



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Fair P(l)ay

Entgeltgleichheit für Frauen und Männer



**Leitfaden zur
Durchsetzung des
Grundsatzes des
gleichen Entgelts
bei gleicher und
gleichwertiger
Arbeit**



Gleichstellung

Inhalt

Entgeltgleichheit – Fair P(l)ay!	3
Daten und Fakten	6
Rechtliche Grundlagen	10
Arbeitsbewertung	21
Leistungsbewertung.....	26
Hinweise zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit	29
Instrumente	35
Ausgewählte Literatur und Links	36

Entgeltgleichheit – Fair P(l)ay!

Entgeltdiskriminierung von Frauen – gibt es sie noch?

„Eher nicht“ – sagen die einen. Wenn Männer und Frauen das Gleiche tun, werden sie in der Regel gleich bezahlt. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist weitgehend verwirklicht.

„Ja, das muss geprüft werden“ – sagen die anderen. Das Lebenseinkommen von Frauen liegt weiterhin deutlich unter dem der Männer. Entgeltgleichheit ist mehr als gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Gleiches Entgelt muss auch für gleichwertige Arbeit gezahlt werden.

In der Tat geht es heute oft nicht vorrangig um die Frage, ob Frauen, die die gleiche Arbeit verrichten wie Männer, auch gleich bezahlt werden. Dies ist zwischenzeitlich weitgehend – zumindest in Tarifverträgen – gewährleistet. Sie begründen unterschiedliche Arbeitseinkommen nicht mehr offen mit dem Geschlecht oder mit geschlechterbezogenen Merkmalen. Schwerer zu beantworten ist die Frage, inwieweit der Grundsatz des gleichen Entgelts bei unterschiedlicher, aber gleichwertiger Arbeit eingelöst ist.

Dass Entgeltregelungen und ihre Anwendung Arbeit von Frauen unterbewerten können, belegen wissenschaftliche Untersuchungen, Praxiserfahrungen und nicht zuletzt Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes und deutscher Arbeitsgerichte. Diese Unterbewertung ist häufig

Ergebnis von (Vor-)Urteilen und geschlechterbezogenen Stereotypen über den minderen Wert von „Frauentätigkeiten“. Ein Beispiel dafür ist die weitverbreitete Sichtweise, dass körperliche Belastungen eher für männerdominierte Arbeitertätigkeiten typisch sind. Bei Angestelltentätigkeiten, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden, wie z. B. von Altenpflegerinnen/Altenpflegern, wird der Aspekt der körperlichen Belastung oft schlicht übersehen. Desgleichen wird zwar Verantwortung für Maschinen, Finanzen und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter oft bewertet und entlohnt, nicht aber Verantwortung für Menschen oder für das Gelingen sozialer Prozesse.

Fair P(l)ay zahlt sich aus

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ist nicht nur rechtlich geboten (s. Kapitel „Daten und Fakten“), sondern kann für Arbeitgeber ökonomisch vorteilhaft sein.

- | Transparente Entgeltsysteme beseitigen Unsicherheiten nicht nur bei Beschäftigten, sondern auch bei Personalverantwortlichen und Betriebs- und Personalräten.
- | Vermeintliche oder tatsächliche Diskriminierungen führen zu Demotivation und zu Leistungseinbußen.
- | Konflikte und damit verbundene Kosten können vermieden werden.
- | Diskriminierungsfreie Entlohnung ist für Unternehmen auch ein werbewirksames Argument, das das Image verbessert.

Gewerkschaften, die auf diskriminierungsfreie Tarifverträge achten, signalisieren damit, dass sie die Interessen ihrer weiblichen Mitglieder konsequent wahrnehmen.

Ziel dieses Leitfadens

Der Leitfaden soll sowohl Betroffene und ihre Interessenvertretungen als auch einzelne Arbeitgeber, Tarif- und Betriebsparteien bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit unterstützen. Nachfolgend werden wichtige Begriffe und Rechtsgrundlagen erläutert, Hinweise zur Prüfung von Geschlechterdiskriminierung gegeben sowie Instrumente und Strategien zur Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligung vorgestellt.

Daten und Fakten

Auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts haben Frauen noch immer ein geringeres Durchschnittseinkommen als Männer: Im Jahr 2006 erhielten vollzeitbeschäftigte Frauen in Deutschland durchschnittlich 2.587 Euro brutto im Monat – das sind 20% weniger als der Durchschnittsverdienst der Männer (s. Tabelle 1). Aufschlussreich ist ein Blick auf Ost- und Westdeutschland: In den neuen Ländern ist der Verdienstabstand mit 11,7% erheblich geringer als im früheren Bundesgebiet (20,1%).

Tab.1: Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Deutschland – Produzierendes Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe im Jahr 2006

	Männer- verdienste €	Frauen- verdienste €	Verdienstabstand in % der Männerverdienste
Deutschland	3.234	2.587	20,0
Früheres Bundesgebiet	3.330	2.662	20,1
Neue Länder und Berlin Ost	2.388	2.108	11,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Gehalts- und Lohnstrukturerhebung, Aktuelle Fakten zum Internationalen Frauentag, 5. 3. 2007

Die Fortschritte bei der Angleichung der Einkommen sind bescheiden: Seit dem Jahr 2001 hat sich der Verdienstabstand lediglich von 21% auf 20% verringert¹. Zahlen der EU deuten sogar darauf hin, dass sich der Entgeltunterschied in Deutschland in den vergangenen Jahren vergrößert hat.

¹ Statistisches Bundesamt, Gehalts- und Lohnstrukturerhebung, Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen, Wiesbaden, März 2006

Ein genauerer Blick in die amtlichen Statistiken zeigt, dass die Verdienstabstände in einzelnen **Wirtschaftsbereichen** unterschiedlich hoch ausfallen. So erhielten weibliche Angestellte im Handel lediglich 73,7% der Verdienste ihrer Kollegen, im Kredit- und Versicherungsgewerbe 78,3%. Arbeitnehmerinnen im Produzierenden Gewerbe erreichten 80,7%².

In vielen **Berufen** liegen die durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen der Frauen deutlich unter denen der Männer. So erhält z. B. eine Versicherungskauffrau nur 68% des Männerverdienstes, eine Bankkauffrau 75% und eine Elektroingenieurin 90%³. Geschlechterbezogene Einkommensdifferenzen zeigen sich auch dann, wenn Frauen und Männer den **gleichen Beruf im gleichen Betrieb** ausüben⁴ – dieser Befund weist auf mögliche Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts hin.

Mit zunehmendem **Alter der Frauen** werden die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern größer. Während junge vollzeitbeschäftigte Frauen im Alter von 20–24 Jahren 90% des Einkommens der gleichaltrigen Männer erreichen, erhalten Frauen mit 60 Jahren und älter nur 73%⁵.

2 Statistisches Bundesamt, Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Deutschland im Oktober 2006, vorläufige Ergebnisse, 10. 1. 2007

3 <http://www.frauenlohnspegel.de>, 2006, WSI

4 vgl. Hinz, Thomas/Gartner, Hermann (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben, in: IAB Discussion-Paper Nr. 4/2005, S. 3

5 vgl. BMFSFJ (2005): 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin, S. 205

Die klaffende Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern wird häufig damit erklärt, dass Frauen

- | seltener als Männer höhere Positionen einnehmen,
- | vielfach in Wirtschaftszweigen mit niedrigeren Verdienstmöglichkeiten und in kleineren Betrieben beschäftigt sind,
- | seltener den Arbeitsplatz wechseln, auch wenn das Einkommen nicht stimmt,
- | aufgrund familienbedingter Unterbrechungen weniger Berufsjahre aufweisen,
- | als Wiedereinsteigerinnen Einkommenseinbußen erleiden, sei es durch Rückstufungen oder durch Ausübung schlechter bezahlter Jobs,
- | geringere Chancen bei der beruflichen Förderung und beim Aufstieg haben und
- | weniger bezahlte Überstunden verrichten und Zulagen (z. B. für Schichtarbeit) erhalten als Männer.

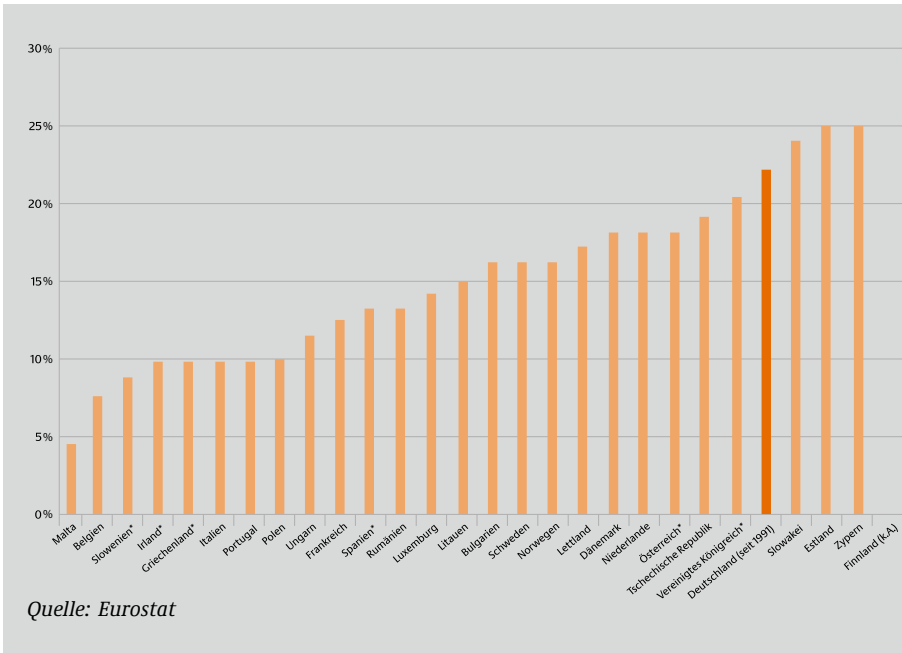
Auf **europäischer Ebene** beträgt der geschlechterbezogene Verdienstabstand im Durchschnitt der 28 Mitgliedstaaten 17,5%⁶. Deutschland belegt mit 26% den letzten Platz. Malta weist mit 4% den geringsten Einkommensunterschied auf, wie Abb. 1 zeigt.

Um Fortschritte zu erreichen, muss auf verschiedenen **Handlungsfeldern der Gleichstellung der Geschlechter** gearbeitet werden. Denn die niedrigeren Durchschnittseinkommen von Frauen haben vielfältige Ursachen, die teils strukturell bedingt und sachlich gerechtfertigt sind, teils aber auch auf kultureller Abwertung von Frauenarbeit und Diskriminierung beruhen.

⁶ Eurostat 2005, Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen, Schätzung

Einen wichtigen Beitrag zur Entgeltgleichheit können Institutionen und Personen leisten, die die Arbeitsentgelte von Männern und Frauen bestimmen. Dies sind in Deutschland im Wesentlichen die Tarifparteien, der Gesetzgeber (für die Beamten und Beamtinnen), aber auch einzelne Arbeitgeber sowie Betriebs- und Personalräte. Daraus ergibt sich die Frage, wie die Arbeitsentgelte festgelegt werden. Welche Gründe werden zur Bestimmung der Arbeitseinkommen herangezogen? Wird Arbeit und Leistung von Frauen diskriminierungsfrei bewertet und bezahlt? Was bedeutet Diskriminierungsfreiheit und wie kann der Grundsatz der Entgeltgleichheit auf tariflicher und betrieblicher Ebene umgesetzt werden? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt der folgenden Kapitel.

Abb. 1: Geschlechterspezifischer Lohnunterschied in europäischen Ländern 2005 in % (ohne Anpassungen); * = vorläufiger Wert



Quelle: Eurostat

Rechtliche Grundlagen

Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist erreicht, wenn gleiches Entgelt für gleiche **und** gleichwertige Arbeit gezahlt wird. Wann gelten Tätigkeiten als gleich, wann als gleichwertig?

- | Als gleich gelten Tätigkeiten, wenn im Hinblick auf die Art der Arbeit, der Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen eine vergleichbare Situation gegeben ist⁷, z. B. Kassiererin und Kassierer in einem Supermarkt.
- | Als gleichwertig gelten Tätigkeiten, die verschiedenartig, jedoch unter Berücksichtigung der tatsächlichen Umstände bezüglich der Art der Arbeit, der Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen von gleichem „Wert“ sind. Ob z. B. die Tätigkeiten einer Sekretärin/eines Sekretärs und einer Betriebshandwerkerin/eines Betriebshandwerkers in einem Krankenhaus gleichwertig sind, muss im Einzelfall geprüft werden.

Hierzu – wie auch zur Ermittlung der gleichen Tätigkeit – ist ein geschlechtsneutrales Verfahren der Arbeitsbewertung anzuwenden. Näheres hierzu s. S. 25 f. „Arbeitsbewertung“.

⁷ vgl. EuGH vom 31. 5. 1995 – Rs. C-400/93 (“Royal Copenhagen”)

Was ist unter „Entgelt“ zu verstehen?

Unter Entgelt „sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.“ (Artikel 141 Abs. 2 EG-Vertrag)

Zum Entgelt zählen z. B. folgende Bestandteile:

- | das Grundentgelt als anforderungsabhängige Basisvergütung,
- | leistungsabhängige Bestandteile wie Leistungszulagen oder -prämien,
- | Zulagen und Zuschläge, z. B. für Mehrarbeit oder Erschwernisse,
- | Zahlungen zur Sicherung von Besitzständen,
- | Sozialleistungen,
- | sonstige Bestandteile wie Abfindungen, Darlehen, Belegschaftsaktien, Rentenversicherungsleistungen,
- | Sachleistungen, z. B. private Nutzung von Dienstwagen, Dienstwohnungen.

Jeder Entgeltbestandteil muss für sich betrachtet dem Grundsatz der Entgeltgleichheit genügen⁸, eine Aufrechnung ist nicht zulässig.

Wann liegt eine Entgeltdiskriminierung vor?

Dies geht aus § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes⁹ (AGG) hervor, das im Jahr 2006 in Kraft getreten ist. Die Regelung geht auf verschiedene europäische Antidis-

⁸ u. a. EuGH vom 30. 3. 2000 – Rs. C-236/98 – („Jämställdhetsombudmännen“)

⁹ vom 14. August 2006, BGBl I 2006, 1897

kriminierungs-Richtlinien zurück, u. a. auf die im Jahre 2002 geänderte sogenannte Gleichbehandlungs-Richtlinie 76/207/EWG¹⁰. In der zwischenzeitlich verabschiedeten Fassung der sog. Neufassungsrichtlinie RL 2006/54/EG vom 5.7.2006¹¹ wird unmittelbare und mittelbare Diskriminierung folgendermaßen definiert:

I Unmittelbare Diskriminierung bezeichnet „eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“

Beispiele:

- I Ein männlicher Referent wird bei gleicher Tätigkeit höher eingruppiert als die korrekt eingruppierte Referentin.
- I Eine neu eingestellte weibliche Führungskraft erhält eine geringere Vergütung als ihr männlicher Vorgänger.

I Mittelbare Diskriminierung bezeichnet „eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“

¹⁰ geändert durch Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. 9. 2002

¹¹ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), Amtsblatt der Europäischen Union L 204/23 vom 26. 7. 2006

Beispiele:

- Bei der Bewertung der Arbeit von Altenpflegerinnen/ Altenpflegern ist körperliche Belastung kein Bewertungskriterium, bei der Arbeit der Hausmeisterin/des Hausmeisters derselben Einrichtung wird es jedoch berücksichtigt.
- In einer Bank wird besonderes zeitliches Engagement mit einer Leistungsprämie belohnt. Beschäftigte mit Familienpflichten können dieses Kriterium nicht so leicht erfüllen. Sie erhalten daher geringere Leistungsprämien.

Mittelbare Diskriminierung ist schwerer zu erkennen, weil sie hinter geschlechtsneutral formulierten Entgeltregelungen verborgen ist. Vielfach muss erst geprüft werden, ob sich die Regelung unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirkt.

Während es für unmittelbare Diskriminierung keine Rechtfertigung gibt, kann eine mittelbare Diskriminierung unter bestimmten Umständen gerechtfertigt sein (s. obige Definition). An die Rechtfertigung von Ungleichbehandlung werden nach der neuen Definition im europäischen und deutschen Recht allerdings höhere Maßstäbe als bisher angelegt¹².

Beispiel:

- Ein Arbeitgeber zahlt einem Abteilungsleiter ein höheres Arbeitsentgelt als einer Abteilungsleiterin. Er begründet dies damit, dass berufliche Fortbildungen ihn dazu befähigen, die Arbeit besser zu verrichten.

¹² In der Richtlinie 97/80/EG aus dem Jahr 1997 heißt es noch: Mittelbare Diskriminierung liegt vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften ... sind angemessen und notwendig und durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.“ (Artikel 2 Abs. 2)

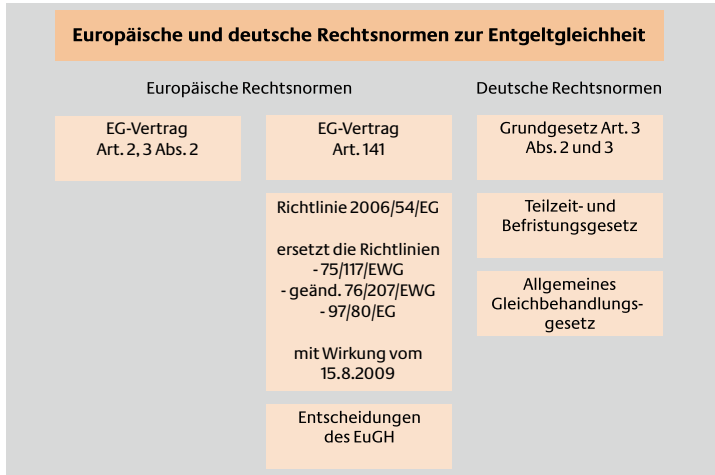
Europäisches und deutsches Recht zur Entgeltgleichheit

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen wurde bereits 1957 im Europäischen Recht verankert (s. Artikel 119 EG-Vertrag/„Römische Verträge“). Maßgeblich hierfür waren wirtschaftliche und wettbewerbspolitische Erwägungen. Seit diesem Zeitpunkt wurde der Grundsatz der Entgeltgleichheit durch die Richtlinie 75/117/EWG (neugefasst in der Richtlinie 2006/54/EG¹³) und Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) näher definiert. Um eine einheitliche Anwendung des Gemeinschaftsrechts zu gewährleisten, ist es für die Mitgliedstaaten verbindlich und hat Vorrang vor widersprechendem nationalen Recht.

13 s. Fußnote 11

Die Abbildung 2 zeigt die wichtigsten Regelungen im Überblick. Sie werden nachfolgend kurz erläutert:

Abb. 2: Europäische und deutsche Rechtsgrundlagen zur Entgeltgleichheit



Europäisches Recht

- Die in Artikel 3 Abs. 2 EG-Vertrag beschlossene Strategie der Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe (Gender Mainstreaming) zielt darauf, „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“. Dies soll als Gemeinschaftsaufgabe aller Akteure und Akteurinnen verstanden werden, die an der Gestaltung von Politik – auch Entgeltpolitik – beteiligt sind.
- Artikel 141 EG-Vertrag (vormals Artikel 119) regelt, dass jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellt. Er definiert darüber hinaus, was unter „Entgelt“ zu verstehen ist. „Gleichheit des Arbeitsentgeltes ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet:

- | dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
 - | dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.“
- | In der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen werden verschiedene Richtlinien zur Gleichbehandlung neugefasst und mit Wirkung vom 15.8.2009 aufgehoben. Hierzu gehören u. a. die Entgeltgleichheitsrichtlinie 75/117/EWG, die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG sowie die Beweislastrichtlinie 97/80/EG.

Zum gleichen **Entgelt** gilt unverändert folgender Grundsatz: „Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.“ (Artikel 4 RL 2006/54/EG) Darüber hinaus müssen Entgeltsysteme „auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.“

Die genannte Richtlinie enthält weitere Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung der Geschlechter in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sowie **Regelungen zu deren Durchsetzung**, u. a. zum Rechtsschutz, zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Beweislast. Zahlreiche Bestimmungen sind in Deutschland bereits durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in nationales Recht umgesetzt. (Näheres s. „Deutsches Recht“)

Wie ist die **Beweislast** geregelt? Um Entgeltdiskriminierung zu beweisen, müssen Betroffene „Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen“. Dann hat der Arbeitgeber zu beweisen, „dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“ (Art. 19 Abs. 1 RL 2006/54/EG, inhaltsgleich RL 97/80/EG).

■ Für die diskriminierungsfreie Entlohnung sind insbesondere folgende Grundsätze des **EuGH** von Bedeutung (Erläuterungen zu Entscheidungen, die die leistungsbezogene Bezahlung betreffen, befinden sich im Kapitel „Leistungsbewertung“, S. 30 f.):

1. Entgeltsysteme müssen durchschaubar und überprüfbar sein¹⁴. Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer müssen nachvollziehen können, worauf Unterschiede beim Entgelt zurückzuführen sind.
2. Entgeltsysteme müssen „objektive“ Kriterien enthalten, d. h. sie müssen sich auf die Art der Tätigkeit beziehen und wesentliche Anforderungen abbilden. Um in der Gesamtheit geschlechtsneutral zu sein, sind im System auch solche Kriterien zu berücksichtigen, hinsichtlich derer „die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können“¹⁵.
3. Die ausgewählten Kriterien dürfen als solche nicht diskriminieren. Dies könnte der Fall sein, wenn Männer und Frauen sie aus Gründen, die mit der Wahrnehmung von Familienpflichten oder mit unterschiedlicher Körperkraft zu tun haben, nicht gleichermaßen leicht erfüllen können wie andere Beschäftigte. Fraglich ist dies z. B. beim Kriterium der Flexibilität: Es kann diskriminierend wirken, „wenn es dazu dient, die Anpassungsfähigkeit

14 vgl. EuGH-Entscheidung vom 17.10.1989 – Rs. C-109/88 („Danfoss“)

15 vgl. EuGH-Entscheidung vom 1.7.1986 – Rs. C-237/85 („Rummler“)

des Arbeitnehmers an unterschiedliche Arbeitszeiten und -orte zu vergüten“, „da Frauen mit Familienaufgaben ihre Arbeitszeit weniger leicht als männliche Arbeitnehmer flexibel gestalten können“¹⁶. Das Kriterium „Dienstalter/Berufserfahrung“ hat den EuGH wiederholt beschäftigt. Nach einer aktuellen Entscheidung gilt es als legitimes Ziel des Arbeitgebers, Berufserfahrung zu honorieren, da es Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer befähigen kann, die Arbeit besser zu verrichten. Er muss dies jedoch im Einzelnen rechtfertigen, wenn eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer Anhaltspunkte liefert, „die geeignet sind, ernstliche Zweifel in dieser Hinsicht aufkommen zu lassen“¹⁷.

4. Die Kriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt und angewendet werden¹⁸.
5. Das System darf in seiner Gesamtheit nicht diskriminieren. Die Kriterien müssen einen „adäquaten Platz“ im Gesamtsystem finden¹⁹.

Deutsches Recht

- | Das Grundgesetz bestimmt in Art. 3 Absatz 2 und 3:
 - (2) „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
 - (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes (...) benachteiligt oder bevorzugt werden.“

- | Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Benachteiligung „aus Gründen der Rasse oder wegen der

¹⁶ vgl. EuGH-Entscheidung „Danfoss“, s. Fußnote 14, Rn. 19 und 21

¹⁷ vgl. EuGH-Entscheidung v. 3.10.2006 – Rs. C-17/05 („Cadman“)

¹⁸ vgl. EuGH-Entscheidung „Rummler“ s. Fußnote 15

¹⁹ vgl. EuGH-Entscheidung „Rummler“ s. Fußnote 15

ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.“ (§ 1 AGG). Unzulässig sind Benachteiligungen u. a. in Bezug auf „die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen“

(§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG). Diese Bestimmung ersetzt § 612 Abs. 3 sowie die §§ 611a und 611b des Bürgerlichen Gesetzbuches (Näheres zum AGG s. Kapitel „Hinweise zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit“, Seite 33 f.).

- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) regelt das Verbot der Diskriminierung von Teilzeit- und befristet Beschäftigten. „Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewährleisten, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.“ (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Als teilzeitbeschäftigt gilt auch eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer, die/der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt (vgl. § 2 Abs. 2 TzBfG).

Neben den genannten deutschen Rechtsnormen gibt es weitere Gesetze, die Entgeltgleichheit der Geschlechter fördern sollen, ohne individuelle Rechtsansprüche von Beschäftigten zu begründen: Genannt seien insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze sowie die Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst.

Rechtsfolgen

Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen ein Diskriminierungsverbot verstoßen, sind unwirksam – so regelt es § 7 Abs. 2 AGG. Solche Vereinbarungen können neben Arbeitsverträgen auch kollektive Vereinbarungen wie Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen oder Tarifverträge sein.

Stellt ein Arbeitsgericht eine Diskriminierung fest, hat die benachteiligte Arbeitnehmerin/der benachteiligte Arbeitnehmer (rückwirkend) Anspruch auf höheres Entgelt. Das Entgelt für die begünstigte Person ändert sich jedoch nicht.

Arbeitsbewertung

Viele Beschäftigte wissen nicht, wie ihr Arbeitsentgelt ermittelt wird und warum Kolleginnen/Kollegen mehr oder weniger verdienen. Warum erhält z. B. Frau A. als Sekretärin 200 Euro im Monat weniger als ihr Kollege, der als Kraftfahrer in demselben Unternehmen arbeitet? Ist die Arbeit der Sekretärin weniger wert als die des Kraftfahrers?

Bei der Bewertung von Tätigkeiten werden meist **Kriterien** herangezogen, so z. B. Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung oder körperliche Belastungen. In der Regel ist es der Arbeitsplatz, der bewertet wird, nicht die Person, die ihn besetzt. Entscheidend ist dann z. B. nicht, welche Qualifikation eine Sekretärin mitbringt, sondern welche Qualifikation für die Tätigkeit gebraucht wird. Diese Kriterien werden im Rahmen eines **Verfahrens** methodisch angewendet. Inwieweit die Arbeitsbewertung geschlechtergerecht ist, lässt sich durch folgende Prüffragen feststellen:

Prüffrage 1:

Sind die wesentlichen Anforderungskriterien der Tätigkeiten von Frauen und Männern berücksichtigt?

Dies kann von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen sowie von Tarif- und Betriebsparteien anhand einer Checkliste (s. Abbildung 3) überprüft werden. Sie benennt Kriterien, die aus diskriminierungsfreien Systemen der Arbeitsbewertung zusammengestellt sind (s. Hinweise am Ende dieses Kapitels).

Abb. 3: Checkliste zur Prüfung von Anforderungskriterien

Checkliste zur Prüfung von Anforderungskriterien

I Welches sind die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlichen **Qualifikationen**?

- Grundausbildungen Zusatzqualifikationen Erfahrung

I Welche **organisatorischen und sozialen Kompetenzen** werden abgefordert?

- Planen/Organisieren
 Teamfähigkeit Einfühlungsvermögen
 Kommunikation Überzeugungsvermögen

I Wird **Verantwortung** abgefordert, falls ja wofür?

- Geld, Sachwerte strategische Ziele Arbeit anderer
 Gesundheit anderer soziale Prozesse Umwelt

I Stellt die jeweilige Tätigkeit auch **körperliche Anforderungen**?

- Körperkraft Bewegungspräzision

I Sind **Belastungen** typisch, sowohl physische als auch psychische?

- umgebungsbedingte Belastungen, z. B. Lärm, Hitze, Staub
 ständiges Stehen oder Sitzen, einseitige Körperhaltung oder Bewegungsabläufe
 zeitlich bedingte Belastungen, z. B. unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtarbeit
 Monotonie
 isolierte Tätigkeit
 Konfrontation mit Leid oder Problemen anderer Personen
 vorgegebene zeitliche Abläufe

Es ist hilfreich, bei dieser Überprüfung eine **Arbeits- oder Stellenbeschreibung** hinzuzuziehen. Um sie tatsächlich im Sinne einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung nutzen zu können, sollte sie folgende Bedingungen erfüllen:

- I** Sie muss aktuell sein.
- I** Sie muss umfassend sein. Es sollten alle wesentlichen Aufgaben, auch Routinetätigkeiten, erfasst werden.
- I** Sie muss nach einheitlichen Grundsätzen abgefasst sein.
- I** Sie muss sachlich sein, d. h. sie sollte Aufgaben und Anforderungen lediglich beschreiben, nicht bereits bewerten.
- I** Sie muss eindeutig und verständlich sein.

Prüfrage 2:

Sind die Bewertungskriterien überschneidungsfrei?

Die Kriterien sollten für unterschiedliche inhaltliche Anforderungen stehen und klar voneinander abgrenzbar sein. Würden gleiche Anforderungen mit verschiedenen Begriffen bewertet werden, brächte dies Pluspunkte für die Beschäftigten, bei denen diese Kriterien stark ausgeprägt sind.

Beispiel:

„Bedeutung der Tätigkeit“ und „Verantwortung“ sind nicht überschneidungsfrei, da bedeutende Tätigkeiten in der Regel auch durch hohe Verantwortung gekennzeichnet sind.

Prüfrage 3:

Sind die Bewertungskriterien diskriminierungsfrei definiert?

Eine möglichst eindeutige Definition der Kriterien ist notwendig, um subjektive Auslegungsspielräume zulasten eines Geschlechts zu vermeiden. Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass sie nicht einseitig zugunsten eines Geschlechts ausgelegt sind.

Beispiel:

Das Kriterium „Verantwortung“ wird nur als Verantwortung für Sach- und Geldmittel sowie als Führungsverantwortung interpretiert, nicht aber als Verantwortung für Ausbildung und Anleitung, obgleich diese bei Tätigkeiten von weiblichen Beschäftigten abgefordert wird.

Prüfrage 4:

Schließt das Bewertungsverfahren Diskriminierung aus?

Die Arbeitsbewertung erfolgt in vielen (Tarif-)Bereichen nach einem „summarischen“ Bewertungsverfahren, vereinzelt werden auch „analytische“ Verfahren angewendet. Was ist darunter zu verstehen?

Summarische Arbeitsbewertung:

Hierbei wird der Wert einer Arbeit pauschal eingeschätzt. Die gewählten Anforderungskriterien wie z. B. Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung und Belastungen werden „in der Summe“, d. h. nicht jeweils für sich abgeschätzt. Eines oder mehrere Kriterien werden einer Entgeltgruppe zugeordnet.

Beispiel:

Der Entgeltgruppe 4 werden alle Tätigkeiten zugeordnet, die eine **längere Anlernzeit** erfordern und durch **erhöhte Belastungen** gekennzeichnet sind.

Analytische Arbeitsbewertung:

Hierbei werden die einzelnen Kriterien jeweils getrennt für sich bewertet. Die Tätigkeiten werden daraufhin analysiert, ob die jeweiligen Kriterien abgefordert werden, falls ja, in welchem Ausmaß. Je Anforderungskriterium wird dann ein Teilarbeitswert (auf Basis einer Punkteskala) ermittelt, diese Teilarbeitswerte werden gewichtet und zu einem Gesamtarbeitswert addiert. Dieser Wert entspricht entweder einer bestimmten Entgeltgruppe oder es wird von Arbeitswert zu Arbeitswert ein Steigerungsbetrag geregelt.

Beispiel:

Die Tätigkeiten werden u. a. hinsichtlich der Kenntnisse analysiert. Ist eine längere Anlernzeit erforderlich, werden hierfür 2 Punkte vergeben. Sind erhöhte Belastungen für die Tätigkeit typisch, werden 0,5 Punkte vergeben.

Diskriminierungsfreie Bewertungsverfahren

Ein analytisches Bewertungsverfahren bietet bessere Voraussetzungen für die Durchsetzung von Entgeltgleichheit als das summarische Verfahren, da die Bewertungsentscheidung eher **transparent** wird, sowohl durch die getrennte Analyse eines jeden Kriteriums als auch durch die ausgewiesene Gewichtung der Kriterien. Darüber hinaus ist der Grundsatz der **einheitlichen Bewertung** nach der Richtlinie 2006/54/EG (s. auch 75/117/EWG) gewährleistet. Das bedeutet allerdings nicht, dass analytische Verfahren per se diskriminierungsfrei wären. Es muss – wie auch bei summarischen Verfahren – darauf geachtet werden, dass alle wesentlichen Anforderungen an frauen- und männerdominierte Tätigkeiten berücksichtigt und so beschrieben werden, dass keine Benachteiligung möglich wird.

Neuere Konzepte einer diskriminierungsfreie(re)n Arbeitsbewertung²⁰ sind analytisch ausgerichtet, so z. B. das Verfahren „Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch“ (kurz: ABAKABA)²¹, das in einigen öffentlichen und privatwirtschaftlichen Organisationen angewendet wird. In Großbritannien hat eine Vereinigung von Arbeitgebern und Gewerkschaften, das National Joint Council for Local Government in England and Wales (NJC), ein gemeinsames Bewertungsverfahren entwickelt und ihren Mitgliedern zur Anwendung empfohlen. In Anlehnung daran wurde in Österreich im Rahmen eines Forschungsprojektes das System „Faire Bewertung der Arbeit“ (FABA)²² in der Praxis entwickelt.

20 Einen Überblick bieten Christian P. Katz, Christof Baitsch (2006): Arbeit bewerten – Personal beurteilen, Zürich

21 Aktuelle Version in: Christian P. Katz, Christof Baitsch (2006): s. Fußnote 19

22 Kurzbeschreibung in Ranftl, E. (2006): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeit. Hrsg. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Österreich, Wien S. 15

Leistungsbewertung

Leistungsbezahlung eröffnet die Chance, dass gute Arbeit von Frauen sichtbar gemacht und anerkannt wird. Soll sie genutzt werden, muss das Leistungsprinzip auch uneingeschränkt zur Anwendung kommen. Die Praxis zeigt, dass dies keineswegs selbstverständlich ist: Bei der Bewertung von Leistung fließen mitunter Kriterien ein, die gar nichts mit Leistung zu tun haben, so z. B. die hierarchische Position der beurteilten Person, die Art der Tätigkeit oder des Beschäftigungsverhältnisses, Sympathie oder Stereotype im Hinblick auf Alter, Geschlecht oder Teilzeitarbeit²³. Spielen leistungsfremde Kriterien bei der Bewertungsentscheidung eine Rolle, haben meist Frauen das Nachsehen.

Damit Frauen gleiche Verdienstchancen beim Leistungsentgelt erhalten, müssen Tarif- und Betriebsparteien, Gesetzgeber und einzelne Arbeitgeber folgende Grundsätze beachten:

I Gleichberechtigte Teilnahme am System der Leistungsbezahlung:

Es darf keine geschlechtsdiskriminierende Ausgrenzung von einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen des Unternehmens erfolgen (z. B. von Reinigungskräften, Teilzeitbeschäftigten oder befristet Beschäftigten). Geringfügig Beschäftigte (wenn sie eine Tätigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des IV. Sozialgesetzbuches ausüben, § 2 Abs. 2 TzBfG) sind Teilzeitbeschäftigte und dürfen daher nicht anders behandelt werden als Vollzeitbe-

²³ S. auch Befunde der Studie von Tondorf/Jochmann-Döll (2005)

schäftigte.²⁴ Die Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung ist kein sachlicher Grund, der eine Ungleichbehandlung beim Entgelt rechtfertigt.²⁵

I **Transparenz:**

Die Beschäftigten müssen überprüfen können, worauf Unterschiede beim Leistungsentgelt zurückzuführen sind. Ist dies nicht möglich, z. B. weil die Leistungskriterien nicht näher geregelt sind oder ihre Anwendung in der Praxis nicht klar ist, muss der Arbeitgeber angeben, wie er die Leistungskriterien angewendet hat.²⁶ Grundsätzlich bieten Verfahren, die nachweisbare Arbeitsergebnisse honorieren, eine größere Transparenz als Verfahren, die beobachtbare Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Personen (z. B. Teamfähigkeit, Kundenfreundlichkeit) bewerten.

I **Diskriminierungsfreie Leistungskriterien:**

Leistungskriterien müssen für die Tätigkeit von Bedeutung sein.²⁷ Es sind Kriterien zu vermeiden, die Beschäftigte mit Familienpflichten benachteiligen können. Möglich ist dies bei allen Kriterien, die die Leistungserbringung nicht eindeutig auf die normale Arbeitszeit beschränken, sondern Freizeitengagement erfordern (z. B. möglich bei Fortbildungsbereitschaft, Arbeitsmenge, zeitliche oder räumliche Flexibilität). Frauen, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, hätten bei der Bezahlung einer so definierten „Leistung“ schlechtere Karten.²⁸ Leistungskriterien, die durch Geschlechter-

24 EuGH v. 8. 4. 1976 – Rs. 43/75 „Defenne II“ Slg. 176, 455

25 EuGH v. 9. 9. 1999 – Rs. C-28/281/97 „Krüger“, Slg. 1999 I-4127, BAG v. 7. 3. 1995 – 3 AZR 282/94

26 EuGH-Entscheidung „Danfoss“, s. Fußnote 13

27 Analog zur EuGH-Entscheidung „Rummler“, s. Fußnote 14

28 EuGH-Entscheidung „Danfoss“, s. Fußnote 13

stereotype geprägt sind (z. B. Belastbarkeit, Durchsetzungsvermögen), sind durch geschlechtsneutrale Kriterien zu ersetzen.

I Gerechte Leistungsmaßstäbe:

Verrichten Männer und Frauen die gleiche Tätigkeit unter vergleichbaren Rahmenbedingungen, z. B. Verkäuferin und Verkäufer, muss der gleiche Leistungsmaßstab angewendet werden. Üben Männer und Frauen unterschiedliche Tätigkeiten aus (z. B. Schreibkraft und Lagerarbeiter), sind gleiche Verdienstchancen bei der Leistungsvergütung schwerer zu gewährleisten. Sind diese Tätigkeiten gleichwertig, muss der Leistungsmaßstab „objektiv geeignet sein“, den verschiedenen Beschäftigten(gruppen) gleich gute Verdienstchancen zu gewährleisten.²⁹ Es dürfte demnach nicht im Fall Schreibkraft ein strenger Maßstab, im Fall des Lagerarbeiters ein vergleichsweise moderater Maßstab angelegt werden.

I Keine willkürliche Festsetzung der Leistungsvergütung:

Leistungsbezogene Entgelte dürfen durch den Arbeitgeber nicht willkürlich, d. h. aufgrund von vermuteter Leistung festgesetzt werden. Das Leistungsentgelt muss auf Basis tatsächlich erbrachter und festgestellter Leistung bestimmt werden – so der EuGH.³⁰

²⁹ EuGH-Entscheidung vom 31. 5. 1995, Rs. C-400/93 („Royal Copenhagen“)

³⁰ EuGH-Entscheidung vom 26. 6. 2000, Rs. C-381/99 („Brunnhof“)

Hinweise zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit

Deutschland hat sich als EU-Mitgliedstaat verpflichtet, eine „aktive“ Rolle bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit zu übernehmen. Hierzu sind gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten erforderlich. Das AGG bietet weitere Anknüpfungspunkte für die Durchsetzung von Entgeltgleichheit, denn es regelt eindeutiger als bisher Pflichten für Arbeitgeber und eröffnet Betroffenen erweiterte Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Rechte. Mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Institution geschaffen worden, die nicht nur Anlaufstelle für Betroffene ist, sondern das allgemeine Problembewusstsein für Diskriminierung sowie die Durchsetzung der Entgeltgleichheit unterstützen kann.

Dem Staat kommt die Aufgabe zu, die Bemühungen aller Beteiligten durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen und Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen Frauen gleiche Verdienstchancen erhalten wie Männer. Als Arbeitgeber muss der Staat mit gutem Beispiel vorangehen.

Hinweise für Tarifparteien

Ein wichtiger Beitrag der Tarifparteien besteht darin, Tarifregelungen auf mögliche Diskriminierungspotenziale zu überprüfen und etwaige Einfallstore von Diskriminierungen in den Regelungen konsequent zu schließen. Einige Gewerkschaften haben bereits Analysen durchgeführt und Checklisten zur Überprüfung von Entgeltregelungen erar-

beitet (s. S. 39). Stehen Tarifreformen an, ist bereits im Verhandlungsprozess auf Diskriminierungsfreiheit zu achten.

Hinweise für Arbeitgeber

Arbeitgeber sind in der Pflicht, Diskriminierung beim Arbeitsentgelt zu vermeiden, insbesondere durch

I Information

Beschäftigte müssen über ihr Recht auf diskriminierungsfreie Behandlung und über ihre Beschwerdemöglichkeiten informiert werden. Das AGG selbst sowie die für Beschwerden zuständigen Stellen müssen bekannt gemacht werden, z. B. durch Aushang, Auslegung an geeigneter Stelle oder über die üblichen Wege der betrieblichen Kommunikation.

I Fortbildung

Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten vor Benachteiligungen schützen. Dies kann am besten durch vorbeugende Maßnahmen geschehen, so etwa durch Schulungen, die die Führungskräfte für mittelbare Diskriminierung sensibilisieren und ihre Gleichstellungskompetenz erhöhen. Neben Führungskräften haben meist auch Betriebs-/Personalräte, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte sowie Schwerbehindertenvertretungen Fortbildungsbedarf.

I Gleichstellungscontrolling

Eine Ist-Analyse der betrieblichen Entgeltstrukturen steht am Anfang eines Gleichstellungscontrollings (s. Kapitel „Instrumente“). Die Arbeitgeber werden ersucht, die Beschäftigten oder die Arbeitnehmervertretungen in regelmäßigen angemessenen Abständen über die Entgelt-

situation von Männern und Frauen zu informieren und mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation vorzuschlagen (vgl. Art. 21 Abs. 4 der Richtlinie 2006/54/EG). Solche Informationen machen deutlich, wie groß die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern ist und wo Handlungsbedarf besteht. Auf dieser Basis können die näheren Ursachen für Entgeltunterschiede analysiert sowie Ziele und Maßnahmen bestimmt werden. Auch im Öffentlichen Dienst ist ein entsprechendes Controlling geboten. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollten entsprechende Analysen, Ziele und Maßnahmen bei der Erstellung des Frauenförder-/Gleichstellungsplans berücksichtigen.

I Bearbeitung von Beschwerden

Bei der inhaltlichen Prüfung von Beschwerden sollten vor allem folgende Fragen geklärt werden:

- I** Bei welchem Entgeltbestandteil wird eine Diskriminierung vermutet?
- I** Durch welche Regelung oder Anwendungspraxis wird die angenommene Diskriminierung verursacht?
- I** Wie wirkt sich diese Regelung auf Frauen und Männer aus?

Bei der Bearbeitung von Beschwerden kann oftmals das Instrument des „Job-to-Job-Vergleichs“ eine Hilfestellung bieten (s. S. 39). Hierzu ist es notwendig, eine Person oder Gruppe des anderen Geschlechts zu identifizieren, die im Vergleich günstiger behandelt wird, und auch deren Entgeltsituation zu klären. Hierzu bietet die Homepage **www.frauenlohnspiegel.de** ein gutes Hilfsmittel.

Hinweise für Betriebs- und Personalräte

I Information und Beratung von Betroffenen

Betroffene über ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu informieren, gehört zu den Basisaufgaben von Betriebs-/Personalräten. Um im Einzelfall Anfragen oder Beschwerden wegen vermuteter Entgeltdiskriminierung beurteilen und beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinwirken zu können, ist fundiertes arbeitsrechtliches und methodisches „Know-how“ notwendig.

I Überwachung und Durchsetzung von Diskriminierungsverboten

Betriebs-/Personalräte haben darauf zu achten, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit im Betrieb eingehalten wird.³¹ Verstößt der Arbeitgeber grob gegen die gesetzlichen Vorschriften, können sie ihn auf Einhaltung verklagen. Dieses Klagerecht besteht allerdings nur in betriebsratsfähigen Betrieben. Es müssen mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt sein, von denen wenigstens drei seit sechs Monaten oder länger dort arbeiten.³²

In größeren Unternehmen kann ein Gleichstellungsausschuss gebildet werden, in dem sich Kompetenzen und Informationen bündeln.

³¹ vgl. § 75, Abs. 1 BetrVG, § 80 Abs. 1 Nr. 1 und 2a BetrVG

³² vgl. § 17 Abs. 2, § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG

Hinweise für Beschäftigte

I Prüfen eines Diskriminierungsverdachts

Hierzu sollten alle wichtigen Informationen und Unterlagen zusammengestellt und geprüft werden, so z. B.:

- I eigene Unterlagen wie Lohn- und Gehaltsbescheinigungen, Schriftwechsel, Arbeitsvertrag,
- I Tarifverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen oder einseitige Regelungen des Arbeitgebers, in denen der fragliche Entgeltbestandteil geregelt ist,
- I betriebliche Daten und Informationen zur Entlohnung, z. B. Statistiken.

Zur Auslegung von betrieblichen Vereinbarungen sowie zur Beschaffung betrieblicher Daten empfiehlt es sich, Betriebs-/Personalräte hinzuzuziehen. Es besteht auch die Möglichkeit, den Arbeitgeber um Klärung des Sachverhalts zu ersuchen. Er ist verpflichtet, seine Entgeltpraxis transparent zu machen, wenn sie für Beschäftigte nicht durchschaubar ist.

Bei der Prüfung eines Diskriminierungsverdachts können sich Beschäftigte auch an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden: Sie kann ggf. eine gütliche Beilegung der Streitigkeiten zwischen den Beteiligten anstreben. Soweit Ratsuchende damit einverstanden sind, können seitens dieser Stelle auch Beteiligte um Stellungnahmen ersucht werden. Weitere Beratungsstellen können vermittelt werden.

Im Übrigen können sich Beschäftigte über Verdienste von Frauen und Männertätigkeiten im Internet unter **www.lohnspiegel.de** und **www.frauenlohnspiegel.de** informieren.

I Einreichen einer Beschwerde

Beschäftigte können sich bei den hierfür bestimmten innerbetrieblichen „zuständigen Stellen“ beschweren. Es sollte in Erfahrung gebracht werden, wer der/die Ansprechpartner/in ist. Dort ist die Beschwerde inhaltlich zu prüfen und zu beantworten. Unabhängig davon können sich Beschäftigte an die Arbeitnehmervertretung wenden.

I Klage

Gegen eine vermutete Diskriminierung beim Entgelt kann geklagt werden. Hierzu muss die/der Betroffene Indizien sammeln, mit denen glaubhaft gezeigt werden kann, dass die fragliche Regelung benachteiligt. Es muss nicht nachgewiesen werden, dass der Arbeitgeber absichtlich aufgrund des Geschlechts benachteiligt. Es zählt die faktische materielle Wirkung. Nach der geltenden Beweislastregelung muss der Arbeitgeber dann beweisen, dass seine Regelungspraxis nicht diskriminiert. Um die Möglichkeiten einer Klage zu prüfen, sollte frühzeitig eine kompetente rechtliche Beratung in Anspruch genommen werden, z. B. durch eine Fachanwältin/einen Fachanwalt, durch die Gewerkschaft oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Auch Antidiskriminierungsverbände können Betroffene vor dem Arbeitsgericht unterstützen.

Instrumente

Abb. 4: Instrumente zur Prüfung von Entgeltgleichheit

Proportionaler Vergleich:

Betrachtet wird hierbei die gesamte Entgeltstruktur. Anhand der Einkommensdaten wird mittels Tabellen, Grafiken und Lohnkurven gezeigt, wie hoch frauendominierte und männerdominierte Tätigkeiten entlohnt werden. Vergleiche können auch zwischen Frauen- und Männerverdiensten einer Berufsgruppe oder zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten angestellt werden.

(1) Paarvergleich (Job-to-Job):

Hierbei handelt es sich um individuelle Paarvergleiche, bei denen die Tätigkeit einer Frau mit der eines Mannes im selben Unternehmen oder Tarifbereich verglichen wird (z. B. Sekretärin – technischer Angestellter). Im Falle von Einzelklagen erfolgt der Vergleich nach dieser Methode.

(2) Stellvertretender Vergleich (Proxy-Methode):

Wenn es keine geeignete männliche Vergleichsperson/-gruppe im Betrieb/Unternehmen gibt, kann eine solche aus anderen Betrieben/Unternehmen zum Vergleich herangezogen werden. Voraussetzung ist jedoch, dass im Vergleichsunternehmen die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten bereits festgestellt wurde. Diese Methode ist in der Provinz Ontario/Kanada gesetzlich vorgesehen.

Checklisten zur Prüfung und Gestaltung von Entgeltsystemen

In den vergangenen Jahren wurden verschiedene Checklisten zur Analyse von Diskriminierungspotenzialen in Entgelttarifverträgen entwickelt, so z. B. im ersten vom BMFSFJ herausgegebenen Leitfaden „Equal Pay“ sowie in einer Broschüre des Deutschen Gewerkschaftsbundes (siehe http://www.chancengleich.dgb.de/news_aktuell/news3/).

Eine Checkliste zur Prüfung von Diskriminierungspotenzialen bei Leistungsvergütung findet sich in einer Studie zur geschlechtergerechten Leistungsvergütung, die vom BMFSFJ gefördert wurde (siehe <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung,did=62524.html>).

Ausgewählte Literatur und Links

Antidiskriminierungsstelle des Bundes ads@bmfsfj.bund.de

Antrag der Abgeordneten Dr. Eva Möllring, Ursula Heinen, Rita Pawelski u. a. und der Fraktion der CDU/CSU sowie der Abgeordneten Christel Humme, Clemens Bollen, Renate Gradistanac u. a. und der Fraktion der SPD: „Chancen auf dem Arbeitsmarkt stärken“ v. 7.3.2007 – Bundestag-Drucksache 16/4558 –

Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung MittAB 4, 36. Jg./2003, S. 560–572

BMFSFJ (Hrsg.) (2005): 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin

BMFSFJ (Hrsg.) (2002): Dokumentation „Equal Pay“, Modelle und Initiativen zur Entgeltgleichheit mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union, Bonn

Deutscher Gewerkschaftsbund, Abt. Gleichstellungs- und Frauenpolitik (2003): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Berlin

Deutsche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, teilweise zugänglich unter: <http://www.bundesarbeitsgericht.de> (weiterklicken zu „Entscheidungen“)

EIRO – European Industrial Relations Observatory (2005):

„Pay Developments 2005“ <http://www.eiro.eurofound.europa.eu>

Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes

ab Mitte 1997:

<http://europa.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de>

European Commission (2006): Report on Equal Pay (pdf)

www.bmfsfj.de/.../Abteilung4/Pdf-Anlagen/nl-dezember-06-kom-equal-pay,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Frauenlohnspiegel des WSI-Archivs

<http://www.frauenlohnspiegel.de>

Gender-Kompetenzzentrum (2006): Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung. Diskriminierungsfreie

Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst, Hrsg. Susanne Baer und Dietrich Englert, Berlin

Hinz, Thomas/Gartner, Hermann (2005): Lohnunterschiede

zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben, in: IAB Discussion-Paper Nr. 4

Informationen des Gender-Kompetenzzentrums:

<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/personalentwicklung/>

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006):

Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006–2010, KOM (2006) 92, SEK 275, Brüssel

Lohnspiegel in Deutschland des WSI

<http://www.lohnspiegel.de>

Janneke Plantenga, Chantal Remery (2006): The Gender Pay Gap. Origins and policy responses. A Comparative review of thirty European countries. The co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European commission. Final report July 2006: <http://www2.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/eggsie.html>

Richtlinien mit Bedeutung für die Entgeltgleichheit

sowie offizielle Berichte der Kommission: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/information_de.html#pay

Statistisches Bundesamt:

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2006/p1000042.htm>

Tondorf, K./Jochmann-Döll, A. (2005): (Geschlechter-) Gerechte Leistungsvergütung? Vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung (finanziell gefördert vom BMFSFJ), Hamburg



Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

Autorin: Dr. Karin Tondorf

Stand: August 2009, 4. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**
Fax: 0 30 18/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

* jeder Anruf kostet 14 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz,
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich

** nur Anrufe aus dem Festnetz, 3,9 Cent
pro angefangene Minute