



Karin Tondorf

Gesamtwirtschaftliche, betriebliche und tarifliche Analysen zur Entgeltgleichheit

Inhalt

Einleitung

1. Entgeltgleichheit – ein vieldeutiger Begriff
2. Gesamtwirtschaftliche Analysen von Entgeltgleichheit
 - 2.1 Der unbereinigte Gender Pay Gap
 - 2.2 Die Analyse der Ursachen
 - 2.3 Empirische Ergebnisse
 - 2.4 Zur Aussagekraft des unerklärten Rests
 - 2.5 Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gap
3. Betriebliche Analysen von Entgeltgleichheit
 - 3.1 Betriebliche Analysen mit Logib-D
 - 3.2 Betriebliche Analysen mit eg-check.de
 - 3.2.1 Analyse des Grundentgelts
 - 3.2.2 Analyse der Leistungsvergütung
 - 3.3 Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung
4. Tarifliche Analysen von Entgeltgleichheit
 - 4.1 Analyse des tariflichen Geltungsbereichs
 - 4.2 Analysen zur tariflichen Arbeitsbewertung
 - 4.3 Analyse zu tariflichen Stufensteigerungen beim Grundentgelt
 - 4.4 Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung
5. Fragen zum Text
6. Links
7. Literatur
8. Endnoten
9. Angaben über die Autorin



Einleitung

Obwohl Deutschland zu den führenden Wirtschaftsnationen zählt, ist die Einkommenssituation von Frauen noch immer deutlich schlechter als die der Männer: Die Entgeltlücke - der sog. Gender Pay Gap (GPG) - beträgt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes in den letzten Jahren nahezu konstant 23%. Mit Besorgnis wird seitens der Politik festgestellt, dass Deutschland im EU-weiten Ranking nach wie vor einen der letzten Plätze einnimmt. Angesichts dieser Ausgangslage stellt sich die Frage nach den Ursachen ungleicher Bezahlung von Frauen und Männern. Damit rücken Analysen zur Entgeltungleichheit der Geschlechter, d.h. ihre theoretischen Konzepte, Instrumente und Ergebnisse in den Mittelpunkt des Interesses gleichstellungspolitischer Akteurinnen und Akteure. Denn erst aus den Ursachenanalysen ergeben sich für sie Hinweise darauf, auf welchen Ebenen gleichstellungspolitisches Handeln anzusetzen hat und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um die Einkommenssituation von Frauen gerechter zu gestalten.

Mit Ursachenanalysen zur Entgeltgleichheit befassen sich Wissenschaftler/innen unterschiedlicher Fachdisziplinen. Große Beachtung finden ökonomische Analysen des Gender Pay Gap, wie sie vom Statistischen Bundesamt und von verschiedenen wirtschaftswissenschaftlichen Instituten¹ vorgenommen werden. Diese ökonomisch-statistischen Analysen beziehen sich nicht nur auf die Ebenen der Gesamtwirtschaft, der Branchen und Regionen, sie werden seit kurzem von der Bundesregierung auch für die betriebliche Ebene empfohlen.² In der Diskussion zur Analyse von Entgeltgleichheit spielen jedoch auch rechtswissenschaftliche Arbeiten³, soziologische Untersuchungen⁴ sowie Beiträge aus der Managementforschung⁵ und der Arbeits- und Organisationspsychologie⁶ eine bedeutende Rolle. Sie wählen einen anderen analytischen Zugang zum Problem des ungleichen Arbeitsentgelts der Geschlechter. Diese Untersuchungen beziehen sich vorrangig auf die betriebliche und tarifliche Ebene.

Im Folgenden werden unterschiedliche analytische Ansätze zur Entgeltgleichheit auf gesamtwirtschaftlicher, betrieblicher und tariflicher Ebene vorgestellt. Es wird jeweils erörtert, welche konzeptionellen Annahmen von Entgelt(un)gleichheit diesen Analysen zugrunde liegen, welche Instrumente sie anwenden, zu welchen Ergebnissen sie gelangen und welche po-

litischen Maßnahmen daraus abgeleitet werden (können). Um Verständnisproblemen vorzubeugen, sind zunächst die Begriffe der Entgeltgleichheit und der Entgeltdiskriminierung zu klären, denn sie werden unterschiedlich ausgelegt.

1. Entgeltgleichheit – ein vieldeutiger Begriff

In wissenschaftlichen Untersuchungen und politischen Diskussionen zu Verdienstunterschieden der Geschlechter haben die Begriffe „Entgeltgleichheit“ und „Entgeltdiskriminierung“ unterschiedliche Bedeutungsinhalte. Grob kann zwischen einem rechtlichen und einem ökonomischen Verständnis dieser Begriffe unterschieden werden:

Rechtliches Verständnis von Entgeltgleichheit und Entgeltdiskriminierung:

Die Mitgliedstaaten der EU haben Entgeltgleichheit für Männer und Frauen in Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) (ex-Artikel 141 EG-Vertrag) sowie in Artikel 4 Richtlinie 2006/54/EG definiert: In dem letztgenannten Artikel heißt es: „Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und –bedingungen beseitigt.“ Aus diesen Normen sowie aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergibt sich für den Staat die politische Verpflichtung, den Rechtsgrundsatz der Entgeltgleichheit zu gewährleisten. Zugleich sind sie verbindlich für einzelne Arbeitgeber und Tarifparteien.

Aus dieser Definition folgt für die Analyse von Entgeltgleichheit, dass die konkreten Arbeiten von Frauen und Männern und das hierfür gezahlte Entgelt in Beziehung zu setzen sind. Die zentralen Begriffe dieses Rechtsprinzips werden wie folgt ausgelegt:

Mit „**Arbeit**“ ist der Arbeitsplatz oder die Stelle gemeint, unabhängig von der Person, die die Arbeit verrichtet. Eine „**gleiche**“ Arbeit ist durch weitgehend identische Aufgaben und Entgeltbedingungen gekennzeichnet (z.B. Zugführer/Zugführerin). Als „**gleichwertig**“ gelten inhaltlich verschiedene Tätigkeiten, die hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert sind, d.h. ein gleiches Anforderungs- und Belastungsniveau aufweisen. Allerdings zeigt sich nur



bei geschlechtsneutraler Betrachtung der Vergleichsarbeitsplätze (z.B. Kraftfahrer/in – Sekretär/in), ob sie gleichwertig sind. Eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung kann nicht als gegeben vorausgesetzt werden. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass Geschlechterstereotypen, tradierte Rollenvorstellungen, Gruppeninteressen und Kostenkalküle die Bewertung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten beeinflussen. Daher gelten tarifliche und betriebliche Arbeitsbewertungssysteme nicht per se als diskriminierungsfrei.

Mit „**Entgelt**“ sind alle Entgeltbestandteile gemeint, die der Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar als Geld oder Sachleistung zahlt (Artikel 2 Richtlinie 2006/54/EG). Potentiell kann jeder einzelne Entgeltbestandteil – sei es die Leistungsvergütung, der Erschwerniszuschlag oder die Abfindung – aufgrund des Geschlechts diskriminieren, sei es, dass gleiche oder gleichwertige Leistungen von Frauen schlechter beurteilt werden als die von Männern, oder dass gleiche oder gleichwertige Erschwernisse an Arbeitsplätzen von Frauen gar nicht bewertet und bezahlt werden. Daher ist jeder Entgeltbestandteil entsprechend seiner spezifischen Bewertungslogik separat zu prüfen. Bei pauschaler Betrachtung des Gesamtarbeitsentgelts ließe sich die Quelle der Diskriminierung nicht erkennen und nicht beseitigen. Diese Analyseverfahren sind auch rechtlich geboten.⁷

Eine **unmittelbare Entgeltdiskriminierung** läge vor, wenn „eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“. Ein Beispiel: Bei der Firma Süderelbe verrichteten Frauen dieselbe Arbeit wie ihre männlichen Kollegen, sie wurden jedoch nach dem ungünstigeren Angestelltentarifvertrag entlohnt.⁸

Eine **mittelbare Entgeltdiskriminierung** wird „durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ verursacht, die schwer zu erkennen sind, weil sie keine erkennbare Differenzierung nach Geschlecht aufweisen, jedoch benachteiligend auf Personen des einen Geschlechts auswirken. Ein Beispiel: Bei der Leistungsvergütung erscheint das Bewertungskriterium „zeitliche Flexibilität“ geschlechtsneutral. Es kann jedoch Frauen (oder Männer) diskriminieren, die aufgrund von Familienpflichten weniger flexibel sind als ihre Kollegen ohne Familienpflichten. Daher hat der EuGH dieses Kriterium im Rahmen der Leistungsvergü-

tung als potentiell diskriminierend befunden.⁹

In rechtlicher Perspektive wird zwischen Entgelt- und Beschäftigungsdiskriminierung unterschieden (Vgl. § 2 AGG). Diese Unterscheidung ist auch für die rechtlich orientierte Analyse von Bedeutung, denn in diesen Bereichen wirken unterschiedliche Diskriminierungsmechanismen, die durch unterschiedliche Maßnahmen zu beseitigen sind. Die Analyse von Entgeltgleichheit bezieht sich nur auf die (direkte) Entlohnung, d.h. es werden keine Entgeltdifferenzen untersucht, die indirekt aus einer Beschäftigungsdiskriminierung resultieren.

Ökonomisch-statistisches Verständnis von Entgeltgleichheit und Entgeltdiskriminierung:

In ökonomisch-statistischen Analysen zum Gender Pay Gap wird Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern angenommen, wenn Männer und Frauen mit gleichen Strukturmerkmalen ein gleich hohes durchschnittliches Bruttostundenentgelt erhalten. Zu diesen Merkmalen gehört die **Struktur des Humankapitals** von Frauen und Männern: die Ausbildung, die potentielle Berufserfahrung und das Dienstalter. Grundlegend wird davon ausgegangen, dass Frauen und Männer in ihr Humankapital investieren und hierfür einen entsprechend hohen Lohn erhalten (vgl. Becker 1971). Die Investitionen in Humankapital gelten als Ergebnis rationaler Entscheidungen. Das heißt: Frauen, die familienorientiert sind, investieren bewusst weniger in ihre Ausbildung und Berufserfahrung und nehmen entsprechende Lohnkürzungen in Kauf. Die Humankapital-Variablen beschreiben die **betriebliche Produktivität** der Arbeitskräfte. Im Rahmen ökonometrischer Analysen kann sichtbar gemacht werden, ob Männer und Frauen mit gleichem Humankapital unterschiedlich entlohnt werden. Dann wird von einer Ungleichbewertung von Humankapital ausgegangen.

Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtergruppen können auch durch **horizontale und vertikale Segregation** auf dem Arbeitsmarkt bedingt sein. Daher werden weitere Erklärungsfaktoren wie Beruf, Wirtschaftsbranche, Betriebsgröße sowie berufliche Hierarchieebene in die Analysen einbezogen. (Einen Überblick über die vom Statistischen Bundesamt verwendeten Strukturmerkmale gibt Kapitel 2.2).

In der Humankapitaltheorie werden nicht nur die Investitionen in das Humankapital, sondern auch Ent-



scheidungen für bestimmte Berufe oder Branchen als **Selbstselektion** interpretiert: Familienorientierte Frauen wählen vor allem Berufe und Beschäftigungsverhältnisse, die sich am besten mit Familienaufgaben vereinbaren lassen. Aufgrund dieser Präferenzen konzentrieren sie sich in beruflichen Bereichen und auf Hierarchieebenen, die durch weniger anspruchsvolle und mit geringeren Aufstiegschancen verbundene Tätigkeiten gekennzeichnet sind.

Entgeltunterschiede, die nicht mit der unterschiedlichen Produktivität von Frauen und Männern erklärbar sind, gelten als **Diskriminierung** und können nach der klassischen Wirtschaftswissenschaft durch persönliche Vorurteile und Zuschreibungen von Fähigkeiten und Eigenschaften hinsichtlich der Kooperation gegenüber Arbeitskräften verursacht sein („**taste for discrimination**“, nach Gary Becker 1971). Da von einer weiblichen Arbeitskraft eine geringere Produktivität erwartet wird, z.B. wegen einer vermeintlich geringeren Berufsorientierung, wird sie zu einem geringeren Lohn beschäftigt.

Nicht mit Produktivitätsunterschieden begründbare Entgeltunterschiede werden von Arrow (1973) und Phelps (1972) mit einer „**statistischen Diskriminierung**“ erklärt. Es wird davon ausgegangen, dass Arbeitgeber aufgrund mangelnder Information über die einzustellenden Arbeitskräfte von empirischen Erfahrungen und statistischen Daten ausgehen, die auf deren Produktivität schließen lassen. Zum Beispiel könnte unterstellt werden, dass eine junge Bewerberin später schwanger werden und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen wird, obgleich dies in diesem Einzelfall nicht zutreffen muss. Er entlohnt sie entsprechend der angenommenen niedrigeren Produktivität. Aus der Perspektive des Arbeitgebers stellt sich diese Diskriminierung jedoch als rationales ökonomisches Kalkül dar. Dies erschwert die Anerkennung und Beseitigung dieser Form von Diskriminierung.

(Eine ausführliche Darstellung dieses Ansatzes und der Kritik sowie Literaturhinweise hierzu finden sich in dem Beitrag von Andrea Jochmann-Döll.)

Aus den unterschiedlichen Verständnissen von Entgeltgleichheit und Entgeltdiskriminierung folgen unterschiedliche Einschätzungen hinsichtlich des gleichstellungspolitischen **Handlungsbedarfs** und der **Akteure**

und Akteurinnen, die aktiv werden sollen: Nach der Logik der Humankapitaltheorie sind es im Wesentlichen die Frauen selbst, die für Entgeltgleichheit sorgen können, indem sie hinsichtlich der Ausbildung, der Berufserfahrung und der Dauer der Betriebszugehörigkeit mit den Männern gleichziehen. Würden sie häufiger gut bezahlte männerdominierte Berufe und Branchen auswählen, könnte sich ihr Einkommen ebenfalls erhöhen. Der Staat kann diese Angleichungsprozesse durch bessere Rahmenbedingungen (z.B. durch mehr Betreuungsplätze) unterstützen. Nach dem AGG und dem Unionsrecht sind es in erster Linie die Arbeitgeber und die Tarifparteien, die für eine diskriminierungsfreie Entlohnung und Beschäftigung von Frauen und Männern zu sorgen haben. Dabei sind gesellschaftlich bedingte ungleiche Ausgangssituationen und Möglichkeiten von Frauen und Männern, wie sie etwa durch Übernahme von Familienpflichten entstehen, tendenziell zu berücksichtigen. Nur in der rechtlichen Definition von Entgelt(un)gleichheit wird die Problematik der Unterbewertung von frauentypischen Tätigkeiten berücksichtigt. Da Unterbewertung vielfach durch Geschlechterstereotype und tradierte Rollenvorstellungen entsteht, werden bei einer rechtlich orientierten Betrachtung auch diese Ursachen einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts in den Blick genommen.

2. Gesamtwirtschaftliche Analysen von Entgeltgleichheit

Es liegen vielfältige statistische Analysen zu den Verdienstdifferenzen der Geschlechtergruppen vor, die sich unterschiedlicher Datenquellen bedienen. Die wichtigsten sind:

Die Vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE) und die Verdienststrukturerhebung (VSE) des Statistischen Bundesamtes basieren auf Daten der Arbeitgeber.

Das Sozioökonomische Panel (SOEP) enthält Daten von Haushalten.

Das Linked Employer-Employee-Panel des IAB (LIAB) basiert ebenfalls auf Arbeitgeber-Daten.

Das Online-Portal des WSI-Archivs „Frauenlohnspiegel“ präsentiert Angaben von Erwerbstätigen.

Von zentraler Bedeutung sind die Analysen zum Gender Pay Gap des Statistischen Bundesamtes. Berechnet werden zwei Indikatoren:

der unbereinigte Gender Pay Gap: Er bildet den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Brutto-



stundenverdienst von Männern und Frauen ab.

der bereinigte Gender Pay Gap: Er stellt den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst dar, der nach Abzug der mit verschiedenen Strukturmerkmalen erklärten Anteile verbleibt.

Untersuchungen über die ursächlichen Faktoren des Gender Pay Gap in Deutschland wurden letztmalig auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2006 durchgeführt (vgl. Statistisches Bundesamt 2011). Ergebnisse für die Folgejahre sind aus dieser Erhebung abgeleitet. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Zerlegung des Gender Pay Gap für das Jahr 2006.

Abb. 1: Zerlegung des Gender Pay Gap in Deutschland 2006

	Verdienst- unterschied in %	Anteil %
Unbereinigter GPG	22,2	100
Erklärter Teil des GPG	13,9	62,7
Unerklärter (bereinigter) Teil des GPG	8,3	37,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, 2011

2.1 Der unbereinigte Gender Pay Gap

Für die Mitgliedstaaten der EU ist der unbereinigte GPG einer der strukturellen Indikatoren, der zur Überwachung der europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung herangezogen wird. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) bezeichnet ihn als „Kernindikator fortbestehender gesellschaftlicher Ungleichbehandlungen von Frauen im Erwerbsleben“ (BMFSFJ 2010 b, S. 2). In dieser Messgröße verdichteten sich (fast) alle Facetten der Probleme, mit denen Frauen im Erwerbsleben konfrontiert werden. Das BMFSFJ beabsichtigt, den unbereinigten GPG bis 2020 auf 10% zu senken (ebd., S. 3).

Bei der Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap orientiert sich das Statistische Bundesamt an den europaweit einheitlichen Vorgaben von Eurostat (vgl. Statistisches Bundesamt 2011 b). Das bedeutet:

Ermittelt wird der Bruttostundenverdienst der Beschäftigten abzüglich der erzielten Sonderzahlungen. Nettoverdienste werden nicht ermittelt, da ansonsten steuerlich bedingte Effekte in die Berechnung des Gender Pay Gap einfließen würden.

Durch die Berechnung von Bruttostundenverdiensten wird es ermöglicht, unterschiedliche Arbeitszeiten zu berücksichtigen.

Hinsichtlich der Beschäftigtengruppen fließen Angaben von Vollzeit- und (Alters-)Teilzeitbeschäftigten, geringfügig Beschäftigten sowie Auszubildenden und Praktikant/inn/en ein.

Hinsichtlich der Wirtschaftszweige werden prinzipiell nur Betriebe in den Wirtschaftsabschnitten A bis O (ohne den Wirtschaftsabschnitt L: Grundstücks- und Wohnungswesen) einbezogen.¹⁰ Der Öffentliche Dienst ist hierbei nicht berücksichtigt, Vergleiche zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft können jedoch auf Basis gesonderter Berechnungen gezogen werden (siehe unten).

Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Im Ost-West-Vergleich zeigen sich gravierende Unterschiede: Während der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied im früheren Bundesgebiet im Jahr 2010 bei 25% lag, betrug er in den neuen Ländern lediglich 6%. Die Ergebnisse zeigen keine nennenswerten Veränderungen gegenüber den Vorjahren (s. Abb. 2).

Abb. 2: Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland, Früheres Bundesgebiet und Neue Länder

Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland (in %)			
Jahr	Deutschland	Früheres Bundesgebiet	Neue Länder
2006	23	24	6
2007	23	24	6
2008	23	25	5
2009	23	25	6
2010	23	25	6

Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland, Pressemitteilung Nr.120 vom 24.03.2011

Unterschiede zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft in West- und Ostdeutschland

Daten über Verdienstunterschiede von Frauen und Männern liegen auch für den öffentlichen Bereich und die Privatwirtschaft für den Zeitraum 2007 bis 2008 vor (vgl. BMFSFJ 2009 a).¹¹ Zwischen den beiden Bereichen sowie zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen sich deutliche Unterschiede: In der Privatwirtschaft ist der Verdienstunterschied mit 22,6 % wesentlich höher als im Öffentlichen Dienst. Dort beträgt er bei den Tarifbeschäftigten 7,8% und bei den Beamten 1,7%. Als we-



sentlicher Grund hierfür werden die stärkere Tarifbindung im öffentlichen Dienst und die damit verbundene komprimierte Verdienststruktur genannt (vgl. BMFSFJ 2009 a, S. 17). Darüber hinaus seien Frauen und Männer im öffentlichen Dienst gleichmäßiger über die hierarchischen Ebenen verteilt als in der Privatwirtschaft (ebd.).

Bemerkenswert sind die Ergebnisse für den Öffentlichen Dienst: Während für Westdeutschland eine geschlechtsbezogene Entgeltdifferenz von etwa 8% besteht, kann in Ostdeutschlands kein Unterschied zwischen den Geschlechtern festgestellt werden (BMFSFJ 2009 a, S. 14). Dies wird auf bessere strukturelle Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, kürzere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sowie eine allgemein stärker ausgeprägte Erwerbsorientierung insbesondere von Müttern in den neuen Ländern zurückgeführt (ebd.).

Abb. 3: Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in den alten und neuen Bundesländern

	Verdienstunterschied in %			
	Öffentlicher Dienst		Privatwirtschaft	
	Ost-deutsch-land	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	West-deutsch-land
Verdienstunterschied von Frauen und Männern	0	8	13	23

Quelle: BMFSFJ 2009 a, S. 14

Unterschiede innerhalb privatwirtschaftlicher Wirtschaftszweige

Innerhalb der Privatwirtschaft sind ebenfalls große Unterschiede festzustellen: So bestand der höchste Gender Pay Gap im Wirtschaftszweig „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ mit 34% im Jahr 2008 (vgl. Statistisches Bundesamt 2009). Große Unterschiede gab es auch in den Wirtschaftszweigen „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ (31%) sowie Erbringung von Finanz- und

Versicherungsdienstleistungen“ (29%). Dagegen betrug der Gender Pay Gap in den Wirtschaftszweigen „Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden“ nur 3% und im Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“ 7%. Worauf werden diese gravierenden Differenzen zurückgeführt? Sie resultieren nach Auffassung des Statistischen Bundesamtes unter anderem aus der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. So sind in den Branchen mit hohem Gender Pay Gap tendenziell häufiger Männer in leitender Stellung beziehungsweise unter den höher qualifizierten Fachkräften anzutreffen als Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt 2009).

Unterschiede zwischen EU-Mitgliedstaaten

In den Mitgliedstaaten der EU zeigen sich gravierende Unterschiede im unbereinigten Gender Pay Gap (s. Abb. 4). Während Deutschland im Jahr 2009 mit 23,2% zu den „Schlusslichtern“ gehört, belegen Slowenien mit 3,2% und Italien mit 5,5% die ersten Plätze der Rangliste.

Allerdings werden Ländervergleiche durch eine statistische Verzerrung, den sog. sample selection bias, erschwert. Er kommt durch die Auswahl der Stichprobe zustande. Ist die Frauenerwerbsquote in den Ländern gering und gehen nur wenige, jedoch insbesondere hoch qualifizierte Frauen in die Stichprobe ein, fällt deren Durchschnittsverdienst relativ hoch aus. Geht auf Seiten der Männer die gesamte Bandbreite an Qualifikationsniveaus in die Stichprobe ein, beeinflusst dies deren Durchschnittsverdienst entsprechend (vgl. Maier 2008). In den meisten Ländern mit einer geringen Frauenbeschäftigungsquote (z. B. Malta, Italien, Griechenland, Polen) sind die Lohnunterschiede geringer als im Durchschnitt, worin sich der kleine Anteil gering- oder unqualifizierter Frauen bei den Arbeitskräften widerspiegeln kann. Große Lohnunterschiede sind in der Regel typisch für einen Arbeitsmarkt mit hoher Segregation (z.B. Zypern, Estland, Slowakei, Finnland) oder mit einem signifikanten Anteil von Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen, wie z. B. Deutschland, Vereinigtes Königreich, Niederlande, Österreich, Schweden (vgl. Ziegler/Gartner/Tondorf 2010, S. 282).

Abb. 4: Unbereinigter Gender Pay Gap im EU-Vergleich¹²

Land	GPG 2009
Slowenien	3,2
Italien ¹	5,5
Malta	6,9
Rumänien	8,1
Belgien	...
Polen	9,8
Portugal	10,8
Luxemburg	12,5
Lettland	14,9
Bulgarien	15,3
Litauen	15,3
Irland ¹	15,7
Schweden	16,0
Spanien ¹	16,1
Frankreich ¹	16,5
Dänemark	16,8
Ungarn	17,1
EU Durchschnitt (27 Länder) ¹	17,1
Niederlande	19,2
Finnland	20,4
Vereinigtes Königreich	20,4
Zypern	21,0
Slowakei	21,9
Griechenland ¹	...
Deutschland	23,2
Österreich	25,4
Tschechische Republik	25,9
Estland	...

¹ Vorläufige Angaben = Angabe fällt später an
Quelle: Eurostat Online Datenbank vom 14. März 2011

2.2 Die Analyse der Ursachen

Da der unbereinigte Gender Pay Gap lediglich den Lohnunterschied zwischen männlichen und weiblichen Arbeitskräften abbildet, wird im Rahmen von Ursachenanalysen versucht, nähere Aufschlüsse über den sachlich gerechtfertigten Anteil an der Entgeltlücke zu erhalten. Der nicht sachlich zu rechtfertigende Restanteil stellt den bereinigten Gender Pay Gap dar. Als sachlich gerechtfertigte Faktoren gelten verschiedene Strukturmerkmale, u.a. unterschiedliche Strukturen des Humankapitals von Frauen und Männern.

Nachfolgend wird beschrieben, wie das Statistische Bundesamt bei der Ursachenanalyse der Verdienstunterschiede vorgeht (Statistisches Bundesamt 2011). Die Datenbasis bildet hierbei die Verdienststruktur-

hebung des Jahres 2006.

Die Zerlegung des Gender Pay Gap erfolgt mit dem statistischen Verfahren der sog. Oaxaca-Blinder-Dekomposition (Oaxaca 1973, Blinder 1973).¹³ Dabei werden zwei nach Geschlecht differenzierte semilogarithmische Regressionsanalysen¹⁴ durchgeführt: Zunächst wird für Frauen und für Männer der Einfluss verschiedener Strukturmerkmale auf den logarithmierten Bruttostundenverdienst (abhängige Variable) berechnet. Als unabhängige Variablen werden bei den Analysen die in Abb. 5 aufgeführten Merkmale berücksichtigt. Diese Abbildung zeigt außerdem, wie die einzelnen Erklärungsfaktoren codiert werden.

Die zwei erstgenannten **individuellen Variablen** betreffen die Humankapitalfaktoren Ausbildung und Berufserfahrung/Alter. Bei den Ausbildungsabschlüssen werden jeweils die schulischen und beruflichen Zeiten von Frauen und Männern erfasst, berufliche Weiterbildungszeiten werden nicht berücksichtigt. Unter Berufserfahrung wird nicht die einschlägige Erfahrung in demselben Beruf verstanden, sondern die potentielle (rein rechnerische und altersabhängige) Erwerbserfahrung. Sie wird ermittelt, indem vom Alter sechs Vorschuljahre und die Ausbildungsjahre abgezogen werden.

Zu den **arbeitsplatzbezogenen Variablen** zählen die Leistungsgruppe, der Beruf, die Beschäftigungsart, das Dienstalter, die Art des Arbeitsvertrags, die Tarifbindung und der Gebietsstand. Die Leistungsgruppe kennzeichnet die hierarchische berufliche Position von Männern und Frauen, wobei zwischen sieben Niveaus unterschieden wird. Die Berufshauptgruppe gliedert die Berufe in neun Untergruppen entsprechend der International Standard Classification of Occupations (ISCO) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Mit dem Dienstalter wird die Betriebszugehörigkeitsdauer erfasst. Dabei wird ein ununterbrochener Erwerbsverlauf unterstellt, d.h. Erwerbsunterbrechungen von Frauen werden nicht berücksichtigt.

Zu den **unternehmensbezogenen Variablen** werden Wirtschaftszweig, Unternehmensgröße und der Einfluss der öffentlichen Hand gezählt.

Ergänzende Variablen betreffen Zulagen, Ballungsräume (Kreistypen).



Abb. 5: Erklärungsfaktoren des Gender Pay Gap - Verdienststrukturerhebung 2006

Erklärungsfaktoren des Gender Pay Gap und ihre Codierung	
Ausbildungsabschluss	(1) Hauptschule, mittlere Reife ohne Berufsausbildung 10 Jahre (2) Hauptschule, mittlere Reife mit Berufsausbildung 13 Jahre (3) Abitur, Hochschulreife ohne Berufsausbildung 13 Jahre (4) Abitur, Hochschulreife mit Berufsausbildung 15,5 Jahre (5) Fachhochschulabschluss 17 Jahre (6) Hochschul-/Universitätsabschluss 19 Jahre (7) Ausbildung unbekannt 12 Jahre
Berufserfahrung / Berufserfahrung quadriert	Berufserfahrung = Alter – Ausbildungsjahre – 6
Dienstalter	Berichtsjahr – Eintrittsjahr (Betriebszugehörigkeitsdauer)
Leistungsgruppe	(1) Arbeitnehmer in leitender Stellung (2) herausgehobene Fachkräfte (3) Fachangestellte (4) angelernte Arbeitnehmer (5) ungelernte Arbeitnehmer (6) geringfügig Beschäftigte (7) Auszubildende (8) keine Angabe
Berufshauptgruppe (nach ISCO-88)	(ISCO 1) Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft (ISCO 2) Wissenschaftler (ISCO 3) Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe (ISCO 4) Bürokräfte, kaufmännische Angestellte (ISCO 5) Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten (ISCO 6) Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei (ISCO 7) Handwerks- und verwandte Berufe (ISCO 8) Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer (ISCO 9) Hilfsarbeitskräfte
Arbeitsvertragsart	Unbefristet / befristet
Beschäftigungsumfang	Vollzeitbeschäftigt / teilzeitbeschäftigt
Altersteilzeit	keine Altersteilzeit / Altersteilzeit
Tarifbindung	ohne Tarifbindung / mit Tarifbindung
Zulagen	keine Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit / Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit
Gebietsstand	früheres Bundesgebiet und Berlin/neue Länder
Ballungsraum	kein Ballungsraum / Ballungsraum
Unternehmensgröße	(1) 10 bis 49 Arbeitnehmer (2) 50 bis 249 Arbeitnehmer (3) 250 bis 499 Arbeitnehmer (4) 500 bis 999 Arbeitnehmer (5) 1 000 Arbeitnehmer und mehr
Einfluss der öffentlichen Hand	(1) kein oder eingeschränkter Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (50 % und weniger), Satzung oder sonstige Bestimmungen, (2) beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (mehr als 50 %), Satzung oder sonstige Bestimmungen
Wirtschaftsgruppe	Wirtschaftsgruppen C101 bis O930, ohne N851 Wirtschaftsgruppe N851 (Gesundheitswesen)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Januar 2011, S. 39

2.3 Empirische Ergebnisse



Eine detaillierte Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2006 zeigt, dass insgesamt 13,9 Prozentpunkte des unbereinigten Gender Pay Gap mit strukturellen Unterschieden bei den o.g. Merkmalen erklärt werden (siehe Abb. 6). Damit gelten 62,7 % der gesamten Entgeltlücke als sachlich gerechtfertigt. Besonderes Gewicht haben dabei folgende drei Erklärungsfaktoren:

- 5,3 Prozentpunkte des Lohnabstands sind auf Unterschiede in den Leistungsgruppen zurückzuführen,
- 4,2 Prozentpunkte auf den höheren Anteil von Frauen in eher niedrig bezahlten Tätigkeiten (d.h. Berufsgruppe und Wirtschaftszweig) und
- 2,1 Prozentpunkte auf einen höheren Anteil von Frauen bei den geringfügig Beschäftigten.

Unerklärt bleiben 8,3 Prozentpunkte des Gender Pay Gap; dies entspricht 37,3 % der gesamten Entgeltlücke. Die in der Abbildung 6 dargestellten Erklärungsfaktoren mit positivem Wert wirken zu Lasten von Frauen. Besonders ins Gewicht fallen dabei:

- die Konstante: sie verdeutlicht, dass „Frauen unabhängig von den berücksichtigten Einflussfaktoren einen im Durchschnitt um 7,6 Prozentpunkte geringeren Verdienst erhalten würden.“ (Statistisches Bundesamt 2011, S. 45);
- die potentielle Berufserfahrung mit 2,9 Prozentpunkten, wobei kritisch angemerkt wird, dass der Wert u. U. höher ausgefallen wäre, wenn wegen der häufigeren Erwerbsunterbrechungen von Frauen statt der rein rechnerischen Berufserfahrung die tatsächliche Berufserfahrung erfasst worden wäre (ebd.);
- 2,2 Prozentpunkte sind auf die unterschiedliche monetäre Bewertung der Leistungsgruppe zurückzuführen. Hierzu wird angemerkt, dass bei diesem Merkmal die grobe Gliederung in 5 Stufen zu Unschärfen führen kann (ebd.);
- der Gebietsstand (Bundesgebiet/Neue Länder) und die Art des Arbeitsvertrages (unbefristet/befristet) sind weitere Erklärungsfaktoren, die mit 1,9 bzw. 1,3 Prozentpunkten zuungunsten von Frauen wirken.

Die Ergebnisse mit negativem Vorzeichen wirken

zuungunsten von Männern. Dies sind insbesondere Altersteilzeit, Tätigkeit, Dienstalter und geringfügige Beschäftigung.

Abb. 6: Detaillierte Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap 2006

Erklärungsfaktoren	Erklärter Teil des GPG Prozentpunkte	Unerklärter Teil des GPG Prozentpunkte
Konstante	X	7,6
Gebietsstand	0,5	1,9
Ballungsraum	0,1	0,0
Tätigkeit	4,2	- 2,3
Dienstalter	0,4	- 1,7
Unternehmensgröße	- 0,1	- 0,1
Ausbildungsabschluss	0,6	- 0,3
Leistungsgruppen 1 bis 5	5,3	2,2
Geringfügige Beschäftigung	2,1	-1,1
Auszubildende	- 0,5	- 0,3
Tarifbindung	0,0	0,3
potenzielle Berufserfahrung	0,0	2,9
Art des Arbeitsvertrags	0,0	1,3
Beschäftigungsumfang	0,6	0,0
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	0,1	0,4
Altersteilzeit	0,1	- 2,9
Zulagen	0,4	0,2
Gesamt	13,9	8,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Januar 2011, S. 44

2.4 Zur Aussagekraft des unerklärten Rests

Mitunter wird der unerklärte Restanteil in wissenschaftlichen Studien als Ausmaß von Diskriminierung interpretiert. Dagegen werden jedoch seitens des Statistischen Bundesamtes Bedenken geltend gemacht: „Bei der Interpretation sollte jedoch beachtet werden, dass die Verteilung von Männern und Frauen nach bestimmten Ausstattungsmerkmalen (z.B. Qualifikation oder Wirtschaftsbranche) möglicherweise bereits selbst das Ergebnis gesellschaftlich benachteiligender Strukturen sein könnte, und somit das Ausmaß von Benachteiligung gegebenenfalls *unterschätzt* würde.“ (Statistisches Bundesamt 2011, S. 41).

Zugleich wird die Auffassung vertreten, „dass der Nutzen des bereinigten Gender Pay Gap weniger in der Erfassung sämtlicher, d.h. auch vorgelagerter Diskriminierungsmechanismen zu sehen ist, als vielmehr in der



Ermittlung von Lohndiskriminierung, also der Prüfung von „gleichem Lohn für gleiche Arbeit“ (ebd.). Allerdings ergebe sich bei der Prüfung von Lohndiskriminierung das Problem, dass der bereinigte Gender Pay Gap auch nicht beobachtete Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen beinhalte. Da nicht alle lohndeterminierenden Eigenschaften in der Analyse berücksichtigt werden können, „sollte das Ergebnis zum bereinigten Gender Pay Gap nicht als „fester Wert“ interpretiert werden, sondern eher als eine Art „Obergrenze“ der Lohndiskriminierung.“ (ebd.).

Diese Überlegung ist aus folgenden Gründen kritisch zu hinterfragen:

Da der sachlich gerechtfertigte (erklärte) Anteil an der Entgeltlücke nicht nach rechtlichen Kategorien ermittelt wird, kann der unerklärte Rest nicht als rechtliche Lohndiskriminierung interpretiert werden. Es findet sich in der ökonomischen Analyse keine Variable, die bis auf die Ebene des Arbeitsplatzes reicht, geschweige denn bis auf die Ebene der Anforderungen des Arbeitsplatzes (an Qualifikation, Verantwortung, psycho-soziale und physische Anforderungen), auf die es bei der Analyse von gleicher und gleichwertiger Arbeit ankommt.¹⁵ Ein weiterer Aspekt: Im Rahmen der beschriebenen ökonomischen Analyse kann mittelbare Entgeltdiskriminierung, die insbesondere durch Unterbewertung von Arbeit entsteht, nicht geprüft werden. Dies liegt nicht nur daran, dass diese detaillierten arbeitsplatzbezogenen Daten auf gesamtwirtschaftlicher Ebene nicht zur Verfügung stehen. Es bedarf auch anderer Analyseinstrumente als der Regressionsanalyse, um mittelbare Entgeltdiskriminierung sichtbar zu machen, wie in Kapitel 3 gezeigt werden soll. Daher kann der unerklärte Rest weder Aufschlüsse darüber geben, ob gleiche Arbeit gleich entlohnt wird, noch kann er als Obergrenze von Lohndiskriminierung im rechtlichen Sinn gelten. Mit anderen Worten: Die Zerlegung des Gender Pay Gap ist kein erfolgversprechender Weg, um unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung zu erkennen und zu beseitigen (Tondorf/Jochmann-Döll 2011).

2.5 Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gap

Welche Maßnahmen können aus den Ergebnissen der Analysen des Gender Pay Gap abgeleitet werden? Und welche nicht? Im „Ressortbericht des BMFSFJ 2010“ werden Ziele und bereits laufende sowie geplante Maß-

nahmen zur Verringerung des Verdienstabstands zwischen Männern und Frauen aufgeführt. Dabei erscheinen vorrangig Maßnahmen als erfolgversprechend, die zu einem veränderten Erwerbsverhalten von Frauen führen:

- *Veränderung des Berufswahlverhaltens von Frauen und Männern:* Das begrenzte Berufswahlspektrum von Frauen soll durch eine Veränderung der tradierten Rollenverständnisse erweitert werden. Hierdurch sollen auch Karrierechancen verbessert werden. Maßnahmen sind Projekte der Bundesregierung, die in Kooperation mit verschiedenen Partnern durchgeführt werden, so u.a. der „Girl’s Day“, „Komm, mach Mint“ zur Gewinnung von Frauen für gut bezahlte Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, sowie „Neue Wege für Jung’s“ und der „Boy’s Day“ (ab 2011).
- *Familienpolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen:* Die Bundesregierung setzt diesbezüglich am Ausbau der Kinderbetreuung und an einer Verbesserung der steuerlichen Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten an. Elterngeld als Lohnersatzleistung und seine Partnermonate sollen dazu beitragen, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Eine Angleichung der Biografien von Männern und Frauen soll durch die geplante Erweiterung der Vätermonate und die Möglichkeit des Teilzeiterntgeldes erreicht werden.
- *Förderung des Wiedereinstiegs:* Durch das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ sollen Frauen unterstützt werden, die nach längerer familienbedingter Erwerbsunterbrechung wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigen wollen. In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit werden im Rahmen eines ESF-Programms lokale Träger an 17 Modellstandorten gefördert, um Netzwerke und einen qualifizierten Wiedereinstieg zu gestalten. Ein Internetportal und spezielle Infotage stellen weitere Maßnahmen dar. Ein zusätzliche Modul „Zeit für Wiedereinstieg“ zielt auf Unterstützung der Partner bei der vorübergehenden Verringerung der Arbeitszeit und auf die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen für Wiedereinsteigerinnen.
- *Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen:* Hierzu hat das BMFSFJ einen Stufenplan erarbeitet, der im Kern eine gesetzliche Pflicht zur Selbstverpflichtung („FlexiQuote“) der Unternehmen vorsieht.



Da ein Drittel des Gender Pay Gap unerklärt bleibt und keine zuverlässigen Aufschlüsse über das Ausmaß und die Mechanismen von Entgeltdiskriminierung zu gewinnen sind, verweist das BMFSFJ in dem o.g. Resortbericht auf weitere wissenschaftliche Studien, Praxiserfahrungen und Gerichtsentscheidungen, die sich auf die Bereiche „Lohnfindung und Entgeltstrukturen“ beziehen (BMFSFJ 2010, S. 11). Es wird in diesem Rahmen u.a. auch auf diskriminierende Mechanismen der Arbeitsbewertung eingegangen, jedoch werden diesbezüglich keine Eingriffsmöglichkeiten gesehen. „Hier sind im Wesentlichen die Tarifparteien, einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen sowie Betriebs- und Personalräte gefragt.“ (BMFSFJ 2010, S. 18). Insoweit beschränken sich die Maßnahmen in diesen Bereichen auf Appelle und Publikationen sowie auf freiwillige Selbsttests für Unternehmen.

3. Betriebliche Analysen von Entgeltgleichheit

Zur Prüfung von Entgeltgleichheit auf betrieblicher Ebene werden zwei unterschiedliche Instrumente angeboten:

Logib-D: Die Bundesregierung empfiehlt das Lohnmessverfahren Logib-D (**Lohn**gleichheit **im Betrieb** - **D**eutschland). In aktuellen Publikationen des BMFSFJ wird damit geworben, dass Logib-D „die Analyse von betrieblichen Entgelt- und Personalstrukturen erleichtert und eine Beratung für mehr Entgeltgleichheit im Unternehmen bietet“.¹⁶ Einzelne Arbeitgeber können auf diese Weise Informationen über geschlechtsbezogene Entgeltstrukturen erhalten (s. Kapitel 3.1).

eg-check.de: Das Instrumentarium „eg-check.de“ (entgeltgleichheits-check.de) wurde von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll aus der Kritik an Logib-D entwickelt.¹⁷ Es steht im Internet www.eg-check.de zum Download zur freien Verfügung. Die Anwendung erfolgt ebenfalls auf freiwilliger Basis, da es bislang in Deutschland keine gesetzliche Verpflichtung zur Überprüfung diskriminierungsfreier Entlohnung gibt. eg-check.de ist sowohl auf der betrieblichen wie auch auf der tariflichen Ebene anwendbar (s. Kapitel 3.2 und 4).

3.1 Betriebliche Analysen mit Logib-D¹⁸

Logib-D ist ein Lohnmessverfahren, das große Gemeinsamkeiten mit der ökonomischen Analyse des Ge-

nder Pay Gap des Statistischen Bundesamtes aufweist. Im Rahmen von Regressionsanalysen wird die betriebliche Entgeltdifferenz zwischen den Geschlechtern mit individuellen und arbeitsplatzbezogenen Variablen erklärt. Im Ergebnis erhält ein Arbeitgeber Daten über Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern mit

1. gleicher Anzahl an Ausbildungsjahren,
2. gleichen Dienstjahren (Betriebszugehörigkeitsdauer)
3. gleicher (potenzieller) Berufserfahrung (Alter minus sechs Jahre bis zur Grundschule minus Ausbildungsjahre) sowie mit
4. gleichem Anforderungsniveau (6 Stufen)
5. gleicher beruflicher Stellung (6 Stufen).

Entgeltgleichheit wird als gewährleistet angenommen, wenn Frauen und Männer mit gleicher Humankapitalausstattung sowie mit gleichem Anforderungsniveau und gleicher beruflicher Stellung gleich viel verdienen.

Wie ein Entgeltbericht nach Logib-D aussehen könnte, zeigt ein im Internet veröffentlichtes fiktives Rechenbeispiel (vgl. Logib-D, Ergebnisbericht):

Die unbereinigte durchschnittliche Entgeltdifferenz beträgt im Beispielunternehmen 22,6 Prozent. Eine erste Regressionsanalyse (Basisregression) ergibt, dass Frauen mit gleichem Humankapital weniger verdienen als Männer, und zwar

- mit gleichen Ausbildungsjahren wie Männer durchschnittlich - 4,5 Prozent
- mit gleichen potentiellen Erwerbsjahren - 2,0 Prozent
- mit gleichen Dienstjahren - 1,4 Prozent.

Da der verbleibende Rest nicht nur Lohnungleichheit, sondern auch Ungleichbehandlung bei der Beschäftigung bedeuten könnte, wird zusätzlich berechnet, welcher Anteil davon damit erklärbar ist, dass Frauen und Männer (aufgrund ihres Humankapitals) ein unterschiedliches Anforderungsniveau und eine unterschiedliche berufliche Stellung innehaben (erweiterte Regression), im Beispielunternehmen sind dies - 5,2 Prozent bzw. - 1,5 Prozent. Der unerklärte Rest von 9 Prozent zeigt die Entgeltdifferenz aufgrund des Geschlechts an und verweist auf mögliche Entgeltdiskriminierung. In diesem Fall könnte eine Beratungsfirma vertiefende Analysen durchführen.



Kritik an Logib-D

In wissenschaftlichen Fachkreisen wurde Logib-D kritisch aufgenommen (vgl. djb 2010, Klenner/Ziegler 2010, Krell 2011, Tondorf 2010, Winter 2011). Die Kritik konzentriert sich auf folgende vier Aspekte:

1. Logib-D beansprucht zwar, eine geschlechterbezogene Analyse der Entgeltstruktur vorzunehmen, das Prinzip des „gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit“ kann mit dieser Methode jedoch nicht geprüft werden. Denn mit Logib-D wird - wie oben gezeigt - etwas ganz anderes analysiert: nämlich gleiches Entgelt für gleiche „Humankapitalausstattung“ von Frauen und Männern. Dies hat zur Folge, dass eine mögliche Entgeltdiskriminierung nicht erkannt wird.

Hierzu ein Beispiel:

Ein Mann arbeitet als Betriebshandwerker, eine Frau als Pflegerin in einer Wohlfahrtseinrichtung. Beide haben eine dreijährige Ausbildung absolviert, sind gleich alt und seit demselben Jahr in der Firma beschäftigt. Auch das Entgelt ist bei beiden gleich.

Prüfergebnis bei Logib-D: Entgeltgleichheit ist gewährleistet - gleiches Humankapital wird gleich bezahlt. Es besteht kein Handlungsbedarf.

Prüfergebnis nach rechtlicher Logik (bei eg-check.de):

Die Tätigkeit der Frau könnte unterbewertet sein, wenn z.B. psycho-soziale Anforderungen nicht bewertet werden.

2. Logib erklärt Lohnunterschiede mit personbezogenen Faktoren als objektiv gerechtfertigt, die rechtlich als potentiell diskriminierend gelten:

Berufsausbildung: Berücksichtigt wird bei Logib-D der höchste Ausbildungsabschluss in Jahren, unabhängig davon, ob er für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist. Hat ein Personalsachbearbeiter in einer Bank ein Hochschulstudium, seine Kollegin mit gleicher Tätigkeit nur die für die Tätigkeit erforderliche Ausbildung zur Bankkauffrau mit Weiterbildung im Personalwesen, müsste der Personalsachbearbeiter nach Logib-D auf Grund seiner höheren Ausbildung ein höheres Entgelt erhalten als seine Kollegin. Dies wäre allerdings nach geltendem Recht gleichheitswidrig. Personbezogene Merkmale wie „Berufsausbildung“ müssen - so der Rechtsgrundsatz - „für die Ausführung der dem Arbeitnehmer übertragenen spezifischen Aufgaben von Bedeu-

tung sein.“ Dies entschied der EuGH im Fall Danfoss.

Dienstalter/Betriebszugehörigkeit: Dieses Kriterium berücksichtigt nicht die ungleichen Chancen, die Frauen beim Ansammeln von Betriebszugehörigkeitszeiten haben. Nachweislich unterbrechen Frauen häufiger als Männer ihre Berufstätigkeit, um Kinder zu erziehen oder Familienangehörige zu pflegen. Häufiger sind es auch Frauen, die ihrem Partner beim Wechsel einer Stelle an einen anderen Beschäftigungsort folgen, und dort wieder neu in einem Betrieb anfangen. Nach den Maßstäben des europäischen und deutschen Rechts könnte es auch gleichheitswidrig sein, wenn sich das Dienstalter pauschal entgeltsteigernd auswirkt. Zulässig ist dieses Merkmal nur dann, wenn mit dem Dienstalter eine größere Berufserfahrung einhergeht, die eine Person befähigt, die konkrete Tätigkeit besser zu verrichten. Dann wäre dieses Kriterium durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und zur Erreichung dieses Zieles als Mittel angemessen und erforderlich. Jedoch ist auch beim Kriterium der Berufserfahrung genauer hinzusehen: Nicht bei allen Tätigkeiten steigern längere Berufszeiten die Kompetenz. Dies könnte z.B. bei Ärzt/inn/e/n oder Pilot/inn/en der Fall sein, bei Bürobot/inn/en oder Pförtner/inne/n hingegen dürfte eine mehrjährige Berufserfahrung keinen Kompetenzzuwachs erbringen. Wo Berufserfahrung die Qualität der Arbeit steigert, müssten auch die Berufsjahre bei anderen Arbeitgeber/inne/n berücksichtigt werden. Äußern Arbeitnehmer Zweifel an der diskriminierungsfreien Verwendung dieses Kriteriums, muss der Arbeitgeber die diskriminierungsfreie Anwendung belegen. Dies entschied der EuGH im Fall Cadman.

Potentielle Erwerbserfahrung: Dieses Kriterium berücksichtigt mögliche (nicht tatsächliche!) Zeiten der Erwerbstätigkeit und ist vom Alter abhängig (Alter - 6 Vorschuljahre - Ausbildungsjahre). Hierzu ein Berechnungsbeispiel: Die potentielle Erwerbserfahrung eines 55-jährigen Mannes mit 6 Vorschuljahren und 13 Ausbildungsjahren beträgt 36 Jahre, die einer 40-jährigen Frau mit ebenfalls 6 Vorschuljahren und 13 Ausbildungsjahren nur 21 Jahre. Nach Logib-D wäre ein höheres Entgelt für den älteren Mann durch seine längere potentielle Erwerbserfahrung gerechtfertigt. Die jüngere Frau müsste nach der Logik von Logib-D weniger verdienen, selbst wenn sie die gleiche Tätigkeit verrichtet. Da das Merkmal der potentiellen Erwerbserfahrung vom Alter abhängt, lässt sich ein Entgeltunterschied zwi-



schen den Geschlechtern mit ihm ebenso wenig objektiv rechtfertigen wie mit dem Merkmal Alter, das nach dem AGG nicht als entgeltsteigernd verwendet werden darf. Längere potentielle Berufserfahrung befähigt nicht automatisch dazu, die ausübende Tätigkeit besser zu verrichten. Vielmehr würden jüngere Arbeitnehmer/innen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit benachteiligt werden.

3. Bei festgestellter Lohnungleichheit könnten nach Logib-D Anpassungsmaßnahmen vorgenommen werden, die rechtlich problematisch sind: Arbeitsentgelte müssten nach dieser Logik entsprechend dem Humankapital von Frauen und Männern angehoben werden. Im Ergebnis könnte dadurch gleiche und gleichwertige Arbeit ungleich vergütet werden und Klagen wegen Entgeltdiskriminierung wären nicht ausgeschlossen.

Hierzu zwei Beispiele:

- Ein Mann und eine Frau arbeiten in der Vertriebs-sachbearbeitung und sind mit denselben Aufgaben betraut. Der Mann ist 10 Jahre älter als die Frau und 15 Jahre länger im Unternehmen beschäftigt. Nach der Logik von Logib-D müsste er ein höheres Entgelt erhalten. Aus rechtlicher Perspektive könnte die Frau dadurch benachteiligt werden.
- Ein Mann und eine Frau arbeiten als Chemielaborant/in in einem Labor an denselben Versuchsaufbauten. Die Frau hat vor einigen Jahren ein Studium als Chemieingenieurin abgeschlossen, jedoch keinen Arbeitsplatz erhalten und deshalb die Stelle als Chemielaborantin angenommen. Nach der „Logik“ von Logib-D müsste sie höher vergütet werden als ihr Kollege, der lediglich eine Berufsausbildung vorzuweisen hat. Aus rechtlicher Perspektive könnte der Mann dadurch benachteiligt werden.

4. Logib-D prüft das Bruttoarbeitsentgelt pauschal, differenziert wird lediglich grob zwischen regelmäßigem Monatsentgelt und unregelmäßigen Bestandteilen. Dadurch kann nicht erkannt werden, bei welchem Entgeltbestandteil eine Ungleichbehandlung vorliegt. Es ist z.B. auch möglich, dass Frauen und Männern zwar ein gleich hohes Bruttoarbeitsentgelt erhalten, aber dennoch ungleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten. Andere Entgeltbestandteile wie Stufensteigerungen oder Leistungsvergütung können diese diskriminierenden Unterschiede rechnerisch aus-

gleichen und verdecken.

3.2 Betriebliche Analysen mit eg-check.de

Das Instrumentarium eg-check.de orientiert sich an internationalen Forschungsbefunden zu Entgeltunterschieden zwischen den Geschlechtern, die folgende Ursache als zentral betrachten: „Frauen verdienen weniger, weil sie Frauenarbeiten verrichten und Frauenarbeiten werden geringer bezahlt, weil sie von Frauen ausgeübt werden.“ (Shepela/Viviano 1984, S. 47, eig. Übersetzung). Damit richtet sich der Fokus der Analysen von Entgeltgleichheit auf das sog. „gendering“, d.h. auf sozial konstruierte und diskursiv hervorgebrachte Geschlechtsunterscheidungen und Hierarchisierungen als faktisch eng verwobene Komponenten der Geschlechterordnung, die sich in der Begründung und Differenzierung von Arbeitsentgelten niederschlagen (vgl. Becker-Schmidt/Knapp 2000, Krell 2011, S. 86 f). Analysen nach eg-check.de bauen darüber hinaus auf Forschungsbefunden zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung aus den Bereichen der Managementforschung (vgl. Krell 1990), der Arbeits- und Organisationspsychologie (vgl. Katz/Baitsch 1996) und des Rechts (vgl. Winter 1998) auf. Näheres zu diesen Forschungsansätzen ist in dem Beitrag von Andrea Jochmann-Döll zu finden.

Methodisch setzt eg-check.de nicht am betrieblichen Gender Pay Gap an, sondern analysiert die einzelnen Entgeltbestandteile auf mögliche unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen.

Das Analysekonzept

eg-check.de versteht sich als „Werkzeugkasten“, der unterschiedliche Instrumente zur Prüfung von Entgeltgleichheit enthält. Im Unterschied zu Logib-D orientiert sich eg-check.de an folgenden Grundsätzen:

1. *Rechtliche Prüflöge*: Das Instrumentarium basiert auf den im AGG und im Unionsrecht enthaltenen Definitionen von Entgeltgleichheit bzw. Entgeltdiskriminierung. Zentral ist der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Nach diesem Gerechtigkeitsmaßstab sind die konkrete ausübende Arbeit von Frauen und Männern und das dafür gezahlte Entgelt Gegenstände der Prüfung.
2. *Prüfung unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung*: Da Entgeltdiskriminierung in zwei For-

men vorkommen kann, macht eg-check.de beide Formen sichtbar: Unmittelbare Entgeltdiskriminierung liegt zum Beispiel vor, wenn Frauen bei gleicher Arbeit geringer bezahlt werden als Männer. Mittelbare Entgeltdiskriminierung resultiert dagegen aus Regelungen und Praktiken, die dem Anschein nach neutral sind, jedoch unterschiedlich auf Frauen und Männer wirken.¹⁹ Daher prüft eg-check.de auch entgeltrelevante Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Tarifverträge.

3. *Separate Prüfung jedes Entgeltbestandteils*: Die gesonderte Prüfung ist rechtlich geboten und auch inhaltlich notwendig. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied: „In der Frage des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ist eine echte Durchschaubarkeit, die eine wirksame Kontrolle erlaubt, nur gewährleistet, wenn der Grundsatz des gleichen Entgelts für jeden einzelnen Bestandteil ... und nicht umfassend für die Gesamtheit der diesen beiden Arbeitnehmergruppen gewährten Vergütungen zu beachten ist.“²⁰ Jeder Entgeltbestandteil folgt einer eigenen Begründungs- und Berechnungslogik, die diskriminierend wirken kann.
4. *Prüfung von der betrieblichen bis zur individuellen Ebene*: Auf der betrieblichen Ebene können direkte statistische Vergleiche bereits wichtige Hinweise auf Entgeltdiskriminierung ergeben. Da diese letztlich Individuen betrifft, erstreckt sich die Prüfung auch auf die Einzelfallebene. Dies ist auch deshalb erforderlich, weil in manchen Fällen eine Diskriminierung erst durch einen individuellen Vergleich einer weiblichen und eines männlichen Beschäftigten sichtbar gemacht kann.

Die Instrumente

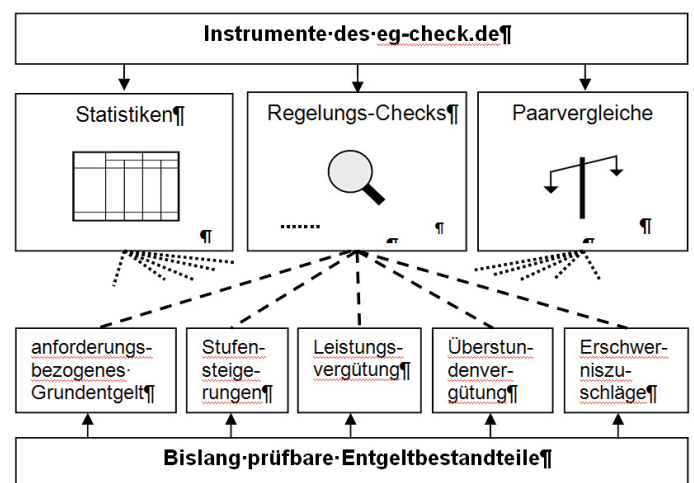
Mit eg-check.de stehen drei Arten von Instrumenten zur Verfügung: Statistiken, Regelungs-Checks und Paarvergleiche. Mit ihnen können fünf Entgeltbestandteile analysiert werden: das anforderungsbezogene Grundentgelt, Stufensteigerungen beim Grundentgelt, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und Erschwerungszuschläge (vgl. Abbildung 7).

- Die *Statistiken* enthalten anonymisierte Entgelt-
daten, die nach Geschlecht und weiteren spezi-
fischen Kriterien differenzieren, die für den jewei-

ligen Entgeltbestandteil charakteristisch sind. Sie liefern erste Hinweise auf mögliche Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern beim Entgelt für den gesamten Betrieb, einzelne Bereiche oder Beschäftigtengruppen.

-
- *Regelungs-Checks* bestehen aus Fragen und Erläuterungen, mit deren Hilfe Diskriminierungspotentiale in Entgeltregelungen systematisch abgefragt werden. So können mittelbar diskriminierende Bestimmungen in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Tarifverträgen aufgespürt werden.
-
- *Paarvergleiche* dienen der Prüfung der Entgeltgleichheit auf der individuellen Ebene, d.h. zwischen einer einzelnen weiblichen und einem einzelnen männlichen Beschäftigten. Die für den Paarvergleich herangezogenen Vergleichsaspekte unterscheiden sich je nach Entgeltbestandteil.

Abb. 7: Instrumente des eg-check.de und prüfbare Entgeltbestandteile



3.2.1 Analyse des Grundentgeltes

Das Grundentgelt macht bei den meisten Arbeitnehmer/innen den größten Teil des Arbeitseinkommens aus. Es wird in der Regel nach den Anforderungen und Belastungen differenziert, die einen Arbeitsplatz kennzeichnen. In Deutschland ist der Anforderungsbezug beim Grundentgelt (nicht der Qualifikationsbezug) vorherrschend.



Die zentrale Prüffrage ist hier: Wird Frauen und Männern, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten, ein gleich hohes Grundentgelt gezahlt? Für die betrieblichen Akteure ist zunächst klärungsbedürftig, wann eine gleiche und wann eine gleichwertige Arbeit vorliegt.

- Eine Arbeit gilt als gleich, wenn sie hinsichtlich ihrer Aufgaben, Anforderungen und Rahmenbedingungen weitgehend identisch ist. Es dürfen sich keine ins Gewicht fallenden Unterschiede bei den Aufgaben und Entgeltbedingungen ergeben. Hinweise darauf gibt eine aktuelle und vollständige Tätigkeitsbeschreibung.
- Gleichwertige Arbeit liegt vor, wenn inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten im Hinblick auf die Anforderungen und Belastungen einen gleichen Arbeitswert haben, d.h. ein gleich hohes Anforderungsniveau aufweisen. Gleichwertigkeit kann nur mittels einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung ermittelt werden, die die Gesamtheit der Anforderungen und Belastungen berücksichtigt, die für die Tätigkeiten wesentlich sind. (vgl. § 8 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie das ausführlichere Unionsrecht zur Entgeltgleichheit: Artikel 157 AEUV und Artikel 4 der Gender-Richtlinie 2006/54/EG).

Aus dem Grundsatz der Entgeltgleichheit folgt, dass die konkreten Tätigkeiten von Frauen und Männern zu ihrem jeweiligen Entgelt in Beziehung gesetzt werden. Wie eine entsprechende betriebliche Statistik gestaltet ist, wird nachfolgend an einem Beispiel illustriert:

Abb. 8: Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt (Auszug)

Tätigkeit	Stelleninhaber-/in		Grundentgelt Grundstufe (ggf. nach Tarif) in €/Monat	Tatsächlich gezahlter Betrag* in €/Monat	
	m	w		m	w
Kaufm. Assistenz	01		2.500	2.700	
Kaufm. Assistenz		02	2.500		2.500
Kaufm. Assistenz		03	2.500		2.500
....					
Leitung Küche		095	3.750		3.750
Leitung Werkstatt	096		3.900	3.900	

*In diesem Betrag dürfen weitere separat zu prüfende Entgeltbestandteile, z.B. Stufensteigerungen oder Leistungsvergütung, nicht enthalten sein.

Wird gleiches Entgelt für gleiche Arbeit gezahlt?

Die Abbildung zeigt, dass die kaufmännischen Assistentinnen (Nr. 02 und 03) bei gleicher Arbeit ein um 200 € geringeres Grundentgelt erhalten als der männliche Kollege. Daher gilt es im nächsten Schritt zu klären, a) ob tatsächlich eine gleiche Arbeit verrichtet wird und – falls sich dies herausstellt - b) welches die Gründe für das geringere Grundentgelt der weiblichen kaufmännischen Assistentinnen sind. Möglicherweise rechtfertigt der Arbeitgeber dies damit, dass die Frau im Einstellungsgespräch nicht mehr gefordert habe. „Frauen sind in Gehaltsverhandlungen oft zu bescheiden. Das gereicht ihnen dann zum Nachteil.“ Mit der Bescheidenheit von Frauen bei Gehaltsforderungen kann ein niedrigeres Entgelt bei gleicher Arbeit jedoch nicht gerechtfertigt werden. Denn eine ungünstigere Bezahlung bei gleicher Arbeit stellt eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung dar, „für die es keine Möglichkeit der Rechtfertigung gibt“, so die Rechtsexpertin Winter (2006, S. 512). Dies ergibt sich schon aus der Definition von unmittelbarer Diskriminierung, wie sie in § 3 AGG und in Artikel 2 Abs. 1 a der Richtlinie 2006/54/EG formuliert ist:

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor in einer „Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“

Wenn die Arbeitssituation vergleichbar ist, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, gleiche Arbeit gleich zu bezahlen. Die benachteiligten weiblichen Beschäftigten haben einen individuellen Rechtsanspruch, genauso bezahlt zu werden wie der begünstigte Kollege.



Wird gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit gezahlt?

Wie die obige Abbildung außerdem zeigt, wird die Tätigkeit „Leitung der Küche“ nach der kollektiven betrieblichen Regelung und auch faktisch niedriger bezahlt als die Tätigkeit „Leitung der Werkstatt“. Es könnte vermutet werden, dass die Tätigkeit der Küchenleitung geringer bewertet und bezahlt wird, weil es sich hierbei um eine typische Frauentätigkeit handelt. In diesem Fall läge eine mittelbare Entgeltdiskriminierung vor. Was ist darunter zu verstehen?

Eine mittelbare Entgeltdiskriminierung liegt vor, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“ (§ 3 Abs. 2 AGG)

Mit eg-check.de kann geprüft werden, ob die Tätigkeiten gleichwertig sind. Zunächst sollten auch hier aktuelle und umfassende Tätigkeitsbeschreibungen herangezogen oder Arbeitsplatzinterviews mit den Vergleichspersonen durchgeführt werden. Mit dem Instrument „Paarvergleich zur Bewertung-Ist“ kann dokumentiert werden, mit welchen Kriterien die beiden Tätigkeiten bewertet wurden und womit die Entgeltdifferenz begründet wird:

Der Paarvergleich zeigt, dass die höhere Eingruppierung der Tätigkeit der Werkstattleitung mit einer „besonderen Verantwortung“ begründet wird. Bei der Tätigkeit der Küchenleitung wird Verantwortung gar nicht bewertet, obwohl es sich ebenfalls um eine Leitungstätigkeit handelt. Diese Vergleichsbetrachtung gibt einen ersten Hinweis darauf, dass die Tätigkeit der Frau unterbewertet ist. Sie lässt allerdings noch keine zuverlässige Einschätzung zu, ob die beiden Tätigkeiten tatsächlich gleichwertig sind. Hierzu dient der zweite „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten - Bewertung-Soll“.

Abb. 9: Paarvergleich zur Bewertung - Ist

Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt - Bewertung-Ist		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Tätigkeiten	Leitung der Küche	Leitung der Werkstatt
Bewertete Anforderungen und Belastungen	Tätigkeit, die fachbezogene Kenntnisse erfordert, die durch eine einschlägige Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation erworben wurden, und mehrjährige berufliche Praxis voraussetzt	Tätigkeit, die sich durch besondere Verantwortung aus der Entgeltgruppe VIII heraushebt
Entgeltgruppe	VIII	IX
Anforderungsbezogenes Grundentgelt (Grundstufe) in €	3.750	3.900

Quelle: www.eg-check.de



Mit diesem Instrument werden beide Tätigkeiten mit einem geschlechtsneutralen System der Arbeitsbewertung bewertet. Ein solches System muss alle Anforderungs- und Belastungskriterien berücksichtigen, die für Tätigkeiten von Frauen und Männern im Unternehmen bzw. im Tarifbereich charakteristisch sind und sich an den bereits genannten rechtlichen Anforderungen orientieren, wonach

- die Kriterien „das Wesen der Tätigkeiten von Frauen und Männern“ abbilden müssen, so der EuGH in der Entscheidung „Rumler“²¹,
- die Bewertung der Tätigkeiten nach einheitlichen Kriterien (Richtlinie 2006/54/EU) und
- auf transparente Weise erfolgen muss (EuGH-Entscheidung „Danfoss“).

Mit Hilfe einer solchen diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung wird festgestellt, ob die verglichenen Arbeitsplätze von ihren Anforderungen her gleichwertig sind und deshalb gleich vergütet werden müssen. Der hierfür zur Verfügung stehende Paarvergleich beruht auf Verfahren zur Bewertung von Arbeitsplätzen, die als diskriminierungsfrei anerkannt sind, wie z.B. das Schweizer Verfahren ABAKABA²² oder das britische Verfahren NJC²³. Der Paarvergleich stellt dennoch kein vollwertiges Verfahren zur Neubewertung von Tätigkeiten dar, sondern dient lediglich zu Prüfzwecken.

Die einzelnen Bewertungskriterien sowie die jeweiligen Anforderungsstufen sind jeweils präzise definiert, so dass das Bewertungssystem transparent und die vergebenen Stufenpunkte nachvollziehbar sind. Nähere Informationen hierzu stehen unter www.eg-check.de zur Verfügung.

Siehe Abb. 10, Seite 18

Der beispielhafte Paarvergleich zeigt Folgendes:

- Hinsichtlich der Anforderungen an Wissen und Können sowie an psycho-soziale Kompetenzen kann von einer Gleichwertigkeit der Tätigkeiten ausgegangen werden.
- Hinsichtlich der Anforderung an Verantwortung gibt es einen Unterschied: Während die Tätigkeit des Mannes Verantwortung für die Arbeitssicherheit anderer erfordert (Stufe 1), ist bei der Küchenleitung zusätzlich Verantwortung für die gesundheitliche Qualität der verwendeten Lebensmittel und der Endprodukte sowie für die Hygiene in der Küche (Stufe 2) zu tragen.
- Hinsichtlich der physischen Anforderungen weist die Tätigkeit des Mannes zusätzlich die Beeinträchtigung „Vibrationen“ von Maschinen auf. Daher erhält die Tätigkeit des Mannes in diesem Merkmalsbereich einen höheren Wert (insgesamt 6 Punkte) als die Tätigkeit der Frau (5 Punkte).
- Insgesamt ergeben sich für beide Arbeitsplätze gleich hohe Arbeitswertsummen, so dass bei einer ungewichteten Betrachtung der Anforderungen von einer Gleichwertigkeit der Arbeitsplätze ausgegangen werden kann.

Damit hat sich der Anfangsverdacht bestätigt, dass die Tätigkeit der Küchenleiterin unterbewertet ist. Es wurden zahlreiche Indizien gefunden, die „Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen“, wie es die Beweislastregelung der Richtlinie 2006/54/EG in Artikel 19 formuliert.

Es ist darauf hinzuweisen, dass dieser Paarvergleich bereits eine „innere“ Gewichtung der Kriterien enthält, da sich bei den vier Anforderungsbereichen unterschiedlich hohe Punktwerte erzielen lassen: Von den insgesamt 59 erreichbaren Punkten können 24 Punkte für „Anforderungen an Wissen und Können“, 14 Punkte für „Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen“, 12 Punkte für „Verantwortung“ und 9 Punkte für „physische Anforderungen“ erzielt werden.

Zusätzlich kann noch eine „äußere“ Gewichtung der Anforderungsbereiche vorgenommen werden. Durch diese „lohnpolitische“ Entscheidung könnte sich - je nach Gewichtungsvariante - das Verhältnis der Wertigkeiten der beiden Arbeitsplätze zueinander noch einmal verschieben.



Abb.10: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten

Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (nach eg-check.de)		
1. Anforderungen an das Wissen und Können	Leitung Küche	Leitung Werkstatt
1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten	4	4
1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen	1	1
1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten	2	2
1.4 vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis	2	2
1.5 Planen und Organisieren	2	2
1.6 Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen	1	1
1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	0	0
<i>Zwischensumme</i>	12	12
2. Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen		
2.1 Kommunikationsfähigkeit	2	2
2.2 Kooperationsfähigkeit	1	1
2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	1	1
2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen	1	1
<i>Zwischensumme</i>	5	5
3. Anforderungen an Verantwortung		
3.1 Verantwortung für Geld- und Sachwerte	1	1
3.2 Verantwortung für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit anderer	2	1
3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und (strategische) Führung	3	3
3.4 Verantwortung für die Umwelt	0	0
<i>Zwischensumme</i>	6	5
4. Physische Anforderungen		
4.1 Anforderungen an die Körperkraft	1	1
4.2 Anforderungen an die Bewegungspräzision	0	0
4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	2	2
4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen	2	3
<i>Zwischensumme</i>	5	6
Gesamtsumme der Stufenpunkte	28	28

Quelle: www.eg-check.de



Maßnahmen:

Eine festgestellte Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist durch den Arbeitgeber zu beseitigen, und zwar nicht nur dann, wenn sie auf eine betriebliche Regelung zur Eingruppierung zurückzuführen ist, sondern auch im Falle einer Tarifregelung. Im Falle einer betrieblichen Regelung zur Arbeitsbewertung und Eingruppierung wären die diskriminierenden Einzelbestimmungen zu streichen oder zu ändern. Im Falle einer tariflichen Regelung trägt der Arbeitgeber ebenfalls die finanzielle Verantwortung, denn er darf eine diskriminierende Tarifbestimmung nicht anwenden. In beiden Fällen gilt im Klagefall der Grundsatz: Angleichung nach oben. Die benachteiligte Person ist genauso zu entlohnen wie die begünstigte. Näheres hierzu wird in dem Beitrag von Andrea Jochmann-Döll ausgeführt.

3.2.2 Analyse der Leistungsvergütung

Auf betrieblicher Ebene können weitere Entgeltbestandteile mit eg-check.de auf mögliche Diskriminierung geprüft werden. Beispielweise können Leistungsvergütungen mit Hilfe der „Statistik zu Leistungsvergütungen“, des „Regelungs-Checks zu Leistungsvergütungen“ und mit entsprechend gestalteten Paarvergleichen analysiert werden. Nachfolgend wird eine Statistik zur Leistungsvergütung vorgestellt und an einem betrieblichen Beispiel illustriert.

Die Prüffrage lautet hier: Wir eine gleiche oder gleichwertige Leistung von Frauen und Männern gleich bewertet und entlohnt?

Siehe Abbildung nächste Seite

Die statistischen Daten können zunächst Folgendes zeigen:

- Männliche/weibliche Beschäftigte: 70% aller beschäftigten Männer, jedoch nur 50% aller beschäftigten Frauen erhielten eine Leistungsvergütung.
- Vollzeitkräfte/Teilzeitkräfte: Von den 700 Vollzeitkräften erhielten 500 (71 %) eine Leistungsvergütung, von den 300 Teilzeitkräften jedoch nur 100 (33 %).
- Männliche/weibliche Teilzeitkräfte: Von den 20 Männern erhielten 10 (50 %) eine Leistungsvergütung, von den 280 teilzeitbeschäftigten Frauen nur 90 (32 %). Weiteren Prüfbedarf gibt es auch bezüglich der Höhe: Hier schnitten die weiblichen Teilzeitkräfte mit 500 Euro schlechter ab als die männlichen.
- Männliche/weibliche Vollzeitkräfte: 340 von 480

Männern erhielten eine Leistungsvergütung (71 %) von durchschnittlich 1.500 € Bei den Frauen bekamen 160 von 220 Frauen eine Leistungsvergütung (72 %), im Durchschnitt betrug sie 1.200 €.

Die festgestellten Unterschiede zwischen Frauen und Männern, Voll- und Teilzeitbeschäftigten beim Bezug von Leistungsvergütung lassen sich nicht plausibel mit Unterschieden in der individuellen Leistung begründen, da unterstellt werden kann, dass Frauen im Durchschnitt nicht weniger leistungsfähig sind als Männer. Desgleichen dürften auch Teilzeitkräfte nicht durchschnittlich weniger leistungsfähig sein als Vollzeitkräfte. Insofern ist eine Prüfung der Ursachen auf der Einzelfallebene erforderlich.

Eine zusätzliche Auswertung nach zusammengefassten Entgeltgruppen kann Anhaltspunkte dafür liefern, ob untere Entgeltgruppen (mit überwiegend weiblichen Beschäftigten?) benachteiligt bzw. obere Tarifgruppen (mit überwiegend männlichen Beschäftigten?) begünstigt wurden.

Eine weitere Auswertung nach Betriebsbereichen kann zeigen, ob und in welchen Bereichen ungleiche Verdienstchancen beim Leistungsentgelt bestanden. Erhalten in einem Bereich 80%, in einem anderen nur 20% der Beschäftigten eine Leistungsvergütung, kann dies ein Hinweis darauf sein, dass die Führungskräfte unterschiedliche Leistungsmaßstäbe angewendet haben. Auch bei diesen beiden Auswertungskriterien könnte zusätzlich nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten differenziert werden.

Abb. 11: Statistik zur Leistungsvergütung

Statistik zur Leistungsvergütung eg-check.de												
	Zahl der Beschäftigten			Anzahl der Empfänger/innen von Leistungsvergütung						Durchschnittliche Höhe der gezahlten Leistungsvergütung, in €		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	in % der Männer	Frauen	in % der Frauen	Gesamt	in % von Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Gesamt	500	500	1000	350	70% ?	250	50% ?	600	60%	1.474	948	1.245
Vollzeit	480	220	700	340	71%	160	72%	500	71% ?	1.500 ?	1.200 ?	1.404
Teilzeit	20	280	300	10	50% ?	90	32% ?	100	33% ?	600 ?	500 ?	510
EG I - III												
EG IV- V												
EG ...												
AT												
Abt. A												
Abt. B												

Quelle: www.eg-check.de

Maßnahmen

Falls sich Hinweise auf unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung ergeben, können – je nach Quelle – ursachengerechte Maßnahmen zur Beseitigung ergriffen werden. Ist eine betriebliche (schriftlich fixierte) Regelung ursächlich, sollte die betreffende Bestimmung gestrichen oder geändert werden. Geht die Diskriminierung auf eine problematische betriebliche Praxis zurück, sollte diese geändert werden, z.B. oder durch Fortbildungen für Führungskräfte für eine geschlechtsneutrale Beurteilung von Leistung.

4. Tarifliche Analysen von Entgeltgleichheit

Zur Analyse entgeltrelevanter Tarifregelungen stehen insbesondere Regelungs-Checks und Paarvergleiche zur Verfügung. Die Regelungs-Checks fragen systematisch nach (Tarif-)Bestimmungen, die diskriminierungsanfällig sind. Die Einzelproblematik wird jeweils mit Verweis auf die einschlägigen Rechtsquellen kurz erläutert. Im Wesentlichen geht es bei dieser Prüfung um *mittelbare* Entgeltdiskriminierung, die sich hinter Formulierungen verbirgt, die zwar geschlechtsneutral erscheinen, in ihrer Wirkung jedoch geschlechtsdiskriminierend sind.

Die zentrale Regelung für die rechtliche Prüfung von Tarifverträgen ist § 7 Abs. 2 AGG. Hier heißt es: „Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.“ Auf die Unabdingbarkeit der Diskriminierungs-

verbote wird auch in § 31 AGG hingewiesen: „Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.“ Die Diskriminierungsverbote des AGG stellen damit eine Grenze der Tarifautonomie dar. Das heißt: „Die Regelungen des AGG sind zwingend und können nicht durch den Tarifvertrag außer Kraft gesetzt und/oder aufgeweicht werden...“ schreibt die Rechtsexpertin Eva Kocher (2007, S. 11).

Nachfolgend werden Auszüge aus den Regelungs-Checks zum Grundentgelt (Kapitel 4.1) und zum Stufenaufstieg (Kapitel 4.2) abgebildet und an Beispielen von Tarifvertragsbestimmungen illustriert.

4.1 Analyse des Geltungsbereichs eines Tarifvertrags

Es soll geprüft werden, ob folgende tarifvertragliche Regelung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bewirkt:

Auszug aus dem Manteltarifvertrag für das Private Bankgewerbe, öffentliche Banken, Bausparkassen, Sparkassen Saar, Stand Juni 2010:

„§ 1 Geltungsbereich:
Dieser Tarifvertrag gilt ...

...

3. persönlich:

Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf ...

das Reinigungspersonal“

In diesem Fall ist das Reinigungspersonal zwar beim Arbeitgeber beschäftigt (es handelt sich also nicht um ausgegliedertes Personal), es gelten jedoch arbeitsvertraglich andere – vermutlich ungünstigere – Entgeltsätze als für Tarifbeschäftigte mit gleichwertiger Arbeit.

In dem „Regelungs-Check zum anforderungsbezogenen Grundentgelt“ wird u.a. danach gefragt, ob die Tätigkeiten im Tarifbereich mit denselben Kriterien, d.h. mit einem einheitlichen Maßstab bewertet werden, wie es Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG fordert. Dies trifft für Beschäftigte, die vom Tarifvertrag ausgegrenzt werden, in der Regel nicht zu.

Zu prüfen wäre erstens, ob das Reinigungspersonal überwiegend weiblich ist. Zweitens wäre festzustellen, ob sie ein niedrigeres Entgelt erhalten als männliche Tarifbeschäftigte in unteren Tarifgruppen, deren Arbeit faktisch gleichwertig ist. Hierzu könnte der „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit“ angewendet werden (siehe Kapitel 3). Drittens wäre zu klären, ob die Ausgrenzung sachlich gerechtfertigt werden kann, d.h. ob das Ziel der Tarifparteien/des Arbeitgebers rechtmäßig ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Dient die Ausgrenzung dazu, das Reinigungspersonal unter Tarif zu entlohnen und dadurch Kosten zu sparen, könnte damit nach gängiger Rechtsprechung eine ungleiche Bezahlung nicht gerechtfertigt werden (Winter 2010, S. 326).

4.2 Analysen zur tariflichen Arbeitsbewertung

Geprüft werden sollen Regelungen zur tariflichen Bewertung und Entlohnung von Tätigkeiten. Als Beispiel wird ein Tarifvertrag für den Einzel- und Versandhandel herangezogen. In diesem Tarifbereich werden

Angestellentätigkeiten nach dem Gehaltstarifvertrag, Arbeiter/innen-Tätigkeiten nach dem Lohnstarifvertrag bewertet. Diese beiden Tarifwerke werden zwar seit Jahrzehnten getrennt verhandelt, jedoch von denselben Tarifparteien. Und es handelt sich um Tätigkeiten, die bei demselben Arbeitgeber ausgeübt werden. Daher ist eine einheitliche Bewertung der Tätigkeiten rechtlich geboten. Weder Statusunterschiede noch getrennte Tarifverhandlungen derselben Tarifparteien für unterschiedliche Beschäftigtengruppen werden als Rechtfertigungsgrund für Ungleichbehandlung beim Entgelt anerkannt (Winter 1998, S. 153 ff.).

Insofern können eine weiblich dominierte Angestellentätigkeit und eine männlich dominierte Arbeitertätigkeit bei einem Arbeitgeber miteinander verglichen werden, z.B. „Verkäufer/in“ und „Lagerarbeiter/in“. Um die Bewertung und Entlohnung dieser Tätigkeiten zu analysieren, kann im ersten Schritt der „Paarvergleich – Bewertung Ist“ verwendet werden. Er wird nachfolgend am Beispiel des Lohn- und Gehaltstarifvertrages für den Einzel- und Versandhandel in Rheinland-Pfalz (Stand 2010) illustriert.

Der Paarvergleich zeigt, dass die Tätigkeit einer Verkäufer/in nach dem Gehaltstarifvertrag mit monatlich 209 € weniger Grundentgelt (Einstiegstarif) vergütet wird als die Tätigkeit eines/einer Lagerarbeiter/in, obwohl diese Tätigkeit nach Tarifvertrag keine Ausbildung voraussetzt. Bewertet wird hierbei jedoch „in der Regel körperlich schwere Arbeit“. Dies schlägt bei der Bewertung

Abb. 12: Regelungs-Check zum anforderungsbezogenen Grundentgelt (Auszug)

Regelungs-Check zum anforderungsbezogenen Grundentgelt (Auszug)	
Fragen	Erläuterungen
... 3. Ist (auch bei unterschiedlichen Tarifregelungen) gewährleistet, dass die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach denselben Kriterien bewertet werden? <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<i>Nach der Richtlinie 2006/54/EG müssen die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach denselben Kriterien bewertet werden.</i>

Quelle: www.eg-check.de



tung von Verkaufstätigkeiten nicht zu Buche, obgleich auch diese Arbeit körperlich belastend sein dürfte (z.B. ständiges Stehen). Es ist daher fraglich, ob bei der tariflichen Bewertung alle Anforderungen, die für die Tätigkeiten objektiv von Bedeutung sind, berücksichtigt und angemessen gewichtet wurden. Es empfiehlt sich daher, diese Tätigkeiten in einem zweiten Schritt mit einem geschlechtsneutralen Bewertungssystem zu bewerten. Hierzu kann der „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit“ angewendet werden (s. Kapitel 3). Hierzu sind jedoch betriebliche Informationen zu den konkreten Aufgaben der beiden Stellen erforderlich.

4.3 Analysen zu tariflichen Stufensteigerungen beim Grundentgelt

Viele Tarifverträge sehen vor, dass sich das Grundentgelt in bestimmten Zeitabständen erhöht. Jede Entgeltgruppe ist daher noch einmal in Steigerungsstufen aufgeteilt. Nachfolgende Abbildung beispielhaft zeigt die Stufen der Entgeltgruppe 6 (nach der Tabelle des Tarifvertrages TVöD VKA, gültig 1.1.-31.7.2011), die hier als Entwicklungsstufen bezeichnet werden.

Abb. 14: Stufensteigerungen in der Entgeltgruppe 6 TVöD VKA

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
7	...					
6	1.957,34	2.168,83	2.276,74	2.379,24	2.449,38	2.519,53
5	...					

Quelle: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Kommunen (VKA), 2011

Die Prüffragen sind hier:

- Ist das Kriterium zur Begründung des Stufenaufstiegs selbst diskriminierend?
- Werden gleich lange Zeiten der Berufserfahrung, die Frauen und Männer mit gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten vorzuweisen haben, gleich bewertet und bezahlt?
- Werden Beschäftigte, die nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, bei der Stufenanzahl benachteiligt?

Abb. 13: Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt – Bewertung Ist

Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt – Bewertung Ist		
	Frau	Mann
Tätigkeiten	Verkäufer/in	Lagerarbeiter/in
Bewertete Anforderungen und Belastungen nach Tarifvertrag	eine der Tätigkeit entsprechende <u>dreijährige Berufsausbildung</u>	Tätigkeiten, die <u>keine Ausbildung</u> erfordern, in der Regel jedoch mit <u>körperlich schwerer Arbeit</u> verbunden sind
Entgeltgruppe bzw. Lohn- / Gehaltsgruppe	Gehaltsgruppe II, 3. Berufsjahr	Lohngruppe III
Grundentgelt (Einstieg)	1.690 €	1.899 €
Differenzbetrag in €	- 209 €	

Mit Hilfe des Regelungs-Checks zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt kann geprüft werden, inwieweit die Begründungskriterien rechtlich zulässig sind (s. Abb. 15, Frage 2) Die Erläuterungen illustrieren die Problematik und geben Hinweise auf rechtliche Quellen. Rechtlich zulässig ist ein Stufenaufstieg nach Berufs- oder Tätigkeitsjahren. Hiermit wird eine einschlägige Erfahrung bei der Ausübung desselben Berufs bzw. derselben Tätigkeit honoriert. Es handelt sich hierbei um arbeitsbezogene Differenzierungskriterien, die sachlich begründet sind. Dagegen stellt eine direkt oder indirekt

altersbezogene Staffelung des Entgelts (z.B. nach Lebensalter, potentielle Erwerbserfahrung, Betriebszugehörigkeit) eine Diskriminierung aufgrund des Alters dar (s. § 1 AGG). „Außerdem werden die Regelungen weibliche Beschäftigte und Migrant/-innen mittelbar diskriminieren, denn diese weisen aus bekannten Gründen typischerweise geringere Betriebszugehörigkeitszeiten auf.“ (Kocher 2007, S. 51)

Exkurs: Wo sind die Daten zu finden?

In den Entgelt-Tarifverträgen sind in der Regel Bestimmungen zur Eingruppierung und Einstufung zu finden. Zunächst werden Grundsätze aufgeführt, anschließend werden die einzelnen Entgelt- bzw. Lohn- und Gehaltsgruppen mit kurzen Texten zu den jeweiligen Anforderungsmerkmalen aufgelistet. Hinsichtlich der zu prüfenden Verkaufstätigkeit gilt im betreffenden Tarifvertrag der Grundsatz, dass Angestellte mit einer der Tätigkeit entsprechenden dreijährigen Berufsausbildung nach bestandener Abschlussprüfung in das 3. Berufsjahr der Gehaltsgruppe II einzugruppieren sind (s. nachfolgender § 2). Unter § 3 ist u.a. die Gehaltsgruppe II aufgeführt. Hier werden einfache kaufmännische und/oder technische Tätigkeiten eingruppiert, als Beispiel wird „Verkaufen“ genannt. Die aktuellen Entgeltbeträge sind meist in gesonderten Tabellen aufgeführt. Dieser Tabelle ist zu entnehmen, dass das entsprechende Grundgehalt der Verkäufer/in 1.690 € beträgt.

Die Eingruppierung der Tätigkeit „Lagerarbeiter/in“ ist im Lohnstarifvertrag geregelt. Diese Tätigkeit ist in Lohngruppe III zu finden. Der Lohn für diese Tätigkeit beträgt nach der entsprechenden Tabelle 1.899 €.

Auszüge aus dem Lohn- und Gehaltstarifvertrag für den Einzel- und Versandhandel in Rheinland-Pfalz

§ 2 Eingruppierung und Einstufung

3. Angestellte mit einer der Tätigkeit entsprechenden zweijährigen Berufsausbildung werden nach bestandener Abschlussprüfung in das 1. Berufsjahr, Angestellte mit einer der Tätigkeit entsprechenden dreijährigen Berufsausbildung nach bestandener Abschlussprüfung in das 3. Berufsjahr der Gehaltsgruppe II eingestuft. Die davor liegenden Berufsjahre gelten als zurückgelegt.

§ 3 Gehaltsgruppen

...

Gehaltsgruppe II

Angestellte mit einfacher kaufmännischer und/oder technischer Tätigkeit
z.B. Verkaufen,

Auszug: Entgelttabelle Gehaltsgruppen ab 1. September 2010

Tätigkeitsjahr/Berufsjahr	G II
1	1.511 €
2	1.511 €
3	1.690 €
4	1.751 €
5	1.899 €
6	2.140 €

Auszüge aus dem Lohntarifvertrag Einzel- und Versandhandel Rheinland-Pfalz

§ 2 Lohngruppen

Die Arbeitnehmer/innen werden entsprechend ihrer Tätigkeit und unter Beachtung der Bestimmungen des § 9 Manteltarifvertrag in nachstehende Lohngruppen eingruppiert:

...

Lohngruppe III

Arbeitskräfte für Tätigkeiten, die keine Ausbildung erfordern, in der Regel jedoch mit körperlich schwerer Arbeit verbunden sind, z.B.

... Elektrokarrenfahrer/in, Lagerarbeiter/in, Heizer/in, Beifahrer/in, Wagenpfleger/in, Bügler/in, Pfortner/in mit Empfangsaufgaben,

Tarifsätze für die Lohngruppen (Auszug) ab 1. September 2010

L III	L IV a	LIV b	L IV c
1.899 €	1.899 €	2.117 €	2.315 €

Abb. 15: Regelungs-Check zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt (Auszug)

Regelungs-Check zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt (Auszug)	
Fragen	Erläuterungen
<p>2. Sieht die Regelung vor, dass die Stufensteigerungen nach der „Dauer der Betriebszugehörigkeit“ oder nach „Dienstalter“ erfolgen?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p><i>Begründungen mit der Dauer der „Betriebszugehörigkeit“ oder dem „Dienstalter“ sind ebenfalls problematisch: Gehandhabt als reine „Sitzzulage“ können jüngere Männer, ggf. auch weibliche Beschäftigte mit geringeren Betriebszugehörigkeitszeiten beim Entgelt benachteiligt werden. Wirkt sich das Dienstalter pauschal entgeltsteigernd aus, kann dies gleichheitswidrig sein. Mit dem „Dienstalter“ kann der Arbeitgeber jedoch das Ziel verfolgen, die Berufserfahrung oder Berufsjahre oder Tätigkeitsjahre zu honorieren, denn im Allgemeinen geht das Dienstalter mit höherer Berufserfahrung einher. Jedoch ist dies nicht bei jeder Tätigkeit der Fall. Zum Beispiel dürfte es bei der Tätigkeit eines Lagerarbeiters/Lagerarbeiterin keine Rolle spielen, ob zwei oder zehn Jahre Berufserfahrung vorliegen. Bringen Arbeitnehmer/innen oder Betriebsrat begründete Zweifel vor, muss der Arbeitgeber im Klagefall für den fraglichen Arbeitsplatz beweisen, „dass das Dienstalter mit der Berufserfahrung einhergeht und dass diese den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten“, entschied der EuGH im Fall „Cadman“ (Urteil vom 3.10.2006 – Rs. C-17/05)</i></p>
...	...
<p>6. Gewährleistet die Regelung, dass Beschäftigte nach Rückkehr aus der Elternzeit in die zuvor erreichte Stufe eingestuft werden?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein</p>	<p><i>Erworbene Rechte dürfen durch die Elternzeit nicht verloren gehen. Würden nach der Regelung Mütter oder Väter nach Rückkehr aus der Elternzeit niedriger eingestuft werden als bei Eintritt in die Elternzeit, stünde dies nicht im Einklang mit geltendem Recht, so entschied der EuGH im Fall Dekker. Als Rechtsgrundlage ist hierzu auch § 5 Abs. 2 der Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EG heranzuziehen.</i></p>

Quelle: www.eg-check.de



Vielfach regeln Tarifverträge auch, wie Beschäftigte einzustufen sind, die aus der Elternzeit in den Betrieb/die Verwaltung zurückkehren. Inwieweit die Regelungen rechtskonform sind, kann mit Frage Nr. 6 des Regelungs-Checks geprüft werden.

Ein Beispiel aus dem Öffentlichen Dienst:

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD VKA)

§ 17 Abs. 3: ... „Bei einer Unterbrechung ..., bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht,...“

Aufgrund dieser Regelung könnte eine Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe 6, die nach mehr als fünf Jahren an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt, erhebliche Einkommenseinbußen erleiden. Hat sie zu Beginn der Elternzeit bereits die Stufe 2 (2.168,83 €, s. Tabelle in Abb. 14) erreicht, könnte sie auf Stufe 1 (1.957,34 €) zurückgestuft werden. Die Differenz beträgt monatlich 211,49 €. Die Erläuterungen im Regelungs-Check zeigen auf, dass diese Tarifregelung gegen geltendes Recht verstößt. Denn die neue Elterurlaubsrichtlinie 2010/18/EU verbietet eindeutig eine Benachteiligung von Rückkehrer/innen aus der Elternzeit. In § 5 Abs. 2 heißt es: „Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluss an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheit ergeben.“

Maßnahmen

- Aus den Analysen auf der tariflichen Ebene lassen sich unterschiedliche Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung ableiten:
- Die Tarifparteien beseitigen die diskriminierenden Bestimmungen in Tarifverträgen, z.B. im Rahmen von Entgeltreformen.
- Der Arbeitgeber nimmt aufgrund des Diskriminierungsverbots im AGG selbst eine betriebliche Anpassung des Entgelts der Benachteiligten vor.
- Eine betroffene Beschäftigte oder ein Betriebsrat klagt vor dem Arbeitsgericht.

Solche Maßnahmen sind bislang in Deutschland nur selten zu beobachten. Auch von Seiten des Staates werden keine wirkungsvollen Maßnahmen ergriffen, um Entgeltdiskriminierung verbindlich sichtbar zu machen und zu beseitigen. Weitere Informationen zu den Wegen zur Entgeltgleichheit sind in dem Beitrag von Andrea Jochmann-Döll zu finden.



5. Fragen zum Text

- Was wird unter Entgeltgleichheit und Entgeltdiskriminierung verstanden?
- Welches Ziel wird mit der Ermittlung des GPG verfolgt?
- Wie hoch ist der unbereinigte GPG in Deutschland und in der EU?
- Wie wird der unbereinigte GPG ermittelt?
- Was sagt er aus?
- Wie wird der GPG erklärt?
- Wie hoch ist unerklärte (bereinigte) GPG?
- Was sagt er aus? Was bleibt offen?
- Welche politischen Strategien und Maßnahmen werden aus dem GPG abgeleitet?
- Wie lässt sich Entgeltgleichheit auf betrieblicher und tariflicher Ebene prüfen?
- Welche Ziele verfolgt das Instrument „Logib-D“?
- Welche Ziele verfolgt das Instrumentarium eg-check.de?
- Welchen Methoden und Instrumente werden bei diesen Ansätzen verwendet?
- Welche Maßnahmen sind aus den Ergebnissen dieser Analysen abzuleiten?

6. Links

Statistisches Bundesamt (destatis):

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/11/PD09__428__621,templateId=renderPrint.psml, (zuletzt eingesehen am 13.8.2011)

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Verdienste-Arbeitskosten/Verdienstunterschiede/Tabellen/Content50/GenderPayGap__EU,templateId=renderPrint.psml (zuletzt eingesehen am 13.8.2011)

Prüfinstrument eg-check.de: <http://www.eg-check.de> (zuletzt eingesehen am 13.8.2011)

Prüfinstrument Logib-D: <http://www.logib-D.de> (zuletzt eingesehen am 13.8.2011)

7. Literatur

Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea, 2005: Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, H. 3, S. 466-493.

Arrow, Kenneth, 1973: The Theory of Discrimination, in: Ashenfelter, O. und A. Rees (Hrsg.): Discrimination in Labor Markets. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, Großbritannien

Becker, Gary Stanley, 1971: The Economics of Discrimination. Chicago, University of Chicago Press, Großbritannien

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli, 2000: Feministische Theorien - Zur Einführung, Hamburg

Blinder, Alan S., 1973: Wage discrimination: Reduced Form und Structural Estimates, in: The Journal of Human Resources, Vol. 8, No. 4, S. 436-455

Chicha, Marie-Therèse, 2006: A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts, ILO Working Paper 49

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2010 a: Logib-D. Lohnungleichheit im Betrieb - Deutschland, Stand März 2010, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2010 b: Ressortbericht 2010 - Verringerung des Verdienstabstandes zwischen Männern und Frauen, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2009 a: Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2009 b: Lohnungleichheitsinstrument für den Bund Deutschland - Logib-D, Berlin, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/logib-d-informationen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, (zuletzt eingesehen am 13.8.2011)



Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2009 c: Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern im Öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft, Berlin

djb - Deutscher Juristinnenbund, 2010: Logib-D: Verfehlte Hoffnungen auf anzeige diskriminierungsverdächtiger Entgeltdifferenzen, Stellungnahme vom 9. März 2010, Berlin, <http://www.djb.de/Kom/K1/st10-3/> (zuletzt eingesehen am 13.8.2011)

Holst, Elke/Busch, Anne, 2008: Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären, in: Wochenbericht des DIW Berlin, Vol. 75, No. 15, S. 184-195

Jochmann-Döll, Andrea / Tondorf, Karin, 2009: Diskriminierungsfreie Tarifverträge, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 151, Düsseldorf

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

Krell, Gertraude, 2011: Entgelt(un)gleichheit, Grundfragen und Grundlagen, in: Chancengleichheit durch Personalpolitik, hrsg. von Krell, Gertraude, Ortlieb, Renate, Sieben, Barbara, 6. vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage, Wiesbaden, S. 331 – 342

Krell, Gertraude, 1990: Entgeltdiskriminierung durch Arbeitsbewertung und Eingruppierung, Perspektiven angesichts der neueren Rechtsprechung, in: Zeitschrift für Personalforschung, 4. Jg., Heft 2, S. 197-208

Krell, Gertraude/Winter, Regine, 2011: Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung in: Chancengleichheit durch Personalpolitik, hrsg. von Krell, Gertraude, Ortlieb, Renate, Sieben, Barbara, 6. vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage, Wiesbaden, S. 343-360

Kocher, Eva, 2007: Tarifpolitik und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, hrsg. von der ver.di Bundesverwaltung, Berlin

Logib-D, Ergebnisbericht (ohne Datum): <http://www.logib-d.de/cae/servlet/contentblob/10202/publicationFile/351/Beispielbericht%201.pdf> (zuletzt eingesehen am 14.8.2011)

Maier, **Friederike**, 2008: Determinanten des Gender Pay Gap im internationalen Vergleich, **Gender Kompetenzzentrum, Berlin** http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungen/genderlectures/2008_10_27_hu, (zuletzt eingesehen am 13.8.2011)

Oaxaca, Ronald L., 1973: Male-female wage Differentials in Urban Labor Markets, in: *International Economic Review*, Vol. 14, No. 3, S. 693-709, Großbritannien

Phelps, Edmund S., 1972: The Statistical Theory of Racism and Sexism, in: *American Economic Review* 62, p. 659-661

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

Statistisches Bundesamt, 2011: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen - Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006, Wirtschaft und Statistik, Berlin

Statistisches Bundesamt, 2009: 2008 - Verdienstunterschied von Männern und Frauen weiter bei 23%, Pressemitteilung Nr.428 vom 12.11.2009 http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/11/PD09__428__621,templateId=renderPrint.psml, zuletzt eingesehen am 13.8.2011

Tondorf, Karin, 2011: Was sagen Statistiken über Entgeltdiskriminierung aus?, in: Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes, Heft 1, S. 10-14

Tondorf, Karin, 2010: Betriebliche Prüfung von Lohngleichheit - mit Logib-D?



in: Der Betrieb vom 19.3.2010, Düsseldorf, S. 616-21

Tondorf, Karin, 2009: Logib-D“ - ein Weg zur Entgeltgleichheit?,

in: Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes, Heft 3, S. 130 -133

Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea, 2011: Von der Entgeltdifferenz zur Entgeltgleichheit der Geschlechter? in: WSI-Mitteilungen Nr. 3, S. 115-122

Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea, 2010: Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, www.eg-check.de

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

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

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

Winter, Regine, 2006, in: Däubler, Wolfgang (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Kommentar, 2. Auflage, Baden-Baden

Winter, Regine, 1998: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden

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

8. Endnoten

1 so etwa das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) oder das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW)

2 Vgl. BMFSFJ, Lohngleichheit im Betrieb - Deutschland (Logib-D), www.logib-d.de

3 Vgl. Winter 1998

4 Vgl. Tondorf/Jochmann-Döll, 2005

5 Vgl. Krell, 2011

6 Vgl. Katz und Baitsch, 1996

7 Vgl. u.a. EuGH vom 17.5.1990, Rs.C-262/88 (Barber)

8 Vgl. Die Klage von Arbeitnehmerinnen der Firma Süderelbe endete mit einem außergerichtlichen Vergleich. <http://www.bertelsmann-gaebert.de/downloads/taz05.07.07derkleineunterschied.pdf>

9 Vgl. EuGH vom 17.10.1989, Rs. 109/88 (Danfoss)

10 Bei den Wirtschaftsbereichen C bis O handelt es sich um folgende: C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, D Verarbeitendes Gewerbe, E Energie- und Wasserversorgung, F Baugewerbe, G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern, H Gastgewerbe, I Verkehr und Nachrichtenübermittlung, J Kredit- und Versicherungsgewerbe, K Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung, beweglicher Sachen, Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen, anderweitig nicht genannt, M Erziehung und Unterricht, N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen .

11 Diese Analyse basiert auf der Vierteljährlichen Verdiensterhebung. Die Berechnung des Gender Pay Gap basiert dagegen auf der Verdienststrukturerhebung.

12 http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/VerdiensteArbeitskosten/Verdienstunterschiede/Tabellen/Content50/GenderPayGap__EU,templateId=renderPrint.psm Version: 2.25.5 / 20.10.2008

13 Die auf die Wissenschaftler Ronald Oaxaca und Alan S. Blinder zurückgehende Komponentenerlegung gilt als die am häufigsten verwandte Methode zur Ermittlung von Verdienstunterschieden.

14 Nähere Erläuterungen hierzu s. Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Januar 2001, S. 38

15 Der Kategorie „Arbeitsplatz“ nahe kommen Untersuchungen von Achatz/Gartner/Glück (2005), die danach fragen, wie sich die Geschlechterzusammensetzung von Berufsgruppen in Betrieben (Jobzellen) auf die Lohn-



höhe auswirkt. Um zwischen Ausstattungs- und Entlohnungseffekten trennen zu können, wird ebenfalls die von Oaxaca und Blinder vorgeschlagene Zerlegung des Lohndifferentials vorgenommen. Wie sich zeigt, sinken mit steigendem Frauenanteil in den Jobzellen die Löhne, wobei die Lohnabschläge von Frauen höher ausfallen als die von Männern.

16 Vgl. Flyer des BMFSFJ, Stand Dezember 2010, S. 2, www.logib-D.de, Zugriff 10.5.2011

17 Die Entwicklung wurde finanziell von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt.

18 www.Logib-D.de

19 vgl. § 3, Ziffer 2 AGG

20 vgl. u.a. EuGH vom 17.05.1990, Rs. C-262/88 (Barber)

21 EuGH vom 1.7.1986, Rs. C-237/85 Rs. (Rummler)

22 ABAKABA = Analytische Arbeitsbewertung nach Katz und Baitsch, s. Literatur

23 NJC = Arbeitsbewertungssystem für die lokalen Behörden im Vereinigten Königreich, das von einem nationalen, von Arbeitgebern und Gewerkschaften gemeinsam besetzten Ausschuss (National Joint Council) entwickelt wurde

9. Über die Autorin

Dr. Karin Tondorf, Diplom-Soziologin, Forschung und Beratung zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik, Seddiner See,

von 1989 – 1994 Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Freien Universität Berlin, Fachbereich Politikwissenschaft, von 1994 – 1996 Forschungsreferentin am WZB, seit 1996 freiberuflich als Wissenschaftlerin und Beraterin zu Themen der Entgelt- und Gleichstellungspolitik tätig, zahlreiche Buch- und Zeitschriftenpublikationen,

www.karin-tondorf.de