



Andrea Jochmann-Döll

Den Worten müssen Taten folgen! Grundlagen und Wege zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

Inhalt:

1. Einleitung
2. Ursachen der Entgeltdifferenzen und theoretische Erklärungsansätze
 - 2.1 Systematisierungen der möglichen Ursachen von Entgeltdifferenzen
 - 2.2 Theoretische Hintergründe und Erklärungsansätze
 - 2.2.1 „Klassische“ ökonomische Erklärungsansätze
 - 2.2.2 Sozialwissenschaftliche Erklärungsansätze
3. Diskriminierungspotentiale bei der Entgeltgestaltung
 - 3.1 Anforderungsbezogenes Grundentgelt
 - 3.2 Stufensteigerungen
 - 3.3 Leistungsvergütung
 - 3.4 Überstundenvergütung
 - 3.5 Erschwerniszuschläge
4. Rechtliche Grundlagen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit
 - 4.1 Rechtliches Verständnis von Entgelt(un)gleichheit
 - 4.2 Internationale Bestimmungen und Unionsrecht
 - 4.3 Deutsches Recht
 - 4.4 Rechtliche Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten
 - 4.5 Rechtliche Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungsorgane
 - 4.6 Rechtsfolgen einer Diskriminierung beim Entgelt
5. Handlungsperspektiven
 - 5.1 Handlungsperspektiven auf gesellschaftlich-politischer Ebene
 - 5.2 Handlungsperspektiven auf tariflicher Ebene
 - 5.3 Handlungsperspektiven auf betrieblicher Ebene
 - 5.4 Handlungsperspektiven auf individueller Ebene
6. Fragen zum Text
7. Links
8. Literatur
9. Endnoten
10. Über die Autorin



Einleitung

Der 100. Jahrestag des Internationalen Frauentages im Jahr 2011 hat es wieder einmal deutlich in das Bewusstsein gerufen: Die Forderung nach einer gerechten und diskriminierungsfreien Bezahlung der Arbeit von Frauen und Männern hat bereits eine lange Tradition und ist doch immer noch nicht erfüllt. Darauf verweisen nicht nur die regelmäßig, Jahr für Jahr veröffentlichten Zahlen über die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland von 23% (Statistisches Bundesamt 2010), sondern auch Umfragen, nach denen die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern weiterhin zu einem der drängenden Probleme der Gegenwart gezählt wird (BMFSFJ 2009a).

Obwohl mittlerweile ausreichende Kenntnisse über Ursachen und Mechanismen der schlechteren Entgeltchancen von Frauen im Vergleich zu Männern vorliegen, hält sich das Phänomen der Entgeltungleichheit hartnäckig. Auch die Entgeltlücke verharrt in Deutschland seit einigen Jahren auf etwa gleichem Niveau. Gleichstellungspolitische Ungeduld wäre also verständlich und die Forderung, dass den Worten von der Entgeltgleichheit nun endlich Taten folgen sollen, ist nachvollziehbar. Dennoch sollen in diesem Beitrag, der sich als eine Einführung in die Thematik versteht, zunächst „einige Worte“ auf die Grundlagen des Phänomens der Entgelt(un)gleichheit verwandt werden, bevor im letzten Abschnitt (5) notwendige Taten zur Herstellung von Entgeltgleichheit beschrieben werden. Im folgenden Abschnitt 2 werden Beiträge verschiedener ökonomischer und sozialwissenschaftlicher Theorien zur Erklärung der Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern und der Entgeltdiskriminierung im Überblick dargestellt. Welche Diskriminierungsgefahren im Einzelnen bei der Entgeltgestaltung zu beachten und zu umgehen sind, wird in Abschnitt 3 erörtert. Eine Zusammenfassung wichtiger rechtlicher Grundlagen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit schließt sich in Abschnitt 4 an.

2. Ursachen der Entgeltdifferenzen und theoretische Erklärungsansätze

Über die möglichen Ursachen der dauerhaft festzustellenden Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern wird seit langem in wissenschaftlichen und

(gleichstellungs-, tarif- und betriebs-)politischen Zusammenhängen engagiert diskutiert - ist doch die Kenntnis ihrer Ursachen eine wichtige Voraussetzung zum Abbau der geschlechtsspezifischen Entgeltdifferenzen. Bei aller Unterschiedlichkeit in den Erklärungsansätzen und abgeleiteten Maßnahmen besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass es sich bei der Entgeltlücke um ein komplexes Phänomen handelt und deshalb einfache Erkenntnisse über Ursachenzusammenhänge nicht erwartbar sind, sondern mit Ursachenbündeln gerechnet werden muss. Hinzu kommt, dass die verschiedenen Ursachen und Einflussfaktoren der Entgeltunterschiede in einem interdependenten Verhältnis zueinander stehen, was bei der Analyse nicht vernachlässigt werden darf (vgl. GPO-Beitrag von Tondorf).

Komplexität wird beherrschbar durch Systematisierung. Deshalb werden hier zunächst drei der angebotenen Systematisierungen sowie eine eigene vorgestellt, bevor verdeutlicht wird, auf welches Ursachenbündel sich die weiteren Ausführungen dieses Beitrages beziehen werden. Anschließend werden die theoretischen Hintergründe und Erklärungsansätze der jeweiligen Ursachenkomplexe dargestellt.

2.1 Systematisierungen der möglichen Ursachen von Entgeltdifferenzen

Das deutsche Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unterscheidet drei Ursachenkomplexe, auf denen entsprechende Maßnahmen zum Abbau der Entgeltdifferenzen aufbauen sollen (BMFSFJ 2009b, 11ff.):

1. *Bildung sowie horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes.*

Hiermit wird einerseits auf das geringere Bildungsniveau hingewiesen, das Frauen in der Vergangenheit aufzuweisen hatten, bei dem sie allerdings mittlerweile kräftig aufgeholt haben. Andererseits wird in diesem Ursachenkomplex die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe und Branchen (horizontale Segregation) angesprochen. Dabei lässt sich beobachten, dass Frauen in denjenigen Berufen und Branchen stärker vertreten sind, die geringer vergütet werden. Außerdem zählt die geringere Repräsentanz von Frauen auf (hoch bezahlten) Führungspositionen (vertikale Segregation) zu diesem Ursachenkomplex.



2. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen/Rollenbilder

Dieser Ursachenkomplex fasst die Auswirkungen der überwiegenden Übernahme familiärer Verpflichtungen durch Frauen zusammen. Entgelteinbußen durch Erwerbsunterbrechungen für die Betreuung von Kindern fallen hier ebenso darunter wie geringere Aufstiegs- und Entgeltchancen, wenn nach der Erziehungszeit eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen wird.

3. Lohnfindung

Der dritte Ursachenkomplex benennt die Unterbewertung weiblich konnotierter und frauendominierter Tätigkeiten als Ergebnis gesellschaftlicher Geschlechterstereotypen, die ihren Niederschlag in Verfahren der Arbeitsplatzbewertung, in tariflichen Lohnsystemen und individuellen Entgeltverhandlungen finden. Eine geringere Verhandlungskompetenz und weniger erfolgreiche Verhandlungsstrategie von Frauen in Entgeltverhandlungen werden als weitere Ursache der Entgeltdifferenzen ausgemacht.

Im Zuge der Entwicklung ursachengerechter Maßnahmen zur „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ (EU-Kommission 2007) identifiziert die Europäische Kommission ebenfalls ein Bündel an Ursachen (ebenda, 3f.):

1. Objektive Unterschiede bei den einzelnen Personen (Alter, Bildungsniveau, Berufserfahrung), beim Beschäftigungstyp (Beruf, Art des Vertrags oder Arbeitsbedingungen) oder bei den Unternehmen (Branche oder Unternehmensgröße)
2. Diskriminierung durch Zahlung ungleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, insbesondere durch geringere Wertschätzung von Berufen und Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden
3. Geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt bei geringerer Vergütung jener Berufe und Branchen, in denen Frauen überwiegend tätig sind und geringerer Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen
4. Traditionen und Stereotype, die sich auf die Auswahl von Ausbildungsgängen und die Bewertung von Berufen sowie auf die Teilnahme am Erwerbsleben auswirken und damit die Segregation verstärken
5. Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, die für Frauen nach wie vor schwieriger ist als für Männer

Die folgende Übersicht der Internationalen Arbeitsorganisation enthält die meisten der bislang erwähnten Ursachen und ergänzt sie um einige weitere Aspekte (vgl. Abb. 1, Seite 4).

Die Besonderheit der Systematisierung der Internationalen Arbeitsorganisation liegt darin, dass in ihr das Phänomen der Entgeltdiskriminierung ausführlicher anhand verschiedener Aspekte beschrieben wird, die eindeutig der unmittelbaren oder mittelbaren Entgeltdiskriminierung zugeordnet werden. Allerdings bleibt unklar, ob bzw. inwiefern bei den anderen genannten Ursachen ebenfalls Diskriminierung vorliegt. Dies gilt im übrigen auch für die beiden anderen Systematiken.



Abb. 1: Ursachen und Dimension des Entgeltgefälles zwischen Frauen und Männern

Ursachen	Dimensionen
Unterschiedliche Produktivitätsmerkmale bei Männern und Frauen	Ausbildungsjahre Fachgebiet Arbeitserfahrung in Jahren Dienstalter am Arbeitsplatz
Unterschiedliche Merkmale der Unternehmen und Sektoren, die Frauen einstellen	Größe des Unternehmens Branche Gewerkschaftliche Organisation der Unternehmen und Sektoren
Unterschiede bei den Arbeitsplätzen von Frauen und Männern Unterschied in der Stundenzahl bezahlter Arbeit	Frauen in besser bezahlten Positionen unterrepräsentiert Frauen in einer geringeren Bandbreite von Berufen und in Berufen, in denen weniger gezahlt wird als bei Männern üblich, überrepräsentiert Frauen und Männer in unterschiedlichen Bereichen derselben Berufsgruppe angesiedelt Frauen bei Teilzeit überrepräsentiert Männer arbeiten länger (bezahlte Erwerbstätigkeit) als Frauen
Diskriminierung beim Entgelt Unmittelbare Diskriminierung Mittelbare Diskriminierung	Unterschiedliche Bezahlung für Männer (höher) und für Frauen bei gleicher oder ähnlicher Arbeit Unterschiedliche Stellenbezeichnung (und Entgelt) für gleiche oder ähnliche Arbeit Unterbewertung der mit ‚weiblichen‘ Arbeitsplätzen verbundenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Zuständigkeiten Geschlechtsspezifische Benachteiligung bei Arbeitsplatzbewertungsmethoden Geschlechtsspezifische Benachteiligung bei Systemen der Stelleneinstufung Geschlechtsspezifische Benachteiligung bei den Arbeitsentgeltsystemen
Quelle: IAA 2007, S. 82	



Die gezeigten Systematiken deuten darauf hin, dass es bei einer Analyse von Entgeltdifferenzen grundsätzlich zu unterscheiden gilt zwischen einerseits direkt benachteiligenden Einflüssen auf die Entgelthöhe, also Entgeltdiskriminierung im engen Wortsinn, und andererseits indirekt auf die Entgelthöhe wirkenden Benachteiligungen, die in anderen Bereichen des Erwerbslebens wirksam werden, wie z. B. beim Zugang zu bestimmten Berufen und Positionen, bei der Reduzierung der Erwerbsbeteiligung aufgrund familiärer Verpflichtungen oder bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Diese indirekten Einflüsse können zusammenfassend als Beschäftigungsdiskriminierung bezeichnet werden (vgl. Ziegler et al. 2010, S. 277f.). „Beide Formen – also Beschäftigungs- und Entgeltdiskriminierung – führen zu ungleicher bzw. niedriger Entlohnung von Frauen. In der gleichstellungspolitischen Praxis werden die verschiedenen Ursachen bzw. Faktoren von niedriger Entlohnung meist nicht analytisch getrennt, dies zu tun, ist allerdings für die Entwicklung geeigneter

Strategien erforderlich. Man muss zwischen Chancengleichheit und Entgeltgleichheit unterscheiden. Es sind dies zwei unterschiedliche Problemlagen“ (Ranftl 2008, S. 201).

Der gemeinsame Oberbegriff von Entgeltdiskriminierung im engen Sinn und Beschäftigungsdiskriminierung kann als Entgeltdiskriminierung im weiten Sinne bezeichnet werden. Zusammen mit den sachlich gerechtfertigten Entgeltunterschieden bestimmen sie die Höhe der Entgeltlücke. Abbildung 2 verdeutlicht diese Zusammenhänge in einem eigenen Vorschlag zur Systematisierung der Ursachen von Entgeltdifferenzen. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass gewisse Formen der Entgeltdiskriminierung, wie z. B. die Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten, statistisch nicht sichtbar gemacht werden können. Sie könnten also auch bei einer Entgeltlücke von 0 vorliegen (vgl. GPO-Beitrag von Tondorf; Tondorf/Jochmann-Döll 2011, S. 116).

Abb. 2: Systematik der Ursachen von Entgeltdifferenzen

Sachlich gerechtfertigte Entgeltdifferenzen	
Entgeltdiskriminierung im weiten Sinne	
Entgeltdiskriminierung im engen Sinne	Beschäftigungsdiskriminierung
= unmittelbare oder mittelbare Verletzung des Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit bei der	= Benachteiligungen in unterschiedlichen Bereichen des Erwerbslebens und der Erwerbsbeteiligung, die sich indirekt auf die Entgelthöhe auswirken, und zwar durch
<ul style="list-style-type: none"> • anforderungsbezogenen Grundentgeltdifferenzierung • Stufensteigerung beim Grundentgelt • Leistungsvergütung • Zahlung von Zulagen und Zuschlägen, z.B. für Überstunden oder Erschwernisse • Betrieblichen Altersversorgung • Begründung und Festlegung weiterer Entgeltbestandteile und nicht-monetärer Vergütungen 	<ul style="list-style-type: none"> • eingeschränkten Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen • eingeschränkten Zugang zu betrieblicher Weiterbildung • eingeschränkten Zugang zu höher bezahlten (Führungs-)Positionen • Einschränkungen und Unterbrechungen des Erwerbslebens • Arbeitsmarktsegregation und Unterbewertung weiblich konnotierter Arbeit



Die folgenden Abschnitte beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Entgeltdiskriminierung im engen Sinne, also auf die Diskriminierungspotentiale bei der Entgeltdifferenzierung auf gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Ebene. Für die Behandlung von Fragen der Beschäftigungsdiskriminierung wird auf die zahlreich vorhandene entsprechende Literatur verwiesen (für einen umfassenden Überblick siehe Krell et al. (Hrsg.) 2011, Ganser et al. 2011).

2.2 Theoretische Hintergründe und Erklärungsansätze

In der wissenschaftlichen und auch politischen Diskussion herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass geschlechterbezogene Entgeltdifferenzen reduziert werden müssen und dass ihnen komplexe Ursachen zugrunde liegen. Die Auffassungen darüber, welche Gründe als sachliche Rechtfertigung für Entgeltdifferenzen anerkannt werden sollen und zu welchem Anteil die Entgeltdifferenz auf Diskriminierungen zurückzuführen ist, unterscheiden sich jedoch deutlich. Allerdings lassen die meisten Studien den Schluss zu, dass der diskriminierende Anteil an der Entgeltdifferenz nicht unerheblich ist (Ziegler 2005, S. 243f.; IAA 2007, S. 82; GPO-Beitrag von Tondorf).

Bei der Beurteilung des Diskriminierungscharakters von Entgeltunterschieden und ihrer theoretischen Begründung stehen sich grundsätzlich zwei verschiedene theoretische Familien gegenüber: ökonomische Theorien, hier insbesondere die Humankapitaltheorie, und sozialwissenschaftliche Theorien, hier vor allem die sog. Comparable Worth-Theorie aus den 1980er Jahren, aber auch neuere Ansätze des „doing gender“ und von „gender frames“, die auf die Vergeschlechtlichung von Prozessen der Entgeltfindung hinweisen. Zunächst zu den ökonomischen Erklärungsansätzen.

2.2.1 „Klassische“ ökonomische Erklärungsansätze

Eine der Grundlagen ökonomischer Theorien ist, dass sich der Preis aus dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage am Markt bestimmt. Eine weitere grundlegende Prämisse des Modells eines vollkommenen Marktes lautet, dass alle Teilnehmenden rationale Entscheidungen über ihren Marktein- und -austritt sowie die Merkmale ihres Angebots bzw. der von ihnen gestellten Nachfrage treffen. Je nach Marktform und Marktgegenstand gelten diese Prämissen in gewandelter Form.

Für den Arbeitsmarkt und die auf ihm verhandelten Preise, sprich: Entgelte, wurde in den 1970er Jahren die Humankapitaltheorie entwickelt (vgl. Becker 1993). Auf ihr beruhen eine Vielzahl ökonomisch-statistischer Analysen der Entgeltdifferenz sowie Vorschläge zu ihrem Abbau (vgl. GPO-Beitrag von Tondorf). In der Humankapitaltheorie wird davon ausgegangen, dass die Entgelthöhe von der Produktivität der Arbeitskräfte abhängt. Diese wiederum wird maßgeblich von ihren Qualifikationen bestimmt, die (zusammen mit Leistung, Gesundheit und weiteren Faktoren) als Humankapital bezeichnet werden und auch informell erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen umfassen. Entgeltdifferenzen beruhen danach auf einer unterschiedlichen Ausstattung der Beschäftigten mit produktivitätsrelevanten Merkmalen (Humankapital). Die Summe des erzielten Entgeltes im Laufe des Erwerbslebens kann als Rendite oder Verzinsung der in das Humankapital getätigten Investitionen der Beschäftigten begriffen werden. Beschäftigte entscheiden im Lichte dieser Theorie rational auf Basis von Rentabilitäts- oder Zinserwartungen über die Aneignung von Humankapital. Für Frauen wird angenommen, dass sie über geringeres Humankapital verfügen, da sie wegen ihrer familiären Aufgaben eine geringere Bindung an den Arbeitsmarkt haben und diskontinuierliche Erwerbsbiographien aufweisen, wodurch darüber hinaus vorhandenes Humankapital durch Nichtnutzung entwertet wird. Ihre geringeren Berufsjahre bzw. Arbeitszeiten lassen ihre zu erwartende Rendite auf das erworbene Humankapital geringer ausfallen, weshalb sie weniger in ihr Humankapital investieren (vgl. die zusammenfassenden Darstellungen in Holst/Busch 2009 und Jochmann-Döll 1990).

Entgeltdifferenzen werden in der Welt der Ökonomie als gerechtfertigt betrachtet, wenn sie Differenzen in der Produktivität der Beschäftigten widerspiegeln. Sie gelten primär als Marktergebnisse auf der Basis rationaler Kalküle und Entscheidungen der am Markt Teilnehmenden. Dennoch wird auch in ökonomischen Theorien das Phänomen der Diskriminierung erkannt und zu erklären versucht. Mit Hilfe statistischer Methoden (Regressionsanalysen, Komponentenzzerlegung) wird der Anteil der Entgeltdifferenz (unbereinigte Entgeltlücke) errechnet, der sich durch eine unterschiedliche Ausstattung mit Humankapitalvariablen erklären und damit als diskriminierungsfrei rechtfertigen lässt. Von



dem nicht erklärbaren Rest (bereinigte Entgeltlücke) wird angenommen, dass er unter anderem durch Diskriminierung entstanden sei, auch wenn er nicht als deckungsgleich mit Entgeltdiskriminierung gelten kann (vgl. Krell 2011a; sowie den GPO-Beitrag von Tondorf).

Darauf weist auch das Statistische Bundesamt ausdrücklich hin. Es führte im Auftrag des BMFSFJ eine Regressionsanalyse mit den Daten der aktuellen deutschen Verdienststrukturerhebung durch. Für den deutschen Gender Pay Gap (unbereinigte Entgeltlücke) von 23,2% wurde ein erklärter Anteil von 13,0 % und eine bereinigte Entgeltlücke von 8,3 % ermittelt (Statistisches Bundesamt 2010). Dazu wird erläutert, dass der bereinigte Gender Pay Gap das Ausmaß der Diskriminierung überschätzen könne, da möglicherweise nicht alle Faktoren berücksichtigt werden konnten, die eine Entgeltdifferenz rechtfertigen (ebenda, S. 10). Gleichzeitig könne die Benachteiligung beim Entgelt aber auch unterschätzt werden, da auch jener Teil des Verdienstunterschiedes zu den erklärenden Faktoren zähle, „der auf unterschiedliche Zugangschancen bei der Geschlechtergruppen auf bestimmte Tätigkeitsfelder oder Positionen zurückzuführen ist, die möglicherweise ebenfalls das Ergebnis benachteiligender Strukturen sind“ (ebenda, S. 1).

Drei Erklärungsansätze für Diskriminierung am Arbeitsmarkt werden in der ökonomischen Literatur diskutiert. Sie werden im Folgenden am Beispiel der Entgeltdiskriminierung erläutert:

1. Becker (1971) geht von Präferenzen oder Vorurteilen des Arbeitgebers, aber auch der Kolleg/inn/en oder Kund/inn/en aus, die dazu führen, dass die Beschäftigung bestimmter Personengruppen als nachteilig angesehen wird. Sie erhalten deshalb einen geringeren Lohn, um die empfundenen oder unterstellten Nachteile ihrer Beschäftigung auszugleichen. Gegenüber Frauen basiert dieser „Taste of Discrimination“ auf traditionellen Vorstellungen über Geschlechterverhältnisse sowie bestimmten Fähigkeiten und Eigenschaften, die Frauen zugeschrieben werden und die eine Beschäftigung kostenintensiver und weniger produktiv erscheinen lassen, wie z.B. geringere berufliche Orientierung und Motivation, betreuungsbedingte Arbeitsausfälle, geringerer Nutzen von Bildungs- und Einarbeitungsinvestitionen des Arbeitgebers. Bei vollständigem Wettbewerb
2. Statistische Diskriminierung (Phelps 1972) beruht darauf, dass Arbeitgeber nur über unvollständige Informationen über Bewerber/innen verfügen und ihre Entscheidungen deshalb auch auf persönlichen Erfahrungen, Beobachtungen und Vorurteilen beruhen. Die niedrigere Vergütung von Frauen wird damit erklärt, dass Statistiken und persönliche Erfahrungen Entscheider/innen vermuten lassen, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger unterbrechen oder reduzieren als Männer, was sich negativ auf ihre Produktivität und den Nutzen von Qualifizierungs- und Einarbeitungsprozessen auswirkt. Die Lebensentwürfe und Erwerbsplanungen der jeweiligen konkreten Personen bleiben in diesem Kalkül außer Betracht. Busch und Holst weisen darauf hin, dass statistische Diskriminierung zu einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung führen kann: „Ist den diskriminierten Personen bekannt, dass sie geringere Einstellungschancen haben, geringer entlohnt werden und geringere Aufstiegschancen erhalten, wird ihre Motivation hinsichtlich der Investition in Humankapital weiter sinken. Sie verhalten sich dann tatsächlich so, wie es von ihnen erwartet wird. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie frühzeitig den Betrieb zugunsten der Familie verlassen, nimmt also zu, was gleichzeitig die Arbeitgeber wieder in ihren Vorurteilen bestärkt“ (Busch/Holst 2009, S. 6, Fn. 3).
3. Aufbauend auf einem Monopsonmodell des Arbeitsmarktes (ein Arbeitgeber, viele Anbieter/innen von Arbeit) entwickelte Robinson (1969) den Ansatz der Entgeltdiskriminierung aufgrund unterschiedlicher Elastizitäten des Arbeitsangebots (der Beschäftigten). Der Arbeitgeber, so ihr Argument, profitiert davon, einigen Beschäftigten ein niedrigeres Entgelt zu zahlen, solange diese Beschäftigten nicht kündigen und sich einen besser bezahlten Arbeitsplatz suchen. Dabei gilt, dass Beschäftigte unterschiedlich schnell auf niedrige oder sinkende Löhne reagieren werden, also keine einheitliche Elastizität des Arbeitsangebots aufweisen. Die Elastizität des Arbeitsangebots von Frauen wird auf der Ebene des



Unternehmens niedriger eingeschätzt als die Elastizität männlicher Arbeitsanbieter, d.h. Arbeitgeber können ihnen niedrigere Entgelte zahlen, ohne dass sie das Unternehmen verlassen. Die niedrigere Elastizität des weiblichen Arbeitsangebots wird begründet mit höheren indirekten Fahrtkosten zum Arbeitsplatz in Form von Opportunitätskosten. Sie entstehen dadurch, dass Frauen durch ihre Pflichten im Haushalt und bei der Kinderbetreuung im Durchschnitt weniger bereit seien, (weitere Strecken) zu pendeln und außerdem eine Präferenz für nicht-monetäre Arbeitsplatzcharakteristika entwickeln (z. B. Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Hirsch (2010) betont den Erklärungsgehalt des Robinson'schen Diskriminierungsansatzes mit aktuellem Datenmaterial für Deutschland und erweitert dessen Argumente dahingehend, dass Frauen (in einem dynamischen Monopson) außerdem höhere Fluktuationsverluste bei einem Jobwechsel aus einer Beschäftigung heraus zu erleiden haben, da sie häufiger als Männer ihren Arbeitsplatz aus familiären Gründen aufgeben und ihre Erwerbsentscheidungen stärker von ihren (Ehe-) Partnern beeinflusst werden als umgekehrt (vgl. hierzu auch die Rezension dieser Untersuchung von Jochmann-Döll 2011).

Die Humankapitaltheorie wird von entgelt- und gleichstellungspolitischen Akteur/inn/en und Wissenschaftler/inne/n seit langem kritisch diskutiert. Die Argumente der Kritiker/innen beziehen sich dabei auf unterschiedliche Aspekte:

- Es wird bezweifelt, dass Diskriminierung ein kurz- oder mittelfristiges Marktphänomen darstellt, das sich bei vollständiger Konkurrenz der Arbeitgeber auflöst. Denn erstens ist vollständige Konkurrenz lediglich eine theoretische Modellannahme, weshalb zweitens politische Marktregulierungen, z.B. zur Herstellung von Entgeltgleichheit, notwendig sind (vgl. Ziegler et al. 2010, S. 286f.).
- Kritisiert wird außerdem, dass alleine die Produktivität die Höhe des Entgeltes bestimmt und damit andere Faktoren der Entgeltfindung „ausgeblendet“ werden: Das jeweilige System der industriellen Beziehungen, die Verhandlungsmacht gewerkschaftlicher Organisationen, die grundsätzliche Unterbewertung von ‚frauentypischen‘ Tätigkeiten u.a. in der Dienstleistungsbranche etc.“ (Ziegler et al. 2010, S. 287; Jochmann-Döll 1990, S. 23).

- Die Verteilung der verwendeten Variablen zur Erklärung eines Teils der Entgeltunterschiede kann selbst diskriminierenden Einflüssen unterliegen. Auswirkungen möglicher Benachteiligungen von Frauen im Bereich der Aus- und Weiterbildung sowie des Zugangs zu bestimmten Positionen würden als Teil der erklärenden Komponente erfasst und somit den Diskriminierungseffekt verleugnen (vgl. Jochmann-Döll 1990, S. 23). Auch „ist fraglich, ob die in der Empirie beobachtete Kanalisierung von Frauen in bestimmte schlechter bezahlte Berufe tatsächlich als Erklärungsansatz für *gerechtfertigte* Verdienstunterschiede herangezogen werden kann. Vielmehr könnte diese Kanalisierung selbst ein Ergebnis diskriminierender Praktiken auf dem Arbeitsmarkt sein“ (Busch/Holst 2009, S. 6, H.i.O; vgl. auch England 1982).
- Selbst wenn als zutreffend akzeptiert wird, dass die Produktivität der Beschäftigten die Entgelthöhe bestimmt, muss die Eignung bzw. Gültigkeit der verwendeten Variablen als Indikatoren für die Produktivität in Frage gestellt werden. So ist die erworbene Qualifikation nicht der einzige Bestimmungsfaktor für Produktivität, sondern die Gestaltung und Einbindung der Beschäftigten in den Arbeitsprozess, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsmittel und vieles mehr beeinflussen die Produktivität der Arbeit (vgl. Ziegler et al. 2010, S. 287). Wenn außerdem die Qualifikation ausschließlich mit Hilfe der Anzahl der zu ihrem Erwerb notwendigen Jahre erfasst wird, so bleibt die Frage nach Inhalten und Qualität der Bildung und deren Einfluss auf die Produktivität völlig außer Betracht (vgl. Jochmann-Döll 1990, S. 23). „... even if one accepts that there is a direct relationship between education and productivity, is ‘years of education’ a sufficiently accurate measure of education or should the researcher be required to consider and quantify the quality and type of education received?“ (Willborn 1986, S. 12).
- Nicht zuletzt lassen empirische Befunde Zweifel an der Erklärungskraft der Humankapitaltheorie aufkommen. So ist das Bildungsniveau von Mädchen und Frauen heute mit dem der Jungen und Männer vergleichbar, Unterschiede in der Höhe ihrer Humankapitalinvestitionen liegen also nicht mehr vor (vgl. für viele Thiel 2005). Im Widerspruch dazu steht auch der empirische Befund, dass die Entgeltlücke mit höherer Bildung und zunehmendem



Alter ansteigt (vgl. Ziegler et al. 2010, S. 286f.). Auch die Tatsache, dass bereits ein Jahr nach Berufseintritt zwischen den Geschlechtern eine durchschnittliche Entgeltlücke von 17,9% besteht, spricht nicht für eine gleiche Bezahlung gleicher Investitionen in Ausbildung und Humankapital (vgl. Bispinck 2009, S. 7).

Ökonomische und humankapitaltheoretische Erklärungsansätze geraten bei genauerem Hinsehen also bald an ihre Grenzen, wenn es um die Erklärung des Phänomens der Entgeltdiskriminierung geht. Als in vielerlei Hinsicht geeigneter erweisen sich sozialwissenschaftliche Erklärungsansätze.

2.2.2 Sozialwissenschaftliche Erklärungsansätze

In Abgrenzung zur (neo-)klassischen Ökonomie entstanden seit den 1970er Jahren Arbeitsmarkttheorien, die eine Reihe von relativ stark voneinander abgeschotteten und stabilen Teilarbeitsmärkten (Segmente) mit unterschiedlich günstigen Beschäftigungsbedingungen identifizierten (z. B. hinsichtlich Entgelthöhe, Qualifikation, Stabilität der Beschäftigung, Aufstiegschancen) (vgl. Doeringer/Piore 1971 sowie zusammenfassende Darstellungen in Fiedler/Regenhardt 1987; Kleber 1988; Pfiem 1979; Priewe 1984). Diese Segmentationstheorien identifizieren in ihrer Analyse auch geschlechterbezogene Trennlinien auf dem Arbeitsmarkt. Weibliche Erwerbstätige werden danach überwiegend den eher ungünstigeren Arbeitsmarktsegmenten zugeordnet, in denen Beschäftigungsverhältnisse instabil und Arbeitslosigkeitsquoten hoch sind, wo geringe Qualifizierungschancen bei gleichzeitig spezifischen Arbeitsanforderungen und -belastungen bestehen, die häufig unterschätzt werden, und die nur geringe Verdienstchancen ermöglichen (vgl. Lappe 1986, S. 9f.). Frauen erscheinen geradezu als „ideales Rekrutierungspotenzial“ für diese ungünstigen Arbeitsmarktsegmente (sekundärer Arbeitsmarkt), da ihnen aufgrund ihrer zugeschriebenen Verpflichtungen im familiären Bereich ein geringeres Interesse an einer dauerhaften Beschäftigung, geringer Aufstiegsorientierung und eine niedrige Qualifizierungsbereitschaft unterstellt würden und ihnen als „Hinzuverdienerinnen“ der niedrigere Lohn zumutbar sei.

Segmentationstheoretische Ansätze schärfen zwar den Blick für die Ungleichverteilung von Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die hierfür verantwortlichen Mechanismen, auch sie können jedoch das Phänomen der geschlechterbezogenen Diskriminierung nicht zu-

friedenstellend erklären, wie Kleber feststellt: „Da die Bestimmungsgründe der Segmentierung von dem speziellen Thema der Frauenbeschäftigung unabhängig sind, erscheinen Frauen in dieser Argumentation nur als eine von mehreren benachteiligten Gruppen. ... Auf diesem Wege kann man das Phänomen der geschlechtsspezifischen Segregation der Arbeit auf allen Qualifikationsebenen nicht erklären, denn die Segmentationstheorie ... liefert keine Anhaltspunkte für ein Unternehmensinteresse an der (zusätzlichen) Abspaltung eines besonderen Frauenarbeitsmarktes“ (Kleber 1988, S. 157f.). Als erste Zwischenbilanz theoretischer Erklärungsversuche muss also festgehalten werden: „Why women are concentrated in low-paying jobs is a crucial question still left unanswered. Three different explanations have been offered: women choose, for reasons other than pay, jobs that turn out to pay poorly; women are excluded from high-paying jobs; and the jobs that women hold tend to be underpaid because they are held by women“ (Treiman/Hartmann 1981, S. 52).

Die dritte der eben zitierten Erklärungen verweist auf den seit den 1980er Jahren in den angelsächsischen Ländern entwickelten „Comparable Worth-Ansatz“ (in Großbritannien: Equal pay for work of equal value). Seine Vertreter/innen formulierten die These einer systematischen Unterbewertung und Unterbezahlung der Erwerbsarbeit von Frauen: „Women are paid less because they are in women's jobs, and women's jobs are paid less because they are done by women“ (Shepela/Viviano 1984, S. 47). Die These wurde begründet mit der Beobachtung der Segregation des Arbeitsmarktes und der geringen Vergütung frauendominierter Berufe sowie mit Überlegungen zur gesellschaftlichen Arbeitsteilung und der gesellschaftlichen Bewertung weiblich konnotierter Tätigkeiten und Eigenschaften (vgl. ausführlich Jochmann-Döll 1990, S. 44ff.). Um eine mögliche diskriminierende Unterbewertung von frauendominierten Arbeitsplätzen zu belegen bzw. zu vermeiden, forderten die Vertreter/innen des Comparable Worth-Ansatzes die Entwicklung und Anwendung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungsverfahren. Denn werde mit Hilfe eines solchen Verfahrens die Gleichwertigkeit zweier Arbeitsplätze festgestellt, wäre der Anspruch auf gleiche Bezahlung begründet.

Für die These einer generellen Entwertung von Arbeiten, die von Frauen ausgeübt werden, wurde später der Begriff „evaluative Diskriminierung“ geprägt (Eng-



land et al. 2000; Liebeskind 2004). Sie betrifft auch Männer, die in sog. „typischen Frauenberufen“ arbeiten. Zu unterscheiden ist die „allokative Diskriminierung“, die nach Peterson/Saporta (2004) und Peterson/Morgan (1995) dann gegeben ist, wenn „gleich produktive Frauen und Männer auf unterschiedlichen hierarchischen Rängen mit entsprechend unterschiedlicher Entlohnung eingestellt“ werden (Achatz et al. 2004, S. 10).

Die Argumente des Comparable Worth-Ansatzes sind von unverminderter Bedeutung und auch die Europäische Kommission bedient sich ihrer, wenn sie schreibt: „Die Erwerbstätigkeit von Frauen konzentriert sich offensichtlich auf sehr viel weniger Branchen und Berufe als die von Männern. Überdies sind diese tendenziell weniger angesehen und geringer vergütet als diejenigen, in denen überwiegend Männer tätig sind“ (EU-Kommission 2007, S. 4). „Dies wirft die Frage nach der Wertschätzung der Arbeit jedes einzelnen und insbesondere nach der Bewertung der Funktionen auf. Das fortbestehende Lohngefälle zeigt also auch, dass Berufe und Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, geringer geschätzt werden als solche, die überwiegend von Männern ausgeübt werden, ohne dass dies unbedingt aufgrund objektiver Kriterien gerechtfertigt wäre“ (ebd., S. 3).

Empirisch muss heute immer noch festgestellt werden, dass der Arbeitsmarkt erheblich nach Geschlecht segmentiert ist und frauendominierte Segmente ungünstigere Beschäftigungsbedingungen aufweisen (vgl. Achatz et al. 2010). Die empirische Studie von Achatz et al. (2004) auf Basis des verbundenen Employer-Employee-Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (LIAB) belegt den deutlich negativen Zusammenhang zwischen einem hohen Frauenanteil innerhalb einer Job-Zelle¹ und der Entgelthöhe. Die Autor/inn/en ziehen aus ihren Analysen den Schluss, dass „der Hypothese der gesellschaftlichen Abwertung der von Frauen geleisteten Arbeit Recht zu geben (ist): Es ist nicht nur die Konzentration von Frauen auf spezifische Berufe oder Betriebe, die zu einem niedrigeren Lohn führt. Unabhängig von der beruflichen Geschlechterzusammensetzung scheint diesem Resultat nach jede Tätigkeit geringer bewertet zu werden, sobald sie überwiegend von Frauen ausgeübt wird“ (Achatz et al. 2004, S. 28). Hinz und Gartner (2005) berechnen (ebenfalls auf Basis des LIAB), dass bei gleicher Ausbildung, glei-

cher potentieller Berufserfahrung und gleicher Job-Zelle ein Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern von zwölf Prozent besteht und fordern: „Die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern in den Betrieben ... verdient größere Aufmerksamkeit – in theoretischer und empirischer Hinsicht“ (ebenda, S. 22).

In theoretischer Hinsicht sind mittlerweile neuere Ansätze entwickelt worden, die dem Comparable Worth-Ansatz jedoch keineswegs entgegenstehen, sondern ihn vielmehr stützen und ergänzen.

So kann die Unterbewertung von Frauentätigkeiten als Folge des „doing gender“ (vgl. West/Zimmerman 1987; Gildemeister/Wetterer 1992) begriffen werden. Dies bedeutet: „a person engaged in virtually any activity may be held accountable for performance of that activity as a woman or a man, and their incumbency in one or the other sex category can be used to legitimate or discredit their other activities“ (West/Zimmerman 1987, S. 136). Alltägliche Interaktionsprozesse reproduzieren nach diesem Verständnis immer wieder neu sozial entstandene, geschlechterbezogene Orientierungen, Normen und Differenzen. Dasselbe gilt für diskriminierende Praktiken auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb. Eine besondere Rolle beim „doing gender“ spielen Geschlechterstereotype, also kulturell weitgehend geteilte Vorstellungsmuster von geschlechterbezogenen Eigenschaften und Verhaltenserwartungen. Ihre Wirkung lässt sich in drei Dimensionen unterteilen (vgl. Knapp 2009). In ihrer deskriptiven Dimension beschreiben sie, wie Männer und Frauen sind und sorgen dafür, dass Frauen aufgrund spezifischer Fähigkeiten und Eigenschaften für bestimmte Tätigkeiten bevorzugt eingesetzt werden. So gelten Frauen z.B. als besonders fingerfertig und dadurch als besonders geeignet für Tätigkeiten an Montagebändern und in Nähereien. Sie werden außerdem als besonders geduldig, kommunikativ und einfühlsam eingeschätzt, deshalb erscheinen sie prädestiniert für soziale und pflegerische Berufe. Geschlechterstereotype schreiben außerdem vor, wie Frauen und Männer sein sollen (präskriptive Dimension) und prägen dadurch die Vorstellungen davon, welche Tätigkeitsfelder für Frauen (und Männer) als „angemessen“ und akzeptabel gelten und welche nicht. So wird z.B. der Autohandel noch immer als Männerdomäne angesehen, obwohl die für den Autoverkauf erforderlichen Fähigkeiten Frauen keineswegs abgesprochen werden können. Mit ihrer evaluativen Dimension machen Ge-



schlechterstereotype Aussagen darüber, was besser und wichtiger ist. Sie beeinflussen so die Bewertung der für bestimmte Tätigkeiten erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Dies kann erklären, warum z.B. körperliche Anforderungen und die Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlergehen anderer in Pflegeberufen noch keinen Eingang in Eingruppierungstexte finden konnten, oder warum psycho-soziale Anforderungen bislang, wenn überhaupt, dann nur in sehr geringem Umfang Einfluss auf die Vergütung eines Arbeitsplatzes nehmen konnten.

„Gender frames“ (Ridgeway 2001) beeinflussen die Wahrnehmungen, Deutungen und Praxen im Sinne von Vor-Einstellung; sie sind geschlechterbezogene Rahmen als immer mitlaufende Hintergrundstrukturierungen. Gender-frames und insbesondere gender status beliefs wirken auf drei Ebenen:

- Auf der Mikroebene der individuellen Meinungen, Überzeugungen und Selbstverständnisse wird weiblich konnotierten Tätigkeiten aufgrund der geltenden Geschlechterhierarchie geringerer Status und Wertigkeit zugewiesen.
- Kulturelle Ordnungen und gesellschaftliche und politische Institutionen bilden die Meso-Ebene. Hier sorgen gender-frames dafür, dass Tätigkeits- und Praxisfelder geschlechtergetrennt strukturiert werden und dies gleichzeitig in einer Art Zirkelschluss als Beleg dafür dient, dass das jeweilige Geschlecht die für das jeweilige Tätigkeitsfeld erforderlichen Eigenschaften aufweist. Außerdem werden auch die Tätigkeitsfelder mit Wertungen verknüpft, so dass z.B. Erziehungsberufe oder der Sekretariatsbereich als weniger bedeutend gelten als gewerbliche Facharbeit.
- Auf der Makro-Ebene der Gesellschaft sorgen gender-frames und gender status beliefs für eine historische „Trennung und Hierarchisierung von Haushalt und Betrieb, von öffentlicher und privater Sphäre, die in unserer Gesellschaft weitreichende Folgen insbesondere für Frauen hat“ (Knapp 2009, S. 9). Denn: „Das Zusammenspiel androzentrischer Traditionen und kapitalistischer Verwertungsmaximen lässt alle Tätigkeiten und Praxisfelder, die sich nicht nach den Maßstäben der kapitalistischen Zeitökonomie rationalisieren lassen, als weniger relevant erscheinen“ (ebenda).

Einen weiteren Beitrag zur Erklärung der vorgefundenen Entgeltspolitik und -praxis auf tariflicher wie betrieblicher Ebene liefert der Institutionen-Ansatz (Krüger 2001). Nach ihm können in sozialen Institutionen, wie Familie, Bildungssektor oder Arbeitsmarkt, jeweils unterschiedliche Konstruktionen von Geschlecht vorherrschen, sie unterstellen außerdem jeweils bestimmte Geschlechterverhältnisse und richten ihre Regeln und Normen nach diesen Geschlechterbildern aus. Für die soziale Institution tariflich oder betrieblich vereinbarter Entgeltsysteme gilt: Regelungen zur Vergütung von Teilzeitkräften bzw. zur Bewertung von Tätigkeiten, die überwiegend in Teilzeit ausgeübt werden, sind nicht selten auf die ungebrochene Existenz des „Ernährer-Hinzuverdienerin-Modells“ zugeschnitten. Auch die äußerst geringen Vollzeit-Verdienste in frauendominierten Tätigkeitsbereichen wie Friseurin oder Medizinische Fachangestellte, die nur begrenzt eine eigenständige ökonomische Existenz ermöglichen, sind ein Beispiel hierfür. Nicht zuletzt basieren einige Leistungskriterien im Rahmen der leistungsbezogenen Vergütung - z.B. zeitliche Flexibilität, Mobilität - auf der Vorstellung eines (männlichen) Beschäftigten, der ohne familiäre oder reproduktionsbezogene Verpflichtungen frei und quasi unbegrenzt seine Leistung erbringen kann.

Die hier vorgestellten Ursachenanalysen führen zu der Schlussfolgerung, dass ein maßgeblicher Diskriminierungsmechanismus in der Unterbewertung der überwiegend von Frauen ausgeübten Arbeiten liegt. Die Schlussfolgerung hieraus für die Praxis der Gestaltung von Entgeltsystemen und ihrer Anwendung lautet, dass die Prozesse und Ergebnisse der Bewertung von Arbeit - und im weiteren Sinne auch der Bewertung von Mehrarbeit, Leistung, Berufserfahrung, Erschwernissen usw. an Frauen- und Männerarbeitsplätzen - einer Diskriminierungsprüfung zu unterziehen sind. Auf welche Diskriminierungspotentiale ist dabei zu achten? Diese Frage beantwortet der folgende Abschnitt.

3. Diskriminierungspotentiale bei der Entgeltgestaltung

Diskriminierungspotentiale bei der Gestaltung von Entgeltsystemen zu erkennen und zu vermeiden, ist einfacher gesagt als getan, liegen sie doch nur selten auf der Hand. Meist verbergen sie sich hinter subtilen Prozessen, Mechanismen und Strukturen, die zunächst völlig geschlechtsunabhängig zu sein scheinen und

erst nach sorgfältiger Analyse ihrer unterschiedlichen Effekte für die Vergütung von Frauen und Männern ihren diskriminierenden Charakter offenbaren (mittelbare Diskriminierung, siehe Abschnitt 4.2). Damit soll allerdings nicht behauptet werden, dass es Fälle einer unmittelbar erkennbaren Diskriminierung nicht mehr gebe, wie z. B. den Fall, dass die Nachfolgerin auf einer Stelle ein geringeres Entgelt erhält als ihr Vorgänger, ohne dass sich die Tätigkeit verändert hätte (unmittelbare Diskriminierung, siehe Abschnitt 4.2).

Sollen die Diskriminierungspotentiale beim Entgelt erkannt werden, ist es notwendig, jeden einzelnen Entgeltbestandteil getrennt zu untersuchen, denn alle Entgeltbestandteile folgen einer jeweils anderen Begründungslogik und unterliegen deshalb jeweils anderen Diskriminierungsgefahren (vgl. auch Abschnitt 4.2). Abbildung 3 gibt einen Überblick über die wichtigsten Entgeltkomponenten und ihre Begründungskriterien. In den folgenden Abschnitten werden Diskriminierungspotentiale beim anforderungsbezogenen Grundentgelt, den Stufensteigerungen beim Grundentgelt, bei der Leistungsvergütung, der Überstundenvergütung und Erschwerniszuschlägen dargestellt.

Abb. 3: Entgeltkomponenten und ihre Begründungskriterien



3.1 Anforderungsbezogenes Grundentgelt

Die Differenzierung der Grundentgelte orientiert sich üblicherweise an den Anforderungen, die ein Arbeitsplatz bzw. die an ihm zu verrichtenden Tätigkeiten an ihre/n Inhaber/in stellen (vgl. hierzu ausführlicher den GPO-Beitrag von Krell/Winter; Ziegler et al. 2010, S. 313; Jochmann-Döll 2005, S. 194f.). Die Person, die die Arbeit verrichtet, und ihre Leistungsfähigkeit werden nicht betrachtet, weshalb bisweilen fälschlicherweise davon ausgegangen wird, dass Diskriminierung von vornherein ausgeschlossen sei (vgl. BDA 2009; Klös 2009, S. 5).

Der Thematik einer möglichen Diskriminierung beim anforderungsbezogenen Grundentgelt und Möglichkeiten einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung widmet sich der GPO-Beitrag von Krell und Winter², weshalb an dieser Stelle lediglich ein zusammenfassender Überblick gegeben wird (vgl. auch Ganser et al. 2011, S. 40ff.).

Eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung beim Grundentgelt könnte vorliegen, wenn Frauen zwar korrekt nach Tarifvertrag eingruppiert sind, Männer aber eine Gruppe höher; die Nachfolgerin auf einer Stelle ein geringeres Grundentgelt erhält als ihr Vorgänger;



einzelne Männer individuelle, nicht weiter begründbare Zulagen erhalten, Frauen jedoch nur das Grundentgelt; bei Frauen das Tarifentgelt (zunächst) unterschritten wird, bei Männern jedoch (sofort) in voller Höhe gezahlt wird (vgl. Jochmann-Döll/Tondorf 2010, S. 26).

Auch die Verfahren der Arbeitsbewertung, mit denen die Anforderungen der Arbeitsplätze bewertet werden und die insoweit die Grundlage der Eingruppierung des

Arbeitsplatzes darstellen, können diskriminierende Elemente enthalten. Sie sind bereits mehrfach Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen und Veröffentlichungen gewesen und auch der Europäische Gerichtshof hat sich bereits in verschiedenen Entscheidungen mit ihnen befasst. Abbildung 4 bietet einen Überblick über wesentliche Diskriminierungsgefahren der Arbeitsbewertung.

Abb. 4: Diskriminierungsgefahren bei der Arbeitsbewertung

Diskriminierungsgefahr	Beispiele
1. Fehlende Bewertung von Anforderungen, die an von Frauen dominierten Arbeitsplätzen auftreten	Psycho-soziale Anforderungen, psychische Belastungen
2. Verwendung unterschiedlicher Kriterien für die Bewertung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten, vor allem bei Vorliegen unterschiedlicher Arbeitsbewertungssysteme für unterschiedliche Beschäftigtengruppen (Arbeiter/innen – Angestellte)	Berücksichtigung körperlicher Belastungen bei gewerblichen Arbeiten, z. B. im Lager, nicht aber bei Verkäufer/innen, Kassierer/innen, Erzieher/innen und Pflegekräften
3. Erfassen ähnlicher Anforderungen unter verschiedenen Bezeichnungen und damit doppelte oder mehrfache Bewertung, die männerdominierte Tätigkeiten begünstigen kann	Ausbildung/Kenntnisse und gefordertes Denkvermögen
4. Einseitige oder eingeschränkte Definition von Kriterien, so dass bestimmte Dimensionen der Anforderung, die an frauendominierten Arbeitsplätzen vorliegen, nicht berücksichtigt werden	Verantwortung wird nur als Handlungsspielraum oder als Verantwortung für Maschinen und Finanzmittel ausgelegt, nicht auch als Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlbefinden anderer
5. Fehlende oder uneindeutige Definition von Kriterien, vage Formulierungen, die subjektiv interpretiert werden müssen und dabei zu Ungunsten von frauendominierten Tätigkeiten ausgelegt werden können	Langjährige Berufserfahrung, erhöhte Belastungen, Belastungen unterschiedlicher Art, besondere Verantwortung
6. Aneinanderbinden von Kriterien, so dass die eine Anforderung erst dann berücksichtigt wird, wenn die andere ein bestimmtes Niveau erreicht	Verantwortung wird erst dann berücksichtigt, wenn „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen“ gefordert werden
7. Unverhältnismäßig hohe Gewichtung von Anforderungen, die vor allem an männerdominierten Arbeitsplätzen vorliegen	Muskelkraft
8. Bewerten der Anforderungen erst dann, wenn die Tätigkeiten einen bestimmten Zeitanteil der Arbeit ausmachen	Tätigkeiten, die in weniger als 50% der Arbeitszeit verrichtet werden, bleiben mit ihren Anforderungen unberücksichtigt

Quelle: eigene Zusammenstellung aus Jochmann-Döll 2005, S. 196f.; Ziegler et al. 2010, S. 314



Um die genannten Diskriminierungsgefahren zu vermeiden und um vorgenommene Eingruppierung auf ihre Diskriminierungsfreiheit überprüfen zu können, wurden diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren entwickelt, so z. B.

- die schweizerische Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch (ABAKABA, Katz/Baitsch 1996),
- die britischen Verfahren zur Neubewertung der Tätigkeiten bei lokalen Behörden und im Gesundheitswesen (Hastings 2002; Hastings 2003),
- das schwedische Verfahren von Harriman und Colm zur Bewertung von Arbeitsanforderungen (Harriman/Colm 2000; Harriman/Colm 2003),
- der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten als Teil des Instrumentariums eg-check.de (Jochmann-Döll/Tondorf 2010).

Die Internationale Arbeitsorganisation hat einen umfangreichen Ratgeber zur geschlechtsneutralen Arbeitsplatzbewertung herausgegeben (Chicha 2008). Doch auch wenn sämtliche Hinweise zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Arbeitsbewertungsgefahren beachtet wurden, kann noch nicht mit Sicherheit von einer diskriminierungsfreien Grundentgelt-differenzierung ausgegangen werden. Hierfür wären weitere Diskriminierungsgefahren zu umgehen, die sich auf den Prozess der Bewertung und andere entgeltpolitische Entscheidungen beziehen (vgl. Jochmann-Döll 2005, S. 197):

- Die gefundenen (diskriminierungsfreien) Verfahrensregeln dürfen nicht gebrochen werden, weil dies dazu führen könnte, dass z. B. eine willkürliche und nicht mehr nachvollziehbare Zuordnung von Tätigkeiten zu Entgeltgruppen erfolgen kann.
- Die Bewertung muss auf der Grundlage einer ausführlichen und vollständigen Arbeitsbeschreibung erfolgen, so dass alle Tätigkeiten und die durch sie gestellten Anforderungen berücksichtigt werden können.
- Wenn Richt- oder Niveaubeiispiele verwendet werden, müssen auch frauendominierte Tätigkeiten in angemessenem Anteil und angemessener Bandbreite vertreten sein.
- Das Verfahren sollte durch ausreichend geschulte und für die Diskriminierungsgefahren bei der Arbeitsbewertung sensibilisierte Personen erfolgen.
- Kommissionen und Ausschüsse, in denen das Verfahren (weiter-) entwickelt und angewendet wird,

sollten geschlechterparitätisch besetzt sein.

- Entscheidungen hinsichtlich der Zahl der Entgeltgruppen, der Relationen zwischen den Gruppen, der Zahl der Stufen, der Spannweite und des Anstiegs der Entgeltlinie können ebenfalls so getroffen werden, dass frauendominierte Arbeitsplätze benachteiligt werden (vgl. Tondorf 2002, S. 34ff.).

3.2 Stufensteigerungen

Viele Regelungen zum Grundentgelt sehen vor, dass die Vergütung innerhalb einer Entgeltgruppe im Zeitverlauf nicht konstant bleibt, sondern sich in mehreren Stufen erhöht, auch wenn die Tätigkeit sich nicht verändert. Diese Stufensteigerungen werden meist mit senioritätsbezogenen Kriterien, wie Berufserfahrung, Berufsjahre oder Betriebszugehörigkeit begründet. Die in früheren Tarifverträgen häufig verwendete Differenzierung nach Lebensalter diskriminiert jüngere Beschäftigte und ist deshalb als Altersdiskriminierung nach den Bestimmungen des europäischen Rechts und des AGG nicht mehr zulässig (vgl. Kocher 2007, S. 39).

Ein Stufenaufstieg innerhalb einer Entgeltgruppe, der sich nach Kriterien der Seniorität richtet, mag auf den ersten Blick zwar geschlechtsneutral und deshalb diskriminierungsungefährlich erscheinen, ist es jedoch nicht in jedem Fall, wie der EuGH bereits mehrfach entschieden hat (vgl. Kocher 2007, S. 51ff.; Jochmann-Döll/Tondorf 2010, S. 76f.; Ganser et al. 2011, S. 60ff.).

- Wird beim Stufenaufstieg auf die Betriebszugehörigkeit oder das Dienstalter abgestellt, können jüngere und/oder weibliche Beschäftigte sowie Migrant/inn/en benachteiligt sein, da sie typischerweise geringere Betriebszugehörigkeiten aufweisen. Eine reine „Sitzzulage“ ist also gleichheitswidrig. Es ist allerdings zulässig, dass der Arbeitgeber mit dem Stufenaufstieg die gestiegene Berufserfahrung und damit bessere Arbeitsausführung honorieren will und diese hilfsweise mit dem Dienstalter erfasst. Jedoch entschied der EuGH im Fall Cadman, dass der Arbeitgeber im Zweifel nachweisen muss, „dass das Dienstalter mit der Berufserfahrung einhergeht und dass diese den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten“ (EuGH-Urteil vom 3.10.2006, Rs. C-17/05). Dies dürfte bei einfachen Tätigkeiten, die nur eine kurze Anlernzeit oder



- Einweisung erfordern, kaum der Fall sein.
- Wird die Stufensteigerung mit der steigenden Erfahrung im Beruf oder in der Tätigkeit begründet, so müssen einschlägige Erfahrungen bei früheren Arbeitgebern, auch im Ausland, ebenfalls angerechnet werden. So entschied der EuGH 2003 im Fall Köbler³.
 - Mitunter existieren noch getrennte Regelungen für den Stufenaufstieg für verschiedene Beschäftigtengruppen. Es muss allerdings gewährleistet sein, dass für alle Beschäftigten die gleichen und auch rechtlich zulässige Kriterien für die Stufensteigerungen gelten. Stufensteigerungen nach Alter bei Arbeiter/inne/n und nach Berufserfahrung für Angestellte (wie z. B. im Tarifvertrag der Kunststoff verarbeitenden Industrie in Bayern) sind nicht zulässig.
 - Familienbedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, die nicht auf die Dienstjahre angerechnet werden, können zu einer mittelbaren Diskriminierung des Geschlechts führen. Hinsichtlich der Elternzeit hat das BAG im Jahr 2011 erneut entschieden, dass die Elternzeit nicht zu einem Anwachsen der Dienstjahre und damit zu einem Stufenaufstieg führen muss⁴. Eine Rückstufung nach Rückkehr aus der Elternzeit, wie es z. B. § 17 Abs. 3 TVöD nach Ablauf von mehr als fünf Jahren vorsieht, ist allerdings nicht mit europäischem Recht vereinbar. In der Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EG heißt es nämlich in § 5 Abs. 2: „Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaub erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen.“
 - Teilzeitbeschäftigte müssen beim Stufenaufstieg

genauso behandelt werden wie Vollzeitbeschäftigte. Es ist also nicht zulässig, dass Teilzeitkräfte längere Zeiten der Berufserfahrung nachweisen müssen, um höhergestuft zu werden.⁵

Insbesondere im öffentlichen Dienst wird der Stufenaufstieg auch mit leistungsbezogenen Kriterien verknüpft und - je nach Leistung - gehemmt oder vorgezogen werden. In diesem Fall gelten Diskriminierungspotentiale wie bei der leistungsbezogenen Vergütung (siehe folgender Abschnitt).

3.3 Leistungsvergütung

Auch wenn Systeme leistungsorientierter Vergütung an Bedeutung (für das Einkommen der Beschäftigten) und Verbreitung (sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst) zunehmen, werden die Diskriminierungsgefahren dieses Entgeltbestandteils bislang nur in wenigen Arbeiten thematisiert (Bevan/Thompson 1992; Krell 2001; Tondorf/Jochmann-Döll 2005). Die vorhandenen Analysen weisen jedoch eindeutig auf ein erhebliches und vielfältiges Diskriminierungspotential hin, und zwar sowohl bei der Gestaltung der (gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen) Regelungen als auch bei der Anwendung dieser Regelungen in der betrieblichen Praxis. Abbildung 5 zeigt die Einfallstore für Diskriminierung bei der Leistungsvergütung im Überblick. Sie werden im Anschluss daran kurz erläutert (vgl. ausführlicher und mit Beispielen Tondorf/Jochmann-Döll 2005; Jochmann-Döll/Tondorf 2010, S. 78ff.; Ziegler et al. 2010, S. 317ff.; Jochmann-Döll/Tondorf 2011).

Abb. 5: Diskriminierungsgefahren bei der Leistungsvergütung

Diskriminierungspotentiale bei der Leistungsvergütung					
Ungerechtfertigter Ausschluss von der Regelung	Einfluss durch leistungsfremde Prinzipien, wie Quote, Normalverteilung, Hierarchie oder Arbeitszeit	Diskriminierende Auswahl und Definition der Leistungskriterien	Diskriminierungsanfällige Verfahren	Uneinheitlicher Leistungsmaßstab für Frauen und Männer	Intransparente und uneinheitliche Verfahren der Leistungsfeststellung und -bewertung

Quelle: eigene Zusammenstellung aus: Tondorf/Jochmann-Döll 2005, S. 64; Jochmann-Döll/Tondorf 2011, S. 366



Ungerechtfertigter Ausschluss von der Regelung

Werden Personen durch die gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelung oder aber durch eine Entscheidung von Vorgesetzten generell von der Bezahlung leistungsorientierter Entgeltbestandteile ausgeschlossen, so sind sie gegenüber den anderen Beschäftigten benachteiligt. In Untersuchungen wurde festgestellt, dass solche Ausschlussregelungen häufig Beschäftigtengruppen betreffen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind: Teilzeitkräfte, befristet Beschäftigte/Saisonkräfte, geringfügig Beschäftigte, Reinigungskräfte.

Auch Stichtagsregelungen können sich benachteiligend auswirken, da sie Beschäftigte ausschließen, die zum Stichtag nicht mehr im Betrieb sind (wie z. B. befristet Beschäftigte oder Saisonkräfte), unabhängig davon, wie gut die von ihnen erbrachte Leistung war.

Einfluss durch leistungsfremde Prinzipien

Bei der Bemessung und Vergabe von Leistungsentgelten geht es nicht immer konsequent und ausschließlich um Leistung, sondern auch um andere Prinzipien. Dies kann sich diskriminierend auswirken.

- So werden manchmal statistische Größen vorgegeben, wie z. B. eine Normalverteilung der vergebenen Leistungspunkte oder eine maximale Quote der Empfänger/innen einer Leistungsvergütung. Problematisch wird dies dann, wenn Vorgesetzte zu dem Ergebnis kommen, dass eine andere Leistungsverteilung vorliegt und mehr Beschäftigte Leistungsvergütung erhalten müssten, als es die Vorgabe erlaubt. Bei der dann zu treffenden Entscheidung, wer letztendlich das Leistungsentgelt erhält, kommen nicht selten Geschlechterstereotype zum Tragen wie „Er ist doch Familienernährer und sie nur Teilzeitkraft!“.
- Auch die Hierarchie kann das Leistungsentgelt beeinflussen, etwa nach dem Prinzip „Je höher die hierarchische Position, desto höher auch die Leistung!“. Dies kann dazu führen, dass auf höheren Positionen bzw. in höheren Entgeltgruppen häufiger Leistungsentgelt gezahlt wird und dieses auch höher ausfällt. Abgesehen davon, dass das genannte Prinzip weder logisch noch empirisch haltbar ist, entsteht durch den sog. Hierarchieeffekt eine Benachteiligung von Frauen, da sie auf höheren Hierarchieebenen und in höheren Entgeltgruppen immer noch unterrepräsentiert sind.
- Eine besondere Problematik ergibt sich im Hinblick

auf Teilzeitkräfte, nämlich dann, wenn ihnen eine geringere Leistungsbereitschaft wegen ihrer stärkeren Familienorientierung unterstellt wird und sie insbesondere bei subjektiven Verfahren der Leistungsbeurteilung schlechtere Bewertungen erhalten, ohne dass dies durch ihre Leistung zu rechtfertigen wäre (vgl. allgemein zur Benachteiligung bei Leistungsbeurteilungen Krell 2011b; Schreyögg 2011). Teilzeitkräfte können auch dann benachteiligt werden, wenn ihnen das Leistungsentgelt zeitanteilig gewährt wird, sie aber durch höhere Produktivität mehr Leistung erbringen, als es ihrer Arbeitszeit entsprechen würde.

Diskriminierende Auswahl und Definition der Leistungskriterien

Leistungskriterien können in zweifacher Hinsicht einen diskriminierenden Effekt entfalten:

- Manche Leistungskriterien sind besonders anfällig für den Einfluss von Geschlechterstereotypen und stehen deshalb in der Gefahr, pauschal eher Frauen oder eher Männern zugeschrieben zu werden, ohne dass dies der tatsächlich gezeigten Leistung entspricht. Hierzu zählen z. B. Kriterien wie Durchsetzungsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, aber auch soziale Kompetenz.
- Andere Leistungskriterien sind zwar auf den ersten Blick geschlechtsneutral, können aber bei entsprechender Definition und Auslegung (immer noch überwiegend weibliche) Beschäftigte mit familiären Pflichten benachteiligen. Dies gilt z. B. für das Kriterium der Flexibilität, das in einer einseitigen Interpretation als zeitliche Flexibilität Eltern oder Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen benachteiligt, da sie auf verbindliche Arbeitszeiten stärker angewiesen sind als Beschäftigte ohne solche Verpflichtungen. Diese Ansicht vertrat auch der EuGH schon 1989 in seiner Entscheidung zum Fall Danfoss.6

Diskriminierungsanfällige Verfahren

Prinzipiell gilt, dass Verfahren als umso diskriminierungsanfälliger einzuschätzen sind, je größer die subjektiven Spielräume bei der Leistungsfeststellung, der Leistungsbewertung und der Vergabe von Leistungsentgelt sind. Denn dies eröffnet große Einflussmöglichkeiten für Geschlechterstereotype, Vorurteile und tradierte Einschätzungen der Leistungsfähigkeit bestimmter Beschäftigtengruppen.



Aus diesem Grund sind freie Verfahren der Leistungseinschätzung und Vergabe von Leistungsentgelt besonders kritisch zu betrachten. Dies gilt nicht nur, wenn einzelne Vorgesetzte nach Gutdünken entscheiden können, sondern auch dann, wenn zwar ein Gremium über die Vergabe von Leistungsvergütungen entscheidet, diesem Gremium aber ebenfalls keine systematischen Entscheidungskriterien an die Hand gegeben werden. Die weit verbreiteten Leistungsbeurteilungssysteme, in denen Leistungsmerkmale bzw. Eigenschaften der Beschäftigten durch Vorgesetzte eingeschätzt werden, sind wegen ihrer großen Subjektivität und Abhängigkeit von der Wahrnehmung und ihrer Interpretation durch Vorgesetzte ebenfalls problematisch.

Günstiger sind alle Verfahren, in denen messbare, zählbare oder anderweitig objektivierbare Leistungskriterien verwendet werden, wie z. B. Kennzahlensysteme, aufgabenbezogene Bewertung oder auch Zielvereinbarungen. Allerdings sind auch diese Verfahren nicht per se diskriminierungsfrei, sondern auch hier muss darauf geachtet werden, dass gleiche Zugangschancen für Frauen und Männer bestehen, Leistungskriterien nicht diskriminierend ausgewählt und definiert werden und auch die übrigen genannten Diskriminierungsquellen ausgeschlossen wurden.

Uneinheitlicher Leistungsmaßstab für Frauen und Männer

Uneinheitliche Leistungsmaßstäbe können dazu führen, dass an die Leistungen von Frauen (insbesondere in bislang männerdominierten Bereichen) höhere Maßstäbe angelegt werden als an die Leistung von Männern. Die Chancen auf gleich hohe Leistungsvergütung wären damit ungleich verteilt. Dabei gilt nach der EuGH-Entscheidung im Fall Royal Copenhagen (aus dem Jahr 1995) das Prinzip, dass nicht nur bei gleicher Tätigkeit und Leistung, sondern auch bei gleichwertigen Tätigkeiten die verwendete Maßeinheit objektiv geeignet sein muss, ihnen gleich hohe Gesamtvergütungen zu ermöglichen.⁷

Intransparente und uneinheitliche Verfahren der Leistungsfeststellung und -bewertung

Nur ein transparentes Leistungsentgeltsystem bietet Beschäftigten die Möglichkeit zu überprüfen, worauf Unterschiede in den Leistungsentgelten beruhen

und ob sie diskriminierungsfrei entstanden sind. Wenn in einem Unternehmen uneinheitliche Leistungsvergütungssysteme gelten, ist diese Nachvollziehbarkeit bereits eingeschränkt. Für Intransparenz sorgen aber auch fehlende oder unverbindliche Kriterienkataloge, die Tabuisierung der Höhe gezahlter Leistungsentgelte sowie fehlende oder unklare Regeln für das Verhältnis von festgestellter Leistung und gezahltem Leistungsentgelt. Eine regelmäßige Auswertung der Vergabepaxis von Leistungsentgelten sorgt für Transparenz.

3.4 Überstundenvergütung

Unter Überstundenvergütung sollen hier zum einen die Grundvergütung für die zusätzliche geleistete Arbeitszeit und zum anderen Zeitzuschläge für jede zusätzlich geleistete Arbeitsstunde verstanden werden. Diskriminierung könnte vorkommen, wenn

- für weibliche dominierte Beschäftigungsbereiche niedrigere Überstundenzuschläge vorgesehen sind als für männlich dominierte Bereiche;
- Mehrarbeitsstunden (von Teilzeitkräften) erst ab einer bestimmten Stundenzahl vergütet werden;⁸
- Mehrarbeit von Teilzeitkräften mit einem niedrigeren Stundensatz vergütet wird als Mehrarbeit von Vollzeitbeschäftigten.⁹

Rechtlich strittig ist die Frage, ob Teilzeitbeschäftigten bereits nach der ersten Arbeitsstunde, die sie über ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus leisten, ein Mehrarbeitszuschlag zusteht. Das BAG und der EuGH verneinen dies mit der Begründung, dass Vollzeitbeschäftigte für diese Stunden auch keinen Zuschlag erhalten und somit das Gleichheitsprinzip verletzt wäre. Kritiker/innen argumentieren jedoch, dass jede Arbeitsstunde, die über die individuell vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, für Teilzeitkräfte eine besondere Belastung darstellt, da sie die Teilzeit aufgrund anderweitiger Verpflichtungen gewählt haben und ihnen eine längere Arbeitszeit deshalb nur mit Mehraufwand möglich ist. Dies müsse mit der Zahlung von Zuschlägen für Mehrarbeit bereits ab der ersten Stunde vergolten werden (vgl. ausführlicher Jochmann-Döll/Tondorf 2010, S. 99ff.).



3.5 Erschwerniszuschläge

Erschwernisse, Belastungen oder Gefährdungen bei der Arbeit müssen in geeigneter Form beim Entgelt berücksichtigt werden, sofern sie nicht vermeidbar sind. Eine finanzielle Kompensation kann entweder beim Grundentgelt als physische oder psychische Anforderungen und Belastungen vorgenommen werden, oder aber als Zuschlag erfolgen. Dabei ist darauf zu achten, dass weder Doppelbewertungen noch Bewertungslücken entstehen, sondern alle auftretenden Erschwernisse an frauen- und männerdominierten Arbeitsplätzen angemessen erfasst und vergütet werden.

Werden Erschwerniszuschläge gezahlt, müssen die folgenden Einfallstore für Diskriminierung vermieden werden (vgl. Jochmann-Döll/Tondorf 2010, S. 110ff.):

- Erschwernisse an Arbeitsplätzen von weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen werden weder beim Grundentgelt noch bei den Zuschlägen erfasst.
- Erschwernisse und Ausprägungsstufen werden nur vage beschreiben.
- In weiblich dominierten Bereichen werden ungünstigere Berechnungsmethoden angewandt.
- Die Höhe der Zuschläge richtet sich nach dem Grundentgelt oder ist nicht eindeutig geregelt.
- In Tätigkeitsbereichen mit gleichen Erschwernissen werden Erschwerniszuschläge überwiegend an männliche Beschäftigte gezahlt.
- In weiblich dominierten Bereichen werden keine Erschwerniszuschläge gezahlt, obwohl Erschwernisse vorliegen.

4. Rechtliche Grundlagen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit

4.1 Rechtliches Verständnis von Entgelt(un)gleichheit

Für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit ist es notwendig, von einem rechtlichen Verständnis auszugehen, denn auf dieser Grundlage sind die Rechte und Pflichten von Tarif- und Betriebsparteien bei der Gestaltung von Entgeltsystemen und der Entgeltfestsetzung geregelt und nur auf der Basis des Rechts können individuelle Ansprüche von Beschäftigten durchgesetzt werden. Das Recht eröffnet Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte sowie Gleichstellungsbeauftragte und es ermöglicht Aussagen über das Vor-

liegen und die Höhe von Diskriminierungen, die einer gerichtlichen Prüfung standhalten und durchgesetzt werden können.

Auf der Grundlage einer Reihe von gesetzlichen Bestimmungen kann das Prinzip der Entgeltgleichheit definiert werden als die Zahlung gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige

- Arbeit,
- Leistung,
- Berufserfahrung,
- Erschwernisse,
- Überstunden
- und weitere arbeitsbezogene Begründungskriterien von Entgeltbestandteilen.

Durch den Vergleich von Arbeit einerseits und Entgelt andererseits als Prüfkriterium der Entgeltgleichheit und die Berücksichtigung des Aspekts der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten kommt das rechtliche Verständnis von Entgeltgleichheit im Übrigen den sozialwissenschaftlichen Ansätzen der Erklärung von Entgeltunterschieden und von Entgeltdiskriminierung näher als den ökonomischen Theorien, die sich in dieser rechtlichen Definition kaum wiederfinden lassen.

4.2 Internationale Bestimmungen und Unionsrecht

Das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit ist heute in einer Reihe von internationalen Übereinkommen und Verträgen – allerdings mit unterschiedlicher Rechtsverbindlichkeit – festgelegt¹⁰. Auch in den Gesetzen der Europäischen Union ist das Entgeltgleichheitsprinzip an prominenter Stelle erwähnt und besitzt Grundrechtscharakter. Artikel 23 der Grundrechtecharta der Europäischen Union lautet:

Artikel 23 Grundrechtecharta der Europäischen Union

Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgeltes sicherzustellen.

Detailliertere Angaben zur Entgeltgleichheit macht Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV, ex-Artikel 141 EG-Vertrag). Hier heißt es:

Artikel 157 AEUV

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Unter „Entgelt“ im Sinne dieses Artikels 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. Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

- a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
- b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

Unter gleicher Arbeit werden identische oder gleichartige Tätigkeiten verstanden, bei denen sich Beschäftigte, die sie ausüben, gegenseitig ohne Weiteres vertreten können. Gleichwertige Arbeit umfasst inhaltlich ungleiche Arbeiten, die äußerlich zunächst nicht miteinander vergleichbar erscheinen. Trotz ihrer Verschiedenartigkeit könnten beide Tätigkeiten jedoch in der Gesamtschau gleich hohe Anforderungen an die Arbeitspersonen stellen und deshalb gleich zu bewerten sein. Entscheidend ist bei dieser Definition der Anforderungsbezug, d.h. für die Beurteilung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten kommt es allein auf die Anforderungen an, die durch sie gestellt werden, nicht aber auf die Person, die sie ausübt.

Weitere konkretisierende Bestimmungen und Begriffsdefinitionen enthält die EU-Richtlinie 2006/54/EG vom 5. Juli 2006, die sog. Gender-Richtlinie. Sie bestimmt in Artikel 4:

Artikel 4 Diskriminierungsverbot

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.

Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf für männliche und weibliche Ar-

beitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Wie bereits Artikel 157 AEUV, verweist Artikel 4 der Gender-Richtlinie darauf, dass Diskriminierungen in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt werden müssen. Hieraus folgt, dass die Prüfung der Diskriminierungsfreiheit für jeden Entgeltbestandteil gesondert erfolgen muss. Denn bei einer pauschalen Betrachtung der Entgeltsumme wären einzelne Diskriminierungen bei den verschiedenen Entgeltbestandteilen und ihre Quellen nicht erkennbar. Darüber hinaus könnten sich Benachteiligungen und Begünstigungen bei unterschiedlichen Entgeltbestandteilen gegenseitig aufheben. Abbildung 6 zeigt dies am Beispiel einer kaufmännischen Assistentin und ihres männlichen Kollegen mit gleicher Arbeit. Die Gesamt-Entgeltsumme ist zwar identisch, doch es stellt sich die Frage, womit das höhere Grundentgelt des kaufmännischen Assistenten gerechtfertigt werden kann. Auch müsste geprüft werden, ob die Unterschiede bei den Erfahrungsstufen und bei der Leistungszulage tatsächlich auf höherer Berufserfahrung des Kollegen und höherer Leistung der Kollegin beruhen. Würden nur die Gesamt-Entgeltsummen verglichen, könnte vorschnell und unzutreffend von gegebener Entgeltgleichheit ausgegangen werden.

Abb. 6: Gleiche Gesamt-Entgeltsumme - ungleiche Entgeltbestandteile

	Kfm. Assistentin	Kfm. Assistent
Grundentgelt	2.500 Euro	2.700 Euro
Erfahrungsstufe	200 Euro	300 Euro
Leistungszulage	500 Euro	200 Euro
Gesamt-Entgelt	3.200 Euro	3.200 Euro



Auch rechtlich ist eine gesonderte Prüfung aller Entgeltbestandteile geboten - so entschied nämlich bereits im Jahr 1990 der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seiner Barber-Entscheidung¹¹.

Artikel 4 der Gender-Richtlinie verbietet sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts. Was hierunter zu verstehen ist, wird in Artikel 2 der Gender-Richtlinie definiert:

Artikel 2 Begriffsbestimmungen

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) „unmittelbare Diskriminierung“ 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;
- b) „mittelbare Diskriminierung“ 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; ...

Der zweite Absatz von Artikel 4 der Gender-Richtlinie formuliert die unionsrechtlichen Anforderungen an die Diskriminierungsfreiheit von „Systemen beruflicher Einstufung“, also Eingruppierungssystemen und Verfahren der Arbeitsbewertung. Sie müssen für Frauen und Männer gleiche Kriterien verwenden und dürfen nicht diskriminieren. Durch Rechtsprechung des EuGH wurden diese Anforderungen weiter präzisiert (vgl. den GPO-Beitrag von Krell/Winter; Winter 2010, S. 324). Ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem muss demnach:

- durchschaubar sein;
- auf Kriterien der Entgeltdifferenzierung beruhen, die
 - für die Arbeit oder Leistung von Bedeutung sind,
 - diskriminierungsfrei ausgewählt und ausgelegt und
 - diskriminierungsfrei gewichtet sind;
- der Art der zu verrichtenden Tätigkeiten Rechnung tragen.

4.3 Deutsches Recht

Das Unionsrecht hat in allen Mitgliedsstaaten Vorrang vor nationalem Recht. Nationales Recht muss demzufolge hinter den unmittelbar anwendbaren Normen des Unionsrechts zurücktreten, wenn es ihm widerspricht. Um dies von vornherein zu verhindern, müssen deutsche rechtliche Bestimmungen zur Entgeltgleichheit im Einklang mit dem Unionsrecht ausgelegt werden. Unmittelbar in Deutschland anwendbare Rechtsnormen in Bezug auf die Entgeltgleichheit sind nicht nur Artikel 157 AEUV, sondern auch die Gender-Richtlinie, die juristisch als Interpretation von Artikel 157 anzusehen ist (vgl. hierzu Schiek 2011, 45f.).

Ein allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts enthält Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz (GG). Artikel 3 Abs. 2 GG formuliert ein Gleichstellungsgebot und Artikel 1 Abs. 1 GG garantiert die Gleichheit vor dem Gesetz.

Diese allgemeinen Bestimmungen werden weiter ausgeführt im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es verbietet in § 1 Benachteiligungen wegen ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität sowie aus Gründen der „Rasse“. Das Entgeltgleichheitsgebot ist abzuleiten aus § 2 Abs. 1, Nr. 2 AGG, der lautet:

§ 2 Anwendungsbereich

- (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:
 - ...
 - 2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen ...

Das Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit wird hier nicht explizit erwähnt¹², sondern erst in § 8 Abs. 2 AGG, wo es um eine nicht akzeptable Rechtfertigung einer ungleichen Bezahlung durch Schutzvorschriften geht:

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

- ...
- (2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für

gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften bestehen.

Hinsichtlich der Diskriminierungsformen definiert das AGG in § 3 die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung in enger Anlehnung an die Gender-Richtlinie.

Von Bedeutung für die Entgeltgleichheit könnte auch § 12 Abs. 1 und 2 AGG sein. Er verpflichtet den Arbeitgeber, erforderliche, auch vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen und Beschäftigte entsprechend zu schulen. Hierunter könnten u.a. eine Verpflichtung zur Überprüfung der Entgeltstruktur auf Diskriminierungsfreiheit sowie Schulungsmaßnahmen zu Potentialen und Mechanismen der Entgeltdiskriminierung verstanden werden (vgl. Krell 2011a, S. 335; vgl. auch Ganser et al, 2011, S. 333ff.).

Neben dem AGG enthält auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in § 4 ein Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten beim Entgelt. Ihnen sind sämtliche Vergütungen mindestens zeitanteilig zu gewähren. In einigen Fällen müsste eine volle Zahlung der Vergütung erfolgen, z. B. bei sozialen Zulagen, Prämien für Betriebstreue oder Erschwerniszuschlägen. Der Zweck der Zahlung ist hierbei entscheidend.

4.4 Rechtliche Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten

Beschäftigte, die sich beim Entgelt benachteiligt fühlen, können sich nach § 13 AGG bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle beschweren. Eine solche Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis ist dem/der Beschäftigten mitzuteilen.

Nach § 15 AGG steht benachteiligten Beschäftigten Schadensersatz zu. Die hierbei geltenden Einschränkungen sind bei einer unmittelbaren Benachteiligung bezüglich der Höhe des Entgelts jedoch nicht relevant, da es sich bei festgestellter Vorenthaltung des korrekten Verdienstes um die (nachträgliche) Erfüllung des Entgeltanspruchs handelt (s.u. 4.6).

Falls die Beschwerde zu keinem zufriedenstellenden Ergebnis geführt hat, können Beschäftigte klagen. Im Falle einer solchen Diskriminierungsklage müssen sie nach § 22 AGG Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen. Danach geht die Beweislast auf den Arbeitgeber über, der darlegen muss, dass kein Verstoß gegen die Benachteiligungsverbote des AGG vorgelegen hat. Die Beweislastregelung der europäischen Gender-Richtlinie formuliert ähnlich. Sie erwartet von Beschäftigten „bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft [zu] machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen“. Bei mittelbarer Diskriminierung kann eine Ungleichbehandlung nur dann gerechtfertigt werden, wenn sie „angemessen und notwendig und ... durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt“ ist (Artikel 2 Abs. 2 RL 97/80/EG, „Beweislastrichtlinie“). Ähnliche Anforderungen stellt auch die Definition der mittelbaren Diskriminierung (siehe oben, vgl. auch Schiek 2011, 49f.). „Für unmittelbare Entgeltdiskriminierung gibt es unionsrechtlich keine Möglichkeit der Rechtfertigung“ (Winter 2010, S. 325).

Wenn Beschäftigte eine Klage erwägen, weil sie sich beim Entgelt benachteiligt fühlen, sollte sorgfältig geprüft werden, ob eine Diskriminierungsklage oder eine Eingruppierungsklage erhoben wird. Während nämlich eine Eingruppierungsklage ausschließlich die korrekte Anwendung einer betrieblichen oder tariflichen Regelung überprüft, können mit einer Diskriminierungsklage die Regelungen selbst in Frage gestellt werden. Falls also eine Entgeltdiskriminierung auf diskriminierenden tariflichen Regelungen beruht, könnte dem mit einer bloßen Eingruppierungsklage nicht abgeholfen werden.¹³ Es ist deshalb auf jeden Fall empfehlenswert, juristischen Rat einzuholen (vgl. Ganser et al. 2011, 359ff.).

4.5 Rechtliche Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungsorgane

Nicht nur Beschäftigte selbst, auch ihre Interessenvertretungsorgane haben Möglichkeiten, Entgeltgleichheit im Betrieb zu überprüfen und Entgeltdiskriminierung zu verhindern (vgl. ausführlich Ganser et al. 2011, 350ff.).

Für Betriebs- und Personalräte (siehe Abb. 7) zählt es zu den allgemeinen Aufgaben, die Einhaltung von Gesetzen zu überwachen und die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 und 2a BetrVG, § 68 Abs. 1 Nr. 2 und 5a BPersVG). Betriebsräte haben darüber hinaus nach § 80 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG das Recht, in Bruttolohn- und -gehaltlisten einzusehen. Dieses Recht ließe sich für die Überprüfung der Diskriminierungsfreiheit der betrieblichen Entgeltpraxis nutzen. Auch die Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen bieten die Möglichkeit, auf potentielle Benachteiligungen zu achten und sie zu verhindern. Hier sind insbesondere zu nennen: § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG sowie § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG zur Mitbestimmung bei der betrieblichen Lohngestaltung und leistungsbezogenen Entgelten. Die Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierung gemäß § 99 Abs. 1 und 2 BetrVG und § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG bietet ebenfalls die Möglichkeit, Diskriminierungsfreiheit beim Entgelt durchzusetzen.

Betriebs- und Personalversammlungen können dazu genutzt werden, für das Thema der Entgeltgleichheit

zu sensibilisieren und zu informieren. Das Recht von Betriebs- und Personalräten, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf Betriebs- und Personalversammlungen anzusprechen, ist in § 45 BetrVG und in § 51 BPersVG niedergelegt. Zusätzlich hat der Arbeitgeber nach § 42 BetrVG eine jährliche Informationspflicht über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb. Hierzu zählt die Entgeltgleichheit, so dass entsprechende Berichte angefordert werden könnten.

Betriebsräte und im Betrieb vertretene Gewerkschaften haben nach § 17 Abs. 2 AGG in Verbindung mit § 23 Abs. 3 BetrVG das Recht, bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen Vorschriften des AGG die Unterlassung dieser Handlungen gerichtlich zu beantragen. Damit können zwar keine individuellen Rechte einzelner Beschäftigter eingeklagt werden, aber der Betriebsrat als Kollektivorgan kann sicherstellen, dass sich der Arbeitgeber diskriminierungsfrei verhält. Es handelt sich hierbei um ein sog. „kleines Verbandsklagerecht“. Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Sprecherausschüsse und Anti-Diskriminierungsverbände im Sinne des § 23 AGG haben diese Möglichkeit allerdings nicht.

Abb. 7: rechtliche Handlungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten

	Geregelt im BetrVG in ...	Geregelt im BPersVG in ...
Allgemeine Aufgaben: Überwachung der Einhaltung von Gesetzen	§ 80 I Nr. 1	§ 68 I Nr. 2
Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau	§ 80 I Nr. 2a	§ 68 I Nr. 5a
Einsichtsrecht in Bruttolohn- und -gehaltlisten	§ 80 II S. 2	-
Fragen der betrieblichen Lohngestaltung	§ 87 I Nr. 10	§ 75 III Nr. 4
Leistungsbezogene Entgelte	§ 87 I Nr. 11	§ 75 III Nr. 4
Ein- und Umgruppierung	§ 99 I + II	§ 75 I Nr. 2
Verletzung gesetzlicher Pflichten	§ 17 II AGG i. Verb. m. § 23 III	-
Unterrichtungspflichten des AG	§ 43 + 45	§ 51

Neben Personalräten haben im Bereich des öffentlichen Dienstes Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls rechtliche Möglichkeiten, auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Entgelt hinzuwirken, auch wenn das Entgeltgleichheitsprinzip in den entsprechenden Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder nicht explizit erwähnt wird. Es können an dieser Stelle nicht alle Regelungen der Länder-Gleichstellungsgesetze aufgeführt werden. Beispielhaft werden deshalb nur die Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) in Abbildung 8 dargestellt (vgl. ausführlich Ganser et al. 2011, 338ff. und 357f.).

Abb. 8: rechtliche Handlungsmöglichkeiten für Gleichstellungsbeauftragte nach dem BGleiG

Mitwirkung bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen	§ 19 I, Satz 2
Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei Fragen der Beseitigung von Benachteiligung	§ 19 I, Satz 4
Unverzügliche und umfassende Unterrichtung	§ 20 I, Satz 1
frühestmögliche Vorlage aller erforderlichen Unterlagen und Erteilung von Auskünften	§ 20 I, Satz 2
Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	§ 20 I, Satz 3
Einsichtsrecht in relevante Teile der Personalakte im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben	§ 20 I, Satz 4
Widerspruchsrecht bei Verstößen gegen Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern	§ 21 I

4.6 Rechtsfolgen einer Diskriminierung beim Entgelt

Bereits aus § 134 BGB ergibt sich, dass „ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ... nichtig“ ist. Dies gilt auch für jede Form von Entgeltvereinbarungen. Das AGG formuliert diese Rechtsfolge in § 7 Abs. 2 noch einmal deutlich und speziell für diskriminierende Bestimmungen:

§ 7 Benachteiligungsverbot

- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

Daraus folgt, dass die diskriminierende(n) Bestimmung(en) nicht mehr angewendet werden dürfen.



Der EuGH entschied in dieser Weise bereits mehrfach, so z. B. in den Entscheidungen Kowalska und Nimz¹⁴ (vgl. Ganser et al. 2011, 366f.).

Die bislang benachteiligte Person hat daraufhin einen Anspruch auf eine Angleichung ihrer Bezüge nach oben. Dies folgt aus der Entscheidung Schöning-Kougebetopoulou¹⁵, in der der EuGH befand, dass „auf die Mitglieder der durch diese Diskriminierung benachteiligten Gruppe die gleiche Regelung anzuwenden (ist) wie auf die übrigen Arbeitnehmer“. Die Angehörigen der benachteiligten Gruppe haben demnach Anspruch auf die gleiche Behandlung, wie sie die begünstigten Arbeitnehmer erfahren, und zwar „ohne die Beseitigung dieser Bestimmung durch Tarifverhandlungen oder ein anderes Verfahren verlangen oder abwarten zu müssen“ (Leitsatz 2 EuGH vom 15. 1. 1998 - Rs. C-15/96 „Schöning-Kougebetopoulou“).¹⁶ Die günstigere Regelung bleibt „das einzig gültige Bezugssystem“, bis die Tarifvertragsparteien eine diskriminierungsfreie Regelung vereinbart haben (Randnummer 33 der EuGH-Entscheidung „Schöning-Kougebetopoulou“). Der Arbeitgeber trägt also immer die Verantwortung für eine diskriminierungsfreie Vergütung und das finanzielle Risiko im Falle einer Klage - auch bei diskriminierenden Bestimmungen in Tarifverträgen. Dieser Anspruch auf gleiches Entgelt wie die zu Unrecht günstiger behandelte Gruppe wird auch nicht durch die deutschen Bestimmungen des § 15 AGG, insbesondere seines Abs. 3, eingeschränkt. Danach ist der Arbeitgeber „bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen“ nur dann entschädigungspflichtig, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. Doch tatsächlich handelt es sich hier nicht um Entschädigung, und auch nicht um Schadensersatz, für den der deutsche Gesetzgeber fragwürdigerweise ein Verschuldenserfordernis in § 15 Abs. 1 S. 2 AGG verankert hat, sondern um die Erfüllung der primären Entgeltspflicht aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber. Somit kann das zustehende Entgelt nachgefordert werden. Ist eine Entgeltvereinbarung wegen Diskriminierung unwirksam gemäß § 7 Abs. 2 AGG, so tritt an ihre Stelle laut EuGH-Rechtsprechung also das korrekterweise zu zahlende Entgelt, was sich – solange keine neue kollektive Regelung wirksam vereinbart wurde – nach dem gezahlten Entgelt der begünstigten Gruppe richtet.

Rechtlich strittig ist allerdings bislang, ob für die Forderung von Nachzahlungen tarifliche Ausschlussfristen

oder gesetzliche Verjährungsfristen beachtet werden müssen. Das BAG vertritt bislang die Auffassung, dass Nachzahlungen nur innerhalb von Ausschluss- oder Verfallfristen gefordert werden können. Dagegen könnte man einwenden, dass es gar nicht möglich ist, Ansprüche innerhalb einer kurzen Frist geltend zu machen, wenn und solange nicht bekannt ist, dass aufgrund von Diskriminierung ein Anspruch auf höheres Entgelt besteht. Mit diesem Argument müssten rückwirkende Zahlungen auch ohne Beachtung von Ausschluss- oder Verfallfristen zugesprochen werden (vgl. Ganser et al. 2011, 367).

Rechtliche Bestimmungen fordern nicht nur ganz eindeutig die Einhaltung des Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit, sondern bieten einige (wenn auch nicht immer zufriedenstellende) Ansatzpunkte, dieses Prinzip auch in die Praxis umzusetzen. Welche konkreten Handlungsperspektiven können daraus abgeleitet werden können, untersucht der folgende Abschnitt.

5. Handlungsperspektiven

Angesichts der Zähigkeit und Langlebigkeit des Phänomens der Entgeltdiskriminierung erscheint die Aufgabe der Herstellung von Entgeltgleichheit als überaus komplexe Aufgabe, denn so vielfältig wie die Ursachen der Entgeltungleichheit, so vielfältig sind auch die Ansatzpunkte zu ihrer Bekämpfung. Es kann also keineswegs darum gehen, „die eine Lösung“ zu finden, mit der Entgeltgleichheit zügig, umfassend und endgültig hergestellt werden kann. Diese Aufgabe wäre mit Sicherheit unlösbar. Es geht vielmehr darum, einen systematischen Überblick zu behalten, auf welchen Ebenen ein Beitrag zur Herstellung von Entgeltgleichheit geleistet werden kann, so dass eigene Möglichkeiten erarbeitet und umgesetzt und die Beiträge anderer eingeordnet werden können.

Bei der Suche nach Handlungsoptionen hilft manchmal ein Blick darauf, was es bislang so schwierig werden ließ, das Ziel zu erreichen. Krell (2011a, S. 333f.) identifiziert hinsichtlich dieser Frage zum einen gewaltige „historische Altlasten“ in Gestalt von gesellschaftlich verbreiteten Vorstellungen der Trennung von bezahlter Erwerbsarbeit als männlicher Sphäre und unbezahlter Familienarbeit als weibliche Domäne. Diese Trennung führt nicht nur zu einer tendenziellen Unterbewertung



weiblich dominierter, haushaltsnaher Erwerbstätigkeiten und der Vorstellung vom Mann als „Familienernährer“ und der Frau als „Hinzuverdienerin“, sondern auch zu einer generellen Abwertung von Frauen als defizitäre Arbeitskräfte, vor allem auf Führungspositionen. Hinzu kommt eine weit verbreitete Unkenntnis des Phänomens der mittelbaren Diskriminierung und der daraus folgende fatale Irrglaube an die Geschlechtsneutralität tariflicher und betrieblicher Entgeltregelungen (vgl. auch Ziegler et al. 2010, S. 306ff.). Ein weiteres Hindernis sieht sie in der Tabuisierung des Entgelts, die Beschäftigte daran hindert, sich über die Höhe ihrer Entgelte auszutauschen und damit einen ersten Schritt zu einer Überprüfung der Gleichbehandlung beim Entgelt zu gehen.

Handlungsperspektiven zur Herstellung von Entgeltgleichheit lassen sich in Anlehnung an die genannten Schwierigkeiten auf vier Ebenen verorten: auf der gesellschaftlich-politischen, der tariflichen, der betrieblichen und der individuellen Ebene. Auf jeder dieser Ebenen können Strategien und Maßnahmen entwickelt werden, die entweder eine Vermeidung der Entgeltdiskriminierung im engeren Sinn anstreben oder einer Bekämpfung der Beschäftigungsdiskriminierung zuzurechnen sind (siehe Abschnitt 2.1). Entsprechend der Schwerpunktsetzung dieses Artikels werden im Folgenden ausschließlich die Handlungsoptionen einer Herstellung von Entgeltgleichheit im engeren Sinn dargestellt, während für weitere Elemente allgemeiner Anti-Diskriminierungsstrategien, die sich indirekt ebenfalls auf die Entgeltgleichheit auswirken können, auf vielfach vorhandene diesbezügliche Literatur verwiesen wird.

5.1 Handlungsperspektiven auf gesellschaftlich-politischer Ebene

Auf der gesellschaftlichen Ebene erscheint es primär bedeutsam, die gesellschaftliche Bewertung der Erwerbsarbeit von Frauen und frauendominierter Tätigkeiten zu verändern (Sensibilisierung) sowie dafür zu sorgen, dass Ausmaß und Mechanismen der Entgeltungleichheit auf breiter Ebene deutlich werden (Transparenz). Hierzu können politische Maßnahmen Anstöße geben, wichtige Rahmenbedingungen schaffen und damit entscheidende Beiträge leisten.

Die Europäische Kommission hat eine Kampagne zur Entgeltgleichheit gestartet und stellt Informationen,

Poster und andere Hilfsmittel für die Öffentlichkeitsarbeit zur freien Verfügung¹⁷. Eine wichtige Grundlage für die politische Arbeit stellt die Mitteilung der Europäischen Kommission zur „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ (EU 2007) dar. Sie fand ihren Niederschlag in der „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 - 2015“ der Europäischen Kommission (EU 2010). Der Umsetzung des Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit ist eines von fünf Handlungsfeldern gewidmet, dem entsprechende Leitaktionen zugeordnet sind, wie z.B. die Einrichtung eines Europäischen Tages für gleiches Entgelt, der am 5. März 2011 erstmals stattgefunden hat.

Der Ministerrat der EU für Beschäftigung und Soziales verabschiedete im Dezember 2010 einen Beschluss zur Bekämpfung der Ungleichheit bei den Einkommen von Männer und Frauen. Die Mitgliedstaaten wurden damit verpflichtet, Maßnahmen umzusetzen oder zu treffen, um das breite Spektrum möglicher Ursachen für die Lohnunterschiede zu bekämpfen, sowie die Maßnahmen aller Schlüsselbeteiligten, insbesondere der Sozialpartner, zu koordinieren. Wie kommt Deutschland dieser Verpflichtung nach?

Die Bundesregierung hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel gesetzt, die Entgeltlücke bis zum Jahr 2020 auf 10% zu reduzieren (BMFSFJ 2009b, S. 51) und verschiedenen Maßnahmen hierzu ergriffen. Das BMFSFJ unterstützt die Initiative für den Equal Pay Day, der im Jahr 2008 zum ersten Mal in Deutschland stattgefunden hat, um auf die großen Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern aufmerksam zu machen, über die Ursachen aufzuklären und Maßnahmen zur Überwindung von ungleicher Bezahlung anzustoßen (www.equalpayday.de). Es stellt außerdem das Instrumentarium Logib-D zur Verfügung, mit dem Unternehmen ihre Entgeltstruktur geschlechterbezogen analysieren können (www.logib-d.de). Der Beitrag von Logib-D zur Bekämpfung der Entgeltungleichheit wird allerdings kritisch beurteilt (vgl. den GPO-Beitrag von Tondorf sowie Tondorf 2010; Tondorf/Jochmann-Döll 2011; Klenner/Ziegler 2010). Das BMFSFJ hat darüber hinaus einige Studien und Analysen in Auftrag gegeben und gibt Informationsmaterial zum Thema Equal Pay heraus (siehe Literaturliste).

Kritisch bleibt anzumerken, dass es in Deutschland bislang keine verbindliche Vorgabe zur Prüfung und



Herstellung von Entgeltgleichheit gibt. Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit spielen zwar eine wichtige Rolle, doch ohne Transparenz und Verbindlichkeit bleibt es bei einzelnen freiwilligen Maßnahmen engagierter Tarif- oder Betriebsparteien bzw. bei vereinzelt Klagen von Frauen, die sich diskriminiert fühlen. Zu fordern ist deshalb zunächst ein Verbandsklagerecht, damit es zukünftig nicht mehr in der Verantwortung einzelner Beschäftigter liegt, das Risiko einer Diskriminierungsklage gegen den eigenen Arbeitgeber bzw. die Tarifparteien einzugehen und damit ergangene Urteile schneller eine breitere Wirkung erzielen können.

Darüber hinaus bedarf es auch in Deutschland eines Entgeltgleichheitsgesetzes, um systematische Prüfungen der Entgeltgleichheit auf betrieblicher (und auch auf tariflicher Ebene) durchführen zu können. Ein solcher Gesetzesvorschlag liegt bereits seit längerem vor (Pfarr 2004). Im Jahr 2011 wurde ein entsprechender Antrag von der SPD-Fraktion des Deutschen Bundestages eingebracht (Deutscher Bundestag 2011). Danach würden Betriebe des privaten und öffentlichen Sektors zu Entgeltberichten verpflichtet, die von einer unabhängigen Stelle, wie z. B. der Anti-Diskriminierungsstelle, kursorisch geprüft. Bei Verdachtsmomenten auf Entgeltdiskriminierung müsste der Arbeitgeber detaillierte Daten vorlegen, die von unabhängigen Experten und Expertinnen überprüft würden. Bestätigte sich der Verdacht, würde der Betrieb zur Herstellung von Entgeltgleichheit aufgefordert. Bei Untätigkeit des Arbeitgebers würden Sanktionen verhängt werden können. Auch die Tarifvertragsparteien würden verpflichtet werden, ihre Tarifverträge nach im Gesetz festgelegten Kriterien zu überprüfen und ggf. anzupassen (vgl. Pfarr 2011).

5.2 Handlungsperspektiven auf tariflicher Ebene

Eine systematische Prüfung der Entgeltgleichheit auf der tariflichen Ebene bedeutet, dass die Tarifparteien (oder unabhängige Institutionen) bestehende Tarifverträge im Hinblick auf die Diskriminierungsfreiheit der getroffenen Regelungen untersuchen¹⁸. Würden benachteiligende Regelungen entdeckt, müssten sie anschließend durch diskriminierungsfreie ersetzt werden. Die Tarifautonomie steht dem nicht entgegen, denn das Grundrecht der Entgeltgleichheit bindet auch die Tarifvertragsparteien, die „ein wichtiger potentieller Akteur der Beendigung von Entgeltdiskriminierung“

sind (Winter 2010, S. 327). Gleichwohl ist eine Diskriminierungsprüfung ihrer Tarifverträge für Tarifparteien keine einfache Aufgabe, denn einerseits bedeutet dies (Selbst-)Kritik an eigenen Verhandlungsergebnissen, auch und gerade wenn es sich um konfliktreich ausgehandelte Kompromisse handelt. Andererseits muss geklärt werden, auf welche Weise Kosten verteilt werden, die durch den Abbau von Diskriminierungen möglicherweise entstehen (vgl. ebenda, S. 328).

Doch der Schwierigkeit der Aufgabe steht auch Nutzen gegenüber: Er scheint auf den ersten Blick überwiegend auf der Seite der Gewerkschaften zu liegen, können sie sich doch mit dem Hinweis auf ihr Engagement für eine diskriminierungsfreie Entgeltfindung bei weiblichen Beschäftigten als wirkungsvolle Vertretung ihrer konkreten Interessen darstellen und sich so neues Mitgliederpotential erschließen. Doch auf den zweiten Blick müsste es auch für Arbeitgeberverbände attraktiv sein, für ihre Mitgliedsunternehmen diskriminierungsfreie und damit rechtssichere Tarifverträge auszuhandeln, damit diese sich als faire und gleichstellungsorientierte Unternehmen zeigen und qualifiziertes (weibliches) Personal rekrutieren und halten können.

Neben der Prüfung bestehender Tarifverträge kommt es auch darauf an, beim Abschluss neuer Tarifverträge von Anfang an auf Diskriminierungsfreiheit zu achten und z. B. bei der Formulierung von Eingruppierungsregelungen (Entgeltordnungen) die Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung zu erfüllen. Erfahrungen mit zwei großen Tarifreformprojekten der jüngeren Vergangenheit stimmen allerdings nur wenig optimistisch. Für die Metall- und Elektroindustrie Deutschlands wurden neue Entgelttarifverträge (ERA) ausgehandelt und bis zum Ende des Jahres 2009 umgesetzt. Eine Untersuchung hat gezeigt, dass zwar „einige Regelungen getroffen [wurden], die sich für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit als vorteilhafter im Vergleich zu früheren Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen erwiesen“ haben (Jochmann-Döll/Ranftl 2010, S. 176), dass jedoch nicht alle Voraussetzungen einer diskriminierungsfreien Grundentgeltdifferenzierung geschaffen werden konnten. Im öffentlichen Dienst gilt bereits seit dem Jahr 2005 der neue Tarifvertrag (TVöD), doch die Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung konnten bislang noch nicht abgeschlossen werden. Eingruppierungen erfolgen deshalb weiterhin auf der Basis der alten Regelungen des



Bundesangestelltentarifvertrages (BAT), dessen diskriminierender Charakter seit langem bekannt ist (vgl. Winter 1997).

Eine dritte Handlungsoption für Tarifparteien besteht in der Unterstützung ihrer Mitglieder auf der betrieblichen Ebene durch Gewinnung von Informationen zum Thema Entgeltgleichheit (Transparenz) und deren Verbreitung im Rahmen von Veranstaltungen unterschiedlicher Art (Sensibilisierung). Auch die Beratung der betrieblichen Akteure und Akteurinnen bei der Herstellung von Entgeltgleichheit im Betrieb könnte ein wichtiger Beitrag der Tarifparteien sein.

5.3 Handlungsperspektiven auf betrieblicher Ebene

Auch auf der betrieblichen Ebene lassen sich die Handlungsperspektiven unter den Überschriften Transparenz und Sensibilisierung fassen, die gemeinsam als Voraussetzung für die Umsetzung von Entgeltgleichheit angesehen werden können.

Transparenz lässt sich herstellen durch Analysen der Entgeltgleichheit auf betrieblicher Ebene. Das Instrumentarium eg-check.de als „Werkzeugkasten“ stellt hierfür eine Bandbreite von einzelnen Instrumenten zur Verfügung. Mit deren Hilfe können verschiedene Entgeltbestandteile (Grundentgelt, Stufensteigerungen, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und Erschwerniszuschläge) auf die Diskriminierungsfreiheit der zugrundeliegenden Regelungen sowie der Praxis überprüft werden. Es können Ursachen und Ausmaß einer Entgeltdiskriminierung erkannt werden, so dass Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit leicht ableitbar sind (vgl. Jochmann-Döll/Tondorf 2010 sowie den GPO-Beitrag von Tondorf).

Die Ergebnisse von Entgeltgleichheitsanalysen und ihre innerbetriebliche Präsentation und Diskussion tragen bereits einen großen Teil zur Sensibilisierung von betrieblichen Entscheidungsträger/inne/n und Beschäftigten bei. Doch damit dürfte noch nicht genug getan sein. Wenn Entgeltgleichheit im Betrieb thematisiert wird, bedeutet dies gleichzeitig, dass entgeltpolitische Grundannahmen und vertraute Entgeltstrukturen in Frage gestellt werden und an tradierten Überzeugungen, Normen und Werten gerüttelt wird. Nicht alle Beteiligten und Betroffenen werden dem mit Zustimmung und Unterstützung begegnen, sondern es ist

mit - teilweise heftiger und emotionaler - Kritik und Widerstand zu rechnen. Jedes Entgeltgleichheitsprojekt im Betrieb sollte deshalb als gleichstellungspolitisches Veränderungsprojekt begriffen und mit Instrumenten der Organisationsentwicklung gesteuert werden (vgl. Jüngling/Rastetter 2011). Es empfiehlt sich also, das Vorhaben bewusst zu planen, Verbündete für das Anliegen zu finden, möglicherweise mit kleinen Schritten anzufangen und der Sensibilisierung von Beschäftigten und Entscheidungsträger/inne/n ausreichend Zeit und Raum zu geben.

Hinweise darauf, welche Aspekte bei der Gestaltung eines Entgeltgleichheitsprojektes im Betrieb zu berücksichtigen sind, kann am Beispiel der Umsetzung der neuen ERA (Entgeltrahmentarifverträge) in der Metall- und Elektroindustrie gezeigt werden. Wie sich die Entgeltgleichheit in vier Fallbetrieben auf der Grundlage der neuen, in vielerlei Hinsicht verbesserten tariflichen Ausgangslage entwickelte, untersuchten Jochmann-Döll und Ranftl (2010). Sie identifizierten verschiedene Einflussfaktoren für die Entgeltgleichheit im Betrieb, die gleichzeitig als Ansatzpunkte für betriebliches Handeln dienen können. Sie sind in Abbildung 9, S. 28 dargestellt.

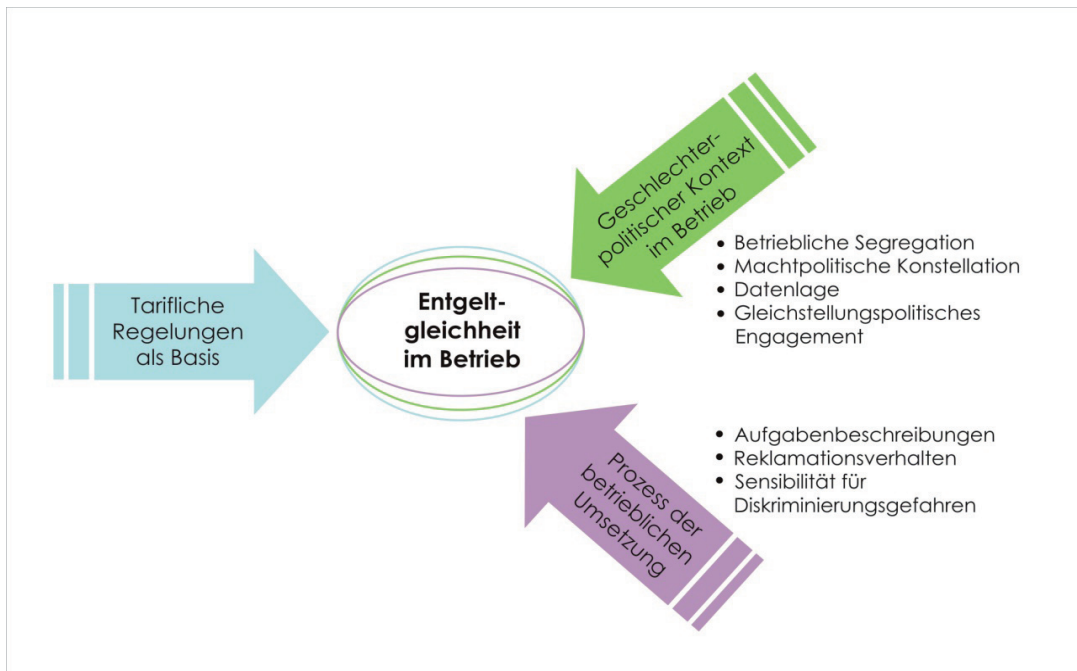
Auch wenn ein betriebliches Projekt zur Prüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit aufwändig erscheint: Solche Aktivitäten und Maßnahmen erzeugen Nutzen für alle Beteiligten. Beschäftigte und ihre Vertretungsorgane sind der Verwirklichung ihrer Interessen an gerechten, fairen und diskriminierungsfreien Entgelten näher gekommen. Arbeitgeber können durch diskriminierungsfreie Entgeltgestaltung Arbeitszufriedenheit und Motivation ihrer Belegschaft erhalten bzw. steigern, ein positives Image als Arbeitgeber nach innen wie außen aufbauen und dadurch qualifizierte Mitarbeiterinnen langfristig gewinnen und binden (vgl. Krell 2011, S. 336).

5.4 Handlungsperspektiven auf individueller Ebene

Manchmal wird die These vertreten, Frauen müssten in individuellen Verhandlungen über ihr Entgelt nur selbstbewusster auftreten und sich besser durchsetzen, dann würde sich das Problem der Entgeltungleichheit quasi von selber lösen. Dieser These wird hier nicht gefolgt, denn die Entgeltdiskriminierung von Frauen ist



Abb. 9: Einflussfaktoren und Handlungsansätze für die Entgeltgleichheit im Betrieb am Beispiel der ERA-Umsetzung



Quelle: Jochmann-Döll/Ranftl 2010, S. 155

ein strukturelles Problem, das sich nicht durch individuelle Lösungen (und Schuldzuschreibungen) beheben lässt. Dennoch sind auch auf der individuellen Ebene einige Handlungsperspektiven zu nennen.

Quelle: Jochmann-Döll/Ranftl 2010, S. 155

Eine wichtige Voraussetzung für die Herstellung von Entgeltgleichheit auf individueller Ebene sind die Wertschätzung der eigenen Arbeit und die selbstbewusste Reflexion und Beschreibung der ausgeübten Tätigkeiten und durch sie gestellten Anforderungen. Jede Beschäftigte kann sich selbstkritisch dahingehend prüfen, ob sie bestimmte Aspekte ihrer Arbeit in falsch verstandener Bescheidenheit als „selbstverständlich“ oder „nicht der Rede wert“ bezeichnet und damit abwertet.

Besteht der Verdacht auf eine Benachteiligung beim Entgelt, so ist Mut erforderlich, um Forderungen nach Transparenz und Gleichbehandlung beim Entgelt im Betrieb zu stellen. Hierbei hilft es, die eigene Situation nicht zu individualisieren und sich als „Einzelfall“ zu verstehen, sondern Mitstreiter/innen zu

finden, die ein ähnliches Interesse an der Aufdeckung und Behebung von Missständen haben. Dies können Kolleg/inn/en sein, aber auch Mitglieder von Interessenvertretungsorganen. Auch Interessenverbände, wie Gewerkschaften, können mit Rat und Tat unterstützen,

bis hin zur Gewährung von Rechtsschutz im Klagefall (vgl. Ganser et al. 2011, S. 359ff.).



6. Fragen zum Text

- 6.1 Worauf beruhen nach klassischen ökonomischen Theorieansätzen Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern? Wie erklären sie das Phänomen der Entgeltdiskriminierung?
- 6.2 Welche These stellen die Vertreter/innen der Comparable Worth-Theorie auf und wie begründen sie sie? Welche Forderungen für die Herstellung von Entgeltgleichheit lassen sich daraus ableiten?
- 6.3 Auf welche Weise beeinflussen Geschlechterstereotype und gender-frames die Entgeltstrukturen und Entgelthöhen auf tariflicher und betrieblicher Ebene?
- 6.4 Warum müssen bei einer Prüfung der Diskriminierungsfreiheit des Entgelts alle Entgeltbestandteile gesondert geprüft werden?
- 6.5 Worin liegen die Diskriminierungspotenziale bei der Arbeitsbewertung und Eingruppierung?
- 6.6 Worauf muss bei Stufensteigerungen beim Grundentgelt geachtet werden, wenn Diskriminierung vermeiden werden soll?
- 6.7 Welche Verfahren der Leistungsvergütung sind unter dem Aspekt der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern eher empfehlenswert, welche eher nicht? Und warum?
- 6.8 Welche Möglichkeiten haben Interessenvertretungsorgane, die Durchsetzung von Entgeltgleichheit zu fördern?
- 6.9 Kann ein Arbeitgeber die ungleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit damit rechtfertigen, dass dies so per Tarifvertrag geregelt sei?
- 6.10 Wie schätzen Sie die Realisierbarkeit der genannten Handlungsperspektiven für eine Herstellung von Entgeltgleichheit ein? Wo würden Sie Prioritäten setzen?

7. Links (10.08.2011)

- <http://www.entgeltgleichheit.de/>
- <http://entgeltgleichheit.verdi.de/>
- www.frauenlohnspiegel.de
- www.equalpayday.de
- www.eg-check.de
- www.logib-d.de
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=de>
- http://www.boeckler.de/index_themenkatalog.htm
- www.gefa-forschung-beratung.de

8. Literatur

- Achatz, Juliane/Gartner, Hermann/Glück, Timea (2004): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, IAB Discussion Paper No. 2/2004, später nochmals veröffentlicht in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Vol. 57 (2005), S. 466 - 493
- Achatz, Juliane/Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2010): Berufliche Segregation, in: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin, S. 89 - 140
- Becker, Gary St. (1971): The Economics of Discrimination, Chicago
- Becker, Gary St. (1993): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, 3rd edition Chicago
- Bevan, Stephen/Thompson, Marc (1992): Merit Pay, Performance Appraisal, and Attitudes to Women's Work, IMS Report No 234, Final Report of a study by the Institute of Employment Studies for the Equal Opportunities Commission, Brighton
- Bispinck, Reinhard (2009): Einkommensunterschiede bei Berufseinsteiger/inne/n, download unter http://www.boeckler.de/pdf/v_2009_10_01_bispinck.pdf (10.08.2011)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009a): Entgeltungleichheit gemeinsam überwinden. Repräsentativbefragung (Sinus Sociovision), Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009b): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Dossier, Berlin
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberver-

bände (BDA) (2009): Lohnunterschiede/Equal Pay. Von Diskriminierung kann nicht die Rede sein, download unter <http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/EFBF453CCE70D855C12574F000345727?open&cm=800> (10.08.2011)

Chicha, Marie-Thérèse (2008): Promoting Equity. Gender-neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step-by-Step Guide, International Labour Office (ed.), Geneva

Deutscher Bundestag (2011): Antrag „Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen gesetzlich durchsetzen“, Bundestagsdrucksache 17/5038 vom 16.3.2011

Doeringer, Peter B./Piore, Michael J. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington (6. Druck 1979)

England, Paula (1982): Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Segregation, in: Journal of Human Resources, Vol. 17, S. 338 - 350

England, Paula/Hermesen, Joan/Cotter, David (2000): The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam. In: American Journal of Sociology, Vol. 105, Nr. 6, S. 1741 - 1751

Europäische Kommission (EU-Kommission 2007): Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, KOM(2007) 424 endgültig

Europäische Kommission (EU-Kommission 2010): Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern, KOM(2010) 491 endgültig

Fiedler, Angela/Regenhardt, Ursula (1987): Das Arbeitseinkommen der Frauen. Analysen zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, Berlin

Ganser, Petra/Jerchel, Kerstin/Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2011): PraxisHandbuch Gleichbehandlung. Ungleichbehandlung vorbeugen - Rechte nutzen - Gleichstellung herstellen, Hamburg

Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zwei-Geschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: Knapp, G.A./Wetterer, A. (Hg.): Traditionen-Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg i.Br.

Harriman, Anita/Colm, Carin (2000): Lohn unter der Lupe. Einfache und schnelle Methode zur Bewertung von Arbeitsanforderungen, Stockholm

Harriman, Anita/Colm, Carin (2003): Schritte zur Entgeltgleichheit, in: Dokumentation Equal Pay, hrsg. vom BMFSFJ, Berlin, S. 38 - 39

Hastings, Sue (2002): Ways of moving towards equal pay for work of equal value in the public sector in the UK, in: Ranftl, Edeltraud/Buchinger, Birgit/Gschwandt-

ner, Ulrike/Meggeneder, Oskar (Hrsg.): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung, München/Mering, S. 41 - 50

Hastings, Sue (2003): Entwicklung weniger diskriminierender Arbeitsbewertung am Beispiel „National Joint Council“, in: Dokumentation Equal Pay, hrsg. vom BMFSFJ, Berlin, S. 18 - 20

Hinz, Thomas/Gartner, Hermann (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Betrieben und Betrieben, IAB Discussion Paper No. 4/2005, später nochmals veröffentlicht in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, Heft 1, Februar 2005, S. 22 - 39

Hirsch, Boris (2010): Monopsonistic Labour Markets and the Gender Pay Gap. Theory and Empirical Evidence, Heidelberg u.a.

Holst, Elke/Busch, Anne (2009): Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland, SOEP Paper No. 169, hrsg. vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

Internationales Arbeitsamt (IAA) (2007): Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen. Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Genf

Jochmann-Döll, Andrea (1990): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen, München/Mering

Jochmann-Döll, Andrea (2005): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. (K)ein Thema für die Betriebswirtschaftslehre?, in: Krell, Gertraude (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling, Wiesbaden, S. 185 - 204

Jochmann-Döll, Andrea (2011): Die Entgeltlücke im Licht ökonomischer Theorie und Empirie, Rezension von Hirsch, Boris (2010), in: Querelles-net, Jg. 12, Nr. 1, download unter www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/922/909 (10.08.2011)

Jochmann-Döll, Andrea/Ranftl, Edeltraud (2010): Impulse für die Entgeltgleichheit. Die ERA und ihre betriebliche Umsetzung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand, Berlin

Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2010): Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de, Arbeitspapier 214 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2011): Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand, in: Krell et al.



(Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 6. Aufl. Wiesbaden, S. 361 - 376

Jüngling, Christiane/Rastetter, Daniela (2011): Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien, in: Krell et al. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 6. Aufl. Wiesbaden, S. 25 - 40

Katz, Christian/Baitsch, Christof (1996): Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, hrsg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich

Kleber, Michaela (1988): Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht. Eine kritische Analyse ökonomischer Theorien über Frauenarbeit und Frauenlöhne, München

Klenner, Christina/Ziegler, Astrid (2010): Mit Logib-D zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke?, in: WSI Report v. 3.3.2010, Düsseldorf

Klös, Hans-Peter (2009): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Gesundheit des Deutschen Bundestages am 28. Januar 2009, Ausschussdrucksache 16(13)419h zu Bundestags-Drucksache 16/11175, 16/11192, 16/8784

Knapp, Gudrun-Axeli (2009): Geschlechterungleichheiten im Betrieb und in der Gesellschaft, Dokumentation eines Vortrags anlässlich der 5. Gleichstellungstagung der Hans- Böckler-Stiftung am 1./2. Oktober 2009 in Berlin, Download unter http://www.boeckler.de/pdf/v_2009_01_10_knapp.pdf (10.08.2011)

Kocher, Eva (2007): Gleichstellungspolitik und Individualansprüche, in: Kritische Justiz, Heft 1, S. 22 -34

Krell, Gertraude (2001): Chancengleichheit und Fairness in der Leistungsbeurteilung, in: Personalführung, 34. Jg., Heft 11, S. 38 - 43

Krell, Gertraude (2011a): Entgelt(un)gleichheit: Grundfragen und Grundlagen, in: Krell et al. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 6. Aufl. Wiesbaden, S. 331 - 342

Krell, Gertraude (2011b): Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzial von Leistungsbeurteilungen, in: Krell et al. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 6. Aufl. Wiesbaden, S. 261 - 274

Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg., 2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 6. Aufl. Wiesbaden

Krell, Gertraude/Winter, Regine (2011): Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung: Orientierungs-

hilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung, in: Krell et al. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 6. Aufl. Wiesbaden, S. 343 - 360

Krüger, Helga (2001): Gesellschaftsanalyse: der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung, in: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hrsg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik, Münster, S. 63 - 90

Lappe, Lothar (1986): Frauenarbeit und Frauenarbeitslosigkeit. Eine empirische Überprüfung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation, Arbeitspapier 1986-2 des SAMF, Paderborn

Liebeskind, Uta (2004): Arbeitsmarktsegregation und Einkommen - vom Wert „weiblicher“ Arbeit, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Vol. 56, S. 630 - 652

Peterson, Trond/Saporta, Ishak (2004): The Opportunity Structure for Discrimination, in: American Journal of Sociology, Vol. 109, S. 852 - 901

Peterson, Trond/Morgan, Laurie (1995): Separate and unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap, in: American Journal of Sociology, Vol. 101, S. 329 - 365

Pfarr, Heide (2004): Entgeltgleichheit in kollektiven Entgeltsystemen - Aufgabe für die Tarifparteien, die Rechtsprechung, aber auch die Gesetzgebung, in: Oetker; Hartmut/Preis, Ulrich/Rieble, Volker (Hrsg.): 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, München, S. 779 - 794

Pfarr, Heide (2011): Die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer erfordert ein Durchführungsgesetz, in: WSI-Mitteilungen, 64. Jg., Heft 5, S. 253 - 257

Pfriem, Hanns (1979): Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien, Frankfurt a.M./New York

Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism, in: American Economic Review, Vol. 62, No. 4, S. 852 - 901

Priewe, Jan (1984): Zur Kritik konkurrierender Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstheorien und ihrer politischen Implikationen, Frankfurt u.a.

Ranftl, Edeltraud (2008): Equal Pay und Perspektiven und Perspektiven zur Umsetzung des Prinzips der Gleichwertigkeit, in: Buchmayr, Maria (Hrsg.): Alles Gender? Feministische Standortbestimmungen, Innsbruck, S. 199 - 211

Ridgeway, Cecilia L. (2001): Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt, in: Heintz, B. (Hg.): Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie,



Opladen, S. 250 - 275

Robinson, Joan (1969): *The Economics of Imperfect Competition*, 2nd ed., London

Schiek, Dagmar (2011): Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung wissen sollten, in: Krell et al. (Hrsg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, 6. Aufl. Wiesbaden, S. 41 - 58

Schreyögg, Friedel (2011): Praxisbeispiel Stadt München: Beurteilungsverfahren sind nicht geschlechtsneutral, in: Krell et al. (Hrsg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, 6. Aufl. Wiesbaden, S. 275 - 282

Shepela, Sharon T./Viviano, Ann T. (1984): Some psychological Factors Affecting Job Segregation and Wages, in: Remick, H. (ed.): *Comparable Worth and Wage Discrimination*, Philadelphia, p. 47 - 58

Statistisches Bundesamt (2010): *Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen 2006*, Wiesbaden

Thiel, Anke (2005): Bildung, in: Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid: *WSI FrauenDatenReport*, Berlin, S. 57 - 108

Tondorf, Karin (2002): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, in: Ranftl, Edeltraud/Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Meggeneder, Oskar (Hrsg.): *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung*, München/Mering, S. 23 - 40

Tondorf, Karin (2010): Entgeltgleichheit prüfen - aber mit welchen Instrumenten?, in: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hrsg.): *Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr*, Baden-Baden, S. 334 - 345

Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea (2005): (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung? Vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung, Hamburg

Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea (2011): Von der Entgeltdifferenz zur Entgeltgleichheit der Geschlechter?, in: *WSI-Mitteilungen*, 64. Jg., Heft 3, S. 115 - 122

Treiman, Donald J./Hartmann, Heidi I.(eds., 1981): *Women, Work and Wages. Equal Pay for Jobs of Equal Value*, New York

West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987): *Doing Gender*, in: *Gender and Society*, Vol. 1, S. 125 - 151

Willborn, Steven L. (1986): *A Comparable Worth Primer*, Lexington/Mass.

Winter, Regine (1997): *Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr*, Stuttgart

Winter, Regine (2010): Diskriminierungsfreie(re) Entgeltgestaltung - leider immer noch ein Prinzip ohne Praxis, in: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hrsg.): *Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr*, Baden-Baden, S. 320 - 333

Ziegler, Astrid (2005): *Erwerbseinkommen*, in: Bothfeld et al.: *WSI FrauenDatenReport*, Berlin, S. 241 - 306

Ziegler, Astrid/Gartner, Hermann/Tondorf, Karin (2010): *Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis*, in: Projektgruppe GiB: *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*, Berlin, S. 271 - 346

9. Endnoten

siehe unten

10. Über die Autorin

Andrea Jochmann-Döll, Dr. rer. pol., studierte Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Soziologie an der Universität Trier und promovierte dort im Jahr 1990 zum Thema „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen“. Danach war sie einige Jahre als Leiterin der Aus- und Weiterbildung und Frauenbeauftragte in der Stahlindustrie tätig. Seit 1995 ist sie freiberuflich tätig als Beraterin und Wissenschaftlerin. Ihre aktuellen Arbeitsschwerpunkte sind Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern sowie allgemeine Fragen der Gleichstellungspolitik.

www.gefa-forschung-beratung.de



9. Endnoten

- 1 Eine Job-Zelle ist eine Gruppe von Vollzeitbeschäftigten, die in einem Betrieb unter derselben Berufskategorie (nach der amtlichen Klassifikation der Bundesagentur für Arbeit) geführt wird.
- 2 Es handelt sich hierbei um einen Wiederabdruck von Krell/Winter 2011.
- 3 EuGH vom 30.9.2003, Rs. C-224/01 „Köbler“
- 4 BAG vom 27.1.2011, 6 AZR 526/09
- 5 EuGH vom 7.2.1991, Rs. C-184/99 „Nimz“
- 6 EuGH vom 17.10.1989, Rs. 109/88 „Danfoss“
- 7 EuGH vom 31.5.1995, Rs. C-400/93 „Royal Copenhagen“
- 8 EuGH vom 27.5.2004, Rs. C-285/02 „Elsner-Lakeberg“
- 9 EuGH v. 6.12.2007, Rs. C-300/06 „Voss“
- 10 Nämlich in der UNO-Menschenrechtscharta von 1948, Artikel 23, Absatz 2 (nur Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit);
im Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation von 1951, Artikel 2, Ziffer 1;
in der Europäischen Sozialcharta der Mitglieder des Europarates von 1961, Artikel 4, Absatz 3;
im Internationalen Pakt der Vereinten Nationen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von 1966, Artikel 7, Absatz a, Buchstabe i;
im Übereinkommen der UNO-Mitgliedsstaaten zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau von 1979 (CEDAW-Konvention), Artikel 11, Absatz 1, Buchstabe d.
- 11 EuGH vom 17.5.1990 - Rs. C-262/88 „Barber“
- 12 wie noch vor Inkrafttreten des AGG in § 612 Abs. 3 BGB
- 13 vgl. hierzu ausführlich den Newsletter zur Entgeltgleichheit Nr. 1/2010, hrsg. von Tondorf und Jochmann-Döll, Download unter www.gefa-forschung-beratung.de
- 14 EuGH-Urteil vom 27.6.1990, Rs. C-33/89 „Kowalska“;
EuGH-Urteil vom 7.2.1991, Rs. C-184/89 „Nimz“
- 15 EuGH-Urteil vom 15.1.1998, Rs. C-15/96 „Schöning-Kougebetopoulou“
- 16 siehe auch EuGH vom 31.5.1995, Rs. C-400/93 „Royal Copenhagen“, Leitsatz 5
- 17 Diese Informationen und Hilfsmittel stehen zum Download zur Verfügung unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=689&langId=de>
- 18 Hierfür stehen umfassende Prüflisten („Regelungs-Checks“) im Rahmen des Instrumentariums eg-check.de zur Verfügung, vgl. www.eg-check.de; Jochmann-Döll/Tondorf 2010 sowie den GPO-Beitrag von Tondorf.