

## Gibt es noch Entgeltdiskriminierung?

*Ja – das wird zumindest von vielen angenommen. Genaues über das Ausmaß ist jedoch nicht bekannt. Veröffentlicht werden zwar statistische Daten über die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern: sie beträgt ca. 23%. Doch was bedeutet dies genau? Und wie lässt sich Entgeltdiskriminierung prüfen?*

Die Entgeltlücke entsteht durch Unterschiede zwischen Frauen und Männern in drei Bereichen: „Bildung und horizontale Segregation der Berufe“, „familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und –reduzierungen“ und „Lohnfindung“ – so das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ). Doch diese Einteilung der Gründe ermöglicht noch keine Einschätzung, welche Anteile an der statistischen Entgeltlücke diskriminierend und daher besonders gravierend sind.

### 1. Die Trennung der „Spreu vom Weizen“

Bei der Analyse der Entgeltlücke geht es in erster Linie darum, die „Spreu vom Weizen“ zu trennen, d.h. zwischen diskriminierenden und anderen zulässigen Entgeltdifferenzen zu unterscheiden. Die Gründe für die Entgeltlücke können in vier grobe Kategorien eingeteilt werden, die die unterschiedliche „Qualität“ der Entgeltdifferenzen deutlich machen. Zugleich wird gezeigt, dass den daraus ableitbaren Handlungsstrategien unterschiedliche Bedeutung zukommt (s. Abb. 1).

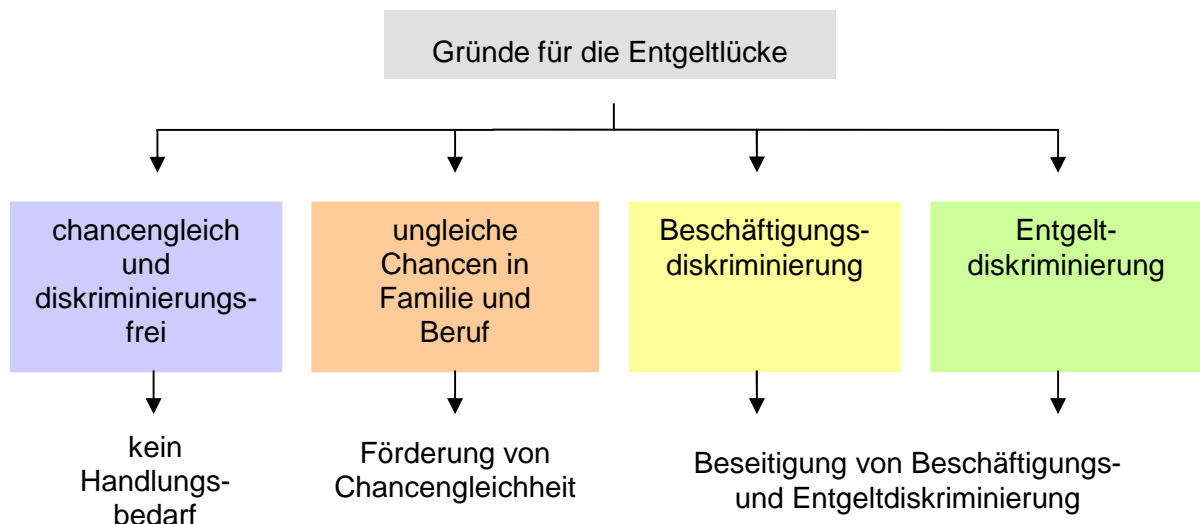


Abb. 1: Gründe für die Entgeltlücke (eigene Darstellung)

Es kann zwischen vier Ursachenkomplexen und Handlungsstrategien unterschieden werden:

(1) Entgeltunterschiede, die unter Bedingungen der *Chancengleichheit* bestehen und frei von Diskriminierung sind.

Hier ist kein gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf erkennbar. Ein Beispiel: Eine Lehrerin lässt sich beurlauben, um eine längere Reise antreten zu können. Sie verzichtet damit freiwillig auf Einkommen.

(2) Entgeltunterschiede, die Resultat *ungleicher Chancen in Familie und Beruf* sind. Gemeint sind ungünstigere Startbedingungen beim Zugang zu (Vollzeit-)Stellen, beim Aufstieg, bei Qualifizierungen oder beim Sammeln von Berufserfahrung. Ein Beispiel: Eine Hochschulsekretärin wählt Teilzeitarbeit, weil sie nur so die Kinderbetreuung gewährleisten kann. Sie nimmt notgedrungen eine geringere Vergütung in Kauf. Eine Diskriminierung liegt in diesem Falle nicht vor. Dennoch besteht Handlungsbedarf, um die Berufs- und Einkommenschancen von Frauen zu verbessern, etwa durch bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

(3) Entgeltunterschiede, die Resultat einer *Beschäftigungsdiskriminierung* sind. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg sowie beim Zugang zu allen Formen der beruflichen Bildung und zur praktischen Berufserfahrung verboten (§ 2, Abs. 1 AGG). Handlungsbedarf besteht hier in der Prüfung und Beseitigung von Beschäftigungsdiskriminierung. Angesprochen sind insbesondere Personalverantwortliche, aber auch Betriebs- und Personalräte.

(4) Entgeltunterschiede, die Resultat einer *Entgeltdiskriminierung* sind. Eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung ist dann in Betrieb und Verwaltung vorzufinden, wenn z.B. einer Frau für die gleiche Arbeit weniger Grundentgelt gezahlt wird als einem Mann. Verantwortlich für das geringere Entgelt ist nicht die mangelnde Verhandlungskompetenz einer Frau, sondern die mangelnde Gleichbehandlung durch den Arbeitgeber! Eine mittelbare Entgeltdiskriminierung kann beispielsweise vorliegen, wenn bei der Arbeitsbewertung wesentliche Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten nicht berücksichtigt werden (z.B. psycho-soziale Anforderungen bei Dienstleistungsarbeit) und diese dadurch unterbewertet und –bezahlt wird. Handlungsbedarf besteht auch hier in der Prüfung beider Formen von Entgeltdiskriminierung.

Diskriminierungsfreie Entlohnung ist nach geltendem Recht „Pflicht“, nicht „Kür“. Entgeltdiskriminierung lässt sich nicht gesamtwirtschaftlich ermitteln. Denn es sind hierzu detaillierte Informationen über Arbeit und Entgelt von Frauen und Männern erforderlich, die weder dem Statistischen Bundesamt vorliegen noch von Logib-D (**Lohn**gleichheit im **Betrieb** – **D**eutschland), dem von der Bundesregierung empfohlenen Testinstrument, genutzt werden. Zur Analyse von Diskriminierung beim Entgelt sollte deshalb das Instrumentarium [eg-check.de](http://eg-check.de) genutzt werden.

## 2. Das Instrumentarium **eg-check.de**

[eg-check.de](http://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](http://eg-check.de) an folgenden Grundsätzen:

1. *Die Prüfung knüpft am geltenden Recht an*, denn die Ergebnisse der Prüfung sollen rechtlich zuverlässig sein.
2. *Die Prüfung setzt an der Arbeit (Tätigkeit, Stelle) an*, denn das zu überprüfende Prinzip lautet „Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“.

3. *Jeder Entgeltbestandteil wird gesondert geprüft*, denn jeder Entgeltbestandteil folgt einer eigenen Begründungs- und Berechnungslogik, die diskriminierend sein kann.
4. *Es wird unmittelbare und mittelbare Diskriminierung geprüft*. Daher prüft eg-check.de auch entgeltrelevante Tariferträge und Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen.
5. *Die Prüfung bezieht sich ausschließlich auf Entgeltdiskriminierung*. Beschäftigungsdiskriminierung wird nicht untersucht, muss aber dennoch weiter verfolgt werden, jedoch mit anderen Instrumenten.
6. *Die Prüfung setzt nicht an der betrieblichen oder Dienststellen bezogenen Entgeltlücke an*, denn diese eignet sich nicht als Ausgangspunkt für die Analyse von Diskriminierung.

Mit eg-check.de können fünf Entgeltbestandteile analysiert werden: das anforderungsbezogene Grundentgelt, Stufensteigerungen beim Grundentgelt, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und Erschwerniszuschläge. Für jeden Entgeltbestandteil gibt es in dem „Werkzeugkasten“ drei Arten von Instrumenten: Statistiken, Regelungs-Checks und Paarvergleiche (vgl. Abbildung 2).

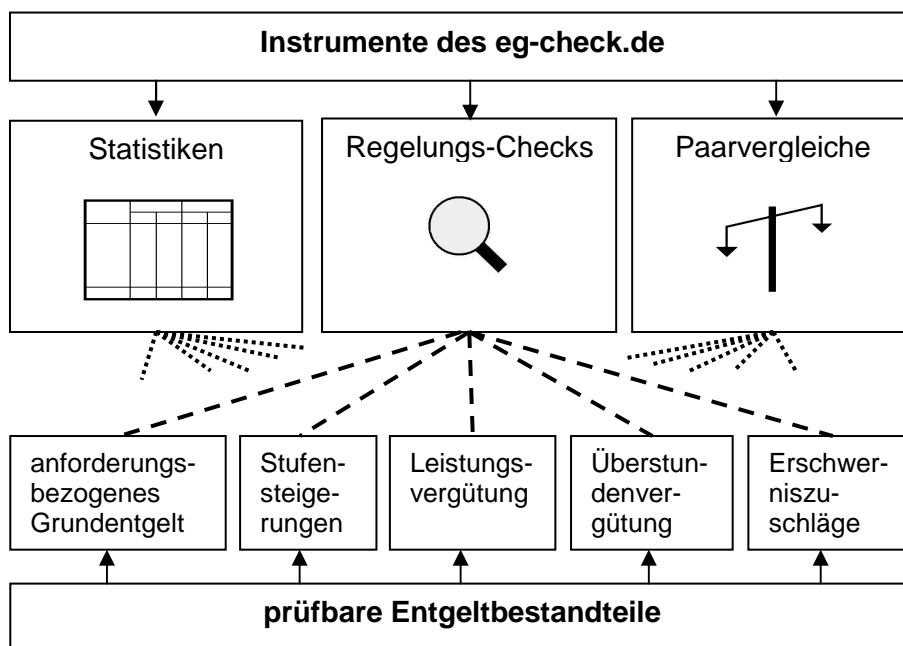


Abb. 2: Instrumente des eg-check.de und prüfbare Entgeltbestandteile

### 3. Beispielhafte Anwendung

Eine betriebliche „**Statistik zum Grundentgelt**“ kann Transparenz über die Eingruppierungs- bzw. Besoldungspraxis schaffen. Sie zeigt, welche Tätigkeiten von Frauen und Männern verrichtet werden, wie sie jeweils eingruppiert sind und welches Grundentgelt (ohne Stufensteigerungen) gezahlt wird. Hier kann deutlich werden, dass z.B. für die gleiche Arbeit der „kaufmännischen Assistenz“ die Frau 200 Euro weniger erhält als ihr Kollege. Hier ist ein erster Anhaltspunkt für eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung, dem nachgegangen werden müsste. Die Statistik zeigt aber auch, dass die Tätigkeit der „Küchenleitung“ schlechter eingruppiert ist die der

„Werkstattleitung“. Hat die Küchenleiterin den Verdacht, dass ihre Tätigkeit unterbewertet ist, kann dies mit einem Paarvergleich aus eg-check.de festgestellt werden, ob die beiden Tätigkeiten gleichwertig sind.

Tätigkeit	Stelleninhaber/in Nr.		Entgeltgruppe Betrag € (Grundstufe) Nach (Tarif) Regelung	Tatsächlich gezahltes Grundentgelt		Differenz zwischen tatsächlich gezahltem und geregelter Grundentgelt +/- in €	
	m	w		m	w	m	w
Kaufm. Assistenz		012	EG 5: 2.600		<b>2.600</b>		
Kaufm. Assisenz	013		EG 5: 2.600	<b>2.800</b>		+ 200	
Leitung Küche		095	<b>EG 8: 3.750</b>		3.750	-	-
Leitung Werkstatt	096		<b>EG 9: 3.900</b>	3.900		-	-

Abb. 3: Beispiel aus einer Statistik zum Grundentgelt (eg-check.de)

Mit dem Instrument „**Regelungs-Check zum Grundentgelt**“ kann überprüft werden, inwieweit die tarifliche oder betriebliche Arbeitsbewertung und Eingruppierung den rechtlichen Anforderungen entspricht. Werden z.B. Kriterien berücksichtigt, die das „Wesen“ der Tätigkeiten von Frauen und Männern abbilden? Der EuGH fordert im Fall *Rummler*, dass das Bewertungssystem eine „gerechte Berücksichtigung aller Kriterien ermöglichen“ muss. Hinweise auf „wesentliche Kriterien geben geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren wie ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz/Baitsch), an dem sich auch eg-check.de bei dem nachfolgend skizzierten Paarvergleich orientiert.

Mit dem Instrument „**Paarvergleich zur Prüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten**“ könnte geprüft werden, inwieweit wissenschaftliche Lehrtätigkeiten an einer Grundschule (Primarstufe) und an einem Gymnasium (Sekundarstufe 2) in einem Bundesland gleichwertig sind. Mittels eines Arbeitsplatzinterviews wären die Aufgaben der jeweiligen Tätigkeit zu klären und daraus die wesentlichen Anforderungen abzuleiten und mittels eines Punktesystems zu bewerten. Die erforderliche Transparenz wird über nachvollziehbare Definitionen der Merkmale und ihrer Ausprägungsstufen erreicht. Abb. 2 zeigt die Haupt- und Unterkriterien, mit denen die Gleichwertigkeit von Lehrtätigkeiten festgestellt wird.

Anforderungen/Belastungen	Grundschullehrer/in (Primarstufe) W	Gymnasiallehrer/in (Sekundarstufe 2) m
<b>1. ... an Wissen und Können</b> 1.1 Kenntnisse und Fertigkeiten 1.2 Planen und Organisieren 1.3 Autonomie bei der Arbeit 1.4 unfreiwillige, nicht vermeidbare Arbeitsunterbrechungen 1.5 Aufmerksamkeit und Konzentration		

<b>2. ... an psycho-soziale Kompetenzen</b> 2.1 Mündliche Kommunikation 2.2 Zusammenarbeit 2.3 Einfühlungsvermögen 2.4 Überzeugungsvermögen 2.5 Psycho-soziale Belastungen		
<b>3. ... an Verantwortung</b> 3.1 für die Arbeitsergebnisse anderer 3.2 für das Lernen anderer 3.3 für die Entwicklung und das Wohlergehen anderer 3.4 Finanzielle Verantwortung 3.5 Umweltbezogene Verantwortung		
4. Physische Anforderungen 4.1 Bewegungspräzision 4.2 Körperkraft 4.3 Belastende Arbeitszeitbedingungen 4.4 Belastende Umgebungsbedingungen		
<b>Summe der Punktwerte, ungewichtet</b>		

Abb. 4: Übersicht über die Kriterien zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Paarvergleich)

### Ausblick:

Vier Punkte zum Schluss:

1. Inwieweit die Diskriminierungsverbote des AGG in Betrieben und Verwaltungen eingehalten werden, ist nicht bekannt. Eine verbindliche Prüfung der Entlohnung durch Tarifparteien und einzelne Arbeitgeber tut not. Hierfür müsste der Staat einen gesetzlichen Rahmen schaffen.
2. Solange es keine gesetzliche Verpflichtung zur Prüfung von Entgeltgleichheit gibt, werden die Prüfinitiativen im Wesentlichen von einzelnen Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten und Gewerkschafter/innen angestoßen werden müssen. Gemeinsame Initiativen mit dem Arbeitgeber wären der Königsweg.
3. Mehr Transparenz über die tatsächliche Entlohnungspraxis ist die Grundvoraussetzung für die Beseitigung von Diskriminierung. Über das eigene Entgelt darf und soll gesprochen werden. Vertragsklauseln zur Verschwiegenheit sind rechtlich nicht zulässig.
4. Welche Rechte Frauen bei der Bezahlung haben, muss sich noch stärker verbreiten. Zu oft ist zu hören, die Frauen seien selbst Schuld an der geringeren Bezahlung. Hierin offenbart sich nicht nur Unkenntnis über die Rechtsansprüche von Frauen, hier schlägt auch die ökonomische Logik durch. Denn es geht beim Entgelt nicht um Verhandlungspoker auf freien Märkten, sondern um Einhaltung von erkämpften Grundrechten von Frauen.