

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 18. Februar 2013 zum

a) Gesetzentwurf der Abgeordneten Gabriele Hiller-Ohm, Anette Kramme, Josip Juratovic, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz) (BT-Drucksache 17/9781)

b) Antrag der Abgeordneten Renate Künast, Beate Müller-Gemmeke, Ekin Deligöz, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Frauen verdienen mehr - Entgeltdiskriminierung von Frauen verhindern
(BT-Drucksache 17/8897)

Dr. Karin Tondorf, Seddiner See

Zusammenfassung

Ein Gesetz zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit ist erforderlich, da eine geschlechterbezogene Diskriminierung beim Entgelt zwar seit mehreren Jahrzehnten verboten, nicht aber verbindlich zu prüfen ist. Die Prüfung ist Voraussetzung für die Beseitigung benachteiligender Mechanismen. Sie ist jedoch erforderlich, da alle bisher durchgeführten Analysen darauf verweisen, dass Entgelttarifverträge und betriebliche Entgeltregelungen nicht selten Potentiale mittelbarer Entgeltdiskriminierung enthalten. Darüber hinaus kann für die betriebliche Praxis auch eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung nicht ausgeschlossen werden. Mit einer freiwilligen Prüfung seitens der Arbeitgeber und der Tarifparteien ist erfahrungsgemäß nicht zu rechnen. Hierfür wäre hinlänglich Zeit gewesen. Die im Gesetzentwurf vorgesehene kursorische Prüfung ist für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen vom Aufwand her vertretbar, da sie sich auf maximal drei Entgeltbestandteile bezieht und die Materie für Personalverantwortliche nicht neu ist.

Stellungnahme

In meiner Stellungnahme werde ich insbesondere auf den Rechtsanspruch des gleichen Entgelts für *gleichwertige* Arbeit und das beschriebene Prüfverfahren eingehen.

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit:

Obwohl dieses Rechtsprinzip seit vielen Jahrzehnten im europäischen und deutschen Recht verankert ist, wird dieser Anspruch bis heute wenig beachtet und teilweise nicht verstanden. Der Rechtsanspruch wird vielfach verkürzt auf die Formel „gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“. Dieser Teilaspekt ist – zumindest in Tarifverträgen – heute in der Regel eingelöst. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Entgeltgleichheit damit vollständig verwirklicht und eine Prüfung von Tarifverträgen unnötig ist, wie aktuell noch immer behauptet wird.¹

Tätigkeiten von Frauen und Männern sind gleichwertig, wenn sie „hinsichtlich der tatsächlichen Anforderungen und Belastungen bei diskriminierungsfreier Bewertung ein vergleichbares Bewertungsergebnis erhalten.“ (§ 3, Abs. 3, Satz 2 Gesetzentwurf). Mitunter wird eingewendet, dass inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten von Frauen und Männern gar nicht miteinander verglichen werden könnten und eine Gleichwertigkeit gar nicht feststellbar sei. Die Ermittlung der Gleichwertigkeit ist jedoch „Alltagsgeschäft“ von Tarifparteien: Wenn sie unterschiedliche Tätigkeiten von Frauen und Män-

¹ Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: „Tatsächlich wird das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ nicht nur durch Tarifverträge, sondern auch dadurch garantiert, dass unterschiedliche Löhne in gleichen Tätigkeiten schon seit langem ausdrücklich verboten sind.“ (Stand: 12.2.2013) http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_PI04708?open&Highlight=Entgeltgleichheit

nen derselben Entgeltgruppe zuordnen (z.B. Fahrer-tätigkeit und Personalsachbearbeitung), sind sie aus Sicht der Tarifparteien gleichwertig. Die für beide Tätigkeiten zutreffenden Anforderungen hinsichtlich Art und Höhe sind bei den gängigen summarischen Arbeitsbewertungsverfahren in den jeweiligen Entgeltgruppentexten formuliert (z.B. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung erfordern). Fraglich ist jedoch, inwieweit die ausgewählten Bewertungskriterien, die oftmals seit Jahrzehnten unverändert bestehen und sich z.T. auf Tätigkeiten beziehen, die es heute gar nicht mehr gibt, die charakteristischen und aktuellen Anforderungen an die Tätigkeiten von Frauen und Männern angemessen abbilden, wie es rechtlich gefordert ist.

Das Prüfverfahren:

Die Prüfung von Entgeltgleichheit muss sich an rechtlichen Begrifflichkeiten und Grundsätzen orientieren. Das zu zertifizierende Prüfverfahren fragt daher systematisch danach, inwieweit die Vorgaben aus deutschem und europäischem Recht eingehalten werden. Sie wurden u.a. vom BMFSFJ veröffentlicht.² Hinlänglich bekannt sind auch die potentiell diskriminierenden Mechanismen, die in Entgeltregelungen und -praxis vorkommen können.³ Es wurden zwischenzeitlich auch Prüfverfahren entwickelt, die Hinweise auf mögliche Entgeltdiskriminierung bei verschiedensten Entgeltbestandteilen geben können.⁴ Insoweit sind die Grundlagen der Prüfung nicht neu und frei zugänglich.

Die vorgesehene kursorische Prüfung beschränkt sich auf drei Entgeltbestandteile. Dies ist für einen Schnell-Check ausreichend und für Arbeitgeber vom Aufwand her vertretbar. Da die rechtlichen Vorgaben zur Entgeltgleichheit überschaubar sind, können auch die Fragen zu den einzelnen Entgeltbestandteilen von ihrer Anzahl her in einem überschaubaren Rahmen (d.h. jeweils zwischen vier und acht Fragen) bleiben. Wer im Personalreferat ohnehin mit Entlohnungsfragen befasst ist und das Rechtsgebiet kennt, wird kaum Schwierigkeiten mit der Beantwortung der Fragen haben.

Auch die kursorische Prüfung von Entgelttarifverträgen kann sich auf eine begrenzte Anzahl von rechtlichen Aspekten beschränken. Hierzu gehören u.a. folgende:

Es ist rechtlich geboten, Tätigkeiten von Frauen und Männern nach „gemeinsamen Kriterien“ zu bewerten und zu bezahlen (Art. 4 Satz 2 RL 2006/54/EG). Dagegen dürften z.B. etliche tradierte Tarifverträge verstoßen, die noch nach Lohn und Gehalt unterscheiden und dabei (männliche) Arbeiter/innen nach anderen Kriterien entlohnen als (weibliche) Angestellte. Ein vergleichender Blick auf die Entgelthöhe kann außerdem zeigen, ob einfachste frauendominierte Angestelltentätigkeiten der untersten Gehaltsgruppe niedriger entlohnt werden als gleichwertige einfachste männerdominierte Arbeitertätigkeiten. Dies wäre ein weiteres Indiz für mittelbare Entgeltdiskriminierung. Ein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot könnte auch vorliegen, wenn für Tätigkeiten mit gleichem Anforderungsniveau (z.B. Fachverkäufer/in und Bäcker mit dreijähriger Berufsausbildung) unterschiedliche Grundlöhne und Gehälter gezahlt werden.

- Weiterhin darf es in Entgeltregelungen keine unzulässige Ausgrenzung oder Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten, befristet und geringfügig Beschäftigten oder von Beschäftigten bestimmter Berufsgruppen (z.B. Reinigungskräften) geben, soweit es sich um Frauen handelt. Die Prüfung des Geltungsbereichs einer Regelung kann dies klären.
- Der Aufstieg beim Grundentgelt in Stufen muss nach rechtlich zulässigen Kriterien und Regeln erfolgen, die der Europäische Gerichtshof präzisiert hat. Dabei muss z.B. auch ausgeschlossen sein, dass Frauen nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit keine unzulässigen Kürzungen erfahren.

Für die detaillierte Prüfung der Entgeltgleichheit gilt, dass sie der Komplexität der betrieblichen und tariflichen Entgeltstrukturen folgen muss. Ansonsten ließen sich die diskriminierenden Mechanismen nicht sichtbar machen und auch nicht beseitigen. Sind die Entgeltstrukturen wenig differenziert und transparent, wird auch die Prüfung einfach und schnell erfolgen können.

² vgl. u.a. Broschüre des BMFSFJ: Fair P(l)ay. Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, 2009, 4. Auflage)

³ Vgl. u.a. Deutscher Bundestag, Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern (BT-Drucksache 14/8952 v. 25.4.2002), Berlin, S. 209-251

⁴ www.eg-check.de