10 Irrtümer zur Entgeltgleichheit

1. **Der Gleichheitsirrtum: *Entgeltgleichheit ist gewährleistet, wenn gleiche Arbeit gleich bezahlt wird.***
   Diese Aussage trifft nur einen Teil des Prinzips der Entgeltgleichheit und greift damit zu kurz. Entgeltgleichheit erfordert nach Art. 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, früher: Art. 141 EG-Vertrag) auch, dass gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit gezahlt wird, also für Tätigkeiten, die zwar inhaltlich ungleich, aber hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert sind.

2. **Der Irrtum von Äpfeln und Birnen: *Unterschiedliche Tätigkeiten von Frauen und Männern lassen sich nicht vergleichen.***
   Wieso eigentlich nicht? Genau dies ist die Aufgabe von Arbeitsbewertungsverfahren. Sie dienen dazu, den Wert von unterschiedlichen Arbeitsplätzen zu ermitteln und sie dadurch vergleichbar zu machen. Auch in der betrieblichen Praxis zählt der Vergleich unterschiedlicher Arbeitsplätze zum „Alltagsgeschäft“: Wenn Arbeitsplätze in Entgeltgruppen eingruppiert werden, bedeutet dies nichts anderes, als dass sie von ihrem Wert her miteinander verglichen werden und entweder als gleichwertig (= dieselbe Entgeltgruppe) oder als ungleichwertig (= andere Entgeltgruppe) eingeschätzt wurden.

3. **Der Tarifirrtum: *Tarifverträge und Besoldungsregeln sind automatisch diskriminierungsfrei, weil hier das Entgelt nach sachlichen Kriterien bestimmt wird und die Arbeitsplatzinhaber/innen bzw. ihr Geschlecht keine Rolle spielen.***
   Dieses Argument verkennt, dass auch sachliche, geschlechtsneutral formulierte Regelungen und Kriterien diskriminieren können - nämlich mittelbar. Eine mittelbare Diskriminierung liegt nach § 3 Abs. 2 AGG 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.“ Daher sind auch Tarif- und Besoldungsregelungen auf mittelbare Entgeltdiskriminierung zu überprüfen.

   Mit dem Argument der Tarifautonomie kann eine Entgeltdiskriminierung nicht gerechtfertigt werden. Auch Tarifparteien müssen die Grundrechte beachten. Bestehen im Unternehmen noch Lohn- und Gehaltstarifverträge, kann eine Ungleichbehandlung von Arbeiter/innen und Angestellten nicht mit der Geltung unterschiedlicher Tarifverträgen gerechtfertigt werden. Wurden sie von denselben Parteien abgeschlossen, müssen sie einheitliche, diskriminierungsfreie Entgeltregelungen für Arbeiter/innen und Angestellte enthalten.

4. Der Qualifikationsirrtum: *Wer eine bessere Ausbildung hat, muss auch ein höheres Entgelt erhalten.*

Der Irrtum, dass sich das Entgelt nach der Qualifikation der Person richten müsse, ist leider recht hartnäckig und immer noch verbreitet. Doch das Grundentgelt wird in der Praxis in der Regel anforderungsbezogen ermittelt, d.h. in Deutschland gibt es keinen „Qualifikationslohn". Vielmehr gilt es festzustellen, durch welche Anforderungen ein Arbeitsplatz geprägt ist, unabhängig von der Person, die ihn ausfüllt. Es geht also nicht darum, welche Qualifikationen Beschäftigte mitbringen. Das heißt zum Beispiel: Wer als Hilfskraft im Lager arbeitet, wird als Hilfskraft bezahlt, auch wenn er oder sie einen akademischen Abschluss erlangt hat.

Im Übrigen stellt ein Arbeitsplatz in der Regel nicht nur Anforderungen an die Qualifikation. Bedeutend sind meist auch Anforderungen an die Verantwortung, an psycho-soziale Kompetenzen oder physische Anforderungen. Der EuGH entschied, dass die Anforderungskriterien alle charakteristischen Merkmale - das „Wesen" - der Arbeit widerspiegeln müssen. (EuGH v. 1.7.1986 – Rs. C – 237/85 „Rummler")

5. Der Kostenirrtum: *Eine Aufwertung von Frauenarbeit ist zur Zeit zu teuer und deshalb nicht realisierbar.*

Mit diesem Argument sind Frauen schon häufig vertröstet worden. Jedoch kann es nicht sein, dass Grundrechte nur in wirtschaftlich guten Zeiten verwirklicht werden. Wer würde ernsthaft die Verletzung eines anderen Grundrechts, z.B. auf freie Meinungsäußerung, damit legitimieren wollen, dass es zu teuer ist? Etwaige Haushaltsengpässe oder ansonsten drohende zusätzliche Kosten sind als Rechtfertigung nicht geeignet. Der EuGH hat sich bereits in mehreren Entscheidungen dieser Haltung angeschlossen. (z.B. EuGH v. 24.2.1994 , C-343/92 „Roks u.a.")

6. Der Statistikirrtum: *Ein geringer statistischer Verdienstunterschied weist auf ein geringes Ausmaß der Entgeltdiskriminierung hin.*

In Deutschland gibt es zurzeit eine Entgeltlücke (Gender Pay Gap) in Höhe von 23%. Häufig wird angenommen, dass nach Berücksichtigung von Strukturmerkmalen wie beispielsweise „mitgebrachte" Qualifikation oder Branchenzugehörigkeit sichtbar wird, wie groß das Ausmaß der Entgeltdiskriminierung ist. Doch auch in den Strukturmerkmalen können diskriminierende Einflüsse enthalten sein, so dass die „bereinigte" Entgeltlücke das „Wesen" von Entgeltdiskriminierung nur unzureichend erfasst. Selbst wenn sich am Schluss zeigt, dass Frauen und Männer durchschnittlich gleich viel verdienen – wie etwa im öffentlichen Dienst Ostdeutschlands – können dort z.B. Altenpflegerinnen diskriminiert sein, weil ihre Tätigkeit unterbewertet und unterbezahlt ist. Daher ist Entgeltgleichheit stets zu prüfen, unabhängig von der Höhe der statistisch ermittelten Entgeltdifferenz.

7. Der Bescheidenheitsirrtum: *Wenn Frauen weniger fordern, kann der Arbeitgeber weniger zahlen.*

Der Arbeitgeber muss den Grundsatz der Entgeltgleichheit beachten, unabhängig davon, welche Entgeltforderung eine Bewerberin (oder ein Bewerber) stellt. Es kann nicht von einer Bewerberin verlangt werden, dass sie sich Informationen darüber beschafft, welches Entgelt im Unternehmen für die in Betracht stehende

Tätigkeit gezahlt wird. Sie dürfte hierzu im Regelfall keinen Zugang haben. Der Arbeitgeber steht deshalb in der Verantwortung, gleiche und gleichwertige Arbeit gleich zu bezahlen.

In diesem Zusammenhang wird häufig gefordert, Frauen sollten sich in Entgeltverhandlungen „besser verkaufen“, dann würde sich die Entgeltlücke deutlich reduzieren. Doch diese Sichtweise greift zu kurz, denn sie lässt andere Ursachen und Mechanismen der Entgeltdiskriminierung außer Acht. Nicht zuletzt überträgt sie die Verantwortung für ihre geringeren Einkommen den Frauen selbst, nach dem Motto: „Frauen sind selbst schuld!“

8. Der Irrtum bei der Elternzeit: *Wer wegen Elternzeit die Erwerbstätigkeit für längere Zeit unterbricht, muss finanzielle Einbußen nach der Rückkehr in Kauf nehmen.*

Dies ist zwar leider immer noch in manchen Branchen und Betrieben gängige Praxis, aber die Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EU verbietet ganz eindeutig eine Benachteiligung von Rückkehrer/innen aus der Elternzeit. Es heißt in § 5 Abs. 2: „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 Gepflogenheiten ergeben.“ Eine Rückstufung, wie sie auch durch § 17 Abs. 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst ermöglicht wird, ist daher mit der Elternurlaubsrichtlinie nicht vereinbar.

9. Der Altersirrtum: *Wer älter oder länger beschäftigt ist, kann ein höheres Entgelt erhalten.*

Eine Steigerung des Entgelts mit dem Lebensalter ist nach dem AGG nicht zulässig, denn sie stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters dar. In dieser Weise wurde bereits mehrfach von deutschen Gerichten und dem EuGH entschieden. Es ist zwar ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik, auf das Kriterium des „Dienstalters“ zurückzugreifen, wenn damit Berufserfahrung honoriert werden soll. Doch auch hier ist genauer hinzusehen: Denn eine längere Berufserfahrung befähigt Beschäftigte nicht in jedem Falle dazu, ihre Tätigkeiten besser zu verrichten. (EuGH v. 17.10.1989 – 109/88 „Danfoss“) So ist zum Beispiel bei einfachen Tätigkeiten, die bereits nach einer gewissen Anlernzeit ausgeübt werden können, fraglich, ob eine über 10 Jahre hinausgehende Berufserfahrung dazu führt, dass die Arbeit besser verrichtet wird. Äußern Beschäftigte Zweifel, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass längere Berufserfahrung eine Arbeitsverbesserung am fraglichen Arbeitsplatz bewirkt. (EuGH v. 3.10.2006 – C- 17/05 „Cadman“)

10. Der Verschwiegenheitsirrtum: *Über den eigenen Verdienst darf nicht gesprochen werden.*

In vielen Betrieben und Verwaltungen wird unter Kollegen oder Kolleginnen nicht über das Einkommen gesprochen. Manchmal werden Beschäftigte sogar vertraglich zu Verschwiegenheit über das Arbeitsentgelt verpflichtet. Solche Klauseln im Arbeitsvertrag sind nicht zulässig, entschied das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, weil sie Beschäftigte daran hindern, Benachteiligungen beim Entgelt zu erkennen und geltend zu machen.
(Ausführliche Informationen hierzu im Newsletter Nr. 3)