

Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben (Hrsg.)  
(2011)

# **Chancengleichheit durch Personalpolitik**

Gleichstellung von Frauen und Männern  
in Unternehmen und Verwaltungen

Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen

6., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage

Wiesbaden: Gabler. ISBN: 978-3-8349-2979-2.



## Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung

1. Diskriminierung bei der Grundentgelt differenzierung –  
Ein ebenso altes wie aktuelles Problemfeld
2. Rechtsnormen und daraus folgende Handlungsorientierungen
  - 2.1 Rechtsnormen im Überblick
  - 2.2 Handlungsorientierungen für die Tarifpolitik
  - 2.3 Handlungsorientierungen für die betriebliche Personalpolitik
3. Mittelbare Diskriminierung durch Arbeitsbewertung
  - 3.1 Summarische Verfahren
  - 3.2 Analytische Verfahren
4. Gestaltungsempfehlungen für eine diskriminierungsfreiere  
Arbeitsbewertung
  - 4.1 Diskriminierungsfreiere Verfahrensgestaltung
  - 4.2 Weitere Aspekte
5. Schlussbemerkungen

### Literatur

---

*Gertraude Krell*, Dr. rer. pol., pensionierte Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik, Freie Universität Berlin.  
E-Mail: gertraude.krell@fu-berlin.de  
*Regine Winter*, Dr. jur., Richterin am Bundesarbeitsgericht.

## 1. Diskriminierung bei der Grundentgeltdifferenzierung – ein ebenso altes wie aktuelles Problemfeld

Bis in die 1970er-Jahre enthielten in der Bundesrepublik Deutschland Tarifverträge sog. Frauenlohngruppen oder -abschlagsklauseln, denen zufolge Frauen bei *gleicher* Arbeit ausdrücklich weniger Entgelt erhielten als Männer, also *unmittelbar* diskriminiert wurden (vgl. z.B. Jochmann-Döll/Krell 1993). Auch wenn es immer noch unmittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts gibt (für Beispiele vgl. Winter 2010:321, Fn. 6), besteht das Hauptproblem heute darin, dass Frauen für *gleichwertige* Arbeit geringer bezahlt, also *mittelbar* diskriminiert werden (s.a. Schiek in diesem Band).

Bei der Analyse mittelbarer Diskriminierung durch Arbeitsbewertung ist zum einen zu prüfen, ob die *Arbeitsbewertungsverfahren selbst* diskriminierend sind; da diese meistens auf tariflicher Ebene gestaltet werden, ist damit die Tarifpolitik angesprochen (zum AT-Bereich vgl. Krell 2010 und deren Forschungsskizze zum Gender Pay Gap bei Führungs(nachwuchs)kräften in diesem Band). Zum anderen muss geprüft werden, ob es bei der *Anwendung* der Verfahren, d.h. bei der Einstufung einer Arbeit bzw. der Eingruppierung einer Person, zu Diskriminierungen kommt; damit ist die Personalpolitik in Unternehmen und Verwaltungen angesprochen. Eine korrekte Eingruppierung bzw. Verfahrensanwendung ist jedoch nicht gleichbedeutend damit, dass es keine Diskriminierung gibt, denn, wie gesagt, die Verfahren können selbst diskriminierend ausgestaltet sein. Obwohl dies schon in den 1970er-Jahren durch ein von der damaligen Bundesregierung in Auftrag gegebenes arbeitswissenschaftliches Gutachten belegt wurde (vgl. Rohmert/Rutenfranz 1975), besteht über mittelbare Diskriminierung durch Arbeitsbewertung in Deutschland noch immer kein hinreichend verbreitetes und ausgeprägtes Problembewusstsein.

Das gilt zunächst für die *Rechtsprechung*, wo strukturelle Entgeltdiskriminierung durch Arbeitsbewertung in kollektiven Entgeltsystemen noch immer wenig beachtet und bearbeitet ist (vgl. z.B. Pfarr 2004; Winter 2006b). So verwendete z.B. das Bundesarbeitsgericht (BAG; <http://www.bundesarbeitsgericht.de>) noch 2005 die Formel der „objektiven Maßstäbe der Arbeitsbewertung“ (vgl. z.B. BAG vom 26.01.2005 – 4 AZR 171/03).

Das gilt auch für die *Akteur\_innen auf betrieblicher Ebene* (vgl. z.B. Carl/Krehnke 2004). Davon zeugen auch eine aktuelle Studie zur betrieblichen Umsetzung der Entgeltrahmenabkommen (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie (Jochmann-Döll/Ranftl 2010) sowie das Statement einer Expertin des „Forum Frauen in der Wirtschaft“ (vgl. die Forschungsskizze dazu von Krell in diesem Band).

Lange galt das auch für die *Tarifparteien* (vgl. Jochmann-Döll 1990:173ff). Und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA 2010) spricht noch immer von einer „Festsetzung der tariflichen Grundvergütung sowie der funktions- und tätigkeitsbezogenen Zulagen ... mittels einer personenunabhängigen und damit auch geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung“. Aber hier sind auch Fortschritte zu verzeichnen. Einige Gewerkschaften setzen sich bereits mit Entgeltdiskriminierung in Tarifverträgen auseinander und hinterfragen damit zugleich die angebliche Objektivität der Arbeitsbewertung (vgl. z.B. Bundesfrauensekretariat der ÖTV 1997; Bundesvorstand

ver.di 2001; ver.di 2007; GEW 2007). Projekte zur Analyse von Entgelt(un)gleichheit bei der Vergütung von Hochschulsekretärinnen (vgl. Stefaniak u.a. 2002), Beschäftigten im Einzelhandel (vgl. SFS 2003) und Erzieherinnen (vgl. GEW 2007) wurden durchgeführt oder unterstützt. Die Tarifparteien der Metallindustrie hatten sich bei der Entwicklung der ERA Diskriminierungsfreiheit vorgenommen (kritisch zu den Ergebnissen: Jochmann-Döll/Ranftl 2010). Die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes haben sich im Februar 2010 zumindest vorgenommen, die neue Entgeltordnung des TVöD, die eigentlich Anfang 2011 in Kraft treten sollte, diskriminierungsfrei zu gestalten (vgl. Prozessvereinbarung 2010, Punkt 2), wenn auch Zwischentöne aus den Verhandlungen zweifeln lassen, ob das Ergebnis dem Anspruch nachkommen wird.

Als EU-mitgliedstaatliches Organ ist die *deutsche Bundesregierung* zur effektiven Beseitigung von Entgeltdiskriminierung verpflichtet (vgl. Winter 2010:327). Zwar enthalten deren „Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern“ (2001:165ff) und andere Publikationen Hinweise auf die Arbeitsbewertung als Ursache von (mittelbarer) Entgeltdiskriminierung (vgl. z.B. BMFSFJ 2003; BMFSFJ 2009a:21; BMFSFJ 2009b). Es wurden jedoch noch keine Maßnahmen ergriffen, die zur effektiven und umfassenden Durchsetzung der Entgeltgleichheit geeignet sind (mehr dazu im einleitenden Beitrag zu Entgelt(un)gleichheit von Krell). Die mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eingerichtete Antidiskriminierungsstelle des Bundes (s.a. Lüders in diesem Band) hat sich – im Unterschied zum Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (vgl. Geisser in diesem Band) – dieser Thematik bisher nicht näher angenommen.

Dass das Thema Entgelt(un)gleichheit inzwischen von *Verbänden und zivilgesellschaftlichen Initiativen* (vgl. z.B. <http://www.equalpayday.de>) auf die Agenda gesetzt wird, lässt hoffen, dass mittelbare Diskriminierung durch Arbeitsbewertung stärker bewusst und bekämpft wird.

Zu diesem komplexen Problemfeld werden wir im Folgenden einschlägige Rechtsnormen und daraus folgende Handlungsorientierungen vorstellen (s.u. 2.), zeigen, dass und wie mittels der Verfahren der Arbeitsbewertung diskriminiert werden kann und wird (s.u. 3.), und Empfehlungen für die diskriminierungsfreiere Gestaltung geben (s.u. 4.).

## 2. Rechtsnormen und daraus folgende Handlungsorientierungen

### 2.1 Rechtsnormen im Überblick

Das rechtliche Verbot der Entgeltdiskriminierung gilt u.a. hinsichtlich des Geschlechts, der Staatsangehörigkeit, der ethnischen Herkunft, des Alters oder einer Behinderung (ausführlich: Winter 2006a:493ff). In diesem Beitrag geht es um Geschlecht und in diesem Kontext um den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit, der in verschiedenen Rechtsnormen niedergelegt und präzisiert ist (vgl. ebd.; Winter 2010 und Schiek in diesem Band).

Auf der Ebene des Europäischen Unionsrechts ist dieser Grundsatz in Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweisen der Europäischen Union (AEUV) (Ex-Artikel 141 EG-Vertrag) niedergelegt und wird durch die Richtlinie 2006/54/EG präzisiert. Für die anforderungsabhängige Entgelt differenzierung (zu anderen Entgeltbestandteilen: Krell, Jochmann-Döll/Tondorf und Blaufus/Ortlieb in diesem Band) sind dazu einige wichtige Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH; [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)) ergangen, insbesondere die in den Fällen Rummler (Rs. 237/85), Danfoss (Rs. 109/88), Enderby (Rs. C-127/92), JämO (Rs. C-236/98), Brunnhofer (Rs. C-381/99), Lawrence (Rs. C-320/00), Nikoloudi (Rs. C-196/02) und Cadman (Rs. C-17/05). Die EuGH-Entscheidung Royal Copenhagen (Rs. C-400/93) betrifft dagegen die Leistungsbewertung und -vergütung (dazu speziell: Jochmann-Döll/Tondorf in diesem Band).

Auf der Ebene des nationalen Rechts enthält § 8 Abs. 2 AGG nach Streichung von § 612 Abs. 3 BGB zwar eine ausdrückliche Regelung zur Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit von Männern und Frauen. Diese Regelung genügt jedoch nicht den EU-rechtlichen Vorgaben. Die in Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG enthaltenen Bestimmungen und Präzisierungen zum Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, sind derzeit im deutschen Recht weder im AGG noch in einer anderen Bestimmung umgesetzt (s.a. DJB 2007). Durch direkte Anwendung und im Wege richtlinienkonformer Auslegung wirkt das oben angesprochene Unionsrecht trotzdem in vollem Umfang. Nationale Rechtsprechung, besonders des BAG, existiert bisher nur zu einigen Facetten der Entgeltdiskriminierung (vgl. z.B. Krell 1990; Krell/Winter 1995; Thüsing 2000; Winter 1998; 2010). Eine der Ursachen liegt darin, dass den Arbeitsgerichten Probleme der Entgeltdiskriminierung kaum vorgelegt bzw. kaum als solche benannt werden, sondern lediglich als allgemeine Eingruppierungsklagen geführt werden.

Die hier besonders interessierende mittelbare (Entgelt)diskriminierung bzw. Benachteiligung aufgrund des Geschlechts liegt nach Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG sowie nach § 3 Abs. 2 AGG dann vor, wenn 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 zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

## 2.2 Handlungsorientierungen für die Tarifpolitik

Den genannten Rechtsnormen, insbesondere auch einigen Entscheidungen des EuGH und des BAG, lassen sich folgende Handlungsorientierungen für die Tarifpolitik entnehmen (ausführlicher Winter 1994a:149f; 1998:114ff; 2006a:508):

- a) Tarifverträge müssen *durchschaubar* sein, d.h., sie müssen objektive Kriterien enthalten, damit die vorgenommene Differenzierung nachvollziehbar und überprüfbar ist.

- b) Für die Bewertung frauendominierter Tätigkeiten müssen die *gleichen Kriterien* verwendet werden wie für die Bewertung männerdominierter Tätigkeiten.
- c) Die einzelnen Kriterien müssen *diskriminierungsfrei ausgelegt* werden.
- d) Die Kriterien müssen in ihrer Gesamtheit *der Art der zu verrichtenden Arbeit Rechnung tragen*.

Diese Prinzipien sind die Grundlage einer jeden rechtskonformen, diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung. Sie bieten eine Handlungsorientierung sowohl für die diskriminierungskritische Prüfung bestehender Regelungen als auch für die diskriminierungsfreiere Gestaltung (nicht nur) tariflich fixierter Arbeitsbewertungsverfahren.

## 2.3 Handlungsorientierungen für die betriebliche Personalpolitik

Dort, wo Arbeitsbewertungsverfahren auf der betrieblichen Ebene selbst entwickelt oder von Beratungsunternehmen „eingekauft“ werden, gilt das für die Tarifpolitik Gesagte.

Mit Blick auf die Überprüfung von Einstufungen bzw. Eingruppierungen bei Verdacht auf mittelbare Diskriminierung enthalten die Urteile des EuGH und des BAG einige Maßstäbe und Handlungsanleitungen, die hier nur skizziert werden können (ausführlicher: Schiek in diesem Band; Winter 1998:178ff, 300ff; 2006a:493ff). Zunächst ist (i.d.R. durch Bildung von Vergleichsgruppen) zu prüfen, ob eine Regelung zur Arbeitsbewertung ein Geschlecht benachteiligt bzw. benachteiligen kann. Es gilt das Prinzip einer im ersten Schritt erleichterten Darlegungs- und Beweislast zur wirksameren Durchführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Wenn die klagende Partei Tatsachen glaubhaft gemacht hat, die das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, muss die beklagte Partei, also die Arbeitgeberseite, darlegen und ggf. beweisen, dass die angegriffene Regelung keine Ungleichbehandlung darstellt oder durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist, das mit angemessenen und erforderlichen Mitteln erreicht werden soll (siehe insb. Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG).

Wenn Arbeitgebende Demotivation aufgrund als ungerecht empfundener Eingruppierungen oder Klagen wegen Entgeltdiskriminierung vermeiden wollen, können sie diesen Prüfprozess präventiv vornehmen. Auch hier besteht die Wahl zwischen der Eigenentwicklung von Prüfkriterien und -verfahren und der Anwendung angebotener Verfahren wie Logib-D und eg-check.de (dazu ausführlicher im einleitenden Beitrag von Krell zum Teil Entgelt in diesem Band).

Im Falle einer Klage kann die Arbeitgeberseite vor Gericht zu ihrer Rechtfertigung nicht damit argumentieren, dass für die Klägerin andere tarifliche Bestimmungen gelten als für die zum Vergleich herangezogene männerdominierte Tätigkeit. Der EuGH hat im Fall Enderby (Rs. C-127/92) entschieden, dass getrennte Tarifverhandlungen derselben Parteien zu verschiedenen Tätigkeitsbereichen keine ausreichende Rechtfertigung für einen Entgeltunterschied darstellen können. Ebenso wie die bloße Existenz getrennter Tarifteile kein Vergleichshindernis darstellt, sind unter Art. 157 AEUV auch Vergleiche zwischen den tariflichen Regelungen für Angestellte und den gesetzlichen Regelungen

für Beamte möglich. So hat z.B. das BAG die Arbeit von Sozialarbeiterinnen und Ingenieuren verglichen, also von Beschäftigtengruppen, deren Vergütung in unterschiedlichen Tarifteilen des früheren BAT geregelt war (BAG vom 10.12.1997 – 4 AZR 264/96). Der Vergleichsrahmen war dabei der des Entgeltsystems des BAT. Das LAG Schleswig-Holstein hat die Frage nach der Gleichwertigkeit der Arbeit einer Schreibkraft der Bundeswehr (damals vergütet nach BAT) und eines Soldaten (besoldet nach Bundesbesoldungsgesetz) gestellt (LAG Schleswig-Holstein vom 17.11.1992 – 1 Sa 39/92). Hier war der Vergleichsrahmen arbeitgeberbezogen. Beide Vergleichsrahmen – tarifbezogen oder arbeitgeberbezogen – sind, je nach Fall, möglich, solange eine „gemeinsame Quelle“ der Entgeltregelungen vorhanden ist (vgl. EuGH Rs. C-320/00; dazu Colneric 2005).

Rechtsfolge einer gerichtlich festgestellten Diskriminierung ist stets die Angleichung nach oben, während auf dem Tarifverhandlungsweg auch eine Absenkung der Vergütung der bisher bevorzugten Gruppe bzw. eine Nivellierung beider Gruppen, ggf. auch auf einem niedrigeren Niveau, möglich ist. Rückwirkend sind allerdings aus Gründen des Vertrauensschutzes keine Absenkungen möglich. Bisher benachteiligte Gruppen haben demgegenüber – soweit nicht Ausschlussfristen oder Verjährung entgegenstehen – regelmäßig auch für die Vergangenheit Anspruch auf Anhebung ihrer Vergütung auf das Entgeltniveau der bisher bevorzugten Gruppe. Vergleichbares dürfte für Besitzstandsregelungen gelten, die bisweilen im Rahmen von Tarifreformen vereinbart werden (zu einer verwandten Frage hat das BAG kürzlich den EuGH angerufen, vgl. Beschluss vom 20.05.2010 – 6 AZR 319/09 [A]).

Da für die Arbeitgeberseite die Gefahr besteht, mit der Anwendung diskriminierender Tarifverträge auf der betrieblichen Ebene erhebliche Probleme und Kosten auszulösen, liegt es in ihrem eigenen Interesse, auf die jeweilige Tarifvertragspartei einzuwirken, rechtskonforme tarifliche Regelungen zur Entgeltdifferenzierung zu vereinbaren.

### 3. Mittelbare Diskriminierung durch Arbeitsbewertung

Der Logik der Arbeitsbewertung zufolge wird von der Person, die eine Arbeit verrichtet, abstrahiert bzw. eine Person unterstellt, die eine sog. Normalleistung erbringt. Ermittelt und verglichen werden sollen nur die mit unterschiedlichen Arbeitsplätzen bzw. Tätigkeiten verbundenen Anforderungen (deshalb auch synonym: Anforderungsermittlung). Dass die Arbeitsbewertung als personen- und damit auch geschlechtsneutral gilt, ist eine wesentliche Ursache für das Nichterkennen ihres Diskriminierungspotenzials.

Die diskriminierungskritische Arbeitsbewertungsforschung zeigt aber schon lange, dass und wie die Arbeitsbewertung zur Unterbewertung von „Frauenarbeiten“ und damit zur mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts beiträgt (vgl. z.B. Remick 1984; Acker 1989; Jochmann-Döll 1990; England 1992; Jochmann-Döll/Krell 1993; Winter 1994c). Wie im Folgenden erläutert wird, gilt das in besonderem Maße für summarische Verfahren bzw. die Summarik, aber auch für analytische Verfahren bzw. die Analytik.

### 3.1 Summarische Verfahren

Bei der *Summarik* wird die Tätigkeit als Ganze betrachtet und bewertet, und zwar entweder durch Reihung (Rangfolgeverfahren) oder Stufung (Entgeltgruppenverfahren).

Beim *Rangfolgeverfahren* werden die einzelnen Arbeitsplätze (i.d.R. durch Paarvergleiche) nach der ihnen zugeschriebenen Wertigkeit gereiht. Das Ergebnis spiegelt die Vorstellungen über den Wert einer Tätigkeit bzw. über Wertdifferenzen zwischen Tätigkeiten wider. Diese Vorstellungen existieren jedoch nur – und z.T. unbewusst – in den Köpfen der Bewertenden und sind damit entgegen dem oben genannten Prinzip *nicht durchschaubar*. Und: Zwar soll personenunabhängig verfahren werden, aber Tätigkeiten werden i.d.R. als „Frauenarbeiten“ oder „Männerarbeiten“ kategorisiert – und „Frauenarbeiten“ werden aufgrund ihrer gesellschaftlichen Geringschätzung (dazu mehr im Beitrag von Krell zu Entgelt(un)gleichheit) eher am unteren Ende eingereiht. Mehr noch: Da es um die Verteilung von Geld geht, kann nicht ausgeschlossen werden, dass interessengeleitete Bewertungen vorgenommen werden, beispielsweise von männlich dominierten Bewertungskommissionen (s.u. 4.2). Aus diesen Gründen ist das Rangfolgeverfahren besonders diskriminierungsanfällig und nicht geeignet, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu gewährleisten (s.a. Walker/Bowey 1982:92; Armstrong u.a. 2007:19).

Bei den in der Praxis häufiger verwendeten *Entgeltgruppenverfahren* werden zur Bildung und Beschreibung der Stufen zwar bestimmte Kriterien oder Merkmale verwendet, z.B. die erforderliche Ausbildung und die Schwere der Arbeit. Diese werden aber nicht wie bei der Analytik unabhängig voneinander betrachtet. Die Merkmalskataloge zur Beschreibung der Stufen und Tätigkeitsbeispiele werden i.d.R. auf der tariflichen Ebene erstellt. Sie dienen den betrieblichen Akteur\_innen als Basis für die Einstufung der Arbeitsplätze bzw. die Eingruppierung der dort tätigen Personen in das Entgeltschema.

Die Diskussion um die Unterbewertung frauendominierter Tätigkeiten durch Entgeltgruppenverfahren konzentrierte sich in Deutschland anfangs auf den gewerblichen Bereich und dort speziell auf die sog. Leichtlohngruppen sowie genereller auf die Frage, ob „Frauenarbeit“ leichtere Arbeit ist. Für beides gilt: Weil Frauen sowohl im Alltagsverständnis als auch in der Arbeitswissenschaft als geeignet für leichte Arbeiten gelten, lautet(e) der Umkehrschluss, „Frauenarbeit“ sei leichte Arbeit (Krell 1984:76). Das war auch bedingt dadurch, dass *Arbeitsschwere* mit schwerer dynamischer Muskelarbeit gleichgesetzt wurde und andere Formen, die bedeutsam für frauendominierte Arbeitsplätze (nicht nur) in der Produktion sind, wie einseitig dynamische Muskelarbeit (z.B. bei der Montage kleiner Teile) und statische Muskelarbeit (z.B. Stehen), vernachlässigt wurden. Ebenfalls ausgeblendet blieben – und bleiben z.T. noch immer – geistig-nervliche Belastungen (z.B. durch Arbeit unter Zeitdruck) oder emotionale Belastungen. Das verstößt gleich gegen zwei der o.g. Prinzipien. Zum einen wird das *Merkmal* „*Arbeitsschwere*“ *nicht diskriminierungsfrei ausgelegt*, zum anderen werden für „Frauenarbeitsplätze“ *wesentliche Anforderungen nicht berücksichtigt*.

Im Bereich des TVöD, wo eine Entgeltordnung immer noch aussteht (s.o.), wurden jedoch die beiden unteren Entgeltgruppen (1 und 2 TVöD) bereits verhandelt. Das in der Entgeltgruppe 1 TVöD verwandte Merkmal „einfachste Tätigkeiten“ verweist

einmal mehr auf den seit den Leichtlohngruppen bekannten „Mechanismus“ der Unterbewertung von überwiegend weiblich besetzten Tätigkeiten (ausführlicher: Winter 2010:328) und zugleich auf die Problematik der Kriterien der *Ausbildungs- bzw. Anlernzeit*. Hier besteht nämlich die Gefahr, dass Kenntnisse, die zwar zur Verrichtung der Aufgabe erforderlich sind (und auch vorausgesetzt werden), aber nicht in formalen Qualifizierungsprozessen erworben worden sind, unberücksichtigt und damit unbezahlt bleiben. Das Paradebeispiel dafür sind Qualifikationen, die in hausarbeitsnahen Berufen gefordert sind. Die Europäische Kommission (1996:7) nennt hier die Fertigkeit im Nähen. Eine österreichische Studie zeigt, dass dort in Kollektivverträgen (= Tarifverträgen) der Textilindustrie „Handhäkeln, Handstricken und Bedienen von Handstrickapparaten mit Hakennadeln“ als „Hilfsarbeiten leicht“ in die Lohngruppe 1 eingestuft werden (vgl. Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft Metall-Textil 2003:43). Aber auch bei formalisierten Ausbildungen gleicher Dauer und/oder Stufe kommt es zu Diskriminierungen. So wurden Techniker z.B. im früheren BAT höher eingestuft als Erzieherinnen, obwohl beide Tätigkeiten einen Fachschulabschluss erfordern (vgl. Winter 1994b:256f; s.a. GEW 2007). Im Allgemeinen Teil der Vergütungsordnung des früheren BAT, die offenbar mit leichten Modernisierungen zukünftig wieder in Kraft gesetzt werden soll, führt eine einseitig ausgerichtete Auswahl der bewerteten Anforderungen zu erheblichem Diskriminierungspotenzial (im Einzelnen dazu und leider immer noch aktuell: Bundesfrauensekretariat der ÖTV 1997).

Bei den in jüngerer Zeit stärker beforschten Verwaltungs- und Dienstleistungstätigkeiten hat sich zudem gezeigt, dass die in Entgeltgruppenverfahren berücksichtigten Kriterien *in ihrer Gesamtheit nicht der Art der zu verrichtenden Tätigkeit Rechnung tragen*, weil die für Emotions- und Interaktionsarbeit erforderlichen Qualifikationen und die damit verbundenen Belastungen ausgeblendet bleiben (vgl. z.B. Krell/Carl/Krehnke 2001; Stefaniak u.a. 2002; Jochmann-Döll/Ranftl 2010:99f). Da Auswahl und Definition der Kriterien auch und vor allem die analytischen Verfahren der Arbeitsbewertung betreffen, gehen wir dort ausführlicher darauf ein.

Bei den summarischen Verfahren besteht generell die Gefahr, dass aufgrund von Stereotypisierungen (wie „Frauenarbeit = leichte Arbeit“ oder „Angestelltentätigkeit = geistige Arbeit“) bei der Bewertung einer Tätigkeit nicht zum Stereotyp passende Merkmale (wie die körperliche Belastung von Arbeiterinnen oder in Angestelltenberufen) ausgeblendet bleiben. Oder bestimmte Merkmale werden zwar berücksichtigt, aber nicht systematisch für alle Beschäftigten, sondern nur in bestimmten Entgeltgruppen (vgl. z.B. Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern 2001:168ff; Jochmann-Döll/Ranftl 2010:49f). Damit wird gegen das o.g. Prinzip der für alle *gleichen Kriterien* verstoßen.

Hinzu kommt, dass auch Entgeltgruppenverfahren erhebliche Spielräume bieten, die bei der Einstufung bzw. Eingruppierung zur Diskriminierung von Frauen führen (vgl. z.B. Rohmert/Rutenfranz 1975:21; Stiegler 1994; Carl/Krehnke 2004). Die Studie von Jochmann-Döll und Ranftl (2010) zeigt darüber hinaus, dass sich Teilzeitbeschäftigung negativ auf die Eingruppierung auswirkt (ebd.:111,157), was mit der Logik einer anforderungsabhängigen Arbeitsbewertung nicht vereinbar ist.

Aus allen diesen Gründen gilt nicht nur das Rangfolgeverfahren, sondern auch das Entgeltgruppenverfahren bzw. die Summarik insgesamt als besonders diskriminierungsanfällig und deshalb als ungeeignet zur Herstellung von Entgeltgleichheit (s.a. 4.1).

### 3.2 Analytische Verfahren

Bei der Analytik werden zunächst Bewertungskriterien ausgewählt und dann für jede Tätigkeit gesondert bewertet. So werden – wiederum entweder durch Reihung oder Stufung – Teilarbeitswerte für jedes Kriterium ermittelt. Um zu einem Gesamtarbeitswert zu gelangen, werden die Kriterien bzw. Teilarbeitswerte i.d.R. gewichtet. Mit der Auswahl (und Definition) sowie der Gewichtung der Kriterien sind auch bereits die Haupt-einfallstore für mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts benannt.

Grundlage für die *Auswahl der Kriterien* ist bis heute das aus den 1950er-Jahren stammende Genfer Schema, das vier Faktoren unterscheidet (vgl. Abbildung 1).

	Können	Belastung
1. Geistige Anforderungen	X	X
2. Körperliche Anforderungen	X	X
3. Verantwortung	–	X
4. Umgebungseinflüsse	–	X

Abb. 1: Das Genfer Schema (nach REFA 1987:43)

Betrachtet man diese Darstellung vor dem Hintergrund von Forschungen zur diskriminierungsfreien Bewertung von (Dienstleistungs)arbeit (Krell 2001; Krell/Carl/Krehnke 2001), zur Emotionsarbeit im Dienstleistungsbereich (z.B. Hochschild 1990; Rastetter 2008) sowie zur dialogisch-interaktiven Erwerbsarbeit (Hacker 2010), dann wird deutlich, dass hier die psycho-sozialen oder emotionalen Anforderungen fehlen (dazu mehr unter 4.1) und damit gegen das o.g. Prinzip „*Die Kriterien müssen in ihrer Gesamtheit der Art der zu verrichtenden Arbeit Rechnung tragen*“ verstoßen wird.

Ein anderes Problem kann dadurch entstehen, dass die ausgewählten Kriterien nicht überschneidungsfrei sind, was zu Verzerrungen durch Doppelbewertungen führt (vgl. z.B. Katz/Baitsch 1996:35f; Chicha 2008:28).

Nun zur *Gewichtung*: Vorauszuschicken ist, dass diese die *Durchschaubarkeit* des Verfahrens grundsätzlich – und bei bestimmten Varianten verstärkt – erschwert (ausführlicher: Krell/Carl/Krehnke 2001:29f). In der arbeitswissenschaftlichen Literatur wird darauf verwiesen, die Gewichtung sei generell methodisch nicht exakt bestimmbar (vgl. z.B. REFA 1987:87f). Bestimmungsgrößen für eine vorzunehmende Gewichtung seien u.a. soziologische Wertungen sowie Arbeitsmarktfragen und sozialpolitische Notwendigkeiten. Empfohlen wird schließlich, die Gewichtung am bestehenden Lohn- und Gehaltsgefüge zu orientieren. Was dabei herauskommt, lässt sich unschwer vorstellen: Typische Kriterien für „Männerarbeitsplätze“ werden hoch, typische Kriterien für

„Frauenarbeitsplätze“ werden niedrig gewichtet (so bereits Rohmert/Rutenfranz 1975: 21). Damit wird die gewachsene diskriminierende Entgeltstruktur nicht nur reproduziert, sondern durch das aufwendige Verfahren auch noch legitimiert.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass nicht nur die summarischen, sondern auch die herkömmlichen analytischen Verfahren nicht diskriminierungsfrei sind.

## 4. Gestaltungsempfehlungen für eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung

Aus der Diskriminierungsanalyse ergeben sich zugleich Hinweise für eine diskriminierungsfreiere Verfahrensgestaltung (s.u. 4.1). Gegenstand von 4.2 sind weitere, über die Verfahrensgestaltung im engeren Sinn hinausgehende Aspekte.

### 4.1 Diskriminierungsfreiere Verfahrensgestaltung

Ausgehend von den Rechtsnormen und dem Stand der Forschung lassen sich drei Bedingungen für eine diskriminierungsfreiere Verfahrensgestaltung formulieren: Das Verfahren muss erstens einheitlich und zweitens analytisch sein sowie drittens den Charakteristika der zu bewertenden Tätigkeiten Rechnung tragen. Das werden wir nun erläutern und zugleich beispielhaft neuere, dem besser entsprechende Verfahren vorstellen.

Ad 1) Dass mit der Existenz getrennter Verfahren und Regelungen (bspw. für Arbeiter\_innen, Angestellte und Beamte\_innen) Entgeltungleichheiten nicht gerechtfertigt werden können, wurde bereits angesprochen. In Großbritannien wurde deshalb 1997 in den lokalen Verwaltungen die Unterscheidung zwischen Regelungen für Arbeiter\_innen und für Angestellte aufgehoben und ein einheitliches analytisches Arbeitsbewertungsverfahren entwickelt, das explizit zur Entgeltgleichheit beitragen soll (vgl. z.B. Hastings 2002). Auch in Deutschland werden zunehmend getrennte Lohn- und Gehaltstarifverträge durch einheitliche Entgeltregelungen (z.B. im Bereich von TVöD und ERA) ersetzt.

Ad 2) Die Verfahren müssen nicht nur einheitlich, sondern auch analytisch sein (vgl. z.B. Armstrong u.a. 2007:5; IAA 2007:83), denn, wie erläutert, nur die Analytik kann gewährleisten, dass *transparente* und für alle Tätigkeiten *gleiche Maßstäbe* angewendet werden, weil jede Tätigkeit systematisch nach jedem im Verfahren enthaltenen Merkmal analysiert und bewertet wird. Dieser Empfehlung von Expert\_innen wird in Ländern mit längerer Tradition hinsichtlich Entgeltgleichheit bereits nachgekommen (vgl. z.B. Katz/Baitsch 2006:29) – z.T. auch gesetzlich gestützt (vgl. z.B. Winter 1998:327 für das kanadische Beispiel der Provinz Ontario).

Ad 3) Ein analytisches Verfahren ist jedoch wiederum nur eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung, denn – wie gezeigt – auch die Analytik kann diskriminierend wirken. Damit die Auswahl der Bewertungskriterien in ihrer Gesamtheit den Charakte-

ristika der zu bewertenden Arbeit entspricht, müssen in einem Verfahren *körperliche, geistige und psycho-soziale bzw. emotionale Faktoren* berücksichtigt werden, und zwar bei Können, Belastungen, Verantwortung und Umgebungseinflüssen bzw. Arbeitsbedingungen (vgl. z.B. Chicha 2008:27ff), womit zugleich eine alternative Lesart des Genfer Schemas vorgestellt ist. Und diese Faktoren müssen angemessen gewichtet werden.

In Hinblick auf die *Auswahl und Definition der Kriterien* ist hier zunächst daran zu erinnern, dass bei den traditionell berücksichtigten körperlichen und geistigen Faktoren eine Auswahl und Definition erfolgen muss, die auch den Anforderungen an überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten Rechnung trägt. Das in Zusammenhang mit der Summarik zu Arbeitsschwere und Qualifikation Gesagte gilt insofern auch für die Analytik. Und es sind zusätzlich die psycho-sozialen oder emotionalen Faktoren zu berücksichtigen. Dabei handelt es sich um „Interaktions- und Kommunikationsfähigkeiten“, z.B. Beraten, Überzeugen, Motivieren, „emotionale Belastungen“, z.B. durch Kontakt mit Kranken oder Verhandlungen mit unzufriedenen oder aggressiven Kunden, „Verantwortung für Menschen, z.B. für die Sicherheit von Kindern oder die Ausbildung von Personen, und schließlich auch „psychologische“ Arbeitsbedingungen, z.B. Mangel an Privatheit bei der Arbeit oder erhöhtes Risiko, sexuell belästigt zu werden (vgl. z.B. Armstrong u.a. 2007; Chicha 2008).

Das bereits erwähnte einheitliche analytische Verfahren für Arbeiter\_innen und Angestellte in britischen lokalen Behörden enthält unter „Können“ und „Belastungen“ auch die o.g. Faktoren. „Verantwortung für Menschen“ wird definiert als „Verantwortung ... für das körperliche, geistige, soziale, ökonomische und auf die Umgebung bezogene (i.O.: ‚environmental‘) Wohlbefinden von Menschen, einschließlich ihrer Gesundheit und Sicherheit“. Als Arbeitsbedingungen werden u.a. alle durch die Arbeit mit Menschen verursachten unangenehmen Bedingungen („aus welcher Quelle auch immer“), z.B. das Risiko von Aggressionen seitens Klient\_innen oder von Verletzungen durch diese, berücksichtigt (National Joint Council for Local Government Services 1997:o.S.; s.a. Hastings 2002; Armstrong u.a. 2007).

Auch das aus der Schweiz stammende Verfahren Abakaba (ursprünglich: ABAKABA = Anytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach KA TZ und BAITSCH; vgl. Katz/Baitsch 1996; 2006) berücksichtigt im sog. „psycho-sozialen Bereich“ zum einen für Emotions- und Interaktionsarbeit erforderliche Qualifikationen, z.B. „Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen“, zum anderen damit verbundene Belastungen, z.B. „Konfrontation mit Problemen und Leid anderer Personen“ (vgl. Katz/Baitsch 2006:38).

Nun zur *Gewichtung* als der „entscheidenden Stellgröße“ (Ridder 2004:201): Hier ist zunächst klarzustellen, dass die unter 3.2 zitierte Aussage, die Gewichtung sei nicht methodisch bzw. wissenschaftlich bestimmbar, nur für die Verfahrenslogik der Arbeitsbewertung zutrifft. Damit wird eingestanden, dass hier Konventionen und Kompromisse eine entscheidende Rolle spielen. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Gewichtung beliebig vorgenommen werden darf. Vielmehr gelten hier ebenfalls die unter 2.2 dargelegten Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung, und zwar sowohl für die Gestaltung der Gewichtung als auch für deren (gerichtliche) Überprüfung. Einen tabellarischen Überblick über die Vor- und Nachteile verschiedener Vorgehensweisen bei der Gewichtung geben Armstrong u.a. (2007:104).

## 4.2 Weitere Aspekte

Die bislang behandelte Ausgestaltung der Verfahren ist zwar besonders bedeutsam, um mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Grundentgeltdifferenzierung entgegenzuwirken. Darüber hinaus gibt es aber weitere Aspekte, die für die Verwirklichung der Rechtsnorm des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit relevant sind. Um diese soll es im Folgenden gehen, wobei hier jeweils zunächst das Problem skizziert und daran anknüpfend die Gestaltungsempfehlung umrissen wird.

Der erste hier anzusprechende Aspekt ist die *Zusammensetzung der Bewertungskommission*: Da sowohl bei der Ausgestaltung als auch bei der Anwendung der Verfahren Handlungsspielräume bestehen, haben die jeweils Beteiligten einen großen Einfluss auf die Bewertungsmaßstäbe und -ergebnisse. Deshalb spielt die Zusammensetzung der Bewertungskommission auf tariflicher und betrieblicher Ebene eine entscheidende Rolle – und das gilt dort, wo er Einfluss auf die Eingruppierungen hat, auch für den Betriebsrat. Männlich dominierte Kommissionen oder Gremien können – unbewusst oder bewusst – zur Unterbewertung frauendominierter Tätigkeiten beitragen. Zum einen können wichtige Merkmale übersehen oder unterbewertet werden, weil die männlichen Mitglieder nur vage oder falsche Vorstellungen von den zu bewertenden Tätigkeiten haben (so schon Fonda u.a. 1979:35). So erläutert z.B. eine Interviewpartnerin von Jochmann-Döll und Ranftl (2010:162) zur Eingruppierung von Frauen bei „einfachen Tätigkeiten“, dass die überwiegend männlichen Facharbeiter im Betriebsrat davon ausgehen: „das kann doch jeder, das ist doch ganz einfach“. Dabei kann auch eine bewusste Interessenpolitik im Sinne einer männlichen Besitzstandswahrung betrieben werden (vgl. ebd.:81). Deshalb ist eine angemessene Beteiligung von Frauen sicherzustellen. Der Europäische Rat fordert in seiner Entschließung 91/C 142/01 von 1991 die Sozialpartner auf, bei Tarifverhandlungen auch die Frage der Beseitigung der geschlechtsbezogenen Diskriminierung in den Entgeltsystemen anzugehen sowie alle Maßnahmen zu ergreifen, die erforderlich sind, um die Vertretung der Frauen in den Entscheidungsgremien aktiv zu fördern. So hat z.B. die Gewerkschaft ver.di eine Quotierung (nicht nur) von Tarifkommissionen in der Satzung festgelegt. Mit Blick auf betriebliche Bewertungskommissionen fordert das IAA (2007:83), diese sollten paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein, wobei nicht alle Frauen aus den unteren und alle Männer aus den oberen Hierarchieebenen stammen sollten.

Ein zweiter wichtiger Aspekt ist die *Schulung der Kommissionsmitglieder* (vgl. dazu auch IAA 2007:83; Chicha 2008:7ff): In der kanadischen Provinz Ontario wurde diese in einer Gerichtsentscheidung zu einer der Voraussetzungen eines diskriminierungsfreien Bewertungsprozesses erklärt (vgl. Winter 1998:333). Informiert werden müssen die Mitglieder einer Kommission zunächst über die grundlegenden Erkenntnisse der diskriminierungskritischen Arbeitsbewertungsforschung. Handelt es sich um für die Gestaltung von Verfahren zuständige Kommissionen (z.B. Tarifkommissionen), gehören auch die Bedingungen für eine diskriminierungsfreiere Verfahrensgestaltung dazu. Zum Zwecke der Einstufung bzw. Eingruppierung eingesetzte Kommissionen sollten nicht nur eingearbeitet, sondern u.U. beratend begleitet werden, damit sie das

Verfahren richtig verstehen und anwenden. Dabei ist insbesondere auf eine diskriminierungsfreie Auslegung der Bewertungskriterien zu achten. Schließlich ist den Kommissionsmitgliedern immer wieder in Erinnerung zu rufen, dass die Arbeiten, d.h. die Arbeitsplätze oder Tätigkeiten, bewertet werden – und nicht die Personen, die diese innehaben oder ausführen (zur Illustration: Krell/Carl/Krehnke 2001). Weiterhin ist durch geeignete Verfahren (z.B. grundsätzlich verdeckte Abstimmungen und Bewertungen ohne Handzeichen) oder/und Prozesse der Supervision zu gewährleisten, dass Bewertungsergebnisse nicht durch die Gruppendynamik innerhalb der Kommission beeinflusst und verfälscht werden (vgl. Winter 1998:333). Ein Seminarkonzept zur Schulung (nicht nur) von Kommissionsmitgliedern ist im Auftrag des DGB erarbeitet worden (vgl. Tondorf/Jochmann-Döll 2003).

Ein weiterer fundamentaler Aspekt ist die *Arbeitsbeschreibung*: Schon bei diesem ersten – und für die Bewertung weichenstellenden – Schritt kann es zu Verzerrungen kommen. Werden Anforderungen und/oder Belastungen vernachlässigt oder „aufgebauscht“, ist die Unter- oder Überbewertung der Tätigkeit programmiert. Dazu beitragen dürfte, dass sowohl bei den summarischen als auch bei den herkömmlichen analytischen Verfahren keine wissenschaftlich gestützten Verfahren der Arbeitsanalyse verwendet, sondern nur Arbeitsbeschreibungen vorgenommen werden (vgl. z.B. Katz/Baitsch 1996:33). Positiv gewendet folgt daraus: Die Arbeitsbeschreibung sollte nach einer für alle Beschäftigten einheitlichen Systematik durchgeführt werden, wie sie z.B. Abakaba enthält. Dazu gibt es inzwischen auch computergestützte Verfahren (vgl. Armstrong u.a. 2007:96, 120ff). Die verwendete Systematik sollte umfassend sein, d.h., alle für Frauenarbeitsplätze relevanten Tätigkeitsinhalte, Anforderungen und Belastungen berücksichtigen. Die Beschreibung sollte nicht schon Bewertungen vorwegnehmen. Auch wenn völlig „objektive“ Beschreibungen eher utopisch erscheinen, so kann doch durch eine Mehrperspektivenanalyse bewirkt werden, dass keine groben Verzerrungen auftreten. Damit die Beschäftigten in der Lage sind, an ihrer Arbeitsbeschreibung mitzuwirken oder diese zumindest zu überprüfen, sollte die verwendete Sprache für alle verständlich sein (vgl. auch Chicha 2008:55).

Eine weitere „entscheidende Stellgröße“ ist die *Entgeltkurve*. Durch ihren Verlauf wird bestimmt, welche monetären Größen den Ergebnissen der Arbeitsbewertung zugeordnet werden. Sie kann linear, progressiv, degressiv oder in einer Mischform verlaufen (vgl. z.B. Ridder 2004:201). Insofern bestehen auch hier Spielräume und damit Einfallstore für Diskriminierungen. Wenn die Entgeltkurve progressiv verläuft, wie das z.B. durchweg bei den ERA der Fall ist (vgl. Jochmann-Döll/Ranftl 2010:67), dann vergrößert das die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern, weil davon die höheren Entgeltgruppen profitieren, in denen Männer dominieren. Wenn die Abstände zwischen den Entgelten von Frauen und Männern verkleinert werden sollen, empfiehlt sich dagegen ein vergleichsweise höherer Anstieg im Bereich der unteren – frauendominierten – Entgeltgruppen. Das gilt entsprechend für Rangplätze und Gesamtarbeitswerte als Ergebnisse anderer Verfahren.

Der letzte relevante Aspekt, die hier angesprochen werden soll, ist eine *regelmäßige Anwendungs- und Verfahrenskontrolle*. Diese entspricht generell einem professionellen Gleichstellungscontrolling (vgl. Krell in diesem Band). Die Anwendungskontrolle

bezieht sich auf die konsequente und korrekte Umsetzung des Verfahrens. Geeignet dazu sind sowohl Prozesskontrollen (z.B. durch externe Expert\_innen, die die Bewertungskommissionen schulen bzw. moderieren) als auch Ergebniskontrollen. Letztere können zum einen durch nach Geschlecht differenzierende Eingruppierungsstatistiken erfolgen. Des Weiteren kann durch Mitarbeiterbefragungen eruiert werden, ob weibliche Beschäftigte sich in gleichem Maße (anforderungs)gerecht bezahlt fühlen wie männliche. Wenn die Ergebniskontrollen Diskriminierungen zutage fördern, dann muss wiederum geklärt werden, ob bzw. inwieweit diese durch eine mangelhafte Anwendung oder durch eine mangelhafte Ausgestaltung des Verfahrens verursacht sind. Auch unabhängig davon sollte in gewissen Abständen eine *Verfahrenskontrolle* vorgenommen werden, beispielsweise um zu prüfen, ob das Verfahren neuen Rechtsnormen oder wissenschaftlichen Erkenntnissen entspricht.

## 5. Schlussbemerkungen

Mit den vorangehenden Ausführungen haben wir Handlungsbedarf aufgezeigt und zugleich Orientierungshilfen für den Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung gegeben. Als ganz entscheidende Voraussetzung muss der Wille hinzukommen, die existierenden Missstände entschieden anzugehen und zu beseitigen. Um im Bild zu bleiben: Es sind die auf politischer, tariflicher und betrieblicher Ebene jeweils Verantwortlichen, die sich in Bewegung setzen müssen. Ein halbherziger oder gar widerwilliger Aufbruch dürfte allerdings nicht zum Ziel führen. Und: Da es sich um eine „Gruppenreise“ handelt, ist es auch erforderlich, dass sich alle Teilnehmenden darüber einigen, welche Ausrüstung zweckdienlich ist und wo genau es langgehen soll. Auch wenn der Weg lang und mühsam ist: Eine diskriminierungsfrei gelungene Tarifreform bringt den Gewerkschaften Glaubwürdigkeit in den Augen der weiblichen Beschäftigten (bzw. anderer von Diskriminierung betroffenen Beschäftigtengruppen), den Arbeitgebenden Schutz vor eventuellen Klagen und damit verbundenen Mehrkosten sowie eine zu erwartende Motivationssteigerung bei den betroffenen Beschäftigten, was auch im Sinne ihrer Verbände ist.

Das Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung trägt den miteinander verknüpften Phänomenen des „Gendering“ von Arbeitsplätzen und ihrer Segregation nach Geschlecht Rechnung (dazu ausführlicher: Knapp 1993; Achatz/Beblo/Wolf 2010). Eine flankierende gleichstellungspolitische Maßnahme ist deshalb die (Um)gestaltung frauendominierter Arbeitsplätze (s.a. Hilf/Jacobsen in diesem Band). Die Arbeitsgestaltung beeinflusst nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern auch die erforderlichen Qualifikationen, die mit der Tätigkeit verbundenen Belastungen und das Ausmaß der Verantwortung – und damit die Arbeitsbewertung. Und nur durch die Neugestaltung und Aufwertung derzeit frauendominierter Tätigkeiten kann bewirkt werden, dass diese auch für Männer attraktiv werden und damit zur Überwindung der Grenzen zwischen „Frauenarbeit“ und „Männerarbeit“ beigetragen.

## Literatur

- Achatz, Juliane/Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2010): Berufliche Segregation, in: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb, Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin: 89-139.
- Acker, Joan (1989): *Doing Comparable Worth: Gender, Class and Pay Equity*, Philadelphia.
- Armstrong, Michael/Cummins, Ann/Hastings, Sue/Wood, Willie (2007): *Job Evaluation: A Guide to Achieving Equal Pay*, 2. Aufl., London/Philadelphia.
- BDA (2010): Lohnunterschiede / Equal Pay – Von Diskriminierung kann nicht die Rede sein. Geschlechterbezogene Lohnunterschiede werden öffentlich verstärkt diskutiert. Mehr Sachlichkeit täte der Diskussion gut, [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) (20.2.2011).
- Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern (2001): Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt von der Bietergemeinschaft WSI in der HBS, INIFES, Forschungsgruppe Tondorf, Textband, Düsseldorf u.a. (auch DB-Drucksache 14/8952 vom 25.04.2002).
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2003): *Dokumentation Internationale Konferenz Equal Pay*, mit finanzieller Unterstützung der EU, Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2009a): *Dossier Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland*, Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2009b): *Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit*, Autorin: Karin Tondorf, 4. Aufl., Berlin.
- Bundesfrauensekretariat der ÖTV (Hg.) (1997): *Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr*, Autorin: Regine Winter unter Mitarbeit von Gertraude Krell, Stuttgart.
- Bundesvorstand ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (Hg.) (2001): *Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr*, Autorinnen: Gertraude Krell, Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke, Stuttgart.
- Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna (2004): *Geschlechterdiskriminierung bei der betrieblichen Grundentgeltfindung: Positionen und Perspektiven von Management, Betriebsrat und Beschäftigten*, Wiesbaden.
- Chicha, Marie-Thérèse (2008): *Promoting Equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide*, International Labour Organization, Genf (auch Download möglich unter [www.ilo.org/decl](http://www.ilo.org/decl)).
- Colneric, Ninon (2005): *Entgeltgleichheit und Outsourcing – Die Urteile Lawrence und Allonby des EuGH*, in: Kohte, Wolfhard/Dörner, Hans-Jürgen/Anzinger, Rudolf (Hg.): *Arbeitsrecht im sozialen Dialog*, Festschrift für Hellmut Wißmann zum 65. Geburtstag, München: 535-545.
- DJB – Deutscher Juristinnenbund (2007): *Pressemitteilung und Offener Brief an die EU-Kommission vom 19.06.2007*, [www.djb.de](http://www.djb.de) (01.06.2007).

- England, Paula (1992): *Comparable Worth: Theories and Evidence*, New York.
- Europäische Kommission (1996): *Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit*, Brüssel/Luxemburg.
- Fonda, Nickie/Glucklich, Pauline/Goodman, Janet/Morgan, Janice (1979): *Job Evaluation without Sex Discrimination*, in: *Personnel Management*, 11. Jg., Heft 2: 34-43.
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2007): *Erzieherinnen verdienen mehr, Expertise und Portraits zur Gleichwertigkeit der Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern mit anderen Fachschulberufen*, Autorinnen: Andrea Jochmann-Döll unter Mitarbeit von Karin Tondorf und Gesine Kulcke, Frankfurt a.M.
- Hacker, Winfried (2010): *Arbeitsgegenstand Mensch: Psychologie dialogisch-interaktiver Erwerbsarbeit*. Ein Lehrbuch, Lengrich u.a.
- Hastings, Sue (2002): *Ways of Moving Towards Equal Pay for Work of Equal Value in the Public Sector in the UK*, in: Ranftl, Edeltraud/Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Meggeneder, Oskar (Hg.): *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit*, München/Mering: 41-50.
- Hochschild, Arlie R. (1990): *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*, Frankfurt a.M./New York.
- IAA – Internationales Arbeitsamt (2007): *Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen*, Genf.
- Jochmann-Döll, Andrea (1990): *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen*, München/Mering.
- Jochmann-Döll, Andrea (2005): *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. (K)ein Thema für die Betriebswirtschaftslehre?!*, in: Krell, Gertraude (Hg.): *Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies: Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling*, Wiesbaden: 185-204.
- Jochmann-Döll, Andrea/Krell, Gertraude (1993): *Die Methoden haben gewechselt, die „Geschlechtsabzüge“ sind geblieben. Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit?*, in: Hausen, Karin/Krell, Gertraude (Hg.): *Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart*, München/Mering: 133-148.
- Jochmann-Döll, Andrea/Ranftl, Edeltraud (2010): *Impulse für die Entgeltgerechtigkeit: Die ERA und ihre betriebliche Umsetzung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand*, Berlin.
- Katz, Christian/Baitsch, Christof (1996): *Lohnleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung*, hg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich.
- Katz, Christian P./Baitsch, Christoph (2006): *Arbeit bewerten – Personal beurteilen. Lohnsysteme mit Abakaba: Grundlagen, Anwendung, Praxisberichte*, Zürich.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1993): *Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum „Gendering“ von Arbeit und Arbeitsvermögen*, in: Hausen, Karin/Krell, Gertraude (Hg.): *Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart*, München/Mering: 25-46.
- Krell, Gertraude (1984): *Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft*, Frankfurt a.M./New York.

- Krell, Gertraude (1990): Entgeltdiskriminierung durch Arbeitsbewertung und Eingruppierung. Perspektiven angesichts der neueren Rechtsprechung, in: Zeitschrift für Personalforschung, 4. Jg., Heft 2: 197-208.
- Krell, Gertraude (2001): Zur Analyse und Bewertung von Dienstleistungsarbeit. Ein Diskussionsbeitrag, in: Industrielle Beziehungen, 8. Jg., Heft 1: 9-36.
- Krell, Gertraude (2010): Führungspositionen, in: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb, Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin: 423-484.
- Krell/Carl/Krehnke (2001): siehe Bundesvorstand ver.di (2001).
- Krell, Gertraude/Winter, Regine (1995): Anmerkung zum Urteil des BAG vom 23.2.1994 – 4 AZR 219/93, in: Hueck, Alfred/Nippendey, Hans C./Dietz, Rolf: Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts, München, Nr. 51 zu Artikel 119 EWG-Vertrag, Bl. 860-863.
- National Joint Council for Local Government Services (1997): Local Government Single Status Job Evaluation Scheme, o.O.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft Metall-Textil (Hg.) (2003): „Mit gutem Beispiel voran“. Wir. Die MetallerInnen. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen am Beispiel der Kollektivverträge der Gewerkschaft Metall-Textil, 2. Aufl., Wien.
- Pfarr, Heide (2004): Entgeltgleichheit in kollektiven Entgeltsystemen – Aufgabe für die Tarifparteien, die Rechtsprechung, aber auch die Gesetzgebung, in: Oetker, Hartmut/Preis, Ulrich/Rieble, Volker (Hg.): 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, Festschrift, München: 779-794.
- Prozessvereinbarung zu den Tarifverhandlungen über eine Entgeltordnung zum TVöD (2010), als Anlage 2 zur Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 27.02.2010.
- Ranftl, Edeltraud/Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Meggeneder, Oskar (Hg.) (2002): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung, München/Mering.
- Rastetter, Daniela (2008): Zum Lächeln verpflichtet. Emotionsarbeit im Dienstleistungsbereich, Frankfurt a.M./New York.
- REFA Methodenlehre der Betriebsorganisation (1987): Teil Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung), München.
- Remick, Helen (Hg.) (1984): Comparable Worth and Wage Discrimination: Technical Possibilities and Political Realities, Philadelphia.
- Ridder, Hans-Gerd (2004): Arbeitsbewertung, in: Gaugler, Eduard/Weber, Wolfgang/Oechsler, Walter A. (Hg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart: 197-206.
- Rohmert, Walter/Rutenfranz, Josef (1975): Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen, hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.

- SFS – Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (2003): Abschlusstagung des EU-Projektes „Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels“ – Dokumentation der Tagung am 15. Mai 2003 in Berlin, Beiträge zur Forschung, Band 134, Dortmund.
- Stefaniak, Anna/Tondorf, Karin/Kühnlein, Gertrud/Webster, Juliet/Ranftl, Edeltraud (2002): „Alles, was recht ist“. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich. Ergebnisse eines Forschungsprojekts, München/Mering.
- Stiegler, Barbara (1994): Weder Verantwortung noch Selbständigkeit – Das Beispiel Frauenarbeit in Schreibdiensten und Sekretariaten, in: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem, Berlin: 197-211.
- Thüsing, Gregor (2000): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), o. Jg., Heft 11: 570-576.
- Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea (2003): Entgeltgleichheit für Frauen und Männer – Ein Seminarkonzept des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin.
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (Hg.) (o.J.): Dokumentation Tarifpolitische Tagung „Entgeltgleichheit – Arbeitsbewertung auf dem Prüfstand“ am 29./30. Oktober 2002 in Berlin, Berlin.
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (Hg.) (2007): Tarifpolitik und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Beiträge: Eva Kocher, Berlin.
- Walker, Patrick/Bowey, Angela M. (1982): Sex Discrimination and Job Evaluation, in: Bowey, Angela M. (Hg.): Handbook of Salary and Wage Systems, 2. Aufl., Aldershot: 89-103.
- Winter, Regine (1994a): Entgeltgleichheit in Tarifverträgen – Ein uneingelöster Rechtsanspruch, in: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr, Berlin: 133-161.
- Winter, Regine (1994b): Ausbildung, Arbeitsanforderungen und Tarifvertrag: Erzieherinnen tragen (k)eine Verantwortung?, in: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr, Berlin: 247-268.
- Winter, Regine (Hg.) (1994c): Frauen verdienen mehr, Berlin.
- Winter, Regine (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden.
- Winter, Regine (2006a): Entgeltgleichheit, in: Däubler, Wolfgang (Hg.): Tarifvertragsgesetz (Kommentar), Baden-Baden: 448-536.
- Winter, Regine (2006b): Anmerkung zum Urteil BAG 26. Januar 2005 – 4 AZR 171/03 – AP Nr. 1 zu AVR Diakonisches Werk Anlage 18.
- Winter, Regine (2010): Diskriminierungsfreie(re) Entgeltgestaltung – leider immer noch ein Prinzip ohne Praxis, in: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hg.): Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr, Baden-Baden: 320-333.
- Ziegler, Astrid/Gartner, Hermann/Tondorf, Karin (2010): Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis, in: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb, Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin: 271-346.