



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Karin Tondorf | Edeltraud Ranftl

Leitfaden

zur Anwendung des Grund-
satzes der Entgeltgleichheit
für Männer und Frauen bei
gleichwertiger Arbeit

equal pay

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union



equalpay

equalpay

Karin Tondorf, Seddiner See
Edeltraud Ranftl, Linz

Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit
für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit

Im Auftrag des Bundesministeriums
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union

November 2002

Vorwort



„Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ - obwohl dieser Grundsatz seit langem rechtlich verankert ist, verdienen Frauen in der Europäischen Union noch immer weniger als ihre männlichen Kollegen, und Fortschritte sind trotz vielfältiger Bemühungen kaum wahrzunehmen.

Der im Jahre 2002 veröffentlichte Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern in Deutschland hat gezeigt, dass die Verwirklichung des Prinzips der Entgeltgleichheit eines der schwierigsten gleichstellungspolitischen Handlungsfelder ist. Dies liegt vor allem daran, dass nicht jede Form der Entgeltdiskriminierung auf den ersten Blick erkennbar ist. Insbesondere ist die mittelbare Entgeltdiskriminierung, um die es heute in erster Linie geht, schwer zu erkennen. Sie verbirgt sich hinter Entgeltregelungen, Verfahrensweisen und Kriterien, die keinen direkten Bezug zum Geschlecht erkennen lassen. Erst wenn die Auswirkungen von Regelungen und Praktiken auf Männer und Frauen geprüft und verglichen werden, lässt sich zeigen, ob tarifliche oder betriebliche Regelungen diskriminierungsfrei sind.

Entgeltgleichheit für Männer und Frauen ist nicht schon verwirklicht, wenn „gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ gezahlt wird. Vielmehr geht es darum, auch verschiedenartige Tätigkeiten von Frauen und Männern gleich zu entlohnen, wenn sie hinsichtlich der Anforderungen und Belastungen gleichwertig sind. Dieser Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit ist in Artikel 141 des EG-Vertrages von 1999 verankert. Entsprechende grundrechtliche und gesetzliche Regelungen finden sich auch im nationalen Recht.

Die Entwicklung von Entgeltstrukturen, die dem Grundsatz „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ entsprechen, ist in erster Linie Aufgabe der Tarifvertragsparteien. Das Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend hat es sich jedoch zur Aufgabe gemacht, im Rahmen seiner Möglichkeiten die Umsetzung dieses verbindlichen Grundsatzes zu fördern. Im Kontext des 5. Aktionsprogramms der Europäischen Union haben wir daher zusammen mit den Partnerländern Niederlande, Irland und Österreich sowie dem Deutschen Gewerkschaftsbund und ver.di im Juni 2002 die Internationale Konferenz „Equal Pay“ durchgeführt. Ein wichtiges Ergebnis dieses mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union durchgeführten Projektes ist der vorliegende Leitfaden, der den im Juli 1996 von der EU-Kommission herausgegebenen „Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“ weiterentwickelt und konkretisiert.

Mit der neuen Fassung stellen wir Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, einzelnen ArbeitgeberInnen und Personalverantwortlichen eine Arbeitshilfe zur Verfügung, die es ihnen erleichtern kann, das Grundrecht der Entgeltgleichheit in Tarifverträgen, betrieblichen und individuellen Vereinbarungen zu gewährleisten. Der Leitfaden bietet zugleich eine Orientierung für InteressenvertreterInnen und BeraterInnen sowie für Personen, die möglicherweise selbst von Entgeltdiskriminierung betroffen sind.

Renate Schmidt
Bundesministerin für Familie und Senioren, Frauen und Jugend

Inhalt

Einleitung	6
Teil 1 Was Sie über Entgeltgleichheit wissen sollten	8
1.1 Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – worum geht es?	8
1.1.1 Wann liegt eine Entgeltdiskriminierung vor?	9
1.1.2 Was ist unter Entgelt zu verstehen?	9
1.1.3 Wie kann Gleichwertigkeit festgestellt werden?	9
1.1.4 Methoden des Vergleichs und deren Anwendung	9
1.2 Rechtsnormen	11
1.2.1 Der Artikel 141 EG-Vertrag	11
1.2.2 Die Entgeltgleichheits-Richtlinie 75/117/EWG	12
1.2.3 Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH)	12
1.2.4 Die Beweislast-Richtlinie 97/80/EG	12
1.2.5 Gender Mainstreaming: Art. 2 und 3 Abs. 2 EG-Vertrag	13
1.2.6 Nationale Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit	14
1.3 Der Nachweis von Entgeltdiskriminierung	14
1.3.1 Was heißt „Tatsachen glaubhaft machen, die eine Diskriminierung vermuten lassen“?	14
1.3.2 Welche statistischen Daten sind notwendig?	15
1.3.3 Welche Beweispflichten hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin?	16
1.3.4 Die Feststellung von Diskriminierung obliegt dem Gericht	17
1.4 Ökonomischer und politischer Nutzen einer Gleichbehandlung beim Entgelt	18
1.5 Strategien zur Entgeltgleichheit	19
1.5.1 Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung	19
1.5.2 Entgeltgleichheitsberichte und Pläne zur Entgeltangleichung	21
1.5.3 Aufklärung und Sensibilisierung	21
1.5.4 Vermittlung von Know How und Beratung	22
Teil 2 Schritte zur Prüfung und Durchsetzung von Entgeltgleichheit	23
2.1 Schritte für Tarif- bzw. Kollektivvertragsparteien	23
2.2 Schritte für ArbeitgeberInnen/Personalverantwortliche	25
2.3 Schritte für betriebliche Interessenvertretungen/BeraterInnen	28
2.4 Schritte für möglicherweise betroffene Personen	29

Teil 3	Arbeitshilfen und Instrumente	31
3.1	Checkliste zur Überprüfung von Tarifverträgen bzw. Kollektivverträgen auf Diskriminierungsfreiheit	31
3.2	Grundsätze für Arbeits(platz)beschreibungen	35
3.3	Liste wichtiger betrieblicher und tariflicher Daten	35
3.3.1	Wichtige Daten für Tarifparteien	35
3.3.2	Wichtige Daten für ArbeitgeberInnen/Personalverantwortliche	37
3.3.3	Wichtige Daten für betriebliche Interessenvertretungen und BeraterInnen	38
3.3.4	Wichtige Daten für betroffene Personen	39
3.4	Prüffragen für eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung	39
3.4.1	Prüffragen zur Auswahl der Merkmale	39
3.4.2	Prüffragen zur Auslegung und Operationalisierung der Merkmale	40
3.4.3	Prüffrage zum Gesamtsystem	41
3.4.4	Prüffragen zum Bewertungsprozess	41
Teil 4	Literatur und Internetlinks zur Vertiefung des Themas	42

Einleitung

Nach wie vor gibt es in allen europäischen Mitgliedsstaaten ein beträchtliches Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern. Daher hat sich die Europäische Gemeinschaft zum Ziel gesetzt, jegliche Art von Ungleichbehandlung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen und die Durchsetzung des Prinzips der Entgeltgleichheit voranzutreiben.

Zur Anwendung des rechtlich verankerten Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit sind Instrumente hilfreich, die den verantwortlichen AkteurlInnen und Betroffenen Informationen und Handlungsorientierungen bieten. Der hier vorgelegte Leitfaden ist ein solches Instrument.

Er stellt die überarbeitete Fassung des von der Europäischen Kommission im Jahre 1996 veröffentlichten Leitfadens dar.¹ In den zurückliegenden sechs Jahren gibt es sowohl neue Entwicklungen im Entgeltgleichheitsrecht sowie breitere Umsetzungserfahrungen in den Europäischen Mitgliedsstaaten, die in diesem neuen Leitfaden berücksichtigt sind.

Diese Erfahrungen sprechen dafür, *alle* Zielgruppen anzusprechen, die zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit beitragen und den Prozess der Gleichstellung beim Entgelt beschleunigen können. Dies sind nicht nur Tarifparteien sowie einzelne ArbeitgeberInnen, sondern auch die Betroffenen selbst und vor allem auch betriebliche Interessenvertretungen und interne und externe BeraterInnen in Fragen Gleichstellung. Angesichts der geringen Fortschritte in den letzten Jahren sind alle Kräfte zu mobilisieren und zu bündeln. Mit diesem Leitfaden verbindet sich zugleich der Anspruch, sich stärker als bisher an den verschiedenen Ausgangssituationen und Handlungsmöglichkeiten der Zielgruppen zu orientieren.

Auch der überarbeitete Leitfaden konzentriert sich auf die Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit bei *gleichwertiger* Arbeit. Hier besteht besonderer Handlungsbedarf, da das rechtliche Gebot der gleichen Bezahlung für gleichwertige Arbeit noch keine selbstverständliche Leitlinie in der tariflichen und betrieblichen Entgeltpolitik geworden ist. Auch unter den Beschäftigten ist dieser Rechtsanspruch kaum bekannt. Gleichwohl wird die Problematik der ungleichen Entlohnung bei *gleicher* Arbeit auch in diesem Leitfaden mitbehandelt, so z.B. im ersten Teil, der Grundlagenwissen zur Entgeltdiskriminierung vermitteln will.

¹ vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996): Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. Mitteilung der Kommission, KOM (96) 336 endg., vom 17.7.1996, Brüssel.

Die Höhe der Arbeitsentgelte von Frauen und Männern wird wesentlich durch die Bewertung der Arbeitstätigkeiten bestimmt. Daher wird der Arbeitsbewertung in diesem Leitfaden besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Wie Analysen zu möglichen Diskriminierungsmechanismen zeigen, finden sich gerade im Rahmen der Arbeitsbewertung zahlreiche Regelungen und Praktiken, die zu einer Unterbewertung von sog. „Frauentätigkeiten“ führen.

Zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit reicht es nicht aus, Rechte und Pflichten zu kennen. Neben dem inhaltlichen Wissen über die Ziele und Inhalte („Know What“) ist auch Wissen über zielführende Vorgehensweisen („Know How“) wichtig. Daher wird im zweiten Teil des Leitfadens beschrieben, welche Schritte zur Prüfung und Durchsetzung von Entgeltgleichheit für die verschiedenen Adressatengruppen möglich sind. Die konkrete Arbeit kann mit verschiedenen Arbeitshilfen und Instrumenten unterstützt werden, die in Teil 3 dieses Leitfadens enthalten sind. Da das komplexe Thema einer diskriminierungsfreien Entlohnung in diesem Leitfaden nicht erschöpfend behandelt werden kann, sind Literaturhinweise und Internetlinks zur Vertiefung in Teil 4 angefügt.

Teil 1

Was Sie über Entgeltdiskriminierung wissen sollten

1.1 Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – worum geht es?

Im Alltagsverständnis wird unter Entgeltgleichheit meist „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ verstanden. Dass nicht nur gleiche, sondern auch verschiedene Arbeitstätigkeiten gleichwertig sein können, ist weniger bekannt. Eine Geschlechterdiskriminierung in der Entlohnung ist jedoch ganz wesentlich darauf zurückzuführen, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit noch nicht wirkungsvoll in die Praxis umgesetzt wurde.

In diesem Leitfaden geht es vorwiegend um den rechtlich verankerten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei *gleichwertiger* Arbeit.

Gleichwertigkeit bedeutet, dass verschiedene Arbeitstätigkeiten hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert sind. Auf die Frage, welche Tätigkeiten gleichwertig sind, gibt es keine allgemeingültige Antwort.

Gleichwertigkeit muss im Einzelfall ermittelt werden. Allerdings gilt hierfür die generelle Voraussetzung, dass die verschiedenen Tätigkeiten nach demselben Maßstab bewertet werden. Diese Voraussetzung ist in der Entgeltpraxis vielfach nicht erfüllt. Es kommt nachweislich zu einer Unterbewertung und Unterbezahlung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Die geschlechtsspezifische Entgeltdifferenz (Gender Pay Gap) wird auch durch diese Unterbewertung verursacht.

1.1.1 Wann liegt eine Entgeltdiskriminierung vor?

Eine Diskriminierung beim Entgelt kann unmittelbar (direkt) oder mittelbar (indirekt) erfolgen. Worin unterscheiden sich diese beiden Formen?

Eine **unmittelbare Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts liegt vor, wenn Entgeltunterschiede mit dem Hinweis auf das Geschlecht begründet werden. Zum Beispiel: Frauen erhalten bei gleicher Tätigkeit 70 Prozent des Männerlohns. Diese Form der Diskriminierung ist aus den tariflichen Regelungen heutzutage weitestgehend² verbannt.

Eine **mittelbare Diskriminierung** ist wesentlich schwerer festzustellen, weil sie sich hinter Vorschriften, Kriterien oder Verfahren verbirgt, die in ihrer Formulierung geschlechtsneutral erscheinen, in ihrer Wirkung jedoch Frauen beim Entgelt benachteiligen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob diese Ungleichbehandlung bewusst und absichtlich erfolgt.

Nach Richtlinie des Rates 97/80/EG „liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind ange-

² Sie liegt z.B. auch vor, wenn eine Frau sich mit einem niedrigeren Gehalt/Lohn „zufrieden gibt“ als ihr männlicher Kollege (vgl. Entscheidung des Obersten Gerichtshofes der Republik Österreich vom 20. Mai 1998, ObA 350/97) oder etwa, wenn der Vertrag des männlichen Vorgängers auf der gleichen Arbeitsstelle günstiger war.

messen und notwendig und durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt“.

Für eine Differenzierung der Arbeitsentgelte müssen demnach sachliche Gründe angeführt werden, die nichts mit dem Geschlecht zu tun haben (ausführlicher dazu siehe Kap. 1.3.3).

1.1.2 Was ist unter „Entgelt“ zu verstehen?

Unter „Entgelt“ im Sinne des EG-Vertrages Artikel 141 *„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“.*

„Entgelt“ kann sich demnach aus folgenden Komponenten zusammensetzen:

- Grundentgelt bzw. anforderungsabhängiger Entgeltbestandteil,
- leistungsabhängige Entgeltbestandteile,
- sonstige Entgeltbestandteile wie Zulagen und Zuschläge,
- Sozialleistungen.
- Sonstige Vergütungen können sein: Abfindungen, Darlehen, Belegschaftsaktien, Rentenversicherungsleistungen.
- Sachleistungen können sein: private Nutzung von Dienstwagen, Werkwohnungen.

Durch Entscheidungen des EuGH wurde festgelegt, dass jeder Entgeltbestandteil für sich betrachtet dem Grundsatz der Entgeltgleichheit genügen muss. Es ist daher nicht möglich, eine Zulage oder Vergütung gegen eine andere aufzurechnen. Auch wenn das Gesamtentgelt gleich ist, es aber Unterschiede zwischen den Elementen des Entgeltes gibt³, könnte dies eine Geschlechterdiskriminierung darstellen.

1.1.3 Wie kann Gleichwertigkeit von Arbeit festgestellt werden?

Die Bestimmung, ob verschiedene Arbeitstätigkeiten gleichwertig sind, erfolgt durch Vergleich. Dazu ist eine Ermittlung der mit der Arbeit verbundenen tatsächlichen Anforderungen und Belastungen notwendig. Dies bedeutet, dass die Frage der Gleichwertigkeit von Arbeit mit Arbeitsbewertung eng verknüpft ist.

Arbeitstätigkeiten sind als gleichwertig zu erkennen, wenn sie nach einem gemeinsamen Verfahren bewertet werden und den gleichen Arbeitswert erhalten. Dieses Verfahren muss geschlechtsneutral sein und den einschlägigen rechtlichen Vorgaben entsprechen (s. Kapitel 1.2). Nähere Hinweise zur diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung finden sich in den Kapiteln 1.5.1 und 3.4.

1.1.4 Methoden des Vergleichs und deren Anwendung

Es ist zu unterscheiden, ob der Vergleich im Zuge einer Klage oder schon im Vorfeld zur Beseitigung und Vermeidung von Geschlechterdiskriminierung angestellt werden soll. Grundsätzlich lassen sich folgende Methoden unterscheiden:

Job to job – Vergleiche: Hier handelt es sich um individuelle Paarvergleiche, bei denen eine frauendominierte Tätigkeit mit einer männerdominierten Tätigkeit verglichen wird (z.B. Vergleich Krankenpflegerin – technischer Angestellter). Im Falle von Individualklagen erfolgt der Vergleich nach dieser Methode.

³ Zu Entscheidungen des EuGH in Bezug auf Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten siehe ausführlich: Colneric, Ninon (Mitarbeit Regine Winter): Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Geschlechterdiskriminierung wissen sollten. In: Krell, Gertraude (Hrsg.)(2001): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 3. Aufl., Wiesbaden, S. 83-96.

Stellvertretender Vergleich (Proxy-Methode): Hier können Vergleiche zwischen frauendominierten Tätigkeiten eines Unternehmens mit den gleichen frauendominierten Tätigkeiten eines anderen Unternehmens angestellt werden. Die Proxy-Methode wird angewandt, wenn es keine männliche Vergleichsgruppe bzw. -person im Unternehmen gibt und für die entsprechenden „Frauenarbeitsplätze“ im Vergleichsunternehmen Gleichwertigkeit mit einer männerdominierten Tätigkeit bereits festgestellt wurde.⁴

Proportionaler Vergleich: Dieser bezieht sich auf die gesamte Entgeltstruktur eines Unternehmens. Anhand der gesamten Einkommensdaten wird verglichen, wie hoch frauendominierte Tätigkeiten und wie hoch männerdominierte Tätigkeiten entlohnt werden. Dazu werden Tabellen, Graphiken und Lohnkurven angefertigt, aus denen die Entgeltdifferenzen zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeitsbereichen ersichtlich sind. Es werden Vergleiche zwischen „Job-Klassen“ angestellt. Für den Fall, dass systematische Ungleichbehandlung oder potentielle Diskriminierung festgestellt wird, wird ein Plan zur Umsetzung der Entgeltgleichheit erstellt. Proportionale Vergleiche werden dort angewandt, wo es um das Anpassen eines Entgeltsystems bzw. die Neukonzeption eines Entgeltsystems geht, das den EU-Kriterien einer diskriminierungsfreien Entlohnung entsprechen soll; das gleiche gilt, wenn Entgeltgleichheitsgesetze von den Unternehmen bzw. Einrichtungen (meist ab einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten) regelmäßige Entgeltgleichheitsprüfungen und Entgeltgleichheitsberichte verlangen (z.B. in Schweden).

Um strukturelle Diskriminierung zu beseitigen, ist der Weg des proportionalen Vergleichs jenem des individuellen „job to job“-Vergleichs überlegen. Hier muss nicht die einzelne Frau eine Vergleichsperson aus einem männerdominierten Tätigkeitsfeld auswählen, sondern beim proportionalen Vergleich wird an der Strukturiertheit der Berufsgruppen entlang der Trennlinie Geschlecht angesetzt.

Wenn Tarifparteien oder einzelne Unternehmen eine aktive Gleichstellungs- und Entgeltgleichheitspolitik verfolgen, ist die Methode des proportionalen Vergleichs gut geeignet, die Gesamtstruktur zu beurteilen. Dies bietet eine solide Ausgangsbasis für eine Modernisierung des Entgeltsystems.

⁴ Diese Methode ist in der Provinz Ontario gesetzlich vorgesehen. In Europa gab es bisher keinen Entgeltgleichheitsfall, bei dem diese Methode angewandt wurde. Es wäre jedoch zu prüfen, ob diese Vergleichsmethode herangezogen werden könnte, wenn für die Vergleichsgruppen dieselben Tarifparteien zuständig sind.

1.2 Rechtsnormen

Die individuellen Rechtsansprüche von Frauen und Männern auf Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sind in europäischen und nationalen Rechtsnormen enthalten. Nachfolgend die wichtigsten Bestimmungen.

Übersicht: Europäische und nationale Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit

Europäische Rechtsnormen

EG-Vertrag
Art 2, 3 Abs.2;
„Gender
Mainstreaming“

EG-Vertrag Art. 141
(ehem. Art. 119)
Grundsatz der Entgeltgleichheit

Richtlinie 75/117/EWG
„Entgeltgleichheits-Richtlinie“

Richtlinie 97/80/EG
„Beweislast-Richtlinie“

Entscheidungen des
Europäischen Gerichtshofes

Nationale Rechtsnormen

Nationale
Grundrechte

Umsetzung in
nationales Recht

Umsetzung in
nationales Recht

1.2.1 Der Artikel 141 EG-Vertrag

Im europäischen Recht haben Artikel 141 EG-Vertrag (Amsterdamer Vertrag) und die Entgeltgleichheitsrichtlinie 75/117/EWG besondere Bedeutung hinsichtlich des Anspruchs auf Entgeltgleichheit. Bei Artikel 141 (ehem. Art. 119) handelt es sich um Gemeinschaftsgrundrecht. Richtlinie 75/117/EWG konkretisiert den in Art. 141 EG-Vertrag enthaltenen Grundsatz der Entgeltgleichheit. Darüber hinaus regelt die Richtlinie 97/80/EG die Beweislast und enthält eine Definition von mittelbarer Diskriminierung. Diese Rechtsnormen sind für nationalstaatliches Recht verbindlich.

Der EG-Vertrag von 1999 gilt zugleich als wichtigste Rechtsquelle für das Prinzip des Gender Mainstreaming (Art. 2 und 3, Abs. 2). Hierin haben sich die Mitgliedsstaaten verpflichtet, darauf hinzuwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

EG-Vertrag Artikel 141: Gleiches Entgelt für Männer und Frauen
(ehem. Art. 119), in Kraft getreten am 1. Mai 1999

Auszug im Wortlaut:

1. Jeder Mitgliedsstaat 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.

1.2.2 Die Entgeltgleichheits-Richtlinie 75/117/EWG

Richtlinie 75/117/EWG von 1975 – die sog. „Entgeltgleichheitsrichtlinie“ – konkretisiert den Grundsatz der Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Hinzuweisen ist insbesondere auf das hier verankerte Gebot, dass ein System beruflicher Einstufung (Bewertungssystem) gemeinsame Bewertungskriterien für Tätigkeiten von Männern und Frauen verwenden muss. Dies bedeutet, dass ein einheitlicher Maßstab bei der Bewertung der Tätigkeiten anzulegen ist. Darüber hinaus ist es geboten, dass ein Entgeltsystem so beschaffen sein muss, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

**Richtlinie des Rates 75/117/EWG
zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die
Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen
vom 10. Februar 1975**

Auszug im Wortlaut:

Artikel 1:

Der in Artikel 119 des Vertrages genannte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, im folgenden als „Grundsatz des gleichen Entgelts“ bezeichnet, bedeutet bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen.

Insbesondere muß dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

1.2.3 Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes

Was der Grundsatz der Entgeltgleichheit konkret bedeutet, hat der Europäische Gerichtshof in vielfältigen Entscheidungen im Rahmen einzelner Klagefälle konkretisiert.

Aus der Rechtsprechung des EuGH können folgende Leitlinien abgeleitet werden⁵:

- (1) Entgeltsysteme müssen durchschaubar und überprüfbar sein.⁶
- (2) Sie müssen objektive Kriterien enthalten, die an die Art der in Frage stehenden Tätigkeiten gebunden sind und das „Wesen“ der Arbeit abbilden. Es sind auch solche Kriterien zu berücksichtigen, „hinsichtlich deren die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können“.⁷
- (3) Die Kriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt und angewendet werden.⁸
- (4) Das System darf in seiner Gesamtheit nicht diskriminieren. Die Kriterien müssen einen „adäquaten Platz“ im Gesamtsystem finden.⁹

1.2.4 Die Beweislast-Richtlinie 97/80/EG

Die Beweislast wurde ebenfalls in einer Richtlinie geregelt. Bedeutsam ist auch die hier vorgenommene Definition von „mittelbarer Diskriminierung“ (s. Artikel 2, Satz 2).

⁵ vgl. Winter, Regine (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden.

⁶ vgl. EuGH-Entscheidung v. 17.10.1989 – Rs. C – 109/88 (Danfoss)

⁷ vgl. EuGH-Entscheidung v. 1.7.1986 – Rs. C – 237/85 (Rummler)

⁸ vgl. EuGH-Entscheidung (Rummler) s. Fußnote 7

⁹ vgl. EuGH-Entscheidung (Rummler) s. Fußnote 7

Richtlinie 97/80/EG
über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
vom 15. Dezember 1997

Auszug im Wortlaut:

Artikel 2: Definitionen

(2) *Im Sinne des in Absatz 1 genannten Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.*

Artikel 4: Beweislast

(1) *Die Mitgliedsstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.*

Nach der in der Richtlinie 97/80/EG aufgeführten Definition von mittelbarer Diskriminierung beim Entgelt sind dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien und Verfahren Verursacher von Benachteiligung. Allerdings gilt es zu berücksichtigen, dass gegen das Gebot des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit auch dort verstoßen werden kann, „wo dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gar nicht vorhanden sind“.¹⁰ Ein solcher Fall läge z.B. vor, wenn die Höhe von Entgelten bzw. Entgeltbestandteilen ohne Begründung einseitig vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin festgesetzt wird.

1.2.5 Gender Mainstreaming: Artikel 2 und 3 Abs. 2 EG-Vertrag

Was bedeutet Gender Mainstreaming und wo ist dieses Prinzip geregelt?

Gender Mainstreaming ist die Kurzbezeichnung für eine politische Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter, auf die sich die Mitgliedsstaaten der EU verständigt haben. Als bedeutendste Rechtsquelle des Gender Mainstreaming gilt der EG-Vertrag (Amsterdamer Vertrag) von 1999. Das hierin beschlossene politische Ziel, „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“ (Art. 3, Abs. 2), soll als Aufgabe aller AkteurInnen, die an der Gestaltung von Politik beteiligt sind, verstanden werden (s. Auszug im Wortlaut). Sie soll in sämtlichen Politikbereichen und auf allen Ebenen zur „Hauptströmung“ („Mainstream“) werden. Der Begriff „Gender“ steht im Englischen für die soziale und kulturelle Dimension von Geschlecht, im Unterschied zur biologischen Dimension des „Sex“. Gender Mainstreaming umfasst sowohl den Abbau von Diskriminierungen, die rechtlich verboten sind (z.B. beim Entgelt), als auch die Förderung von Chancengleichheit durch innovative Politikgestaltung (z.B. durch Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern).

Gender Mainstreaming

EG-Vertrag Art. 2: Aufgabe der Gemeinschaft

Auszug im Wortlaut:

Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen

¹⁰ vgl. Colneric, Ninon (1999): Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und das Verbot der mittelbaren Diskriminierung. In: Hanau, P. u.a. (Hg.): Richterliches Arbeitsrecht. Festschrift Dieterich, München, S. 57.

in der ganzen Gemeinschaft ... die Gleichstellung von Männern und Frauen ... zu fördern.

EG-Vertrag Art. 3, Abs. 2: Tätigkeit der Gemeinschaft

Auszug im Wortlaut:

Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

1.2.6 Nationale Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit

In den Mitgliedsstaaten der EU wurden die vorgenannten Richtlinien in nationales Recht umgesetzt. Diese nationalen Rechtsnormen sind unterschiedlich ausgestaltet und können im Rahmen dieses Leitfadens nicht näher behandelt werden.

1.3 Der Nachweis von Entgeltdiskriminierung

1.3.1 Was heißt „Tatsachen glaubhaft machen, die eine Diskriminierung vermuten lassen“?

Für Beschäftigte, die eine Benachteiligung beim Entgelt vermuten, ist es schwer zu beweisen, dass sie beim Entgelt aufgrund des Geschlechts diskriminiert werden. Daher ist es ausreichend, dass sie bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle

„Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen...“ (Richtlinie 97/80/EG Art. 4).

Es muss lediglich der „Beweis des ersten Anscheins“ (s. Richtlinie 97/80/EG Ziffer 17) erbracht werden. Wenn dieser Beweis erbracht ist, geht die Beweislast auf den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin über.

Was ist zu tun, um entsprechende Tatsachen glaubhaft zu machen?

Nachfolgend einige allgemeine Hinweise. Wie im Einzelnen vorgegangen werden kann, ist für jede Zielgruppe gesondert in Teil 2 dieses Leitfadens beschrieben.

Eine Person, die sich diskriminiert glaubt, sollte zunächst eine besser bezahlte männliche Vergleichsperson oder mehrere Vergleichspersonen finden, von der sie annimmt, dass deren Tätigkeit(en) mit der ihren gleichwertig ist bzw. sind. Sie muss die Gleichwertigkeit ihrer Tätigkeit mit der Tätigkeit eines Mannes bzw. der Männer – bezogen auf die Anforderungen und Belastungen der jeweiligen Aufgaben – stichhaltig darlegen.

Sollte eine oder sollten mehrere Vergleichstätigkeiten herangezogen werden?

Der Vergleich muss nicht unbedingt mehrere männliche Vergleichstätigkeiten einbeziehen, er kann sich auch auf eine Vergleichsgruppe oder Vergleichsperson beschränken, wenn dargelegt werden kann, dass die unterschiedlich bezahlten Vergleichstätigkeiten gleichwertig sind.¹¹ Allerdings haben Klägerinnen mitunter mehrere männlich besetzte Berufsgruppen als Vergleichspartner gewählt, um die Erfolgchancen bei Gericht zu erhöhen: Würde nur eine Vergleichstätigkeit vorgelesen und diese vom Gericht nicht als gleichwertig anerkannt, könnte daran der Erfolg der Klage scheitern.

¹¹ vgl. EuGH-Entscheidung „Enderby“: „Wenn aussagekräftige Statistiken einen merklichen Unterschied im Entgelt zweier gleichwertiger Tätigkeiten erkennen lassen, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, hat der Arbeitgeber kraft Artikel 119 EWG-Vertrag den Nachweis zu erbringen, dass dieser Unterschied durch Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.“

Muss es sich um eine Vergleichsgruppe handeln oder reicht eine Vergleichsperson aus?

In bestimmten Fällen muss es sich nicht um Vergleichsgruppen handeln, der Vergleich kann auch zwischen einer einzigen Frau und einem einzigen Mann durchgeführt werden, wenn nämlich der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin mit den Tätigkeiten, die der Mann verrichtet, nur ihn beschäftigt.¹² Nach der Rechtsprechung des EuGH kann es sich auch um einen Vorgänger der Beschäftigten oder um eine Vergleichsperson handeln, die bei geringerwertiger Arbeit besser bezahlt wird.¹³

Muss die Vergleichsperson oder –gruppe bei demselben Arbeitgeber/derselben Arbeitgeberin beschäftigt sein?

Nicht in jedem Falle. Wenn ein Branchentarifvertrag gilt, können auch Vergleichstätigkeiten aus anderen Unternehmen dieser Branche ausgewählt werden. Wenn die männliche Vergleichsperson/-gruppe nicht bei demselben Arbeitgeber/derselben Arbeitgeberin arbeitet, kann dies für eine Beschäftigte den Klageweg erleichtern¹⁴, weil sie nicht persönlich mit den Vergleichspersonen konfrontiert ist.

Nach welchen Kriterien soll die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten geprüft werden?

Das europäische Recht gibt keine konkreten Kriterien vor, sondern lediglich den Grundsatz, dass bei der Prüfung der Gleichwertigkeit an die Art der zu verrichtenden Tätigkeit anzuknüpfen ist.¹⁵ In einigen Mitgliedsstaaten der EU (z.B. in Belgien) gibt es Gesetze, die konkretisieren, wie die Gleichwertigkeit festzustellen ist. Wo solche Vorgaben fehlen, kann auf bereits existierende diskriminierungsfreie(re) Verfahren der Arbeitsbewertung zurückgegriffen werden, so beispielsweise auf das von den Schweizer Arbeitswissenschaftlern Katz und Baitsch entwickelte Verfahren ABAKABA oder das in Großbritannien entwickelte Verfahren NJC (National Joint Council). Nähere Hinweise zur Überprüfung der Gleichwertigkeit der Tätigkeiten sind in Kapitel 3.4 in diesem Leitfaden zu finden.

Müssen in jedem Falle statistische Daten ermittelt werden?

Eine Person, die eine Diskriminierung vermutet, muss nicht in jedem Falle den statistischen Nachweis einer mittelbaren Diskriminierung führen. Dies ist nur dann erforderlich, wenn ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin mit den Tätigkeiten, die die männliche Vergleichsperson verrichtet, auch Frauen beschäftigt und diese genau gleich bezahlt wie ihn. In diesem Falle wäre also neben dem Nachweis der Gleichwertigkeit der statistische Nachweis zu erbringen, „dass der Anteil der Frauen bei den Tätigkeiten, die die Anspruchstellerin zu verrichten hat, wesentlich höher ist als bei den Tätigkeiten, die die Vergleichsperson verrichtet“.¹⁶

Handelt es sich bei den Vergleichstätigkeiten um Tätigkeiten, die jeweils nur von einer einzigen Person ausgeübt werden, z.B. um die Leiterin einer Diätküche und um einen Werkstattleiter, entfällt der statistische Nachweis¹⁷, denn es ist eindeutig, dass die Tätigkeiten durch ein Geschlecht dominiert sind. In diesem Fall ist nur zu zeigen, dass die Tätigkeiten mindestens gleichwertig sind.

Was kann getan werden, wenn das Entgeltsystem undurchschaubar ist?

In diesem Falle genügt es im ersten Schritt, wenn die möglicherweise diskriminierte Person „auf der Grundlage einer relativ großen Zahl von Arbeitnehmern belegt, dass das durchschnittliche Entgelt der weiblichen Arbeitnehmer niedriger ist als das der männlichen Arbeitnehmer“.¹⁸

¹² vgl. Colneric, s. Fußnote 10, S. 51

¹³ vgl. EuGH, Urteil vom 27.3.80 – Rs. 129/79 (Smith) Slg. 1989, 1275 und Urteil vom 4.2.1988 – Rs. 157/86 (Murphy), Slg. 1988, 673

¹⁴ vgl. Colneric, s. Fußnote 10, S. 57

¹⁵ vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, S. 9 ff.

¹⁶ Colneric, s. Fußnote 10, S. 58

¹⁷ so Colneric, s. Fußnote 10, S. 58

¹⁸ vgl. Winter, Regine (2001): Mittelbare Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit. In Zeitschrift für Tariffrecht Nr. 1, S. 12

1.3.2 Welche statistischen Daten sind notwendig?

Ist ein statistischer Nachweis erforderlich, reicht es aus, wenn sich die Frau auf ihren eigenen Tätigkeitsbereich und den der besser bezahlten Vergleichsperson beschränkt, d.h. sie muss nicht alle anderen Tätigkeiten, die mit ihrer Tätigkeit gleichwertig sind und nach derselben Entgeltgruppe bezahlt werden, einbeziehen.

Wann eine Tätigkeit als überwiegend mit einem Geschlecht besetzt anzusehen ist – ob mit 55 Prozent, 60 Prozent, 70 Prozent oder mehr – ist nach ExpertInnen-Auffassung rechtlich nicht eindeutig geklärt.¹⁹

Ein fiktiver Beispielfall:

Eine Krankenpflegerin vermutet eine mittelbare Diskriminierung beim Entgelt. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin beschäftigt insgesamt 100 Beschäftigte mit dieser Tätigkeit, davon 80 Frauen und 20 Männer (Frauenanteil 80 Prozent, Männeranteil 20 Prozent). Als Vergleichstätigkeit wählt sie die eines Betriebsschlossers/einer Betriebsschlosserin aus, da diese Tätigkeit gleichwertig sein könnte. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin beschäftigt mit dieser Tätigkeit insgesamt 10 Beschäftigte, davon 9 Männer und eine Frau (Männeranteil 90 Prozent, Frauenanteil 10 Prozent). Die Krankenpflegerin kann damit den statistischen Nachweis erbringen, dass ihre Tätigkeit überwiegend von Frauen, die Tätigkeit der Vergleichsgruppe überwiegend von Männern ausgeübt wird.

Maßstab zur Feststellung des dominierenden Geschlechts bei einer bestimmten Tätigkeit müssen nicht in jedem Fall Prozentzahlen sein, denn Prozentanteile können durch eine bestimmte betriebliche Einstellungs- oder Entlassungspraxis auch zu verfälschten Ergebnissen führen. Diese Gefahr ist besonders groß, wenn nur wenige Personen die fraglichen Tätigkeiten ausüben oder wenn die Prozentanteile nahe an den erforderlichen Grenzwerten liegen. In solchen Fällen kann es sinnvoll sein, zusätzlich zum Prozentmaßstab auf die „traditionelle geschlechtsspezifische Prägung“ oder/und auf die „historische Stelleninhaberschaft“ zu verweisen.²⁰

1.3.3 Welche Beweispflicht hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin?

Wenn Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, „obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat“; so regelt es die bereits in Kapitel 1.2.4 dargestellte Richtlinie 97/80/EG.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss also darlegen, worauf die unterschiedliche Entgelthöhe zwischen den Geschlechtern beruht und zeigen, dass die Gründe der Differenzierung frei von geschlechtsdiskriminierenden Aspekten sind.

Nach der „Beweislast-Richtlinie“ 97/80/EG kann ein Unterschied beim Entgelt zwischen Frau und Mann bei gleichwertiger Tätigkeit durch Faktoren sachlich gerechtfertigt sein, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Eine mittelbare Diskriminierung liegt nach der Beweislast-Richtlinie 97/80/EG nur dann nicht vor, wenn die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren „angemessen und notwendig“ und „durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt“ sind (vgl. Artikel 2 Absatz 2).

Nach der Rechtsprechung des EuGH sind an die Rechtfertigungsargumente des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin hohe Anforderungen zu stellen.²¹ Sie müssen einem wirklichen Bedürfnis des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin dienen, zur Erreichung dieses Bedürfnisses legitim, geeignet und erforderlich sein und dürfen auch selbst keine Diskriminierung enthalten.²² Die nationalen Gerichte haben darüber zu entscheiden, ob die vorgebrachten Argumente den oben genannten Anforderungen genügen.

¹⁹ vgl. Winter, s. Fußnote 18, S. 12

²⁰ vgl. Pay Equity Commission Ontario, Canada

²¹ vgl. ausführlich: Winter, s. Fußnote 18, S. 7 - 15

²² vgl. Colneric, s. Fußnote 10

1.3.4 Die Feststellung von Diskriminierung obliegt dem Gericht

Die Feststellung und Bewertung der Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, obliegt dem einzelstaatlichen Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle (s. Richtlinie 97/80/EG, Ziffer 13). Die nationalen Gerichte oder Tribunale prüfen auch die Rechtfertigungsgründe des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Zu häufig vorgebrachten Argumenten wurde wie folgt entschieden:

- Ungleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit ist nicht dadurch gerechtfertigt, dass die männliche Vergleichsperson bzw. -gruppe mehr gefordert hat (z.B. mit kollektiven Protestaktionen). Im Umkehrschluss kann als Rechtfertigung auch nicht angeführt werden, dass die Frau weniger erhalten hat, weil sie bereit war, für weniger Geld zu arbeiten.²³
- Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann sich gleichfalls nicht erfolgreich mit dem Argument verteidigen, dass er/sie nicht nur die Frau, sondern auch andere Männer mit gleichwertiger Tätigkeit ohne erkennbaren sachlichen Grund schlechter behandelt hat als die von der Frau herangezogene männliche Vergleichsperson. „Der Anschein, dass der Arbeitgeber im Fall der Frau aufgrund des Geschlechts diskriminiert hat, wird dadurch nicht entkräftet.“²⁴
- Ungleiche Bezahlung von gleichwertiger Arbeit lässt sich nicht dadurch rechtfertigen, dass unterschiedliche Tarif-/Kollektivregelungen für Beschäftigte eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin bestehen, wenn diese durch dieselben Tarifparteien ausgehandelt wurden.
- Die Differenzierungsgründe „Berufsausbildung“, „Flexibilität“ und „Dienstalter/Anciennität“ rechtfertigen einen Entgeltunterschied nur dann, wenn diese Faktoren für die auszuübende Tätigkeit von Bedeutung sind.²⁵
- „Engpässe in öffentlichen Haushalten“ wurden nicht als Rechtfertigungsgrund anerkannt. Vielmehr müsse „geschlechtsneutral gespart“ werden.²⁶
- Wird ein „Mangel an Bewerbern“ als Grund angeführt, hat das nationale Gericht bzw. Tribunal zu prüfen „ob und in welchem Maße eine Personalknappheit wegen der Lage auf dem Arbeitsmarkt eine ungleiche Bezahlung rechtfertigt. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist dabei zu beachten.“²⁷ „Historische“ Arbeitsmarktsituationen dürften als Rechtfertigungsgrund auszuschließen sein. Bei allen Rechtfertigungsgründen, die die ArbeitgeberInnen für ungleiche Entgelte angeben, ist zu prüfen, ob es sich wirklich um „objektive“ Faktoren handelt, die frei sind von Diskriminierung. So auch bei der Begründung der „Personalknappheit“. Bestehen z.B. geschlechtsspezifische Zugangsbarrieren zu bestimmten Berufen, etwa bedingt durch die Art der Ausschreibung oder die Personalauswahlentscheidung, ist der Mangel an Arbeitskräften ein Faktor, der nicht frei ist von Diskriminierung.

Wird die Rechtfertigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vom nationalen Gericht nicht anerkannt und stellt es eine Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts fest, hat die diskriminierte Gruppe nach ständiger Rechtsprechung des EuGH Anspruch auf die gleiche Behandlung, wie sie die übrigen ArbeitnehmerInnen erfahren.²⁸

²³ vgl. Colneric, s. Fußnote 10, S. 55

²⁴ vgl. Colneric, Fußnote 10, S. 55

²⁵ vgl. EuGH v. 17.10.1989 – Rs. 109/88 (Danfoss), Slg. 1989, S. 3199-3231

²⁶ vgl. EuGH v. 24.2.1994 – Rs. C – 343/92 (Roks u.a.), Slg. 1994 I, S. 571-604

²⁷ vgl. Winter, Regine s. Fußnote 18, S. 13

²⁸ vgl. EuGH v. 27.6.1990 – Rs. C-33/89 (Kowalska) Slg. 1990 I, S. 2591-2614

1.4 Ökonomischer und politischer Nutzen einer Gleichbehandlung beim Entgelt

Die Verwirklichung von Entgeltgleichheit kann sowohl für ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften als auch für die gesamte Wirtschaft von Vorteil sein. Es sei daran erinnert, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit seitens der EU auch auf ökonomischen Überlegungen der Wettbewerbsgleichheit basiert.

Nutzen von transparenten und diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungs- und Entgeltsystemen

In der Unternehmenspraxis werden Eingruppierungs- bzw. Einstufungssysteme angewandt, die vielfach nicht mehr geeignet sind, den Anforderungen an neuen oder veränderten Arbeitsplätzen gerecht zu werden. Transparente, nicht diskriminierende Bewertungs- und Entlohnungssysteme verweisen auf gute Managementpraktiken und wirken sich positiv auf die Erreichung der Unternehmensziele aus. Sie ermöglichen, die Arbeitsplätze neu zueinander in Beziehung zu setzen und sind eine gezielte Maßnahme der Organisationsentwicklung, da sie wichtige Informationen über Arbeitsinhalt und Bedarf an Personalentwicklung liefern.²⁹ Da nachvollziehbar ist, aufgrund welcher Kriterien unterschiedliche Entgelte bezahlt werden, wird der Eindruck von ungleicher Behandlung vermieden.

Ökonomische Folgen für Unternehmen

Einerseits verursacht Entgeltgleichheit Kosten, ebenso wie andere Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung. Andererseits können auch Kosten eingespart werden, die durch Diskriminierung und Demotivierung entstehen, z.B. Konfliktkosten und Folgekosten. Im Übrigen können erfolgreiche Klagen zu enormen Nachzahlungsforderungen führen. In manchen Ländern gibt es Überlegungen von staatlicher Seite, Aufträge nur an jene Unternehmen zu vergeben, die auch beim Entgelt die Umsetzung der rechtlichen Bestimmungen auf Gleichstellung überprüfen und gewähren. Keine Gleichbehandlung eingeführt zu haben, würde dann bedeuten, Aufträge nicht zu erhalten. Unter dem Blickwinkel der Effizienz sind jedoch nicht nur die Kosten zu betrachten, sondern auch der ökonomische Nutzen, z.B. durch höhere Leistungsbereitschaft und Produktivität.

Verbesserung des Betriebsklimas und der Arbeitsproduktivität

Wenn Tätigkeiten entsprechend den Anforderungen und Belastungen bewertet werden und Personen dadurch Wert-Schätzung erhalten, ist dies für das Betriebsklima auf längere Sicht gesehen nur von Vorteil. Denn wenn den weiblichen Beschäftigten bewusst wird, dass sie beim Entgelt diskriminiert werden, kann dies zu Unzufriedenheit und Demotivation oder sogar zu Entgeltgleichheitsklagen führen. Wenn die Arbeit von Personen wertgeschätzt wird, wirkt sich dies positiv auf die Motivation und auf die Arbeitsproduktivität aus.

Imagegewinn des Unternehmens, der öffentlichen Verwaltung, der Gewerkschaft

Diskriminierungsfreie Entlohnung ist für Unternehmen und Institutionen auch ein werbewirksames Argument, das nicht nur die Anerkennung in der Öffentlichkeit steigern, sondern sich auch auszahlen kann. Der Imagegewinn durch eine konsequente Entgeltgleichheitspolitik könnte durch Prädikate, wie es sie bereits für andere beispielhafte Gleichstellungsmaßnahmen gibt (z.B. Total-Equality-Prädikat), verstärkt werden.

Effektivere Wahrnehmung der Mitglieder- und Beschäftigteninteressen

Wenn die Interessen von Frauen durch gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretungen aktiv verfolgt werden, wird dies zu mehr Engagement der Frauen in den Interessenvertretungen und zu größerer Akzeptanz dieser Vertre-

²⁹ vgl. Jopiarvio; www.jopiarvio.fi; sowie Hastings, Sue (1991): Developing a Less Discriminatory Job Evaluation Scheme, Oxford

tungsorgane führen.³⁰ Im Übrigen profitieren auch Männer von der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

Arbeitsmarkt

Auf längere Sicht betrachtet führt Entgeltgleichheit dazu, dass die hierarchische Unterscheidung zwischen „Frauenarbeit“ und „Männerarbeit“ aufgehoben wird.

Auswirkungen auf die Staatsfinanzen

Bislang wird kaum berücksichtigt, dass ein Nichtbeachten von Entgeltgleichheit zur Armut von bestimmten Frauen (insbesondere Alleinerzieherinnen) beiträgt. In der Folge können viele Frauen auch keine ausreichende Altersvorsorge treffen (niedrige Rente als Folge von niedriger Entlohnung). Dem Staat entstehen dadurch Ausgaben für Sozialleistungen (z.B. Notstandshilfe, Ausgleichszulagen zur Rente). Bei Anwendung von Entgeltgleichheit erhält der Staat mehr Steuereinnahmen und gleichzeitig sinken Ausgaben für bestimmte Sozialleistungen.³¹

Auswirkungen auf die zahlungsfähige Nachfrage

Durch Entgeltgleichheit steht den privaten Haushalten mehr Geld für alltägliche Ausgaben und größere Anschaffungen zur Verfügung. Dies erhöht die Kaufkraft und regt die Investitionstätigkeit an, was letztlich der Wirtschaft zugute kommt.

1.5 Strategien zur Entgeltgleichheit

Die drei Schlüsselakteure zur Beseitigung der Entgeltdiskriminierung sind: ArbeitgeberInnen und ihre Verbände, Gewerkschaften und der Staat bzw. die Regierungen. Die Handlungsebenen sind Recht, (Entgelt-)Politik sowie eine Kombination aus den beiden.

Die Ausgangslagen bezüglich der Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit sind in den Mitgliedsländern der EU recht unterschiedlich. Nicht in allen Ländern gibt es nationale Gleichstellungsanwaltschaften bzw. Gleichstellungsbüros oder Ombudsstellen. Die Gesetze und Rechtswege sind innerhalb der EU ebenfalls verschieden. Es gibt auch nicht in allen EU-Ländern Gleichstellungsgesetze, die sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Wirtschaftssektor gelten. Die Dringlichkeit und Bedeutung von Strategien kann sich daher von Land zu Land sehr stark unterscheiden.

1.5.1 Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung

Arbeitsbewertung ist ein Mittel, um Gleichwertigkeit von „Frauenarbeit“ und „Männerarbeit“ festzustellen. Ohne Arbeitsbewertung kann der Wert von unterschiedlichen Tätigkeiten nicht festgestellt und verglichen werden. Um Diskriminierungen bei der Arbeitsbewertung zu vermeiden, sind folgende EU-rechtliche Vorgaben zu berücksichtigen (Näheres s. Kapitel 3.1, insbesondere die Erläuterungen zur Checkliste):

- (1) Die Ergebnisse der Arbeitsbewertung müssen überprüfbar und nachvollziehbar sein. Transparenz ist geboten.
- (2) Die Arbeit muss „ihrem Wesen nach“ bewertet und entgolten werden, d.h. es muss die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigt werden.
- (3) Tätigkeiten von Frauen und Männern müssen nach denselben Kriterien bewertet werden.

³⁰ vgl. Pillinger, Jane (2002): Pay Equity in the Public Services. Final Research Report for the PSI/ILO Partnership on Pay Equity as Part of the PSI Pay Equity Campaign, Dublin, Ireland, S.6 f.

³¹ vgl. Equal Pay Task Force (2001): Just Pay. A report to the Equal Opportunities Commission, Manchester

- (4) Die einzelnen Bewertungskriterien müssen
 - diskriminierungsfrei ausgelegt werden,
 - diskriminierungsfrei angewandt werden,
 - diskriminierungsfrei gewichtet sein.
- (5) Das Gesamtsystem der Bewertung darf nicht diskriminieren.

Die derzeit verwendeten Verfahren der Arbeitsbewertung werden diesen Anforderungen vielfach nicht gerecht. Als besonders anfällig für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sind summarische Arbeitsbewertungsverfahren einzuschätzen. Hier gibt es zwei Varianten: Entweder werden die Arbeitsplätze in eine Rangfolge gebracht oder es werden Entgeltgruppen gebildet, denen dann die Arbeitsplätze zugeordnet werden, und zwar entsprechend den Werturteilen über die jeweiligen Tätigkeiten.

Ein Beispiel: Reinigungstätigkeiten werden als einfachste Tätigkeiten eingeschätzt und der Entgeltgruppe 1 zugeordnet, Lagerarbeiter-Tätigkeiten werden als höherwertige Tätigkeiten eingeschätzt und der Entgeltgruppe 2 zugeordnet. Dieser Vorgang der Zuordnung ist unter dem Aspekt möglicher Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts kritisch zu betrachten, weil hierbei Vorurteile über den minderen Wert von frauendominierten Tätigkeiten besonders leicht einfließen können.

Bei summarischen Verfahren wird aber auch das rechtliche Gebot der Verwendung gleicher Bewertungskriterien (vgl. Richtlinie 75/117/EG) in der Regel nicht erfüllt. Hier existieren zwar Bewertungskriterien wie etwa „Wissen und Können“ oder „Verantwortung“, diese werden jedoch verschiedenen Lohngruppen/Gehaltsgruppen zugeordnet. Eine einheitliche Verwendung von Bewertungsmerkmalen ist bei diesem Verfahren nicht beabsichtigt. Vorgesehen ist dies lediglich bei analytischen Arbeitsbewertungssystemen, die jede Tätigkeit nach denselben Kriterien „abchecken.“

Darüber hinaus wird bei summarischen Arbeitsbewertungsverfahren nicht deutlich, welches Gewicht den einzelnen Bewertungskriterien im Gesamtsystem zugemessen wird, weil die Kriterien pauschal oder „in der Summe“ bewertet werden. Demgegenüber werden bei analytischen Bewertungsverfahren die einzelnen Kriterien getrennt analysiert und bewertet, so dass nachvollziehbar wird, welche Bedeutung z.B. den Qualifikationsanforderungen oder der Verantwortung zugemessen wurde. Dies bedeutet jedoch nicht, dass analytische Arbeitsbewertungsverfahren an sich diskriminierungsfrei sind.

Neben den genannten rechtlichen Anforderungen sind bei der Durchführung einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung folgende Grundsätze zu beachten:³²

- Bewertet wird die Arbeitstätigkeit, d.h. der Arbeitsplatz oder die Funktion, nicht die Person.
- Entscheidend sind die tatsächlichen Anforderungen, nicht die Berufsbezeichnung oder Position, wie z.B. Chefkoch – Hilfsköchin.
- Grundlage der Arbeitsbewertung ist eine umfassende Arbeitsbeschreibung oder Arbeitsanalyse (vgl. Kapitel 3.2).
- Bei dieser Arbeitsbeschreibung sowie bei der späteren Arbeitsbewertung sind sämtliche Arbeitsinhalte und Arbeitsanforderungen zu berücksichtigen. Hierzu gehören unter Umständen auch notwendige nichtfachliche Qualifikationen, psychosoziale Anforderungen und Belastungen wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Arbeiten unter Zeitdruck, Verantwortung für Personen.

Und nicht zuletzt: Die Ergebnisse der Arbeitsbewertung müssen sich auch in der Entgelthöhe widerspiegeln. Das bedeutet, dass bei dem lohnpolitischen Schritt der Festlegung der Geldbeträge nicht einmal ermittelte Bewertungsergebnisse korrigiert werden dürfen.

³² vgl. Ranftl, Edeltraud (2002): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung, Wien, S. 12; Hastings 1991, s. Fußnote 29

Systeme der diskriminierungsfreie(re)n Arbeitsbewertung³³

Um den Anforderungen des Grundsatzes der Entgeltgleichheit bei gleichwertiger Arbeit zu entsprechen, wurden diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertungssysteme entwickelt und erprobt. Diese Systeme haben viele Gemeinsamkeiten: Es handelt sich durchweg um analytische Verfahren, die sich um Transparenz bemühen. Die Bewertungsmerkmale sind so ausgewählt, dass sie die Arbeitswirklichkeit abbilden und den Anforderungen an frauen- und männerdominierte Tätigkeiten einen angemessenen Platz im Gesamtsystem zuweisen. Hier eine Auswahl diskriminierungsfreier Verfahren:

- ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch, Schweiz),
- NJC (National Joint Council for Public Services, Großbritannien)³⁴,
- HAC (Anita Harriman und Carin Holm, Schweden).

Weitere Systeme sind in Entwicklung und Erprobung. Eine umfassende Liste und Beschreibung derartiger Bewertungssysteme wurde in Belgien erstellt und ist zu finden auf der Website: <http://www.equalpaytools.org>.

Wer ist angesprochen und zuständig zur Umsetzung dieser Strategie?

Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung als Strategie kann sowohl von Tarifparteien als auch von einzelnen Unternehmen verfolgt werden. Zudem könnte eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung über normative Vorschriften rechtlich verpflichtend eingeführt werden. Nur in wenigen Ländern (z.B. Belgien) gibt es verbindliche Regelungen zur Durchführung von Arbeitsbewertung.

1.5.2 Entgeltgleichheitsberichte und Pläne zur Entgeltangleichung³⁵

Viele ArbeitgeberInnen und Tarifparteien sind der Meinung, dass ihre Entgeltsysteme nicht diskriminieren. Daher ist es nötig, detaillierte Entgeltanalysen durchzuführen und die Umsetzung des Prinzips der Gleichwertigkeit zu prüfen.

Der erste Schritt ist die Überprüfung der Entgeltsysteme in Bezug auf Entgeltgleichheit (siehe dazu 1.1.4). Bei Entgeltsystemen bzw. tariflichen Regelungen, in denen ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle festgestellt wird, sollte im zweiten Schritt ein Plan zur Entgeltangleichung entwickelt werden.

Wie sieht die Praxis aus? In manchen Ländern ist per Gesetz vorgesehen, dass Unternehmen ab einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten einen Entgeltgleichheitsbericht vorlegen müssen. Diese Analysen sind in bestimmten Abständen anzufertigen und auf Basis der Analysen sind Entgeltgleichheitspläne zu entwickeln (z.B. pro-aktives Entgeltgleichheitsgesetz in Schweden). Manche Einrichtungen, wie z.B. National Assembly in Wales, haben sich zur Umsetzung der Entgeltgleichheit verpflichtet und führen derartige Analysen durch.

Wer ist angesprochen zur Umsetzung und Implementierung dieser Strategie? Tarifparteien, Unternehmen und der Staat als Gesetzgeber.

1.5.3 Aufklärung und Sensibilisierung

Viele Verantwortliche für Entgeltspolitik sind sich des Problems der mittelbaren Entgeltdiskriminierung nicht bewusst. Daher ist es unabdingbar, über Ausmaß und Ursachen von Entgeltungleichheit zu informieren, Vorurteile bewusst zu machen und über rechtliche Vorgaben aufzuklären. Insbesondere ist im Rahmen von Schulungen und Informationsveranstaltungen deutlich zu machen, dass die

³³ siehe ausführlicher dazu die Dokumentation der Konferenz "Equal Pay", Juni 2002, Berlin

³⁴ Auch FABA (Faire Bewertung der Arbeit), eine Adaptierung des NJC in Österreich, wäre zu nennen. Siehe dazu Ranftl u.a. 2002

³⁵ vgl. Equal Pay Task Force 2001, s. Fußnote 31

Durchsetzung von Entgeltgleichheit keine freiwillige Angelegenheit, sondern eine rechtliche Verpflichtung ist. Darüber hinaus ist es hilfreich, den Nutzen geschlechtergerechter Entgeltsysteme für ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften aufzuzeigen (vgl. Kapitel 1.4).

Möglich ist das Installieren von Arbeitsgruppen, die sich aus den AkteurInnen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene sowie ExpertInnen zusammensetzen, um gemeinsame Strategien und Vorschläge zur Förderung der Gleichwertigkeit zu entwickeln. Beispiele: TASE Job Evaluation Monitoring Group in Finnland³⁶, Equal Pay Task Force in Großbritannien³⁷, welche detaillierte Analysen und Vorschläge zur Umsetzung von „Equal Pay“ erarbeiten.

Wer ist angesprochen, derartige Strategien einzusetzen? Tarifparteien, einzelne Unternehmen, staatliche Einrichtungen, Gleichstellungsstellen.

1.5.4 Vermittlung von Know How und Beratung

Unternehmen, die Gleichbehandlung beim Entgelt umsetzen wollen, wissen oftmals nicht, wie sie genau vorgehen können. Schulung und Beratung für Personalverantwortliche und Tarifparteien zu diskriminierungsfreier Arbeits- und Leistungsbewertung wären hier eine zielführende Strategie.³⁸

Zugleich ist eine intensivere Information und Rechtsberatung für die von Entgelt-diskriminierung betroffenen Frauen erforderlich, z.B. durch Gleichbehandlungskommissionen und -stellen (z.B. Equal Opportunities Commission in England und Wales, Gleichbehandlungsstellen in den Niederlanden).

Wer ist angehalten zur Umsetzung? Gleichstellungsstellen, ExpertInnen u.a. aus den Tarifparteien, RechtsberaterInnen und WissenschaftlerInnen.

³⁶ Zusammengesetzt aus den bedeutenden Tarifparteien. Vgl. TASE (1997): From illusion to the real world, (unveröff. Manuskript), Helsinki

³⁷ Zusammengesetzt aus VertreterInnen führender Wirtschaftsunternehmen, höchste Ebene der Gewerkschaften.

³⁸ Beispiel: In Belgien führt das Ministerium für Beschäftigung und Arbeit ausführliche Schulungen zur Arbeitsbewertung und Umsetzung der Grundsätze der Gleichwertigkeit von Arbeit für Unternehmen und Personalverantwortliche durch.

Teil 2

Schritte zur Prüfung und Durchsetzung von Entgeltgleichheit

Die Schritte zur Überprüfung und Durchsetzung von Entgeltgleichheit variieren je nach Zielgruppe. Nachfolgend finden Sie Hinweise, wie Sie vorgehen können, gegliedert nach Zielgruppen:

2.1 Tarif-/Kollektivvertragsparteien	Seite 23
2.2 ArbeitgeberInnen/Personalverantwortliche	Seite 25
2.3 betriebliche InteressenvertreterInnen/BeraterInnen	Seite 28
2.4 möglicherweise betroffene Person	Seite 29

2.1 Schritte für Tarif-/Kollektivvertragsparteien

Ausgangssituation:

Eine Gewerkschaft oder ein Arbeitgeberverband oder ein einzelner Arbeitgeber/ eine einzelne Arbeitgeberin als Tarifpartei oder eine gemeinsame Kommission will Entgeltgleichheit in einem bestehenden Tarif-/Kollektivvertrag prüfen und durchsetzen.

Die nachfolgend genannten Schritte beziehen sich auf eine vorausschauende tarifpolitische Strategie, die zum Ziel hat, die Tarifverträge diskriminierungsfrei zu gestalten. Um dieses Ziel zu erreichen, ist ein systematisches Vorgehen notwendig, wie es dem Prinzip des Gender Mainstreaming entspricht. Es geht bei diesen Prozessschritten nicht darum, mögliche Diskriminierungen im Einzelfall zu prüfen, sondern Tarifverträge entsprechend den rechtlichen Maßstäben zu gestalten, um Entgeltdiskriminierungen zu vermeiden.

Tarif-/Kollektivparteien, die für eine Vielzahl von Regelungen verantwortlich sind, müssen entscheiden, welche Regelungen zuerst überprüft werden sollen. Dies könnten Verträge sein, die ohnehin zur Kündigung anstehen und neu verhandelt werden sollen. Priorität sollte Tarif-/Kollektivverträgen eingeräumt werden, die entweder unter starkem Diskriminierungsverdacht stehen oder die aufgrund ihres großen Geltungsbereichs viele Beschäftigte nachteilig treffen könnten.



Ist-Analyse: Prüfung von Tarif-/Kollektivverträgen auf mögliche mittelbare Entgeltdiskriminierungen

Der ausgewählte Vertrag wird daraufhin überprüft, ob er Regelungen enthält, die den EU-rechtlichen Anforderungen widersprechen und mittelbare Entgeltdiskriminierung ermöglichen. Gelten in einem Unternehmen bzw. einer Branche verschiedene Entgelttarifverträge oder Vertragsteile (z.B. für ArbeiterInnen und Angestellte oder für verschiedene Berufsgruppen), die von denselben Tarifparteien ausgehandelt wurden, sind sie parallel und vergleichend zu betrachten. Diese Prüfung orientiert sich an einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorgaben, die in Kapitel 3.4 dieses Leitfadens dargestellt sind. Empfehlenswert ist hierzu die Bildung einer Projektgruppe.

Zur Ist-Analyse gehört weiterhin die Erhebung von Beschäftigten- und Entgelt-daten, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind. Welche Daten wichtig sind, ist in Kapitel 3.3 aufgelistet. Die gewonnenen Daten sollten für das Berichtswesen/ Controlling genutzt und fortgeschrieben werden.

Instrumente:

- (1) Checkliste zur Überprüfung der Tarif-/Kollektivverträge auf Diskriminierungsfreiheit (s. Kapitel 3.1)
- (2) Liste wichtiger betrieblicher und tariflicher Daten (s. Kapitel 3.3)



Definition des Handlungsbedarfs sowie der Ziele und Planung der Maßnahmen zur Zielerreichung

Die Ist-Analyse zeigt an, inwieweit Handlungsbedarf bei dem jeweiligen Tarif-/ Kollektivvertrag besteht. Enthält er Regelungen, die den EU-rechtlichen Maßstäben nicht entsprechen, sollte das Ziel darin bestehen, diese „Einfallstore“ von Diskriminierungen im Tarifvertrag durch Neuregelung zu beseitigen. Da dieses Ziel in den meisten Tarifbereichen nicht von heute auf morgen umsetzbar und auch von einer Tarifpartei allein nicht durchsetzbar ist, empfiehlt sich die Definition von Etappenzielen (Erarbeitung von Tarifkonzepten, gemeinsame Workshops der Tarifparteien, Sondierungsgespräche etc.). Diese werden in der Regel nur dann realisierbar sein, wenn sie unter Beteiligung aller Verantwortlichen und im Konsens entschieden werden. Sinnvoll ist darüber hinaus eine Verständigung auf einen Zeitrahmen (bis wann sollen die Etappenziele erreicht werden?). Sind die Etappenziele definiert, sollten die Maßnahmen geplant werden, mit denen die Ziele umgesetzt werden können. Beispiele für mögliche Maßnahmen sind: Information und Sensibilisierung der Verantwortlichen, Erarbeitung eines Konzeptes für einen diskriminierungsfreien Entgelttarifvertrag, Gespräche mit den ArbeitgeberInnen, Prüfen und Vorbereitung von Einzelklagen.

Instrument:

Zielvereinbarung, sowohl gewerkschaftsintern als auch mit Arbeitgeberseite



Entwicklung eines diskriminierungsfreie(re)n Entgeltsystems

Eckpunkte für einen gewerkschaftlichen und arbeitgeberseitigen Diskussions- und Verhandlungsvorschlag bieten die arbeitsrechtlichen Vorgaben: Danach müssen Entgeltsysteme transparent sein, einheitliche Bewertungsmaßstäbe für alle Beschäftigten enthalten, die Bewertungskriterien müssen den tatsächlichen Anforderungen entsprechen und diskriminierungsfrei interpretiert und angewendet werden. Dieser Schritt erfordert umfangreiche Vorarbeiten, z.B. eine intensive Auseinandersetzung mit den geltenden Rechtsnormen und arbeitswissenschaftliche Kenntnisse über diskriminierungsfreiere Verfahren der Arbeitsbewertung. Um die wesentlichen Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten zu erfassen, sollten aktuelle geschlechtsneutrale Arbeitsanalysen bzw. Arbeitsbeschreibungen als Basis herangezogen werden.

An der konzeptionellen Arbeit sollten beide Geschlechter in ausgewogenem Verhältnis beteiligt sein. Eine Unterstützung durch ExpertInnen, die über einschlägige Rechts- und/oder arbeitswissenschaftliche Kenntnisse verfügen, kann hilfreich sein.

Instrumente:

- (1) Grundsätze für geschlechtsneutrale Arbeitsbeschreibungen (s. Kapitel 3.2)
- (2) Prüffragen für eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung (s. Kapitel 3.4)



Verhandlung und kontinuierliche Prüfung der Verhandlungsstände auf ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen

In den verschiedenen Stadien der Verhandlungen werden ggf. Kompromissergebnisse erreicht, die möglicherweise dazu führen, dass die angestrebte Diskriminierungsfreiheit nicht oder nur teilweise gewährleistet wird. Bevor es zur

Inkraftsetzung einer Regelung kommt, sollten daher die Verhandlungsergebnisse auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer überprüft werden. Diese Prüfung bezieht sich nicht nur auf die Frage der Diskriminierungsfreiheit der Arbeitsbewertung, sondern auch auf die Frage, ob die Entgeltrelationen den zuvor erzielten Bewertungsergebnissen entsprechen. Auch die politischen Entscheidungen zur Entgeltstruktur dürfen nicht diskriminieren. Dieser Vorab-Check der zu erwartenden Auswirkungen ist der entscheidende Schritt des Gender Mainstreaming.

Gegenstand der Verhandlungen wird auch ein Umsetzungsplan sein, der festlegt, in welchen finanziellen Stufen und in welchem Zeitraum die neue Regelung umgesetzt werden soll und ob ggf. Anteile späterer Entgelterhöhungen für diese Anpassung an die neuen Entgeltstrukturen verwendet werden können. Die Interessen der Beschäftigten, deren Tätigkeit bislang unterbewertet war, müssen im Umsetzungsplan angemessen berücksichtigt werden.

Instrument:

Checkliste zur Überprüfung von Tarif-/Kollektivverträgen auf Diskriminierungsfreiheit (s. Kapitel 3.1 in diesem Leitfaden)



Abschluss der Entgeltregelung und Umsetzung in die Praxis

Bei der Entscheidung über den Abschluss der Regelung ist eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in den entsprechenden Kommissionen zu gewährleisten. Alle Personen, die für deren Auslegung und betriebliche Anwendung verantwortlich sind, sind hinreichend zu qualifizieren.

Instrument:

Schulungen für Verantwortliche in Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Personalabteilungen, Betriebsräten



Kontrolle und Bewertung des Erreichten

Nach der betrieblichen Umsetzung der neuen Entgeltregelungen gilt es zu prüfen, inwieweit die anfangs gesetzten Ziele tatsächlich erreicht wurden. Hierzu sollten die statistischen Entgeltdaten aktualisiert und ausgewertet werden. Wurden die Ziele nicht oder nur teilweise erreicht, ist eine Ursachenanalyse wichtig. Ggf. sind weitere Prüfungen oder Maßnahmen erforderlich.

Instrumente:

- (1) Checkliste zur Überprüfung von Tarifverträgen/Kollektivverträgen auf Diskriminierungsfreiheit (s. Kap. 3.1)
- (2) Liste wichtiger betrieblicher und tariflicher Daten (s. Kap. 3.3)

2.2 Schritte für ArbeitgeberInnen/Personalverantwortliche

Ausgangssituation:

Ein(e) ArbeitgeberIn/Personalverantwortliche(r) will Entgeltgleichheit im Betrieb gewährleisten. Zu diesem Zweck will er/sie prüfen, ob die betriebliche Entgeltpraxis gegen das Gebot der Entgeltgleichheit verstößt. Gegenstand der Überprüfung sind demnach hier die gezahlten Entgelte, seien sie tarifvertraglich, betrieblich oder individuell ausgehandelt.



Auflistung sämtlicher Tätigkeiten, die im Unternehmen ausgeübt werden, und Ermittlung der Besetzung dieser Tätigkeiten nach Geschlecht

Sämtliche im Unternehmen ausgeübte Tätigkeiten sollten zunächst aufgelistet werden. Bei dieser Auflistung sollten nennenswerte Anforderungsunterschiede

berücksichtigt werden (z.B. Schreibkraft, SekretärIn). Sodann ist zu ermitteln, zu welchen Prozentanteilen die Tätigkeiten von Männern und Frauen verrichtet werden. Beispiel: KrankenpflegerInnen: 72 Prozent weiblich – 28 Prozent männlich, BetriebshandwerkerInnen: 90 Prozent männlich – 10 Prozent weiblich. Von näherem Interesse sind im folgenden Prüfprozess zunächst die frauen- und männerdominierten Tätigkeiten. Ab welchem Anteil eine Tätigkeit als frauen- bzw. männerdominiert gilt, ist rechtlich nicht abschließend geklärt. Es kann bei diesem Prüfschritt davon ausgegangen werden, dass eine Geschlechterdominanz vorherrscht, wenn sie von mindestens 60 Prozent der Angehörigen eines Geschlechts ausgeübt wird.



Identifizieren von Vergleichsgruppen/-personen, die frauen- und männerdominierte Tätigkeiten ausüben und deren Tätigkeiten vorbehaltlich einer näheren Prüfung als gleichwertig angesehen werden können

Aus der Gruppe der frauen- und männerdominierten Tätigkeiten kommen all jene für den Vergleich in Betracht, von denen bei vorurteilsfreier Einschätzung angenommen werden kann, dass sie in Bezug auf wesentliche Anforderungen (z.B. Qualifikation, Verantwortung, psychosoziale und physische Merkmale) faktisch gleichwertig sind. Es ist bei diesem Prüfschritt wichtig, die Anforderungen an die Tätigkeiten unvoreingenommen einzuschätzen. So sind z.B. auch viele „Frauentätigkeiten“ physisch belastend (Heben und Tragen bei Pfl egetätigkeiten). Verantwortung wird z.B. nicht nur von Führungskräften übernommen, sondern auch von Beschäftigten in Erziehungsberufen usw.. Bei der Bildung der Vergleichspaare ist es unerheblich, ob es sich um Angestellte oder ArbeiterInnen handelt. Mögliche Beispiele: KrankenpflegerIn – Betriebs- handwerkerIn, Küchenhilfe – LagerarbeiterIn, BibliothekarIn – IngenieurIn.



Prüfung der Gleichwertigkeit dieser Vergleichsgruppen-Tätigkeiten mittels eines geschlechtsneutralen Systems der Arbeitsbewertung

Bei der Prüfung der Gleichwertigkeit sollte ein geschlechtsneutrales System der Arbeitsbewertung verwendet werden, das alle bedeutenden Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten, die im Unternehmen ausgeübt werden, berücksichtigt. Die Basis sollten geschlechtsneutrale Arbeitsbeschreibungen sein. Die Anforderungen, die an solche Arbeitsbeschreibungen zu stellen sind, sind in Kapitel 3.2 näher erläutert.



Auswertung der Einzelpaarvergleiche: Vergleich der Bewertungsergebnisse mit den derzeit geltenden Bewertungen/Grundvergütungen

Auf Basis der Neubewertung der Tätigkeiten mit einem diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungssystem kann anhand der ermittelten Arbeitswerte festgestellt werden, ob die verglichenen männer- und frauendominierten Tätigkeiten gleichwertig sind. Für gleichwertige Tätigkeiten ist gleiches Entgelt zu zahlen. Inwieweit dies bereits gewährleistet ist, ergibt eine Prüfung des Entgelts. Es sei darauf hingewiesen, dass eine Neubewertung der Tätigkeiten nicht „automatisch“ zur Aufwertung von Frauentätigkeiten und zur Abwertung von männerdominierten Tätigkeiten führen muss. Bisherige Bewertungen können sich auch bestätigen. Insofern gibt es auch keine vorprogrammierten Ergebnisse hinsichtlich der Entgelthöhe, die ohnehin lohnpolitisch entschieden wird.

Oftmals ergibt sich das **Grundentgelt** nicht allein aufgrund der Anforderungen an die Tätigkeit. Über die Höhe entscheiden mitunter auch anforderungsfremde Kriterien wie

- Lebensalter/Dienstalter,
- Betriebszugehörigkeit, Berufserfahrung (soweit nicht für die Ausübung der Tätigkeit von Bedeutung),
- soziale Situation wie Ehestand, Kinderzahl.

Es gilt zu prüfen, ob die Kriterien diskriminierend angewendet werden oder einzelne Kriterien, wie Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung, als solche diskriminierend sind, weil sie von einem Geschlecht aufgrund der gesellschaftlichen Rollenteilung leichter erfüllt werden können oder weil sie für eine erfolgreiche Ausübung der Tätigkeit nicht von Belang sind.



5. Schritt Prüfung der Gleichbehandlung bei anderen Entgeltbestandteilen, und zwar hinsichtlich des Zugangs und der Höhe

Neben dem Grundentgelt werden meist **weitere Entgeltbestandteile** wie auch nicht-monetäre Vergünstigungen gewährt, die in herkömmlichen Tarifverträgen nicht mit den Anforderungen an die Tätigkeit begründet werden, sondern z.B. mit folgenden Differenzierungskriterien:

- Arbeitszeitlage und Dauer (Nacht- oder Schichtzuschläge, Überstundenzuschläge),
- besonderen Belastungen (Erschwerniszuschläge, Schmutzzulagen),
- Arbeitsmarktbedingungen, Wohnort (Arbeitsmarktzulage, Ortszuschläge),
- Leistung,
- betrieblicher Erfolg,
- private Nutzung von Dienstwohnungen usw..

Mitunter werden auch Zulagen ohne konkrete Begründung gezahlt.

Auch im Hinblick auf diese Entgeltbestandteile ist zu prüfen, ob die Entgeltpraxis diskriminierungsfrei ist. D.h. es ist festzustellen, ob

- (1) für die Tätigkeiten vergleichbare Bedingungen (Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten) gegeben sind, die zum Bezug des gleichen Entgelts berechtigen und
- (2) ob die Voraussetzungen für den Bezug bestimmter Entgeltbestandteile aus körperlichen oder gesellschaftlichen Gründen (tradierte Rollenverteilung, Beispiel: Teilzeitarbeit) eher von Männern erfüllt werden können (z.B. räumliche Mobilität, zeitliche Flexibilität).
- (3) Bei Leistungsvergütungen müssen die Kriterien, Verfahren und Regeln geeignet sein, Männern und Frauen mit gleichwertigen Tätigkeiten gleiche Verdienstchancen zu ermöglichen.



6. Schritt Beseitigung möglicher Diskriminierungen/Gewährleistung der Entgeltgleichheit

Je nach Regelungsebene (Branche, Betrieb, individuelle Ebene) haben ArbeitgeberInnen unterschiedliche Handlungsspielräume und Verpflichtungen. Soweit Diskriminierungspotenziale oder tatsächliche Diskriminierungen festgestellt werden, die auf die betriebliche Umsetzung von Tarifregelungen, auf betriebliche Vereinbarungen und arbeitsvertragliche (Einheits-)Regelungen zurückzuführen sind, obliegt ihnen die Pflicht, diese Ungleichbehandlung zu beseitigen. Diskriminierungsfreie Bezahlung ist jedoch nicht nur rechtlich geboten, sondern auch ökonomisch und politisch vorteilhaft. Während bei erfolgreichen Entgeltklagen die erforderliche Anpassung nach „oben“ sofort und in einem Schritt erfolgen muss, bestehen bei einer vorausschauenden betrieblichen Entgeltpolitik Spielräume für eine schrittweise Angleichung an die neue Entgeltstruktur.

Noch eine Anmerkung zum Schluss: Der Grundsatz der Entgeltgleichheit zielt nicht allein auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger, sondern auch bei gleicher Arbeit. Dieses Gebot wird in diesem Leitfadens zwar nicht näher behandelt, dennoch sollte die betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit auch diesen Punkt berücksichtigen. Es gilt zu prüfen, ob Männer und Frauen, die gleiche Tätigkeiten verrichten, auch gleich eingruppiert sind.

2.3 Schritte für betriebliche InteressenvertreterInnen/BeraterInnen

Ausgangssituation:

Ein(e) betriebliche(r) InteressenvertreterIn/BeraterIn will eine Person beraten, die sich diskriminiert glaubt.

Die nachfolgenden Schritte beziehen sich auf eine Beratung von potenziell Betroffenen. Diese Beratung erfordert sowohl Wissen über die Diskriminierungsproblematik als auch Urteilsvermögen hinsichtlich einer erfolgreichen Strategie. Will die betriebliche Interessenvertretung nicht vorrangig im Einzelfall beraten, sondern bestehende betriebliche/tarifliche Regelungen auf mögliche Diskriminierungen überprüfen (andere Ausgangssituation), kann sie im Prinzip so vorgehen, wie es unter Zielgruppe „ArbeitgeberInnen/Personalverantwortliche“ beschrieben ist.



Ausgangsproblem klären und Arbeitnehmerin über ihre Rechte informieren

Die im ersten Teil dieses Leitfadens näher beschriebenen Rechtsansprüche bilden eine wichtige Basis für die Beratung. Es sollte zunächst das Ausgangsproblem geklärt werden. Vermutet die zu beratende Person, dass

- a) ein Kollege eine gleichwertige Arbeit ausübt, sie selbst aber ein geringeres Entgelt erhält, oder
- b) sie selbst eine höherwertige Tätigkeit als der Kollege ausübt, dafür aber das gleiche oder ein geringeres Entgelt erhält, oder
- c) sie die gleiche Tätigkeit ausübt wie ein Kollege, aber dafür weniger verdient.

Nachfolgend wird auf die Ausgangssituationen a) und b) eingegangen.



Entgeltdata und Geschlechterdominanz bei den Vergleichstätigkeiten ermitteln

- (1) Es gilt zu prüfen, welches Entgelt die zu beratende Person erhält und wie die Entgeltsituation derjenigen männlichen Vergleichsperson/-gruppe ist, von der eine Besserstellung bei der Bezahlung angenommen wird. Es sind zunächst alle Entgeltbestandteile vergleichend zu erheben (siehe Entgeltabrechnungen, betriebliche Lohn- und Gehaltslisten, Tarif-/Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen). Anschließend ist zu klären, auf welche(n) Entgeltbestandteil(e) sich die vermutete Diskriminierung bezieht.
- (2) Bei der Tätigkeit der zu beratenden Frau muss es sich um eine überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeit handeln, die Vergleichstätigkeit muss überwiegend männlich besetzt sein. Der erforderliche Geschlechteranteil ist rechtlich nicht eindeutig geklärt, es kann bei dieser ersten Prüfung jedoch zunächst ein Mindestanteil von 60 Prozent als ausreichend angesehen werden. Sollte später eine Klage eingeleitet werden, ist eine rechtliche Beratung auch zu dieser Frage unabdingbar.



Unterstützung bei der Auswahl einer weiteren Vergleichsperson/-gruppe leisten

Auch wenn die bereits ins Auge gefasste Vergleichsperson/-gruppe die genannten Voraussetzungen erfüllt (bessere Bezahlung, männliche dominierte Tätigkeit), kann es sich als günstig erweisen, noch eine zweite Vergleichsperson/-gruppe mit einer anderen Tätigkeit einzubeziehen.

Um diese zu identifizieren, reicht unter Umständen das Erfahrungswissen der zu beratenden Person nicht aus. Insbesondere bei isolierter Arbeit und aufgesplitteten Betriebsteilen wird es schwierig, Tätigkeiten zu benennen, die nach eigenen Beobachtungen männlich dominiert sind und vergleichbare Anforderungen aufweisen. Hier ist die Unterstützung durch die betriebliche Interessenvertretung gefragt. Es können alle männlichen Personen bzw. Berufsgruppen innerhalb des

Unternehmens einbezogen werden, auch wenn getrennte tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen (z.B. für ArbeiterInnen und Angestellte oder für Berufsgruppen) bestehen. Entscheidend ist, dass dieselben Parteien bzw. derselbe Arbeitgeber/dieselbe Arbeitgeberin für diese Entgeltregelungen verantwortlich sind bzw. ist. Besteht ein Branchentarifvertrag, kann die Vergleichsperson oder -gruppe auch in einem anderen Unternehmen der Branche arbeiten. Auch für die zusätzlich herangezogene Vergleichsperson/-gruppe sind die Entgeltdaten und die Geschlechteranteile zu ermitteln.



Initiieren von Arbeitsbeschreibungen und erste Prüfung der Gleichwertigkeit der Vergleichstätigkeiten

Was nicht beschrieben ist, wird oft nicht bewertet, und was nicht bewertet ist, wird meist auch nicht bezahlt. Um diese Logik zu durchbrechen, muss an den Grundlagen der Arbeits- oder Stellenbeschreibung angesetzt werden. Um zu vermeiden, dass nicht schon bei der Arbeitsbeschreibung Mängel auftreten – etwa durch Nichtbeachtung bestimmter Anforderungskategorien –, sollten die in Kapitel 3.3 aufgelisteten Grundsätze berücksichtigt werden.

Zunächst sollte die zu beratende Person für ihre eigene Tätigkeit eine aktuelle geschlechtsneutrale Arbeitsbeschreibung erstellen. Anschließend sind für ihre Tätigkeit und für die ins Auge gefassten Vergleichspersonen/-gruppen erste Prüfungen der Gleichwertigkeit im „Do it yourself“-Verfahren durchzuführen. Die Prüffragen zur diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung (s. Kapitel 3.4) können hierbei als Orientierung dienen.



Prüfung der weiteren Vorgehensweise

Welche weiteren Schritte sinnvoll sind, hängt vom Ergebnis der ersten Prüfung der Gleichwertigkeit der Tätigkeiten ab. Verstärkt sich der Verdacht einer mittelbaren Diskriminierung, sollten ExpertInnen hinzugezogen werden, um die Chancen und Risiken betrieblicher, tariflicher und rechtlicher Problemlösungen (Klageweg) fundierter einschätzen zu können.

2.4 Schritte für möglicherweise betroffene Personen

Ausgangssituation:

Frau X vermutet eine Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, da

- a) ein Kollege ihrer Meinung nach eine gleichwertige Tätigkeit ausübt, sie jedoch ein geringeres Entgelt erhält oder*
- b) sie selbst eine höherwertige Tätigkeit ausübt als ein Kollege, jedoch gleich oder schlechter bezahlt wird als er oder*
- c) sie für eine gleiche Arbeit schlechter bezahlt wird als ein Kollege.*

Nachfolgend wird auf die Ausgangssituationen a) und b) eingegangen. Was kann sie tun?



Ermitteln und Vergleichen der Entgelte für die eigene Tätigkeit und die Vergleichstätigkeit

Zunächst sind die Arbeitsentgelte für die eigene Tätigkeit und für die zum Vergleich herangezogene Vergleichsperson/-gruppe zu ermitteln und zu vergleichen. Informationen können Entgeltabrechnungen, Tarif-/Kollektivverträge bzw. betriebliche Entgeltvereinbarungen liefern. Dies ist unter Umständen nicht leicht, insbesondere bei komplizierten Kollektivverträgen oder bei einer undurchschaubaren Entgeltpraxis. Häufig ist schon bei diesem ersten Schritt die Hilfestellung der betrieblichen Interessenvertretung oder von KollegInnen erforderlich. Die Entgelt-

daten müssen Unterschiede in der Vergütung (wie sie in den Ausgangssituationen a) oder b) benannt sind) deutlich machen.



Wenn möglich: Identifizieren einer zweiten männlichen Vergleichsperson oder -gruppe

Es kann von Vorteil sein, wenn verschiedene männerdominierte Tätigkeiten für den Vergleich herangezogen werden. Es können alle männlichen Personen bzw. Berufsgruppen innerhalb des Unternehmens einbezogen werden, auch wenn getrennte tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen (z.B. für ArbeiterInnen und Angestellte oder für Berufsgruppen) bestehen. Entscheidend ist, dass dieselben Parteien bzw. derselbe Arbeitgeber/dieselbe Arbeitgeberin für diese Entgeltregelungen verantwortlich sind bzw. ist. Besteht ein Branchentarifvertrag, kann die Vergleichsperson oder -gruppe auch in einem anderen Unternehmen der Branche arbeiten. Wo die Möglichkeit besteht, sollte die betriebliche oder gewerkschaftliche Interessenvertretung zur Beratung und Klärung dieser Fragen hinzugezogen werden.



Ermitteln der Geschlechteranteile bei den Vergleichstätigkeiten

Es muss sich bei den Vergleichstätigkeiten um frauen- bzw. männerdominierte Tätigkeiten handeln. Diese Voraussetzung gilt als erfüllt, wenn die fragliche Tätigkeit der Frau nur von einer einzigen Frau ausgeübt wird bzw. wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin mit den männlichen Vergleichstätigkeiten jeweils nur einen Mann beschäftigt. Werden jedoch mit den Vergleichstätigkeiten mehrere Personen beschäftigt, und handelt es sich hierbei um Frauen und Männer, muss der konkrete Geschlechteranteil ermittelt werden. Bei dieser ersten Prüfung kann eine Tätigkeit als frauen- bzw. männerdominiert angesehen werden, wenn sie zu 60 Prozent mit Frauen bzw. Männern besetzt ist. Ist es nicht möglich, diese Daten selbst zu ermitteln, ist die Hilfestellung der betrieblichen Interessenvertretung oder von KollegInnen erforderlich. Sollte später eine Klage eingeleitet werden, ist eine rechtliche Beratung auch zu dieser Frage unabdingbar.



Prüfen der Gleichwertigkeit der Vergleichstätigkeiten

Bei der Prüfung der Gleichwertigkeit sollten alle bedeutenden Anforderungen und Belastungen, die bei den Vergleichstätigkeiten auftreten, berücksichtigt werden. Frauen, die die Gleichwertigkeit der Vergleichstätigkeiten prüfen wollen, sollten – möglichst gemeinsam mit der Interessenvertretung oder mit KollegInnen – die Prüffragen zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung (s. Kapitel 3.4 in diesem Leitfaden) beantworten.



Prüfen der weiteren Vorgehensweise zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit

Verstärkt sich nach Prüfung der Gleichwertigkeit der Vergleichstätigkeiten der Verdacht, dass eine mittelbare Diskriminierung vorliegt, ist eine qualifizierte Beratung notwendig. Gemeinsam mit ExpertInnen sollte geprüft werden, ob die Angelegenheit auf dem Klageweg, betrieblich oder tarifpolitisch weiterverfolgt werden sollte. Ggf. kann auch mehrgleisig gefahren werden. Soll der Klageweg beschritten werden, ist eine rechtliche Beratung und Vertretung unabdingbar. Es sollte ein Experte/eine Expertin ausgewählt werden, die sich in diesem Bereich des Arbeitsrechts gut auskennt.

Teil 3

Arbeitshilfen und Instrumente

3.1 Checkliste zur Überprüfung von Tarifverträgen bzw. Kollektivverträgen auf Diskriminierungsfreiheit

Bitte beantworten Sie folgende Fragen mit „ja“ oder „nein“. Ein „Nein“ weist auf eine Diskriminierungsquelle im Tarif-/Kollektivvertrag hin.

Frage

Erläuterung

1. Ist gewährleistet, dass die Bewertung der Tätigkeiten systematisch mittels eines Arbeitsbewertungsverfahrens erfolgt?

 ja nein

Die Entgelte der Beschäftigten werden nicht immer mit Hilfe eines summarischen oder analytischen Arbeitsbewertungssystems ermittelt, sie werden mitunter politisch gesetzt. Der Tarif-/Kollektivvertrag enthält in diesem Fall keine Kriterien zur Entgelt-differenzierung, die sich auf die Arbeitsanforderungen beziehen (z.B. Kenntnisse, Verantwortung, Belastungen etc.).

2. Ist gewährleistet, dass alle Tätigkeiten innerhalb der Branche (bei Haustarifverträgen: innerhalb des Unternehmens) mit einem einheitlichen Bewertungssystem bewertet werden?

 ja nein

In vielen Branchen bzw. Unternehmen werden die Entgelte der ArbeiterInnen und Angestellten zwar von denselben Tarifparteien geregelt, jedoch in verschiedenen Tarifverträgen bzw. -vertragsteilen. Teilweise trifft dies auch auf verschiedene Berufsgruppen zu. Oftmals sind die Bewertungsverfahren nicht identisch, d.h. ArbeiterInnen-Tätigkeiten werden mit anderen Kriterien und/oder Verfahren bewertet als Angestellten-Tätigkeiten.

3. Ist (auch bei unterschiedlichen Tarifregelungen) gewährleistet, dass die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach denselben Kriterien bewertet werden?

 ja nein

Die Richtlinie 75/117/EWG verlangt, dass ein Entgeltssystem gemeinsame Kriterien für die Tätigkeiten von Frauen und Männern verwendet. Es ist beispielsweise nicht zulässig, wenn bei der Bewertung der Tätigkeit eines Hausmeisters in einem Altenpflegeheim körperliche Belastungen bewertet und bezahlt werden, nicht aber bei einer ebenfalls dort beschäftigten Altenpflegerin, wenn auch ihre Tätigkeit durch körperliche Belastungen geprägt ist.

4. Ist gewährleistet, dass die Kriterien die charakteristischen Anforderungen/ Belastungen der Tätigkeiten von männlichen und weiblichen Beschäftigten abbilden?

 ja nein

Nach einer Entscheidung des EuGH (v. 1.7.1986 Rs. C – 237/85, Rummler) müssen die Kriterien das „Wesen“ der Arbeit widerspiegeln und „an die Art der in Frage stehenden Tätigkeit“ gebunden sein. Insbesondere sind auch solche Kriterien zu berücksichtigen, „hinsichtlich deren die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können“. Es ist also zu prüfen, ob wesentliche Anforderungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen auftreten, berücksichtigt sind (z.B. physische Anforderungen bei Pflegepersonal).

5. Regelt der Tarifvertrag, dass der Bewertung geschlechtsneutrale Arbeitsbeschreibungen zu Grunde liegen müssen?

 ja nein

Eine geschlechtsneutrale Arbeitsbeschreibung sollte die Grundlage der Arbeitsbewertung sein, denn was nicht umfassend und exakt beschrieben ist, wird meist auch nicht bewertet. Und was nicht bewertet wird, wird meist auch nicht bezahlt. Es gibt bislang nur wenige Entgelt-Tarifverträge, die in ihren Grundsätzen regeln, dass bei der Eingruppierung von aktuellen Arbeitsbeschreibungen ausgegangen werden muss. Eine solche Regelung könnte z.B. lauten: „Die Eingruppierung erfolgt auf der Grundlage einer umfassenden geschlechtsneutralen Arbeitsbeschreibung.“

6. Enthält das Bewertungssystem objektive Kriterien, die an die Art der zu verrichtenden Arbeit gebunden sind?

 ja nein

Mitunter enthalten Entgeltsysteme keine objektiven Kriterien wie beispielsweise „fachliche Kenntnisse“, „Verantwortung“ oder „Belastungen“, sondern nur Tätigkeits- oder Berufsbezeichnungen, z.B. „PförtnerIn“ oder „Reinigungskraft“. Dies reicht als Begründung für eine vorurteilsfreie Eingruppierung nicht aus. Wenn Kriterien vorhanden sind, müssen sie jeweils einem rationalen, nicht diskriminierenden Zweck dienen. Sie müssen von Bedeutung sein und sich auf die Art der Tätigkeit beziehen. Beispiele: Nicht immer sind Kriterien, die sich auf (besondere) Ausbildungen beziehen, für die erfolgreiche Ausübung einer Tätigkeit von Belang. Das gleiche gilt für Betriebszugehörigkeit, Dienstalder oder Erfahrung. Problematisch können auch Kriterien sein, die Frauen aufgrund der gesellschaftlichen Rollenteilung schlechter erfüllen können als Männer, so beispielsweise räumliche und zeitliche Flexibilität.

7. Ist gewährleistet, dass die Kriterien diskriminierungsfrei ausgelegt und angewendet werden?

 ja nein

Dies wäre z.B. nicht der Fall, wenn „Verantwortung“ nur als Führungsverantwortung oder Belastung nur als „dynamische Muskelbelastung“ ausgelegt würde, wenn zugleich auch andere Arten von Verantwortung oder andere Belastungen vorkommen. Eine diskriminierende Anwendung kann vorliegen, wenn Kriterien, die vor allem auf männerdominierte Tätigkeiten zutreffen, unverhältnismäßig hoch gewichtet sind.

8. Sind die Kriterien eindeutig und präzise formuliert, so dass verschiedene Personen zu den gleichen Bewertungsergebnissen kommen können?

 ja nein

Unter Umständen sind Differenzierungsmerkmale vage formuliert und nicht präzise operationalisiert, so dass sie Interpretationsspielräume bei der Bewertung bieten, die zu Ungunsten eines Geschlechts wirken können. Beispiele: schwierige Tätigkeit, besondere Bedeutung der Tätigkeit, besondere Belastungen unterschiedlicher Art.

9. Ist gewährleistet, dass die Kriterien überschneidungsfrei sind?

 ja nein

Der Tarifvertrag sollte Kriterien enthalten, die voneinander unabhängige Sachverhalte erfassen. Als geschlechtsdiskriminierend können sich Kriterien erweisen, die sich inhaltlich überschneiden (z.B. Entscheidungsfähigkeit und Urteilsvermögen, Ausbildungskennnisse und geistige Fähigkeiten). Ein Kriterium, das unter verschiedenen Bezeichnungen in die Bewertung eingeht, erhält gegenüber anderen Kriterien ein unangemessen hohes Gewicht und begünstigt dadurch bestimmte Beschäftigtengruppen, bei denen dieses Kriterium besondere Bedeutung hat. Bei den gewählten Beispielen sind dies Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen, die überwiegend männlich besetzt sind.

10. Ist gewährleistet, dass jedes Kriterium ein eigenständiges Kriterium bildet, das nicht erst dann bewertet wird, wenn gleichzeitig ein anderes Kriterium erfüllt ist?

 ja nein

Das Aneinanderbinden von Kriterien kann diskriminierend wirken, denn es versperrt den Zugang zu einer Entgeltgruppe bei all den Tätigkeiten, bei denen nur eines davon abgefordert wird. Beispiel: Bewertung von „besonderer Verantwortung“ nur dann, wenn „gründliche Fachkenntnisse und selbständige Leistungen“ erfüllt sind.

11. Ist das Bewertungssystem für die Beschäftigten durchschaubar? Ist überprüfbar, worauf Unterschiede beim Entgelt beruhen?

 ja nein

Entgeltsysteme müssen durchschaubar und überprüfbar sein (EuGH-Entscheidung v. 17.10.1989 Rs. C – 109/88, Danfoss). Fehlen Kriterien zur Begründung und Differenzierung der Entgelte, ist das Gebot der Transparenz nicht erfüllt. Problematisch sind auch summarische Arbeitsbewertungssysteme. Hier sind zwar Kriterien benannt, jedoch werden sie in der Summe (pauschal) bewertet, so dass nicht deutlich wird, welches Gewicht den einzelnen Bewertungskriterien zugemessen wird. Die innere Logik der Bewertung ist nur bei gewichteten Kriterien durchschaubar. Insoweit sind analytische Arbeitsbewertungsverfahren weniger diskriminierungsanfällig als summarische.

12. Ist gewährleistet, dass Frauen und Männer nach denselben Kriterien und Regeln beim Entgelt aufsteigen, sowohl innerhalb einer Gruppe als auch von einer Gruppe zur nächsten?

 ja nein

Dies wäre z.B. nicht der Fall, wenn der Gehaltsaufstieg einer Verkäuferin im Einzelhandel nach Tätigkeitsjahren, der Lohnaufstieg eines männlichen Lagerarbeiters mit gleichwertiger Tätigkeit in derselben Branche nach Lebensjahren geregelt wäre. Unter Umständen erreicht die Verkäuferin die Endstufe ihrer Gruppe erst nach 7 Tätigkeitsjahren, während der Arbeiter bereits mit 21 Lebensjahren die Endstufe der Entgeltgruppe erreicht.

13. Entsprechen die Abstände zwischen den Entgeltstufen und den Entgeltgruppen den ermittelten Arbeitswerten?

 ja nein

Unter dem Blickwinkel der mittelbaren Entgeltdiskriminierung ist die Festlegung der Entgelte ein bedeutender Schritt. Es könnte sein, dass die Entgeltrelationen in keinem angemessenen Verhältnis zu den Bewertungsergebnissen stehen. Es ist zu prüfen, ob die Höhe in den oberen, männerdominierten Entgeltgruppen überproportional ansteigt, während die Anstiege im unteren, oft frauendominierten Bereich unterproportional verlaufen.

14. Bei verschiedenen Tarifregelungen für ArbeiterInnen und Angestellte bzw. verschiedenen Regelungen für Berufsgruppen: Sind die untersten Tarifentgelte für alle Gruppen gleich?

 ja nein

Mitunter werden einfache Angestelltentätigkeiten, die oft überwiegend weiblich besetzt sind, schlechter bezahlt als einfache ArbeiterInnentätigkeiten. Dies kann eine Quelle von Diskriminierung sein.

15. Ist gewährleistet, dass die sonstigen Eingruppierungsregeln Männer und Frauen gleich behandeln (z.B. bei Unterbrechung der Erwerbstätigkeit)?

 ja nein

Ein problematisches Beispiel: Eine weibliche Angestellte im Einzelhandel erhält nach einer Unterbrechungszeit (wegen Kindererziehung) einen zeitlich befristeten Abschlag von 10 Prozent ihrer Entgeltgruppe, während ein männlicher Arbeiter nach seiner Rückkehr vom Wehrdienst sofort das volle Entgelt seiner Gruppe erhält.

16. Ist gewährleistet, dass Teilzeitkräfte bei der Vergütung nicht unverhältnismäßig schlechter gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte?

 ja nein

Hier ist zu prüfen, ob Teilzeitbeschäftigte (in der Regel überwiegend Frauen) durch Regelungen, die verschiedenste Entgeltbestandteile betreffen, gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden.

17. Werden Zulagen und Zuschläge in der Branche bzw. im Unternehmen nach denselben Regeln vergeben, unabhängig davon, ob die Tätigkeiten von Frauen und Männern verrichtet werden?

 ja nein

Eine uneinheitliche Gewährung von Zulagen und Zuschlägen kann zu Entgeltdiskriminierungen führen. Beispiel: In einem Betrieb erhalten Küchenhilfen einen Erschwerniszuschlag für „ständige Arbeit am Abwaschbecken“ nur für die Zeit, in der tatsächlich dieses Erschwernis auftritt. Dagegen erhalten StraßenreinigerInnen in demselben Betrieb eine für sie günstigere monatliche Erschwernispauschale.

18. Haben Frauen wie Männer den gleichen Zugang zu Entgeltbestandteilen, soweit vergleichbare Bedingungen vorliegen?

 ja nein

Ein Beispiel: In einem Unternehmen werden Leistungsprämien auf Basis von Zielvereinbarungen tarifvertraglich eingeführt. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bietet den Abschluss von Zielvereinbarungen jedoch nur in gewerblichen Tätigkeitsbereichen an, die überwiegend männlich besetzt sind. Der frauendominierte Verwaltungsbereich wird von der Regelung ausgeschlossen.

3.2 Grundsätze für Arbeits(platz)beschreibungen

Übersicht: Grundsätze für geschlechtsneutrale Arbeits(platz)beschreibung

- (1) **Die Arbeitsbeschreibung muss umfassend sein.**
Alle wesentlichen Tätigkeitsinhalte sollten erfasst werden. Bei der Beschreibung der Anforderungen und Belastungen sind systematisch die Kategorien Kenntnisse und Fähigkeiten, Verantwortung, physische und psychische Aspekte zu berücksichtigen.
- (2) **Sie muss einheitlich abgefasst sein.**
Vorteilhaft ist ein standardisiertes Frageraster, das sämtliche Informationen über die Tätigkeiten nach gleichen Kriterien erhebt.
- (3) **Sie muss sachlich sein.**
Die Arbeitsbeschreibung soll Aufgaben und Anforderungen lediglich beschreiben und nicht bereits bewerten.
- (4) **Sie muss eindeutig und verständlich sein.**
Es ist zu berücksichtigen, dass möglicherweise die Schreib- und Sprachkompetenz bei den Beschäftigten sehr unterschiedlich ausgeprägt sein kann. Daher ist bei der Erstellung des Erhebungsbogens auf Verständlichkeit, präzise Formulierungen und einfache Handhabung zu achten.

3.3 Liste wichtiger betrieblicher und tariflicher Daten

Generell ist es wichtig, die Ist-Situation im Unternehmen bzw. im Tarifbereich im Hinblick auf die Entlohnung möglichst genau zu kennen und aussagefähige Statistiken zu erstellen. Nachfolgend sind nur die wichtigsten Daten aufgelistet, die zur Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit bei mittelbarer Diskriminierung sachdienlich sind. Auch hier wird wieder nach Zielgruppen unterschieden, denn nicht alle AdressatInnen benötigen für ihre spezifischen Ziele das gesamte Datenspektrum. Generell sei darauf hingewiesen, dass Datenauswertungen zunächst nur erste Hinweise auf mögliche Diskriminierungen geben können. Sie müssen durch Problemanalysen ergänzt werden, die Aufschlüsse über die problemverursachenden Regelungen und Praktiken geben.

3.3.1 Wichtige Daten für Tarifparteien

Beschäftigten- und Entgeltdaten:

Beschäftigtenstatistiken von sämtlichen Unternehmen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages bzw. der Tarifverträge derselben Parteien fallen, aufgeschlüsselt nach

- Tätigkeiten,
- Geschlechteranteil der jeweiligen Tätigkeiten,
- Grundentgelt der männer- und frauendominierten Tätigkeiten (Gruppe und Höhe),
- weitere tarifliche Entgeltkomponenten für diese Tätigkeiten.

Was sollen diese Daten zeigen?

Es muss deutlich werden, welche Tätigkeiten überwiegend von Frauen und welche überwiegend von Männern ausgeübt werden und wie diese Tätigkeiten ver-

gütet werden. Auf Basis dieser Daten können Paarvergleiche (job to job-Vergleiche) angestellt werden (s. auch Kapitel 1.1.4). Hierfür kommen Tätigkeiten in Frage, bei denen bei vorurteilsfreier Einschätzung eine annähernde Gleichwertigkeit angenommen werden kann. Ggf. können Tätigkeiten ausgewählt werden, bei denen das Entgelt gleich ist oder bei denen ein Abstand von zwei Entgeltgruppen (+/-) besteht.

Ein Beispiel für einen Paarvergleich im Tarifbereich x:

Schreibkraft

zu 95 Prozent weiblich besetzt
 Gehaltsgruppe 2:
 Einstiegsgehalt: 1.500 €
 Endgehalt nach 7 Tätigkeitsjahren 1.800 €
 kein Aufstieg in die nächsthöhere Gruppe vorgesehen
 Bewertungskriterien:
 1) Kenntnisse: abgeschlossene Berufsausbildung oder gleichwertige Ausbildung,
 2) auch erworben durch mehrjährige anderweitige Qualifikation
 keine Zulagen

LagerarbeiterIn

zu 85 Prozent männlich besetzt
 Lohngruppe IV:
 Lohn: 1740 €
 keine Stufendifferenzierung nach Tätigkeitsjahren,
 Aufstieg in Lohngruppe V nach 5-jähriger Tätigkeit möglich (hier Einstiegslohn: 1.940 €)
 Bewertungskriterien:
 1) Kenntnisse: sechsmonatige Einarbeitung
 2) Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit
 3) Verantwortung für Betriebsmittel
 Zulage für erhöhte Belastungen: 80 €

Folgende potenzielle Diskriminierungsmechanismen werden sichtbar:

- 1) uneinheitliche Bewertung der Tätigkeiten,
- 2) möglicherweise Unterbewertung der Schreibkrafttätigkeit,
- 3) uneinheitliche Stufenregelungen innerhalb der Entgeltgruppen,
- 4) uneinheitliche Aufstiegsregeln zur nächsthöheren Gruppe,
- 5) uneinheitliche Zulagen-Regelung.

Soll nicht die Paarvergleichs-Methode, sondern die proportionale Vergleichsmethode angewendet werden, sind in einem ersten Schritt die Durchschnittsgehälter/-löhne von Frauen und Männern zu berechnen. Geeignete Darstellungsweisen sind z.B. Entgeltkurven, Häufigkeitsverteilungen, Balkendiagramme, Tortendiagramme.

Folgende Daten sollten erhoben und verglichen werden:

- durchschnittliches Monatsentgelt³⁹ von Frauen und von Männern,
- durchschnittliche Monatsentgelte nach Tätigkeitsbereich und Geschlecht,
- durchschnittliche Höhe der Überstundenzuschläge, Pauschalen, Abgeltung für atypische Arbeitszeiten nach Geschlecht,
- sonstige durchschnittliche Zulagen, Prämien usw. nach Geschlecht.

Was könnten diese Daten zeigen?

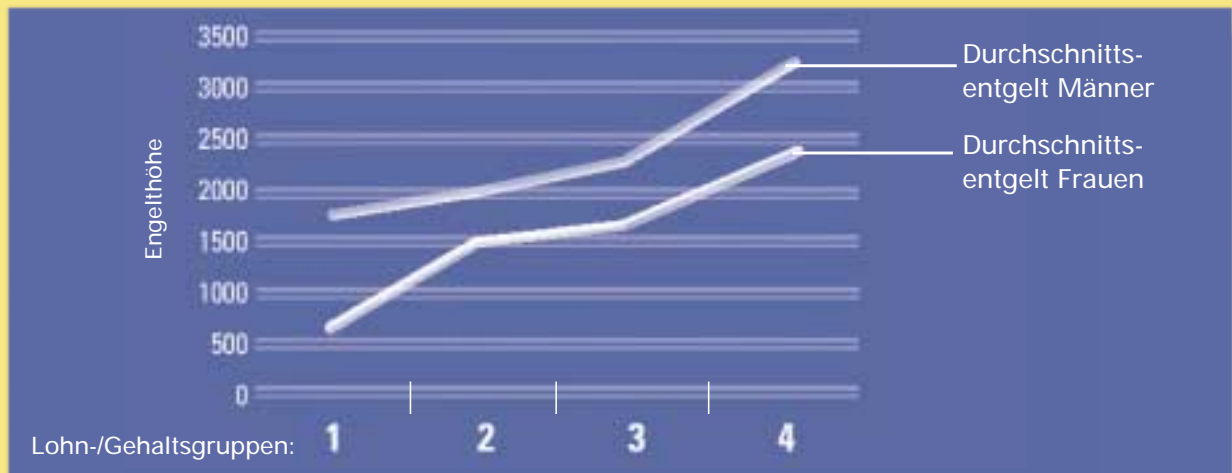
Es könnte z.B. deutlich werden, dass Frauen um ein Drittel weniger verdienen als Männer (bei Hochrechnung der Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung), oder dass der Anteil der Frauen, die Zulagen/Prämien erhalten, signifikant niedriger ist als der Anteil der Männer, oder aber dass die Zulagen bei Männern höher sind. Zeigen sich derartige potenzielle Entgeltgleichheitsprobleme, sind in einem zweiten Schritt weitere Analysen notwendig. Es ist stets danach zu fragen, ob die Entgelt-

³⁹ oder Brutto-Jahresgehalt. Teilzeitbeschäftigte sollten für eine erste grobe Betrachtung auf Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet werden.

unterschiede objektiv gerechtfertigt sind. Nachfolgend ein Beispiel für die proportionale Vergleichsmethode:

Durchschnittsentgelte von Frauen und Männern

(Darstellung in Form einer Entgeltkurve)



3.3.2 Wichtige Daten für ArbeitgeberInnen/Personalverantwortliche

Grundsätzlich sind für ArbeitgeberInnen und Personalverantwortliche die gleichen Daten und Vergleichsmethoden hilfreich wie für die Adressatengruppe der Tarifparteien (s. oben). Auszugehen ist jedoch hier von den Beschäftigten, die bei demselben Arbeitgeber/derselben Arbeitgeberin arbeiten.

Neben dem Grundentgelt zahlen viele ArbeitgeberInnen noch weitere tarifliche und/oder betriebliche Entgeltkomponenten, die jeweils für sich betrachtet dem Grundsatz der Entgeltgleichheit genügen müssen. Nachfolgend wird näher auf einen weiteren Entgeltbestandteil, nämlich auf leistungsbezogene Entgelte eingegangen.

Welche Daten sollten erhoben werden:

- Beschäftigtendaten:
BezieherInnen von Leistungsentgelten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Tätigkeit, Entgeltgruppe, Vollzeit- und Teilzeitarbeit, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit.
- Entgeltdaten:
Höhe der Leistungsentgelte (absolut und in Prozent vom Tarifgrundgehalt) von Frauen und Männern, aufgeschlüsselt nach Tätigkeiten, Vollzeit- und Teilzeitarbeit, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit.
- Daten über Leistungen und Leistungsbedingungen:
 - a) beim Leistungslohn: Daten über die zu Grunde gelegte Ausgangsleistung/ Normalleistung und erreichte Leistung (in Zeiten, Mengen usw.) nach Geschlecht, Entgeltgruppe, Vollzeit-/Teilzeitarbeit sowie Daten über beeinflussende Bedingungen (Störungen, Wartezeiten, Umgebungsbedingungen usw.),
 - b) bei Leistungszulagen/-prämien: Beurteilungsergebnisse nach beurteilten Personen (Männer/Frauen, Tätigkeiten, Entgeltgruppe, Vollzeit-/Teilzeitarbeit, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit) sowie Daten über möglicherweise beeinflussende Bedingungen (z.B. äußere, nicht beeinflussbare Faktoren wie nachlassende Kundennachfrage, zunehmende Konkurrenz usw.).

Was könnten diese Daten zeigen?

Sie bieten Aufschluss darüber, welche Beschäftigtengruppen von einer Leistungsbezahlung profitieren und welche ausgeschlossen sind. Darüber hinaus geben sie Anhaltspunkte für eine uneinheitliche Regelungspraxis, die möglicherweise Frauen schlechter stellt als Männer. Offengelegt werden ggf. auch ungünstigere Leistungsbedingungen, die es Frauen erschweren, gleich hohe Leistungs- und Verdienstgrade zu erreichen.

Ein **Beispiel zu Leistungsbeurteilungsdaten**, die deutlich machen, dass Frauen im Unternehmen X durchschnittlich niedrigere Leistungszulagen erhalten als Männer:

Tätigkeitsgruppe der SachbearbeiterInnen - Entgeltgruppe 4 - Tarifentgelt 2.900 €

Beurteilte Personen insgesamt: 982
davon Frauen: 272 (Teilzeitanteil 85 Prozent)
davon Männer: 710 (Teilzeitanteil 3 Prozent)

Beurteilungsnote	Männer (in%)	Frauen (in%)
ausgezeichnet	10,00	4,78
sehr gut	19,72	11,40
gut	39,72	33,09
befriedigend	15,77	33,46
ausreichend	1,88	7,35
mangelhaft	0,28	0,37
nicht beurteilt	12,68	9,56
	100,00	100,00

Diese Teilerhebung zeigt, dass die weiblichen Sachbearbeiterinnen bei den Beurteilungen durchgängig schlechter abschneiden als ihre männlichen Kollegen und folglich niedrigere Zulagen erhalten. Nähere Aufschlüsse brächten hier ergänzende Daten über Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Bereits die dargestellten Ergebnisse verweisen auf die Notwendigkeit, das Beurteilungsverfahren (einschl. der Beurteilungskriterien) einer näheren Prüfung auf potenzielle Diskriminierungsmechanismen zu unterziehen.

3.3.3 Wichtige Daten für betriebliche Interessenvertretungen und BeraterInnen

Im Falle der Beratung einer möglicherweise betroffenen Person:

- Entgeltdaten:
 - a) über das Entgelt der zu beratenden Person, aufgeschlüsselt nach verschiedenen Entgeltkomponenten,
 - b) über das Entgelt der geeigneten Vergleichsperson(en)/ Vergleichsgruppe(n), aufgeschlüsselt nach verschiedenen Entgeltkomponenten.
- Beschäftigtendaten: (s.o.)
 - a) Besetzung der Tätigkeit der zu beratenden Person durch Frauen und Männer (absolut und in Prozent),
 - b) Besetzung der geeigneten männlich dominierten Vergleichstätigkeit durch Frauen und Männer (absolut und in Prozent),
 - c) falls eine (weitere) geeignete Vergleichstätigkeit noch nicht gefunden ist, sollte ermittelt werden, welche möglicherweise gleichwertigen Tätigkeiten im Unternehmen bzw. im Tarifbereich überwiegend männlich besetzt sind. Die Basis hierfür könnte eine Beschäftigtenstatistik sein, die nach Tätigkeiten und Geschlecht aufgeschlüsselt ist.

Soll Entgeltgleichheit nicht im Einzelfall, sondern bezogen auf das gesamte Unternehmen geprüft werden, sind die Daten hilfreich, die im Abschnitt „ArbeitgeberInnen/Personalverantwortliche“ aufgelistet sind.

3.3.4 Wichtige Daten für betroffene Personen

- Entgeltdaten: (s.o.)
 - a) über das eigene Entgelt, aufgeschlüsselt nach verschiedenen Entgeltkomponenten.
 - b) über das Entgelt der Vergleichsperson(en)/Vergleichsgruppe(n), aufgeschlüsselt nach verschiedenen Entgeltkomponenten.
- Beschäftigtendaten: (s.o.)
 - c) Besetzung der eigenen Tätigkeit durch Frauen und Männer (absolut und in Prozent),
 - d) Besetzung der Vergleichstätigkeit durch Frauen und Männer (absolut und in Prozent).

3.4 Prüffragen zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung

Eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung muss den in Kapitel 1.5.1 aufgeführten Kriterien entsprechen. Das heißt: Alle Tätigkeiten müssen nach gemeinsamen Kriterien bewertet werden. Diese Kriterien müssen das Wesen der Arbeit abbilden, diskriminierungsfrei ausgelegt, angewendet und gewichtet werden. Das Bewertungssystem muss transparent sein und darf in seiner Gesamtheit nicht diskriminieren.

Es sei daran erinnert, dass bei der Arbeitsbewertung grundsätzlich die Tätigkeit (der Arbeitsplatz) bewertet wird, nicht die Person. Bewertet werden die Anforderungen, die die Tätigkeiten prägen (hinsichtlich der Qualifikation, der Verantwortung usw.). Um die Diskriminierungsfreiheit von Arbeitsbewertungsverfahren zu prüfen, sollten insbesondere vier Aspekte der Arbeitsbewertung näher betrachtet werden: 3.4.1 die Auswahl der Merkmale, 3.4.2 ihre Auslegung und Operationalisierung, 3.4.3 das Gesamtsystem und 3.4.4 der Bewertungsprozess.

3.4.1 Prüffragen zur Auswahl der Merkmale

Werden wesentliche Anforderungen an eine Tätigkeit nicht oder nur teilweise erfasst, führt dies zu ihrer Unterbewertung. Die Frage, welches heute die wesentlichen Anforderungen an Tätigkeiten sind, kann nicht allgemeingültig beantwortet werden. Orientierungen können jedoch sowohl arbeitswissenschaftliche Befunde über Arbeitsanforderungen als auch neuere diskriminierungsfreiere Verfahren der Arbeitsbewertung geben (s. Kapitel 1.5.1). Im Kern besteht weitgehende Übereinstimmung darin, dass sich die bedeutenden Merkmale von Arbeitstätigkeiten auf fünf Bereiche beziehen:

- 1) auf die zur Ausübung der Tätigkeit erforderliche Qualifikation,
- 2) auf weitere soziale/geistige Fähigkeiten,
- 3) auf Verantwortung,
- 4) auf körperliche Anforderungen und
- 5) auf physische und psychische Belastungen.

Die nachfolgenden detaillierten Prüffragen schlüsseln diese Anforderungsbereiche näher auf, allerdings ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

- Decken die Anforderungsmerkmale das gesamte Spektrum der zur Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Qualifikationen ab?
 - Grundausbildungen?
 - fachliche Zusatzausbildungen und Zusatzkenntnisse?

- nicht-fachliche Zusatzkenntnisse und Fertigkeiten (z.B. Fremdsprachen)?
- die zur Ausübung der Tätigkeit erforderliche Erfahrung?
- Decken die Anforderungsmerkmale das gesamte Spektrum der weiteren sozialen/geistigen Fähigkeiten ab, die zur Ausübung der Tätigkeiten erforderlich sind?
 - die Fähigkeit zu planen und zu organisieren?
 - die Fähigkeit, im Team zu arbeiten?
 - die Fähigkeit zu kommunizieren, zu motivieren, zu überzeugen?
 - die Fähigkeit, Personal zu führen, zu koordinieren?
 - die Fähigkeit, tätigkeitsbedingte Störungen zu bewältigen?
 - die Fähigkeit, sich sensibel auf andere Personen (z.B. KundInnen, KlientInnen, PatientInnen) einzustellen?
- Decken die Anforderungsmerkmale das gesamte Spektrum der Verantwortung ab, die neben der Verantwortung für die eigene Arbeit wahrzunehmen ist?
 - die Verantwortung für Geld, Sachwerte und Informationen?
 - die Verantwortung für Menschen, deren Gesundheit, deren Erziehung?
 - die Verantwortung für die Arbeit anderer?
 - die Verantwortung für die Umwelt?
- Berücksichtigen die Merkmale auch die erforderlichen körperlichen Anforderungen?
 - Anforderungen an die Körperkraft?
 - Anforderungen an die Bewegungspräzision?
- Berücksichtigen sie auch typische Belastungen, sowohl physische als auch psychische?
 - umgebungsbedingte und arbeitsplatzbedingte Belastungen (z.B. Lärm, ständiges Stehen, ständiges Sitzen)?
 - zeitlich bedingte Belastungen (z.B. Arbeit unter Termindruck, unregelmäßige Arbeitszeiten)?
 - Belastungen durch Monotonie?
 - Belastungen durch isolierte Tätigkeit?
- Wurde bei der Auswahl der Merkmale darauf geachtet, dass sie sich gut voneinander abgrenzen, d.h. dass inhaltlich gleiche oder ähnliche Anforderungen nicht unter verschiedenen Bezeichnungen auftauchen?

3.4.2 Prüffragen zur Auslegung und Operationalisierung der Merkmale

Zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungssystem gehört eine diskriminierungsfreie und präzise Interpretation der ausgewählten Merkmale. Das heißt: Es muss möglichst genau beschrieben sein, was z.B. unter „Verantwortung“ oder „fachlichen Zusatzkenntnissen“ zu verstehen ist. Darüber hinaus reicht es für die Einstufung nicht aus, wenn die Stufen eines Merkmals z.B. mit „niedrig“, „mittel“ und „hoch“ definiert sind, weil dadurch relativ große individuelle Bewertungsspielräume eröffnet würden. Außerdem schaffen auch zu viele Stufen Probleme, weil es schwierig würde zu entscheiden, ob man eine Anforderung z.B. als „sehr hoch“ oder „äußerst hoch“ einstufen soll. Präzise Beschreibungen könnten z.B. sein:

für qualifikatorische Anforderungen:	die konkrete Art und Dauer der Ausbildung;
für Planen und Organisieren:	die Anzahl der gleichzeitig zu bewältigenden Aufgaben;
für Bewegungspräzision:	genaue verbale Beschreibung wie „präzises Platzieren oder millimetergenauerer Bewegen von Gegenständen“ usw..

Prüffragen:

- 1) Ist jedes der genannten Merkmale so eindeutig beschrieben und ggf. auch quantifiziert, dass mehrere BewerterInnen das gleiche darunter verstehen und zu gleichen Einstufungen kommen?
- 2) Ist bei physischen Anforderungen der Anteil an der Arbeitszeit berücksichtigt?
- 3) Ist bei psychischen und physischen Belastungen der zeitliche Anteil berücksichtigt?

3.4.3 Prüffrage zum Gesamtsystem

Es besteht die rechtliche Anforderung, dass die Merkmale einen angemessenen Platz im Gesamtsystem der Bewertung erhalten. Was jeweils angemessen ist, kann nicht objektiv festgelegt werden, sondern unterliegt den Wertvorstellungen und Interessenlagen der Verhandlungsparteien. Allerdings soll ausdrücklich darauf geachtet werden, dass nicht alte Vorurteile (z.B. „Frauenarbeit“ ist leichtere Arbeit) fortbestehen. Unter dem Blickwinkel der Entgeltgleichheit kommt es darauf an, dass gerade Anforderungen an frauentypische Tätigkeiten wie z.B. Verantwortung für Menschen oder für erzieherische Prozesse einen adäquaten Platz im Gesamtsystem erhalten.

Prüffrage:

Sind die Anforderungsmerkmale, die für Arbeitsplätze von Frauen typisch sind, im Gesamtsystem enthalten und genauso hoch gewichtet wie die Anforderungsmerkmale, die für Arbeitsplätze von Männern typisch sind?

3.4.4 Prüffragen zum Bewertungsprozess

- 1) Sind die Personen, die die Tätigkeiten bewerten, hinreichend geschult und über frauendiskriminierende Aspekte herkömmlicher Bewertungen informiert?
- 2) Findet die Bewertung von Arbeitstätigkeiten in Gruppen (Kommissionen) statt, so dass das Problem individueller, verzerrender Bewertungsentscheidungen verringert wird?
- 3) Ist die Bewertungskommission so zusammengesetzt, dass Frauen und Männer, ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen angemessen vertreten sind und ggf. auch andere Gruppeninteressen berücksichtigt werden?
- 4) Gibt es Regelungen im Falle von unterschiedlichen Auffassungen und Konflikten, die an Argumentation und Konsens (und nicht an der Durchsetzung von Einzelinteressen) orientiert sind?
- 5) Sind sowohl das Bewertungssystem und Anwendungsrichtlinien als auch die Bewertungsergebnisse schriftlich dokumentiert?

Hinweis zur Vertiefung der Analysen: Die Gleichbehandlungskommission in Großbritannien hat ein umfassendes Instrument zum Check von Entgeltsystemen erarbeitet (Literaturliste: Equal Opportunities Commission 2002).

Teil 4

Literatur und Internetlinks zur Vertiefung des Themas

- **Armstrong, Pat (2000):** Equal Pay for Work of Equal Value. A Paper Prepared for the Human Rights Commission, (unveröff. Ms) York University (Canada).
- **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:** Bericht der Bundesregierung zur Beruf- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Bonn 2002.
- **Colneric, Ninon (1999):** Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und das Verbot der mittelbaren Diskriminierung. In: Hanau, Peter/Heither, Friedrich/Kühling, Jürgen (Hrsg.): Richterliches Arbeitsrecht. Festschrift für Thomas Dieterich zum 65. Geburtstag, München.
- **Colneric, Ninon (Mitarbeit Regine Winter):** Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung wissen sollten. In: Krell, Gertraude (Hrsg.)(2001): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 3. Aufl., Wiesbaden, S. 83 - 96.
- **Equal Pay Task Force (2001):** Just Pay. A Report to the Equal Opportunities Commission, ed. Equal Opportunities Commission, Manchester.
- **Equal Opportunities Commission (1997):** Code of Practice on Equal Pay. Challenging Inequalities Between Women and Men, Manchester-London.
- **Europäische Kommission (2001):** Gleichstellung von Frauen und Männern. Magazin zum Aktionsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), Luxemburg.
- **Europäische Kommission für Beschäftigung & soziale Angelegenheiten (1996):** Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit, Brüssel, Luxemburg.
- **European Commission (2001):** Gender Equality Magazine. Magazine of the Gender Equality Program (2001-2005). Nr. 11, Luxembourg.
- **Gregory, Jeanne (1997):** Harmonisation or Deregulation? Implementing Equal Pay Law in the European Union and the United Kingdom. Victoria University of Wellington, Law Review, Volume 27, No. 4, 555-568.
- **Hastings, Sue (1991):** Developing a Less Discriminatory Job Evaluation Scheme, Oxford.
- **Hastings, Sue (1999):** Negative (Pay) Equity – an Analysis of Some (Side-) Effects of the Equal Pay Act. In: Gregory/Sales, Rosemary/Hegewisch (Ed), Women, Work and Inequality. The Challenge of Equal Pay in a Deregulated Labour Market, London, 153-167.
- **Jochmann-Döll, Andrea (1990):** Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, München und Mering.

- **Jones, Beverly (1999):** Equal Pay for Work of Equal Value (unveröff. Ms.), Stockholm.
- **Katz, Christian/Baitsch, Christof (1996):** Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Hrsg. Eidg. Büro für Gleichstellung von Frau und Mann, Bern.
- **Krell, Gertraude (2001):** Zur Analyse und Bewertung von Dienstleistungsarbeit. Ein Diskussionsbeitrag. In: Industrielle Beziehungen 8. Jg., Heft 1, 5-36.
- **Krell, Gertraude (Hrsg.) (2001):** Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 3. Aufl., Wiesbaden.
- **Krell, Gertraude/Tondorf, Karin (2001):** Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Leistungslohn, Leistungszulagen, Leistungsbeurteilung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen; rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 3. Aufl, Wiesbaden, 343-360.
- **Krell, Gertraude/Winter, Regine (2001):** Anforderungsabhängige Entgelt-differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungs-freien Arbeitsbewertung. In: Krell, Gertraude (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden, 321-342.
- **Krell, Gertraude/Carl, Andrea-Hilla/ Krehnke, Anna (2001):** Diskriminierungs-freie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Vergleichsprojekt bei der Stadt Hannover im Auftrag der ver.di Bundesverwaltung, ÖTV e.V., Stuttgart.
- **McCrudden, Christopher/ F. Eyraud et al. (1993):** Equal Pay in the United Kingdom. Equal Pay Protection In Industrialised Market Economies: In Search of Greater Effectiveness. ILO, Geneva.
- **McDermott, Patricia (1999):** Pay Equity Lessons from Ontario, Canada. In: Gregory/ Sales/Hegewisch (Ed), Women, Work and Inequality. The Challenge of Equal Pay in a Deregulated Labour Market, London,141-152.
- **Medforth, Rae-Anne (2001):** Public Services International Pay Equity Research Summary. (unveröff. Ms.), Geneva.
- **Michaels, Krista (1997):** Pour une rémunération correcte de votre fonction. Un manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions. Editeur: Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruxelles.
- **Ministère fédéral de l'emploi et du Travail (Ed.) (2001):** Evaluation et classification de fonctions. Des outils pour l'égalité salariale, Bruxelles.
- **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer (ed.) (1999):** Good practice guide to guarantee equal pay, Madrid.
- **National Joint Council for Local Services (2000),** Local Government Single Status Job Evaluation Scheme. (unveröff. Ms.), London.
- **Pillinger, Jane (2002):** Pay Equity in the Public Services. Final Research Report for the PSI/ILO Partnership on Pay Equity as part of the PSI Pay Equity Campaign, Dublin, Ireland.

- **Ranftl, Edeltraud (1998):** Vorstudie zu „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung“, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Linz (<http://www.dabo.at/Publikationen>).
- **Ranftl, Edeltraud (2002):** Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung. (unveröff. Ms.), Wien.
- **Ranftl, Edeltraud/Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Meggeneder, Oskar (Hrsg.) (2002):** Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung. Tagungsband zur Fachtagung „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. 18. Oktober 2001, Wien.
- **Rantanen, Lea (2002):** JopiArvio: Job evaluation project (<http://www.jopiarvio.fi>).
- **Rubery, Jill, Francesca Bettio, Colette Fagan, Friederike Maier, Sigrd Quack und Paola Villa (1998):** Payment Systems and Gender Pay Differentials: Some Societal Effects. In: Rubery, Jill: Equal Pay in Europe. Closing the Gender Wage Gap, London.
- **Smet, Miet (2001):** Bericht über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (2000/2312 (INI)), Europäisches Parlament, RR/445807DE.doc, 13. Juli 2001.
- **Stefaniak, Anna/Tondorf, Karin/Kühnlein, Gertrud/Webster, Juliet/Ranftl, Edeltraud (2002):** Alles, was Recht ist! Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung: Erfahrungsberichte aus Deutschland, Großbritannien und Österreich, München und Mering.
- **Stiegler, Barbara (1996):** Tarifpolitik gegen Entgeltdiskriminierung. Düsseldorf.
- **TASE (1997):** From illusion to the real world. (unveröff. Ms.), Helsinki.
- **TMS Equality and Diversity Consultants (1998):** PayCheck. Auditing Pay Systems for Sex Bias, London.
- **Winter, Regine (Mitarbeit: Gertraude Krell) (1997):** Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentlicher Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), Stuttgart (herausgegeben von der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr).
- **Winter, Regine (1998):** Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden.
- **Winter, Regine (2001):** Mittelbare Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit. In: Zeitschrift für Tarifrrecht (ZTR), 15/1, 7-15.

Linksammlung (Auswahl)

Europäische Union und Ministerien

- Europäische Kommission – Gleichstellung von Frauen und Männern
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
<http://www.bmfsfj.de>

- Föderales Ministerium der Beschäftigung und der Arbeit:
Informationen zu Equal Pay
http://www.meta.fgov.be/pa/nla_index.htm

Projekte

- Übersicht über Systeme und Projekte diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung (erstellt in Belgien)
<http://www.equalpaytools.org>
- Equal Pay: Modelle und Initiativen zur Entgeltgleichheit (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend. Deutschland)
<http://www.equal-pay.de>
- Projekt: Closing the Gender Pay Gap (Norwegen)
<http://www.genderpaygap.no>
- Projekt "Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation" (Österreich)
<http://www.dabo.at>
- JopiArvio: Job Evaluation Projects, Consultation, Training and Publications (Finnland)
<http://www.jopiarvio.fi>
- Wage Indikator Website (Niederlande)
<http://www.uva-aias.net>
- BETSY Benchmarking as a tool for realising equal pay
<http://www.equalpay.nu>

Gleichstellungsstellen, Büros

- Equal Opportunities Commission – Großbritannien
<http://www.eoc.org.uk/>
- The Equality Authority – Irland
www.equality.ie
- Gleichbehandlungskommission in den Niederlanden
<http://www.cgb.nl/indexuk.html>
- Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich
<http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/frauen>
- Eidgenössisches Büro zur Gleichstellung von Frau und Mann (Schweiz)
<http://www.gleichstellungsbuero.ch/>

Interessensvertretungen

- Europäischer Gewerkschaftsbund: Strategien zu Equal Pay
http://www.etuc.org/EQUALPAY/UK/trade_union_strategies/Legislation/Default.cfm
- DGB-Bundesvorstand, Abt. Frauenpolitik (Deutschland)
<http://www.dgb.de/wir/frauen/frauen.htm>
- Ver.di: Frauen- u. Gleichstellungspolitik (Deutschland)
http://www.verdi.de/0x0ad00f05_0x00005a32
- The Irish Congress of Trade Unions
www.ictu.ie

equal pay
equal pay



Autorinnen:

Dr. Edeltraud Ranftl
Dr. Karin Tondorf

Herausgeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2003
Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union

Umsetzung:

Weber Shandwick Bonn

Gestaltung:

Witton GrafikDesign · Köln

Bezugsstelle:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend · 53107 Bonn
Tel.: 0180/5329329

E-Mail: broschuerenstelle@bmfsfj.bund.de

Internet: www.bmfsfj.de

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung.
Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Impressum