8. Sachverständige, Schulung und Unterstützung

Nutzt Schulung und externe Expertise aktiv. Die Prüfung von Entgeltgleichheit im Landesbesoldungsrecht 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 Landesbesoldung 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.
Landespersonalvertretungsrecht	Ihr könnt besser einschätzen, welche Informations-, Erörterungs-, Beteiligungs- und Eskalationswege euer Landesrecht eröffnet.

9. Arbeitsauftrag in acht Prüfschritten

Schritt	Was ist zu tun?
1. Verdacht klären	Stellt auffällige Unterschiede nach Geschlecht 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 sonstige landesrechtliche Zulagen oder Prämien gesondert aus.
6. Ebene klären	Unterscheidet Dienststellenpraxis, zentrale Verwaltungsvorgabe, Rechtsverordnung und Landesbesoldungsgesetz.
7. Abhilfe verlangen	Fordert Neubewertung, Korrektur von Zulagen- und Leistungsentscheidungen, Nachzeichnung von Benachteiligungen oder gesetzliche bzw. verordnungsrechtliche Korrektur ein.
8. Übergreifende Ebene einbeziehen	Bezieht Gesamtpersonalrat oder zuständige Stufenvertretung, Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte und Gewerkschaft ein.

10. Formulierungshilfen

Informationsverlangen

Der Personalrat bittet um Übermittlung der zur Prüfung der Entgeltgleichheit im Landesbesoldungsrecht erforderlichen Daten. Erforderlich sind insbesondere Angaben zur Verteilung nach Geschlecht, 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 Landesbesoldungsrecht 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 übergreifenden Personalvertretung

Da die aufgeworfenen Fragen nicht allein auf Ebene der Dienststelle entschieden werden können, bittet der Personalrat die zuständige übergreifende Personalvertretung, die Angelegenheit gegenüber der zuständigen Behörde aufzugreifen. Zu prüfen ist insbesondere, ob die Ursache in einer zentralen Verwaltungsvorgabe, einer Rechtsverordnung, der Landesbesoldungsordnung oder im Landesbesoldungsgesetz liegt und welche Korrekturschritte auf Landesebene erforderlich sind.

Hinweis an die Gewerkschaft

Aus Sicht des Personalrats bestehen Anhaltspunkte dafür, dass die mögliche Benachteiligung nicht allein auf Dienststellenebene behoben werden kann, sondern auf landesrechtliche oder zentrale Vorgaben zurückzuführen ist. Der Personalrat bittet die Gewerkschaft um Prüfung und Unterstützung, damit die Frage gegenüber der zuständigen Regelungsebene im Land aufgegriffen werden kann.

IMPRESSUM

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

Verantwortlich: Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Redaktion: Henriette Schwarz

Stand: Juni 2026