
Stellenbewertung und geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede

Sophie Latraverse
ERA – Januar 2020



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.

Entgeltunterschiede in Europa

- Jährlicher Brutto-Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen reicht **von 5,5 % in Italien bis 26,9 % in Estland bei durchschnittlich of 16,1%**
 - Unterschied zwischen den Stundensätzen (besetzte Stellen) (ohne Prämien oder Zuschläge...): **16,3 %**
 - Männer und Frauen üben nicht dieselben Beschäftigungen aus
 - Bei Männern und Frauen ist die Laufbahnentwicklung unterschiedlich
 - Es gibt geschlechtsbezogene Schief lagen bei den für die Stellen- und Mitarbeiterbewertung verwendeten Kriterien
-

- Diese Statistiken machen beschäftigungsbezogene Unterschiede zwischen Männern und Frauen deutlich:
 - Abschluss und Art der Tätigkeit (horizontal)
 - Art der Beschäftigungsstrukturen
 - Arbeitsverträge
 - Auswirkungen von Mutterschaft und Familie
 - Arbeitszeit
 - Stereotypen und Traditionen
 - Laufbahnentwicklung und vertikale Positionierung

Aufgliederung der Entgeltunterschiede in zwei Bestandteile:

1. Struktureller Unterschied, zu erklären durch die mittleren Unterschiede aufgrund der Merkmale der von Frauen ausgeübten Beschäftigungen (Abschluss, Beschäftigung, Tätigkeit, Sektor, Art des Unternehmens...): 6 % (6 von 16 %).
2. Verbleibender Unterschied bei „ansonsten gleichen Bedingungen“ (nicht zu erklärender Unterschied): 10 %

Gleiches Entgelt für Frauen und Männer

- Artikel 2 des IAO-Übereinkommens Nr. 100 (1951)
- Artikel 157 AEUV (119 des EWG-Vertrags (1957) – 141 EGV)
- Richtlinie 75/117 über gleiches Entgelt für Männer und Frauen
- Richtlinie 2006/54 vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

Richtlinie 2006/54 Erwägungsgrund 8:

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, gemäß Artikel 141 des Vertrags, der vom Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung bestätigt wurde, ist ein wichtiger Aspekt des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und ein wesentlicher und unverzichtbarer Bestandteil sowohl des gemeinschaftlichen Besitzstands als auch der Rechtsprechung des Gerichtshofs im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Daher sollten weitere Bestimmungen zu seiner Verwirklichung festgelegt werden.

Definition des Begriffs der unmittelbaren Diskriminierung

Artikel 2 Absatz 1

eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

Definition des Begriffs der mittelbaren Diskriminierung

Artikel 2 Absatz 1b)

eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;

Artikel 4

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.

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

Richtlinie 2006/54 Erwägungsgrund 9

Um festzustellen, ob Arbeitnehmer eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, sollte gemäß der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs geprüft werden, ob sich diese Arbeitnehmer in Bezug auf verschiedene Faktoren, zu denen unter anderem die Art der Arbeit und der Ausbildung und die Arbeitsbedingungen gehören, in einer vergleichbaren Lage befinden.

EuGH, 8. April 1976, Defrenne C-43/75

- Auf den in Artikel 119 EWG-Vertrag aufgestellten Grundsatz der Gleichheit des Arbeitsentgelts können sich die Betroffenen vor den innerstaatlichen Gerichten berufen, und es kann zur Sanktionierung einer durch nationales Recht oder aber durch einen Tarifvertrag vorgesehenen Diskriminierung herangezogen werden.
- Richtlinie 75/117 enthält Präzisierungen zum Geltungsbereich von Artikel 119, schränkt jedoch die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 nicht ein.
- Der nationale Gesetzgeber besitzt nicht die ausschließliche Zuständigkeit für die Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichheit des Arbeitsentgelts.

EuGH, 17. Oktober 1989, Danfoss C-109/88

- Ein Tarifvertrag sieht vor, dass der Arbeitgeber den Grundlohn nach Maßgabe der folgenden Kriterien anheben kann:
 - Flexibilität
 - Berufsausbildung und
 - Erfahrung
- Das durchschnittliche Entgelt der männlichen Arbeitnehmer ist um 6,85 % höher als das der weiblichen Arbeitnehmerinnen.
- Zu den Kriterien für die Anwendung dieser Anpassungsfaktoren liegen keinerlei Informationen vor.

Danfoss

- Ein Entlohnungssystem, dem jede Durchschaubarkeit fehlt und das zu einem niedrigeren durchschnittlichen Entgelt der weiblichen Arbeitnehmer führt, wird als diskriminierend betrachtet.
- Die fehlende Durchschaubarkeit bewirkt, dass ein Zugang zu Beweismitteln zum Nachweis der Lohndifferenz nicht gegeben ist.
- Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, dass seine Praxis nicht diskriminierend ist.
- Er hat nachzuweisen, dass die Anwendung der Kriterien für die Anpassung der Löhne
 - objektiv / nichtdiskriminierend / angemessen war

Danfoss

□ Flexibilität

- Wenn sie einer für Frauen ungünstigen **Qualitätsbewertung** entspricht, ist sie missbräuchlich
- Entspricht es der **Anpassungsfähigkeit** an Arbeitszeiten und Arbeitsorte:
 - muss der Arbeitgeber weiter nachweisen:
 - deren besonderen Wert für die spezifische Tätigkeit des Arbeitnehmers

Danfoss

- Berufsausbildung
- Sie kann von Bedeutung sein, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass eine besondere Berufsausbildung einen besonderen Wert für die Erbringung der Arbeitsleistung besitzt.

EuGH, 27. Oktober 1993, Enderby C-127/92

- Unterschied im Entgelt zwischen zwei gleichwertigen Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Entgeltniveau in Tarifverträgen im Gesundheitswesen:
 - Logopäden (Frauen)
 - Apotheker (Männer)
- Daten über die Vertretungsquote in den zwei Berufsgruppen, die deutlich machen, dass in der Beschäftigungskategorie mit dem geringeren Entgelt überwiegend Frauen vertreten sind, lassen auf eine offenkundige Diskriminierung schließen.

Enderby – Tarifverhandlung

- Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass der Unterschied im Entgelt durch objektive Gründe gerechtfertigt wird.
- Die Tatsache, dass er das Ergebnis einer Tarifverhandlung ist, stellt keine Rechtfertigung dar, weil Tarifverträge den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts achten müssen.
- Die Tatsache, dass jedes Verhandlungsverfahren an sich keine diskriminierende Wirkung hatte, stellt keine Rechtfertigung dar.

Enderby – Spannungen auf dem Arbeitsmarkt

- Es kann nicht vorausgesetzt werden, dass die unzureichende Zahl von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt deren Wert auf dem Markt erklärt.
- Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, dass dieser Marktdruck tatsächlich gegeben ist, und das Gericht hat die Verhältnismäßigkeit seiner Auswirkungen in der jeweiligen Situation zu würdigen.

EuGH, 26. Juni 2001, Brunnhofer C-381/99

- Die Klägerin macht geltend, dass ihr ein Jahr nach ihr in derselben Gehaltsstufe eingestellter männlicher Kollege eine höhere, zum Zeitpunkt seiner Einstellung ausgehandelte Zulage bezogen habe.
- Ihr wird nach vier Jahren aufgrund schlechter Leistung sowie aufgrund von Problemen, die sich zum Zeitpunkt der Einstellung ihres Kollegen zu manifestieren begannen, gekündigt.
- Zur Rechtfertigung des Entgeltunterschieds führt die Bank die Qualität und die Art der Tätigkeit sowie das Arbeitsaufkommen an.

Brunnhofer

- Die Bank kann weder die Qualität der Arbeit der Klägerin, noch leistungsbezogene Aspekte geltend machen, um einen Entgeltunterschied zum Zeitpunkt der Einstellung zu rechtfertigen.
- Die Tatsache, dass die Einstellung in derselben Gehaltsstufe erfolgte, reicht nicht aus, um feststellen zu können, dass zwei Arbeitnehmer eine gleichwertige Arbeit ausführen.
- Es können Aspekte berücksichtigt werden, die in dem Tarifvertrag keine Berücksichtigung fanden, sofern diese objektiv, nicht diskriminierend und verhältnismäßig sind.

Brunnhofer, Randnr. 43

- Definition des Begriffs „vergleichbare Situation“:
- Prüfung: Es ist zu prüfen, ob diese Arbeitnehmer unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren, wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen, als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können.

EuGH, 1. Juli 1986, C-237/85

Gisela Rummler

- Auf der körperlichen Anstrengung beruhendes Einstufungssystem, das die muskelmäßige Belastung und den Grad der Schwere der Arbeit berücksichtigt.
- Bei der Bemessung der Anstrengung und des Wertes einer körperlichen Arbeit von Werten auszugehen, die der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer nur des einen Geschlechts entsprechen, stellt eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.
- Bei einem Einstufungssystem, wenn es nicht diskriminierend sein soll, sind, soweit die Art der in dem Unternehmen zu verrichtenden Tätigkeiten dies zulässt, Kriterien zu berücksichtigen, hinsichtlich deren die Arbeitnehmer beider Geschlechter besonders geeignet sein können (vgl. Art. 4).

Lawrence, 17 September 2002 C-320/00

- Auf der Grundlage einer Studie über die Bewertung der Beschäftigung entschied das Oberhaus, dass die Arbeitsplätze des Klägers mit denen seiner männlichen Kollegen, die Gärtner waren, vergleichbar waren...
- Der Gemeinderat hat diese Funktionen an drei verschiedene Unternehmen ausgelagert, die einen Teil der Frauen wieder eingestellt, andere angestellt und ihre Gehälter gesenkt haben.
- Die Kläger erhoben den Anspruch auf gleiche Bezahlung mit den männlichen Angestellten des Stadtrates, deren Arbeitsplätze als vergleichbar angesehen wurden.
- Der Grundsatz des gleichen Entgelts kann in Situationen gelten, in denen es eine Vielzahl von Arbeitgebern gibt - siehe Tarifverträge -, aber sie müssen über eine einzige Quelle verwaltet werden, um sicherzustellen, dass eine Stelle für die Ungleichheit verantwortlich ist und die Gleichbehandlung wiederherstellen kann. Ist dies nicht der Fall, ist die Situation nicht vergleichbar, wie in Artikel 141 vorgesehen.

Anwendung

Abbildungen

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Begriffsbestimmung

Artikel L. 3221 - 4 Arbeitsgesetzbuch

- „Als gleichwertig gelten Tätigkeiten, die den Arbeitnehmern eine vergleichbare Gesamtheit von durch einen Titel, durch einen Abschluss oder durch Berufspraxis nachgewiesenen beruflichen Kenntnissen, durch Erfahrung erworbenen Fähigkeiten, Verantwortung und körperlicher oder nervlicher Belastung abverlangen.“ (1972)

Damit soll das Problem der geschlechtsspezifischen Segregation der Arbeit überwunden werden.

Individuelle Situation

Frau B.

Kassationsgericht, Kammer für soziale
Angelegenheiten, 6. Juli 2010

HR-Verantwortliche und Leiterin der
Rechtsdienste

vs.

Finanzdirektoren, Vertriebsleiter und IT-
Direktoren

Frau B.

Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen
jenseits von Titel und Markt

Analyse des Inhalts der Beschäftigung

Frau B.

jenseits von Titel und Markt

Niveau innerhalb der Hierarchie (alle auf Leitungsebene)
Einstufung
Verantwortung (Vorstandsmitglied)
Bedeutung (Kombination strategischer Funktionen)
Leistungsvermögen
Bildungsniveau
Erfahrung
Anciennität
Beitrag zur Organisation und
Belastung

Tarifverträge – Beispiele aus Frankreich

- Der berufsübergreifende Tarifvertrag von 2004 sieht Verhandlungen über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede vor
- Keine Methodik
- Keine juristische Ausbildung der Sachverständigen und Akteure
- Isolierung der Sachverständigen
- Notwendigkeit der Entwicklung eines gemeinsamen Analyserasters

Fünf weibliche und männliche Beschäftigungen

- Beispielsweise zwischen:
 - Krankenschwester und Industriemeister im Krankenhaus
 - Assistentin und Servicetechniker
 - Informatik- und Vertriebsingenieur

Männliche Beschäftigungen:

- starke Berufskultur,
- genaue Stellenbeschreibung,
- Bedeutung technischer Aspekte,
- Aufwertung der organisatorischen Funktion,
- vorgegebene Laufbahnentwicklung,
- technische Legitimität
- starke Unterstützung durch berufliche Werte...

Weibliche Beschäftigungen:

- ein Titel für diverse Inhalte (z. B.: Verwaltungsassistentin),
- ungenaue Abgrenzung und Beschreibung der Stelle,
- personalisierte Inhalte,
- unsichtbare und nicht vorgeschriebene Kompetenzen,
- Assistenz Tätigkeit (für Patienten, hilfsbedürftige Personen, Vorgesetzte, Kollegen...)
- wenig anerkannte Kompetenzen, die als frei von technischen Inhalten betrachtet werden...

Schieflage zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Kriterien für die Stellenbewertung

Definition vielfältiger Aufgaben:

Fähigkeit, auf verschiedenen Arbeitsplätzen zu arbeiten
(männliche Beschäftigungen)

vs.

Vereinigung unterschiedlicher Funktionen und
Erwartungen innerhalb einer einzigen Beschäftigung
(weibliche Beschäftigungen).

Wertung zwischenmenschlicher Kompetenzen als berufliche Kompetenzen

Die Lösung eines menschlichen Problems (Krise bei einem Patienten oder Klienten) ist nicht nur eine zwischenmenschliche Kompetenz, sondern vielmehr eine technische Kompetenz.

Verantwortung:

Verantwortung mit entgeltwürdigem Wert ist nicht nur finanzieller und wirtschaftlicher Art.

Welchen Wert hat die Übernahme von Verantwortung für Menschen, für Vertraulichkeit, für Kommunikation...

Beitrag zum Aktivitätswert der Arbeitseinheit

Den Arbeitsbedingungen beigemessener Wert

Zu berücksichtigen sind:

- die emotionale Belastung,
- das menschliche Umfeld...

und nicht nur der industrielle Wert der Arbeit