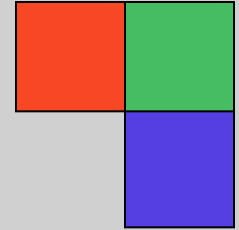


Dr. Karin Tondorf

Entgeltgleichheit prüfen -
mit geeigneten Instrumenten!

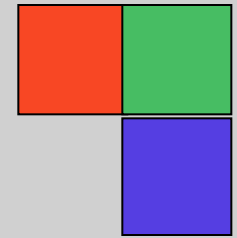
7. efas-Jahrestagung am 13.11.2009 in Berlin



„Überwindung der Entgeltungleichheit

Wir wollen das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für Frauen und Männern umsetzen und damit die Entgeltungleichheit überwinden. Wir werden in der Wirtschaft dafür werben, das beratungsunterstützte Lohntestverfahren Logib-D einzusetzen. Hiermit sollen Entgeltunterschiede und deren Ursachen festgestellt werden.

Die gemeinsamen Anstrengungen zur Überwindung der Entgeltungleichheit sind zu bilanzieren.“

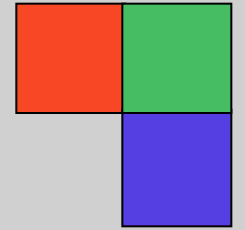


Gliederung:

Teil 1: Kritik an Logib-D: vier Argumente

Teil 2: Geeignete Prüfinstrumente:

„EG-Test“ zur Diskussion gestellt



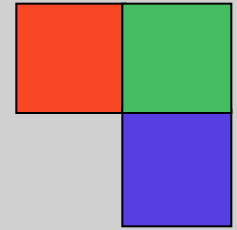
Logib-D ist nach Angaben des BMFSFJ ein

***„Instrument zur Überprüfung der
Entgeltgleichheit zwischen Frauen
und Männern“***

*„Logib-D steht für Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland.“
(BMFSFJ 10/2009)*

Was bedeutet Entgeltgleichheit?

Entgeltgleichheit: Der Begriff



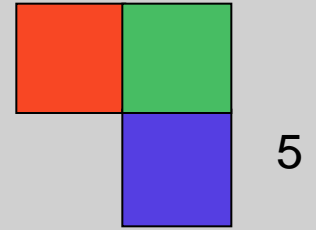
4

Entgeltgleichheit ist ein in Gleichstellungspolitik und- recht eindeutig definierter Begriff.

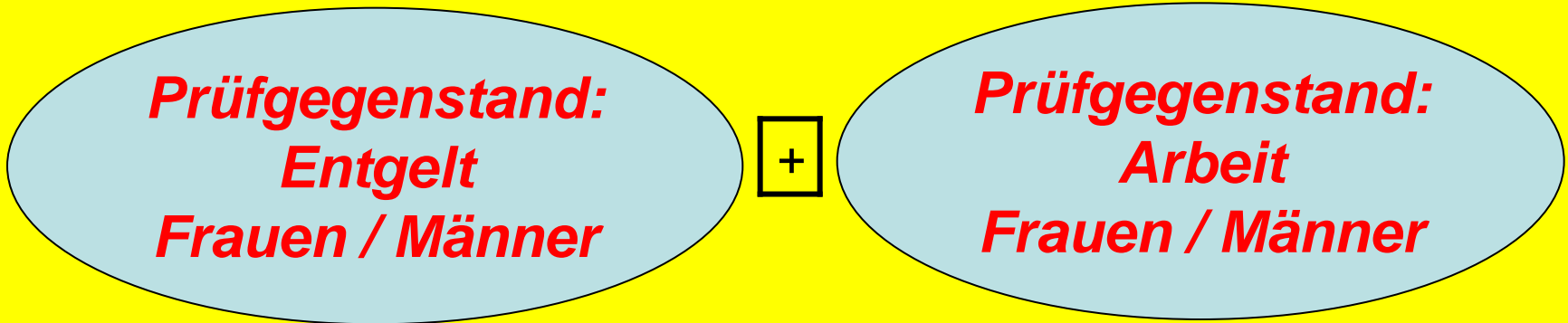
*„Artikel 141 EG: Gleiches Entgelt für Männer und Frauen
(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.“*

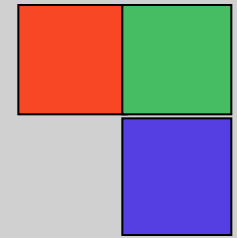
Arbeitgeber und Tarifparteien sind an diese Vorgabe gebunden. (s. auch AGG, Richtlinie 2006/54/EG)

Entgeltgleichheit



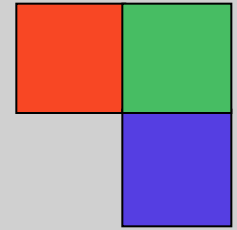
Gleiches **Entgelt** für gleiche oder gleichwertige **Arbeit**:





Argument 1:
Logib-D beansprucht,
für „Lohnleichheit im Betrieb“
zu stehen, geprüft wird jedoch
etwas anderes.

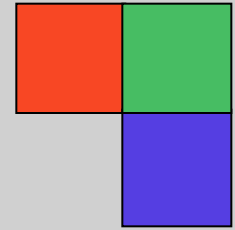
Argument 1



Logib-D prüft
gleiches **Entgelt** für gleiche oder gleichwertige **Arbeit**
gleiches **Humankapital**




Argument 1

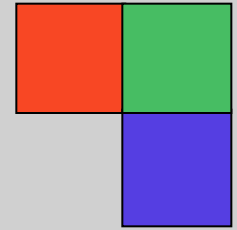


aus: BMFSFJ Broschüre, März 2009, S. 9

Fazit

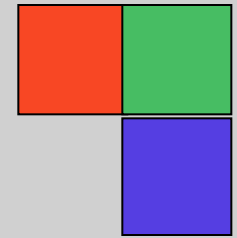
	Basisregression	
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	1,9%	weniger
Ist die geschlechtsspezifische Lohndifferenz signifikant größer als die Toleranzschwelle von 5%?	Nein 	
Verwendete Erklärungsmerkmale	Ausbildungsjahre, (potenzielle) Erwerbsjahre, Dienstjahre	
Die Lohnleichheit zwischen Männern und Frauen	ist für die Toleranzschwelle eingehalten	

Argument 1



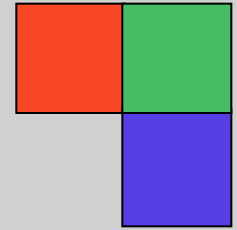
10

- Im Rahmen der Logib-D-Basisregression kann nicht geprüft werden, ob gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird, da die Variablen keine Informationen über die Arbeit liefern.
- „Anforderungsniveau“ und „berufliche Stellung“ werden nur erfasst, um zusätzlich ungleichwertige Stellen bzw. ungleichen Aufstieg bei gleichwertiger Qualifikation zu ermitteln (erweiterte Regression).
- Selbst wenn die vier Anforderungsniveaus zur Prüfung von Entgeltgleichheit herangezogen würden, könnte die Statistik nur die grobe Eingruppierungsstruktur abbilden. Eine Unterbewertung von Arbeit kann statistisch nicht sichtbar gemacht werden.



Argument 2:
Logib-D ist gleichstellungsrechtlich
problematisch.

Argument 2: problematische Variable

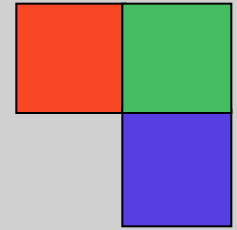


12

Logib-D rechtfertigt Entgeltunterschiede objektiv mit Variablen, die selbst Diskriminierungspotential enthalten:

- „Ausbildungsjahre“ können Frauen benachteiligen, die Ausbildungschancen in geringerem Maße nutzen konnten oder genutzt haben. (u.a. EuGH „Danfoss“)
- „Potentielle Erwerbsjahre“ können altersdiskriminierend wirken. (AGG)
- „Dienstjahre“ können Jüngere, Frauen und Migrant/innen diskriminieren, denn diese weisen wegen des Alters, des Geschlechts und der Herkunft typischerweise weniger Dienstjahre auf. (AGG)

Argument 2: Unterschiedliche Prüfmethode – unterschiedliche Ergebnisse



13

Logib-D und ein EG-rechtskonformer **Entgeltgleichheits-Test** („EG-Test“) würden zu unterschiedlichen Ergebnissen führen:

Beispiel 1:

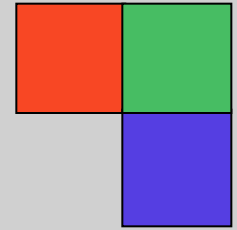
Frauen und Männer verrichten die gleiche Arbeit. Die Ausbildungsjahre sind gleich. Die Männer haben mehr Dienstjahre und längere Erwerbserfahrung. Sie erhalten im Durchschnitt 300 Euro mtl. mehr.



Logib-D zeigt „grünes Licht“ an: Höhere Entlohnung der Männer könnte wegen höherem Dienstalter und längerer Erwerbserfahrung gerechtfertigt sein.





EG-Test zeigt „rotes Licht“ an: Es liegt ein Verdacht auf unmittelbare Diskriminierung der Frauen vor.

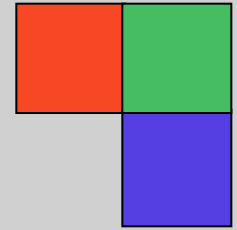


Beispiel 2:

Frauen üben betreuende, Männer technische Tätigkeiten aus. Sie verfügen über die gleiche Ausstattung mit Humankapital und erhalten gleiches Bruttoarbeitsentgelt.

-  Logib-D zeigt „grünes Licht“ an: „Lohngleichheit ist eingehalten“.

-  Nach EG-Test könnte eine mittelbare Diskriminierung durch Unterbewertung der Tätigkeit der Frau vorliegen. Diese ist statistisch nicht abbildbar. Daher:
 1. Prüfschritt: Diskriminierungs-Check des Tarifvertrags
Wird im Tarifvertrag die soziale Kompetenz bewertet?

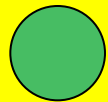


Beispiel 3:

Medizinisch-technische Assistentinnen arbeiten mit Nachwuchswissenschaftlern zusammen. Die Ausbildungsjahre sind annähernd gleich, da viele Frauen überqualifiziert sind. Jedoch haben sie wesentlich mehr Dienstjahre und Berufserfahrung als die Männer. Diese erhalten durchschnittlich 500 Euro mtl. mehr.

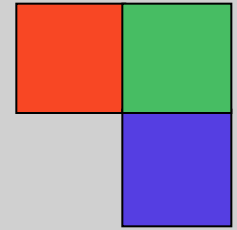


Logib-D zeigt „rotes Licht“ an: Die Frauen könnten unterbezahlt sein, da ihr Humankapital nicht angemessen bezahlt wird.



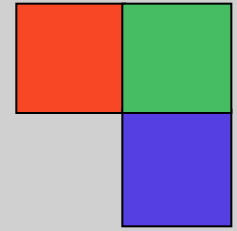
„EG-Test“ zeigt „grünes Licht“ an: Kein Hinweis auf ungleiche Bezahlung, da weder gleiche noch gleichwertige Tätigkeit verrichtet wird.

Argument 2: Zwischenfazit



16

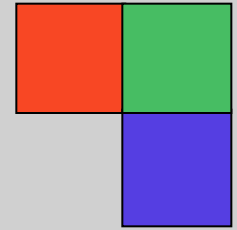
- Logib-D zeigt „Lohnungleichheit eingehalten“ auch dann an, wenn Frauen beim Entgelt diskriminiert werden.
- Umgekehrt zeigt Logib-D „Lohnungleichheit“ auch dann an, wenn Entgeltgleichheit gewährleistet ist.



Argument 3:

Logib-D ist gleichstellungspolitisch
problematisch.

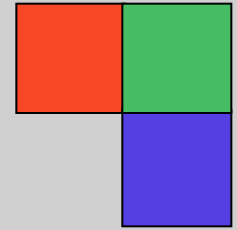
Argument 3



18

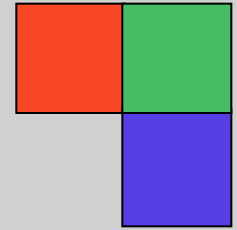
Wenn Logib-D vermeintliche „Lohnungleichheit“ anzeigt,

- besteht für das Unternehmen kein Handlungsbedarf,
- könnten geeignete Prüfungen der Entgeltgleichheit seitens der Frauen, Betriebsräte und Gewerkschaften erschwert und
- die Position engagierter Gewerkschafter/innen, die Diskriminierungspotentiale in Tarifverträgen aufgedeckt haben und eine tarifliche Aufwertung von frauendominierter Arbeit fordern, geschwächt werden.



Argument 4:
Logib-D schafft Unsicherheiten im
Unternehmen.

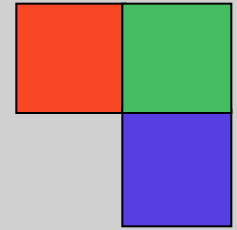
Argument 4



20

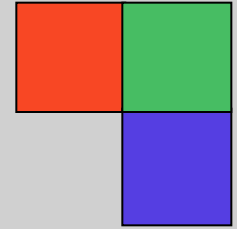
- Logib-D geht von anderen lohnbestimmenden Faktoren aus als (tarifliche) Eingruppierungsregeln. Bestimmend für das Grundentgelt (und viele weitere Bestandteile) ist die auszuübende Tätigkeit.
- Unternehmen glauben sich bei positivem Testergebnis in Rechtssicherheit, sind jedoch mit Logib-D nicht vor Klagen geschützt.
- Unternehmen haben keine rechtlichen Spielräume für Entgelterhöhungen nach der Logik von Logib-D. Würden Frauen bei festgestelltem höherem Humankapital mehr erhalten, könnte dies Männer mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit diskriminieren.

Fazit:



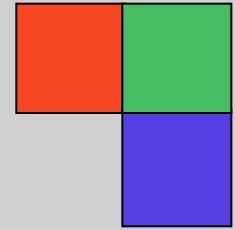
21

- Die Ergebnisse von Logib-D sagen nichts über Entgeltgleichheit aus. Das Instrument kann nicht „für Lohnungleichheit im Betrieb“ stehen.
- Grundproblem ist die Übertragung der Methode der Verdienststrukturstatistik auf das einzelne Unternehmen zum Zwecke der Prüfung von Entgeltgleichheit. Die gesamtwirtschaftliche Statistik hat ein anderes Ziel.
- Logib-D könnte allenfalls zeigen, dass im Unternehmen qualifizierte Frauen arbeiten, die auch für anspruchsvollere und besser bezahlte Tätigkeiten eingesetzt werden könnten. Es könnte daher ein geeignetes Instrument zur Sensibilisierung und Förderung von Chancengleichheit bei der Beschäftigung sein.



Geeignete Prüfinstrumente:
„EG-Test“
(EG-rechtskonformer Entgeltgleichheitstest)
zur Diskussion gestellt

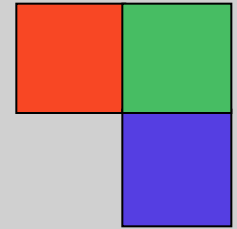
Dr. Karin Tondorf unter Mitarbeit von Dr. Andrea Jochmann-Döll



„EG-Test“ prüft jeden Entgeltbestandteil gesondert, da er seine eigene Bewertungslogik hat. (s. Gemeinschaftsrecht, AGG)

Aufbau eines Arbeitsentgelts (nicht abschließend)
Erschwerniszuschläge: Lärm, Schutz, Hitze
Überstunden-, Schichtzuschläge: Dauer / Lage der Arbeitszeit
Leistungsentgelt, Provisionen, Boni: Leistung, Erfolg
Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld: Anforderungen / soziale Kriterien
Stufenzulagen beim Grundentgelt: Berufserfahrung
Tabellengrundentgelt: Anforderungen der Tätigkeit

EG-Test beim Tabellengrundentgelt



Statistik zum Tabellengrundentgelt

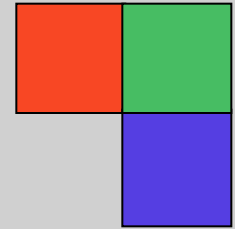
Tätigkeit	besetzt durch		Entgelt (Tarif-)gruppe	Tabellen- grundentgelt gem. Kollektiv- Regelung p.a. €	Gezahltes durchschnittliches Tabellengrundentgelt* p.a. €	
	m	w			m	w
Kfm. Assistenz	2	5	IV	30.000	32.400	30.000
Sachbearbeitung	4	16	V	33.600	33.600	33.600
...						
Leitung Küche	-	1	VIII	45.000	-	45.000
Leitung Werkstatt	1	-	IX	46.800	46.800	-

* Auf Vollzeitbasis berechnet

Problem 2

Problem 1

EG-Test: Prüfschritte beim Tabellengrundentgelt



25

1. Schritt: Statistik auswerten – Problemfälle auflisten

Fall 1: kfm. Assistentinnen erhalten 2.400 € weniger als Assistenten



2. Schritt: Einzelfälle/Vergleichspaare m/w identifizieren

Wer ist benachteiligt? Wer ist begünstigt?



3. Schritt: Prüfen, ob Tätigkeiten tatsächlich gleich sind mittels
Arbeitsbeschreibung und diskriminierungsfreien

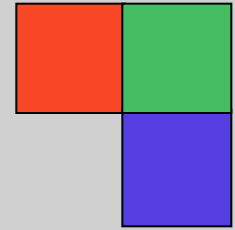
Bewertungskriterien /-verfahren (s. „Fair P(l)ay“, BMFSFJ)



Fazit bei gleicher Arbeit: Entgeltgleichheit nicht eingehalten

Rechtsanspruch der Frauen: Angleichung nach oben

EG-Test: Prüfschritte beim Tabellengrundentgelt



26

1. Schritt: Statistik auswerten – Problemfälle identifizieren

Fall 2: Küchenleitung ist niedriger bewertet als Werkstatteleitung



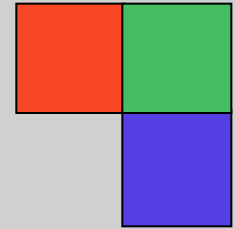
2. Schritt: Arbeitsplatzbeschreibungen beider Tätigkeiten prüfen:
Sind sie zutreffend, umfassend, aktuell, nicht wertend?



3. Schritt: Bewertung der beiden Tätigkeiten prüfen
mit diskriminierungsfreien Bewertungskriterien/-verfahren



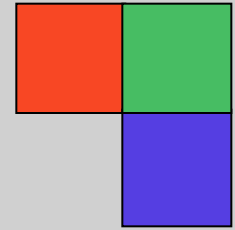
Fazit bei gleichwertiger Arbeit: Entgeltgleichheit nicht eingehalten
Rechtsanspruch der Frau: Angleichung nach oben
Diskriminierende (Tarif-)Regelung würde nichtig.



Gleicher Stufenaufstieg beim Grundentgelt?

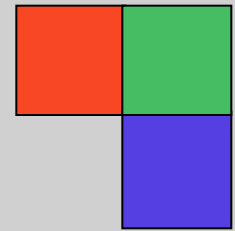
Beispiel einer (tariflichen) Regelung:

(Tarif-) Gruppe	Tabellengrundentgelt p.M. €	Begründungskriterium zulässig?			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
IV	2.500	2.600	2.700	2.800	-
V	2.800	2.920	3.040	3.160	-
..	-
VIII	3.750	3.890	4.030	4.170	4.310
IX	3.900	4.150	4.300	4.450	4.600



1. Schritt: Begründungskriterium für den Stufenaufstieg prüfen

- „Berufserfahrung“ ist zulässig, wenn sie befähigt, die konkrete Arbeit besser zu verrichten – auch Zeiten bei anderen Arbeitgebern erfassen
- „Lebensalter“ oder „potentielle persönliche Erwerbserfahrung“ potentiell alters- bzw. geschlechtsdiskriminierend (s. AGG)
- „Dienstalter“ kann als pauschale „Sitzzulage“ diskriminierend wirken: Höheres Dienstalter geht nicht immer mit mehr Berufserfahrung einher, die dazu befähigt, die Arbeit besser zu verrichten. Bei Zweifeln muss der Arbeitgeber die diskriminierungsfreie Anwendung des Kriteriums belegen (EuGH „Cadman“).



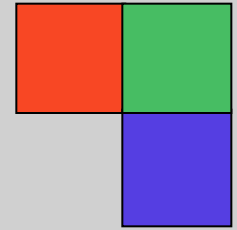
2. Schritt: Tatsächlich gezahlten Stufenaufstieg prüfen Ungleichbehandlung durch vorzeitige Gewährung?

Beschäftigte		Tarif- gruppe	Erfahrungsstufe nach Tarif in Jahren	Gezahlte Stufe in Jahren?	Vorzeitige Zahlung? (ja/nein)
m	w				
01		IV	6	9	ja
02		IV	6	6	nein
	03	IV	6	6	nein

Problemfall

3. Schritt: Gründe für ungleiche Stufenaufstiege prüfen

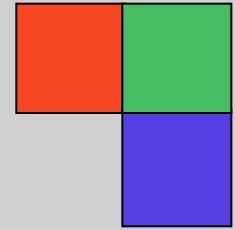
Fazit bei ungleichem Stufenaufstieg: Entgeltgleichheit nicht eingehalten – Rechtsanspruch der Frau: Angleichung nach oben



Gleiches Leistungsentgelt für Frauen und Männer?

	Zahl der Beschäftigten			Anzahl gezahlte Leistungsentgelte			Durchschnittliche Höhe in € gezahlte Leistungsentgelte		
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
Gesamt	500	500	1000	350	250	600			
Vollzeit	480	220	700	340	160	500	1.500	1.200	1.350
Teilzeit	20	280	300	10	90	100	600	500	550
TG I – III									
TG ...	Hinweise auf Benachteiligung von Frauen in unteren Gruppen								
AT									
Bereich 1	Hinweise auf Benachteiligung von Frauen in Bereichen/Abt.								
...									

EG-Test: Prüfschritte beim Leistungsentgelt



31

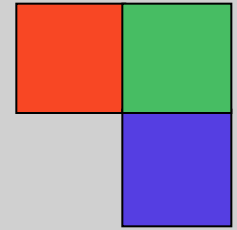
1. Schritt: Statistik auswerten – Problemfälle identifizieren
Welche Gruppen sind betroffen: Frauen, Teilzeitbeschäftigte,
Frauen in bestimmten Entgeltgruppen, Bereichen?



2. Schritt: Ursachen prüfen
Gibt es Bewertungskriterien, -verfahren oder andere Regelungen,
die mittelbar diskriminierend wirken?
Gibt es eine betriebliche Praxis, die zu Ungleichbehandlung führt?

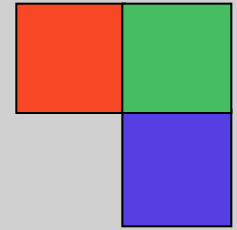


Fazit bei diskriminierender Betriebsvereinbarung: Neugestaltung
Bei diskriminierender Praxis: Schulung der Führungskräfte etc.
Rechtsanspruch der Frauen: Angleichung nach oben



Voraussetzungen für eine erfolgreiche Prüfung von Entgeltgleichheit:

- (1) Die Prüfung muss mit dem Gleichstellungsrecht kompatibel sein, damit die Rechte der Betroffenen auch durchgesetzt werden können.
- (2) Prüfschritte und –methoden müssen der inneren Logik der einzelnen Entgeltbestandteile folgen.
- (3) Statistiken und Diskriminierungs-Checks müssen als verbindliche Kombination zum Einsatz kommen. Ohne Analyse von (tariflichen) Entgeltregelungen kann mittelbare Diskriminierung nicht aufgedeckt werden.



Dr. Karin Tondorf
Forschung & Beratung
zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik
karintondorf@t-online.de
Tel. 033205/45056