

# Aufwertung von Frauentätigkeiten

Ein Gutachten im Auftrag der  
Gewerkschaft  
Öffentliche Dienste  
Transport  
und Verkehr

von Regine Winter  
unter Mitarbeit von  
Gertraude Krell



# **"AUFWERTUNG VON FRAUENTÄTIGKEITEN"**

**EIN GUTACHTEN FÜR DIE GEWERKSCHAFT  
ÖFFENTLICHE DIENSTE, TRANSPORT UND VERKEHR**

**VON REGINE WINTER  
UNTER MITARBEIT VON GERTRAUDE KRELL**



**Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Interessierte,**

die Gewerkschaft ÖTV hat sowohl auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag 1994 in Bremen mit dem Tarifpolitischen Programm als auch auf dem 13. ordentlichen Gewerkschaftstag 1996 in Stuttgart mit dem Beschluß G 91 eine Kampagne zur Aufwertung von Frauentätigkeiten zu ihrer Sache gemacht. Wörtlich heißt es:

"Sowohl die genaue Erforschung der Tätigkeiten als auch ihre Sichtbarmachung und Neubewertung stellen sich als länger andauernder Prozeß heraus, der seit dem Gewerkschaftstag 1992 von der gesamten Organisation getragen wird. (...) In allen Tarifbereichen, in denen die ÖTV Tarifverträge vereinbart, ist die tarifliche Höherbewertung von Frauenarbeit voranzutreiben."

Eine Aufwertungskampagne mit entsprechender Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen sowie einer Kommission mit in- und externen Fachleuten soll diesen Prozeß begleiten und vorantreiben.

Zuvor hatten wir bereits ein wissenschaftliches Gutachten an Regine Winter vergeben, das wir nun vorlegen können. Die Fülle von Erkenntnissen und Anregungen, die dieses Gutachten enthält, werden diese Aufwertungskampagne nachhaltig unterstützen und befördern.

Stuttgart, im April 1997

Ulla Derwein  
Mitglied des gHV

Peter Blechschmidt  
Mitglied des gHV



## Inhaltsübersicht

Inhalt	5
Vorwort	7
Kurzfassung	9
Einleitung	13
<b>Teil I Grundlagen</b>	<b>17</b>
1. Arbeitswissenschaftliche Propädeutik	19
1.1 Es geht um Arbeitsbewertung, nicht um Leistungsbe- wertung!	19
1.2 Die Schritte und Verfahren der Arbeitsbewertung im Überblick	21
1.3 Arbeitsbewertung und Entgeltdiskriminierung von Frauen	25
2. Problembezogene Einführung zu den einschlägigen Rechtsgrundlagen	30
2.1 Gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit	30
2.1.1 Artikel 119 EG-Vertrag und die Richtlinie 75/117 EWG	30
2.1.2 Artikel 3 GG und § 612 Abs. 3 BGB	31
2.1.3 Die Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung	34
2.2 Die besondere Pflicht des Staates zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit	36
2.2.1 Der Staat als Instanz der Normsetzung und -verwirklichung	36
2.2.2 Der Staat als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und als Tarifvertragspartei	37
2.2.3 Die Tarifparteien in ihrer Gesamtheit	38
3. Maßstäbe zum Auffinden von mittelbarer Diskriminierung in der tariflichen Entgeltdifferenzierung	39
3.1 EG-rechtliche Anforderungen an Systeme beruflicher Einstufung: vier Prüfkriterien zur gleichwertigen Arbeit	39
3.1.1 Durchschaubarkeit von Entgeltsystemen	40
3.1.2 Anforderungen an die Auswahl von Kriterien	41
3.1.3 Anforderungen an die Anwendung von Kriterien	42
3.1.4 Beschaffenheit des Gesamtsystems	43
3.1.5 Zusammenfassung	44
3.2 Kontrollfragen zur Überprüfung tarifvertraglicher Entgelt- differenzierung	45
<b>Teil II Die Forschungsfragen im Einzelnen</b>	<b>46</b>
4. Führt die Ausdifferenzierung allgemeiner Oberbegriffe im Allgemeinen Teil der Anlage 1a durch spezielle Tätigkeitsmerkmale im Teil II (Sonderregelungen) zur Diskriminierung von überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten (Quervergleich von Tätigkeitsmerkmalen in unterschiedlichen Vergütungsordnungen)?	47
4.1 Auffinden diskriminierungsrelevanter Bestandteile der Vergütungsordnung	48

4.2	Vergleichshindernisse und deren rechtliche Bewertung	50
4.3	Exemplarische Quervergleiche von Tätigkeitsmerkmalen	51
4.3.1	"Besondere Schwierigkeit und Bedeutung" wird unterschiedlich honoriert	51
4.3.2	Zweierlei Maß der Verantwortung, der selbständigen Tätigkeit und der schwierigen fachlichen Tätigkeit	58
4.3.3	Leitung ohne insgesamt "selbständige Leistungen"?	62
4.4	Exkurs: Zur Frage der Diskriminierung im Rahmen der allgemeinen Oberbegriffe im Allgemeinen Teil der Anlage 1a	64
4.4.1	Auswahl der Tätigkeitsmerkmale	64
4.4.2	Zeitlicher Zuschnitt der Tätigkeitsmerkmale	66
4.4.3	Stufenaufbau: Diskriminierungspotential durch Aneinanderbindung von Differenzierungsmerkmalen	66
4.5	Statt eines Fazits	68
5.	Wertet die Einbeziehung von sozialer Kompetenz und ähnlicher von Frauen eingebrachter Qualifikationen Tätigkeiten auf und macht sie gleichwertig mit höherbewerteten typischen "Männerberufen"?	68
5.1	Das Konzept der "geschlechtsspezifischen Qualifikationen"	68
5.2	Das Konzept des "Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen"	69
5.3	Vor- und Nachteile der Konzepte	70
5.4	Rechtliche Beurteilung der Konzeptauswahl	73
5.5	Katalog von Merkmalen, deren Berücksichtigung der Diskriminierung von Frauen entgegenwirken kann	74
5.6	Das Merkmal der "sozialen Kompetenz"	76
5.7	Weitere Voraussetzungen einer Gleichbewertung	79
5.8	Fazit	81
6.	Durch welche Maßnahmen (Einbeziehung neuer Kriterien, Neudefinition von Merkmalen, Schaffung neuer oder anderer Zulagen etc.) läßt sich ein Abbau von Diskriminierung erzielen?	81
6.1	Mängelliste	81
6.2	Strukturelle Maßnahmen zur Beseitigung von Entgelt-diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit	82
7.	Ausblick	85
	Anhang	86
	Literatur	90

## Vorwort

Bewertung von Frauenarbeit in Bezug auf Diskriminierung zu untersuchen, erfordert eine Kooperation verschiedener Bereiche der Wissenschaft und der Praxis. Auch das vorliegende Gutachten ist vor dem Hintergrund einer in diesem Sinne übergreifenden Kooperation entstanden.

Das erste Kapitel dieses Gutachtens - eine einführende Auseinandersetzung mit Grundlagen und diskriminierungsrelevanten Problemen der Arbeitsbewertung - ist in bewährter Zusammenarbeit mit Gertraude Krell, Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik an der Freien Universität Berlin, entstanden. Ihr möchte ich an dieser Stelle zudem danken für Durchsicht des Gutachtens bis einschließlich Kapitel 5 und für konstruktive Rückmeldungen.

Danken möchte ich außerdem Barbara Dürk für langjährige, weiterführende Gespräche zur Unterbewertung von Frauenarbeit im Tarifgefüge, insbesondere im öffentlichen Dienst.

Mein besonderer Dank gilt last but not least dem vom Bundesfrauensekretariat der ÖTV zu einem Treffen Anfang Oktober 1996 geladenen Projektbeirat (in alphabetischer Reihenfolge: Barbara Degen, Gertraude Krell, Vera Morgenstern, Barbara Stiegler und Alexa Wolfstädter) für eine anregende Diskussion erster Gutachtenteile.

Cottbus, im Januar 1997

Regine Winter



## **Kurzfassung der wichtigsten Ergebnisse des Gutachtens**

Entgeltdiskriminierung von Frauen bei verschiedenartiger aber gleichwertiger Arbeit erfolgt subtil, unsichtbar und "mittelbar". Sie ist tief in der Struktur von Tarifverträgen enthalten.

Im Gegensatz zu anderen Ländern - insbesondere USA, Großbritannien, Kanada, Schweden, Norwegen und Schweiz - wurde diese Erscheinungsform mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bisher in der Bundesrepublik kaum problematisiert.

Im Gegenteil steht zum Beispiel der Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) in dem Ruf, Arbeit unabhängig vom Geschlecht zu bewerten und zu entgelten. Bei genauerem Hinsehen ist jedoch ersichtlich, daß dies zwar im Hinblick auf die Entgeltung "gleicher Arbeit" berechtigt ist: Denn in der Tat werden beispielsweise Erzieherinnen gleich bezahlt wie Erzieher, Hausmeisterinnen gleich wie Hausmeister, Krankenschwestern gleich wie Krankenpfleger und Ingenieurinnen gleich wie Ingenieure.

Männer und Frauen verrichten jedoch häufig nicht die gleiche, sondern verschiedenartige Arbeit. Viele Berufe und Tätigkeiten werden überwiegend von den Angehörigen jeweils eines Geschlechts ausgeübt. Verschiedenartige Arbeit wie etwa die von Erzieherinnen und die von Elektrotechnikern kann jedoch durchaus gleichwertig sein. Meine Untersuchung ergibt, daß auch im BAT in Hinsicht auf die Entgeltung "verschiedenartiger aber gleichwertiger Arbeit" von Frauen und Männern Handlungsbedarf besteht.

Nach den zwingenden rechtlichen Bestimmungen ist gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich zu bezahlen. Dieser Rechtsanspruch ist gerichtlich einklagbar. Grundlage dafür ist einerseits das Recht der Europäischen Gemeinschaft: sowohl Artikel 119 EG-Vertrag als auch die diesen konkretisierende Entgeltgleichheits-Richtlinie 75/117/EWG. Grundlage sind andererseits Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 GG und § 612 Abs. 3 BGB. Letzterer bestimmt, daß für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden darf.

Insbesondere aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) läßt sich eine Liste von Prüfkriterien herausarbeiten, mit deren Hilfe dieser Rechtsanspruch in der tariflichen als auch in der gerichtlichen Praxis handhabbar ist. Danach müssen Entgeltsysteme u.a. durchschaubar sein, sie müssen objektive

Differenzierungskriterien enthalten und in ihrer Gesamtheit so beschaffen sein, daß Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen sind. Weiterhin müssen sie auf gemeinsamen Kriterien für männliche und weibliche Arbeitnehmer beruhen. Zu erfolgen hat eine gerechte

Berücksichtigung aller Kriterien, die die im Geltungsbereich des jeweiligen Systems zu verrichtende Arbeit charakterisieren. Weiterhin müssen die verwendeten Kriterien diskriminierungsfrei gewichtet werden.

Das Anliegen im ersten Teils des Gutachtens ist es, den Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit als Grundlage für die konkrete Analyse des BAT und darüberhinaus für die tarifpolitische Praxis aufzuarbeiten. Weiteres Anliegen dieses Teil ist es, Grundlagen der Arbeitsbewertung damit zusammenhängend darzustellen und für die Diskussion um Diskriminierung von Frauen im Tarifgefüge nutzbar zu machen. Denn die Auseinandersetzung mit den Verfahren der Arbeitsbewertung und mit dem ihnen innewohnenden Diskriminierungspotential ist gleichzeitig hilfreich für die "Diagnose" als auch für die "Therapie" von Entgeltdiskriminierung.

Grundsätzlich ist immer dann, wenn eine Tätigkeit überwiegend von Frauen ausgeübt wird, mit Hilfe der erwähnten Prüfkriterien und unter Anwendung (möglichst) diskriminierungsfreier Verfahren der Arbeitsbewertung zu fragen, ob die tarifliche Einstufung diskriminierungsfrei erfolgt. Zu vergleichen ist mit Tätigkeiten, die überwiegend mit Männern besetzt sind.

Im zweiten Teil des Gutachtens wird in Anwendung der Grundlagen des ersten Teils das Diskriminierungspotential des BAT exemplarisch analysiert. In Quervergleichen von Tätigkeitsmerkmalen in den verschiedenen Abschnitten der Vergütungsordnung wird untersucht, ob die Eingruppierungsbedingungen diskriminierend gestaltet sind.

Dabei zeigt sich beispielsweise, daß die für die auszuübende Tätigkeit von Erzieherinnen notwendig zu erbringende "Verantwortung" nach der Systematik des BAT nicht honoriert wird. Denn allgemein vergütet der BAT ausweislich der Oberbegriffe des Allgemeinen Teils der Anlage 1a eine Tätigkeit, die "gründliche, umfassende Fachkenntnisse", "selbständige Leistungen" sowie die Wahrnehmung von "besonderer Verantwortung" erfordert, nach der Vergütungsgruppe IVb. Anders wird jedoch die Arbeit von Erzieherinnen vergütet, die in dem überwiegend weiblich besetzten Tarifteil "Sozial- und Erziehungsdienst" mit der wesentlich niedrigeren Vergütungsgruppe VIb beginnt und nur auf dem Bewährungsweg die immer noch

ungünstigere Vergütungsgruppe Vc plus Zulage erreicht. Auch durch eine herausgehobene, "besonders schwierige fachliche" Erzieher Tätigkeit läßt sich einschließlich Bewährung nur die Vergütungsgruppe Vb erreichen. Es ist nicht ersichtlich, daß diese vergleichsweise schlechte Behandlung von Erzieherinnen durch eine arbeitsbezogene Begründung gerechtfertigt wird.

An einem der weiteren Beispiele ist zu sehen, daß Leiterinnen von Diätküchen ihre vermutlich insgesamt selbständige Tätigkeit mit der Vergütungsgruppe VIb so vergütet wird, als wären sie lediglich zu einem Fünftel selbständig tätig. Dagegen wird beispielsweise der wohl eher männlich besetzten Tätigkeit von Betriebshofleitern bei Nahverkehrsbetrieben mit der Vergütungsgruppe Vc die selbständige Tätigkeit auch tarifimmanent entsprechend entgolten.

Letztendlich muß eine empirische, geschlechtsunabhängig-arbeitsbewertende Analyse zeigen, ob Diskriminierungshinweise wie die vorliegenden sich im konkreten Vergleich der Tätigkeiten bewahrheiten. Dies gilt auch für die Verifizierung von aufgezeigten Diskriminierungshinweisen zu Strukturmerkmalen des BAT wie insbesondere dem Stufenaufbau, der Auswahl und dem zeitlichen Zuschnitt der Tätigkeitsmerkmale.

Das Gutachten kommt zu dem Ergebnis, daß im öffentlichen Dienst der "Arbeitgeber Staat" aus seiner Mitgliedschaft in der EG heraus verpflichtet ist, eine diesbezügliche Analyse und daraus folgend ggf. die Korrektur der Tarifstruktur in Kooperation mit dem Tarifvertragspartner vorzunehmen. Dazu legt das Gutachten als Diskussionsgrundlage einen Zeitplan vor, der angelehnt ist an international beispielhafte Vorgaben in der kanadischen Provinz Ontario. Die dortigen Erfahrungen zeigen, daß positive Veränderungen innerhalb weniger Jahre durchgeführt werden können, wenn der entsprechende politische Wille vorhanden ist.



## Einleitung

Den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts überprüfen zu wollen, stößt zum Teil auf Unverständnis.<sup>1</sup> Entgegengehalten wird, daß nach dem BAT Männer und Frauen gleich bezahlt würden; beispielsweise würden Krankenschwestern gleich bezahlt wie Krankenpfleger. Diskriminierung sei deshalb nicht möglich.

Der dieser Ansicht zugrundeliegende Diskriminierungsbegriff greift jedoch zu kurz. In der Tat ist Diskriminierung bei gleicher Arbeit im öffentlichen Dienst seit einigen Jahren - zumindest rechtlich - Vergangenheit.<sup>2</sup> Nach wie vor aktuell, bisher jedoch kaum beachtet, ist Diskriminierung, die in die Tarifvertragstruktur eingearbeitet ist. Sie braucht Männer und Frauen nicht als Geschlechter zu nennen, um ungleich zu vergüten. Diskriminierung bei verschiedenartiger aber gleichwertiger Arbeit erfolgt subtil, unsichtbar und "mittelbar"<sup>3</sup> mittels Arbeitsbewertung<sup>4</sup> - beispielsweise durch die Auswahl der tariflichen Vergütungskriterien.<sup>5</sup>

Ein Beispiel dafür ist in einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu ersehen, wo aber die Diskriminierungsproblematik nicht thematisiert wurde: "Dabei verkennt der Senat nicht, daß diese auf eigentliche Verwaltungsaufgaben zugeschnittenen tariflichen Tätigkeitsmerkmale Aufgaben, wie sie die Klägerin zu erledigen hat, ebenso wie vergleichbare Aufgaben von Vorzimmerdamen nur unzureichend gerecht werden. Während es nämlich im allgemeinen Verwaltungsdienst entscheidend auf die Kenntnis von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften oder tariflichen Bestimmungen ankommt (...), werden bei Aufgaben wie denjenigen der Klägerin in erster Linie organisatorische Fähigkeiten, Gewandtheit, Verhandlungstalent, Geschick im Umgang mit Menschen und daneben büro- und schreibtechnische Qualifikationen verlangt, die in den allgemeinen tariflichen Merkmalen für den Verwaltungsdienst nur ungenügend Berücksichtigung finden."<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Vorherrschend sind eher Auffassungen wie die folgende: "Wenn diese Systematik (die Vergütungsordnung, R.W.) sachlich, objektiv und gewissenhaft angewandt wird, trägt sie allen Aufgabenbereichen trotz ihrer Verschiedenartigkeit Rechnung. Sie stellt eine gesicherte Grundlage für sach- und tarifgerechte Bewertungsergebnisse im Angestelltenbereich dar." (Kuß 1995, S. 37).

<sup>2</sup> Vgl. zu Diskriminierung bei gleicher Arbeit im öffentlichen Dienst z.B. das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6.4.1955 - 1 AZR 365/54, AP Nr. 7 zu Art. 3 GG.

<sup>3</sup> Zur Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung vgl. unten unter 2.1.3.

<sup>4</sup> Zur Arbeitsbewertung und zur Kritik an ihr aus diskriminierungsanalytischer Sicht vgl. unten unter 1.1 bis 1.3.

<sup>5</sup> Jochmann-Döll 1990, S. 53.

<sup>6</sup> BAG vom 28.4.1982 - 4 AZR 707/79, AP Nr. 62 zu §§ 22, 23 BAT 1975, Bl. 550 Rückseite (Abkürzungen des Originals sind sinngemäß ausgeschrieben).

Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen dem (Nicht-)Vorhandensein von relevanten Bewertungskriterien und der Höhe des Entgelts. Zu fragen ist in diesem Zusammenhang, ob "Frauenarbeit" und "Männerarbeit" diesbezüglich unterschiedlich behandelt werden.

Wenn von "Frauenarbeit" die Rede ist, dann ist die Arbeit gemeint, die überwiegend Frauen verrichten. Wenn überwiegend Männer eine Arbeit verrichten, spreche ich von "Männerarbeit". Die Zuordnungen sind veränderbar: Sobald der Anteil eines Geschlechts in einer Tätigkeit sich verändert, kann diese "männlich", "weiblich" oder auch "geschlechtsneutral" besetzt sein. In der internationalen Diskussion wird eine Tätigkeit ab 60-70% Besetzung mit Frauen oder Männern als "überwiegend" mit einem Geschlecht besetzt betrachtet.<sup>7</sup>

Neben der erwähnten und in dieser Untersuchung näher zu erkundenden Diskriminierung durch die Struktur des Tarifvertrages ist eine weitere Diskriminierungsmöglichkeit bei tariflicher Entgeltdifferenzierung zu nennen: Diskriminierung im Eingruppierungsprozeß. In summarischen Gehaltsgruppenverfahren<sup>8</sup> - wozu der BAT im wesentlichen zu zählen ist<sup>9</sup> - sind die vorhandenen Bewertungskriterien (sogenannte Richtbeispiele oder Tätigkeitsmerkmale<sup>10</sup>) meistens vage und höchst interpretierbar. Dies wird zwar zum einen als flexible Eingruppierungsgrundlage geschätzt,<sup>11</sup> zum anderen jedoch als Problem der Interpretierbarkeit erkannt. Anschaulich ist dazu in einem Standardwerk kritischer Arbeitsbewertung zu lesen: "Je nach Interessenlage der Bewerter läßt sich Wünschenswertes hineininterpretieren oder man weigert sich beharrlich, das herauszulesen, was ein anderes Kommissionsmitglied (einer Bewertungskommission, R.W.) darin sieht oder zu sehen glaubt".<sup>12</sup>

Durch gegebene Interpretations- und Wertungsspielräume in summarischen Bewertungsverfahren können gesellschaftliche Wertvorstellungen über Männerarbeit und Frauenarbeit einfließen.<sup>13</sup> Häufig werden diese Spielräume zuungunsten von Frauen genutzt.<sup>14</sup> Insgesamt sind summarische Verfahren als sehr diskriminierungsanfällig einzuschätzen. Vorurteile können in ihnen relativ leicht und unbemerkt Eingang erhalten.<sup>15</sup>

<sup>7</sup> Vgl. Gunderson 1994, S. 32.

<sup>8</sup> Zur summarischen und zur analytischen Arbeitsbewertung vgl. einleitend unten unter 1.2.

<sup>9</sup> Siepmann/Siepmann 1984, S. 47.

<sup>10</sup> Bartölke/Foit/Gohl/Kappler/Ridder/Schumann 1981, S. 27; vgl. auch Schaub 1988, Rn. 266.

<sup>11</sup> International Labour Office 1960, S. 23.

<sup>12</sup> Bartölke/Foit/Gohl/Kappler/Ridder/Schumann 1981, S. 27.

<sup>13</sup> Vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 19.

<sup>14</sup> Krell 1994, S. 47 m.w.N.

<sup>15</sup> Vgl. unten Kapitel 1; vgl. auch Jochmann-Döll 1990, S. 54; Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 19; Ohl 1993, S. 617.

Auf Diskriminierung durch Arbeitsbewertung, insbesondere in Tarifverträgen, ist ein Teil der Entgeltdifferenz zurückzuführen, die zwischen den Einkommen von Männern und Frauen in der Bundesrepublik besteht. Denn Frauen in der Bundesrepublik Deutschland erhalten deutlich weniger Lohn und Gehalt als Männer. Seit 1955 ist ein stabiles durchschnittliches Verhältnis von 70:100 festzustellen, d.h. daß Frauen im Durchschnitt 30% weniger Entgelt erhalten als Männer bzw. daß Männer das 1,5fache bis 1,6fache der Entgelte von Frauen bekommen.<sup>16</sup> Die Zahlen differieren ein wenig, je nach dem, ob Angestellte, Arbeiter und Arbeiterinnen, Frauen im Westen oder Osten gemeint sind.<sup>17</sup> Für die Zukunft wird sogar eine Vergrößerung der Entgeltdifferenz zwischen den Geschlechtern vermutet.<sup>18</sup>

Um so notwendiger ist es, strukturelle Diskriminierung von Frauenarbeit im Tarifgefüge breit zu thematisieren. Dies ist in anderen Ländern - oft unter den Stichworten "comparable worth", "work of equal value" oder "pay equity" - zum Teil seit Jahren auf der Tagesordnung. Verschiedenartige Arbeit zu vergleichen, ist aus dortiger Perspektive nicht ungewöhnlich. Beispiele bieten u.a. Großbritannien, USA, Kanada und Australien sowie neuerdings auch Schweden und die Schweiz.<sup>19</sup>

Die weitere Vorgehensweise dieser Untersuchung gliedert sich im wesentlichen in zwei Teile: Einerseits Grundlagen und andererseits Bearbeitung der einzelnen von der ÖTV gestellten Forschungsfragen. Der erste Teil soll dabei das Fundament für den zweiten bilden. Darüber hinaus kann er als "Leitfaden" im tarifvertraglichen Neubewertungsprozeß dienen.

---

<sup>16</sup> Maier 1990, S. 61; Schubert 1993, S. 33-36 mit näheren Angaben.

<sup>17</sup> Für nähere Angaben vgl. neben Schubert 1993, S. 33-36 auch: Bundesanstalt für Arbeit 1994, S. 50f. mit Zahlen für Ost- und Westdeutschland; Maier 1993, S. 272 (für die alten Bundesländer). Für die DDR vgl. Nickel 1993, S. 243f. mit deutlicher Tendenz zu höheren Verdiensten von Männern.

<sup>18</sup> Stiegler 1993, S. 5.

<sup>19</sup> Für einen Überblick in bezug auf einige dieser Länder, mit besonderem Schwerpunkt auf Kanada/Ontario vgl. Winter 1996, Kapitel VI. Für Schweden und Kanada vgl. die Beiträge von Karin Karlsson und Nycole Turmel auf dem ÖTV-Frauen-Symposium zur tariflichen Aufwertung frauendominierter Tätigkeiten, Stuttgart, 20. Februar 1997.



## **Teil I**

### **Grundlagen**



## 1. Arbeitswissenschaftliche Propädeutik

Arbeitsbewertung ist ein Gebiet, das durch Verständnisschwierigkeiten und auch Mißverständnisse geprägt ist. Dies gilt in noch stärkerem Maße für das Problemfeld der Bewertung von Frauenarbeit und der damit verbundenen Entgeltdiskriminierung.

Einerseits sind hier in der Bundesrepublik Deutschland lange Zeit die Gesetzgebung sowie (zumindest zum Teil) die Tarifparteien, ja sogar Fachleute für Arbeitsbewertung, davon ausgegangen, daß die Verfahren der Arbeitsbewertung eine Gleichbehandlung der Geschlechter bei der Differenzierung der Grundentgelte garantieren.<sup>20</sup>

Auf der anderen Seite haben diejenigen, die mit dem Problem der Entgeltdiskriminierung von Frauen befaßt sind, oft nicht die erforderlichen Fachkenntnisse in Sachen Arbeitsbewertung im allgemeinen und in Sachen Unter- bzw. Aufwertung von Frauenarbeit durch Arbeitsbewertung im besonderen. Dies zeigt sich beispielsweise daran, daß selbst in Urteilen des Bundesarbeitsgerichts Aspekte der Arbeitsbewertung und der Leistungsbewertung vermischt werden.<sup>21</sup>

Um das Verständnis der folgenden Ausführungen zu erleichtern und um möglichen Mißverständnissen vorzubeugen, sollen deshalb zunächst einige begriffliche und konzeptionelle Klärungen vorgenommen werden.

### 1.1 Es geht um Arbeitsbewertung, nicht um Leistungsbewertung!

Ausgehend von der arbeitswissenschaftlichen Systematik muß zwischen anforderungsabhängiger und leistungsabhängiger Entgeltdifferenzierung unterschieden werden.<sup>22</sup>

Die Differenzierung des Grundentgelts<sup>23</sup> wird - üblicherweise - anforderungsbezogen vorgenommen. Das heißt: Entscheidend für die Höhe des Entgelts ist die Arbeitsschwierigkeit bzw. -wertigkeit. Diese wird wiederum bestimmt durch die Anforderungen, die eine Arbeit (Tätigkeit, Berufsgruppe, Stelle) an die Person stellt, die diese Arbeit verrichtet. Die Verfahren zur anforderungsabhängigen

---

<sup>20</sup> Dazu mehr unter 1.3.

<sup>21</sup> Vgl. dazu Krell/Winter 1995

<sup>22</sup> Ausführlicher dazu: Bartölke/Foit/Gohl/Kappler/Ridder/Schumann 1981; REFA 1987.

<sup>23</sup> Entgelt wird im folgenden als Oberbegriff für Lohn, Gehalt, Vergütung und Besoldung gebraucht.

Differenzierung werden deshalb als Verfahren der Anforderungsermittlung bzw. Verfahren der Arbeitsbewertung bezeichnet. Sie sollen im folgenden Abschnitt genauer vorgestellt werden.

Hier sei nur soviel festgehalten: Durch die Verfahren der Arbeitsbewertung kann ermittelt werden, welche Anforderungen eine Tätigkeit an die sie Ausübenden stellt. Der Logik der Arbeitsbewertung folgend wird dabei von der Person abstrahiert, die diese Tätigkeit ausführt. Das bedeutet, daß nicht personbezogene Merkmale, sondern einzig und allein arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsbezogene Merkmale bestimmend für die Entgeltfindung sind.

Sehr viel seltener als eine anforderungsabhängige Differenzierung der Grundentgelte durch Arbeitsbewertung finden sich - z.B. in einigen Unternehmen des Metallbereichs - sogenannte qualifikationsorientierte Entgeltsysteme.<sup>24</sup> Hier ist das entscheidende Kriterium für die Differenzierung der Grundentgelte die von einer Person 'mitgebrachte' Qualifikation, und zwar unabhängig davon, ob diese Qualifikation auch tatsächlich 'genutzt' wird. So enthält beispielsweise nach den Verfahren des Qualifikationsentgelts eine Person mit Meisterprüfung grundsätzlich ein höheres Entgelt als jemand mit 'nur' einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

Im Gegensatz dazu werden bei der anforderungsabhängigen Differenzierung durch Arbeitsbewertung nur die für die Verrichtung der Tätigkeit als erforderlich erachteten Qualifikationen berücksichtigt. Wenn zum Beispiel eine Frau mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium an der Universität als Schreibkraft tätig ist, dann wird sie nicht ihrer Ausbildung entsprechend nach BAT IIa bezahlt, sondern in einer der Vergütungsgruppen für Schreibkräfte eingruppiert. Da sie die Tätigkeit einer Schreibkraft verrichtet, wird sie auch dementsprechend vergütet.

Bei der anforderungsabhängigen Differenzierung der Grundentgelte durch Arbeitsbewertung wird demnach von den konkreten Personen abstrahiert, die eine Tätigkeit verrichten. Es wird sozusagen von einer - für die Arbeit geeigneten - Normalperson ausgegangen.

Das heißt erstens, daß einzig und allein die Belastung - als auf den arbeitenden Menschen wirkende Größe - berücksichtigt wird. Unberücksichtigt bleibt die Beanspruchung als Auswirkung der Arbeitsbelastung in Abhängigkeit von den

---

<sup>24</sup> Ausführlicher dazu: Eckardstein/Fredecker/Greife/Janisch/Zinsheim 1988.

Eigenschaften des arbeitenden Menschen, da es sich bei ihr um eine personbezogene Größe handelt.<sup>25</sup>

Zweitens wird bei der Arbeitsbewertung davon ausgegangen, daß die ArbeitsplatzinhaberInnen die sogenannte Normalleistung erbringen. Unberücksichtigt bleiben damit Leistungsunterschiede, und zwar sowohl interindividuelle, d.h. solche zwischen Personen(gruppen), als auch intraindividuelle, d.h. solche bei ein und derselben Person im Zeitablauf. Diese zu ermitteln ist Sache der Leistungsbewertung, die nicht Gegenstand dieses Gutachtens ist.

Zusammenfassend läßt sich also festhalten: Bei der Bewertung von Arbeit geht es weder um die Qualifikationen, über die eine Person verfügt, noch um die Leistung, die eine Person erbringt, oder um Leistungsunterschiede zwischen Personen. Vielmehr geht es, wie der Name schon sagt, darum, die Arbeit bzw. Tätigkeit zu bewerten.

Beim BAT handelt es sich - im Kern - um ein System der anforderungsbezogenen Entgeltdifferenzierung durch Arbeitsbewertung.<sup>26</sup> Hinzu kommen allerdings noch die Dienstaltersstufen.

## 1.2 Die Schritte und Verfahren der Arbeitsbewertung im Überblick

Mit Hilfe der nachfolgend dargestellten Verfahren der Arbeitsbewertung können Tätigkeiten hinsichtlich ihrer Wertigkeit verglichen werden. Mit anderen Worten: Es kann ermittelt werden, ob völlig unterschiedliche Tätigkeiten gleichwertig sind bzw. ob Tätigkeiten im Vergleich zu anderen einen höheren oder einen niedrigeren Wert haben. Allerdings sind - soviel sei hier schon vorweggenommen - die Ergebnisse der Arbeitsbewertung nicht im (arbeits-)wissenschaftlichen Sinne exakt oder objektiv, sondern es bestehen bei allen Schritten und Verfahren Spielräume, die interessengeleitet genutzt werden können. Diese Spielräume sollen bereits im Zuge der Vorstellung der Verfahren sichtbar gemacht werden. Dabei wird allerdings noch nicht auf die Bewertung von Frauenarbeit eingegangen. Dies geschieht erst unter 1.3.

---

<sup>25</sup> Zur Unterscheidung zwischen Belastung und Beanspruchung vgl. REFA 1991, S. 31ff.

<sup>26</sup> Allerdings ist oftmals eine bestimmte Formalqualifikation die Voraussetzung dafür, eine Vergütungsgruppe zu erreichen. So muß beispielsweise eine Person, die eine nach BAT II a vergütete Stelle als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) haben will, über einen Hochschulabschluß verfügen. Oder: Um in einem Krankenhaus als AssistenzärztIn eingestellt werden zu können und entsprechend vergütet zu werden, ist die Approbation erforderlich.

Der erste und für die Bewertung weichenstellende Schritt ist die Arbeitsbeschreibung. Schon hier kann es zu Verzerrungen kommen. Werden Tätigkeitselemente bzw. Anforderungen vernachlässigt oder 'aufgebauscht', ist die Unterbewertung oder Überbewertung der Tätigkeit programmiert.<sup>27</sup>

Hinsichtlich der auf die Arbeitsbeschreibung aufbauenden Bewertung wird zum einen zwischen der summarischen Arbeitsbewertung (Summarik) und der analytischen Arbeitsbewertung (Analytik) unterschieden, zum anderen zwischen der Vorgehensweise der Reihung und der Stufung.

Bei der summarischen Arbeitsbewertung wird die Arbeit oder Tätigkeit als Ganze betrachtet und bewertet. Auch dabei können bestimmte, vorab definierte Kriterien verwendet werden, z.B. die erforderliche Ausbildung und die Schwere der Arbeit. Es wird aber keine voneinander unabhängige Betrachtung dieser Kriterien vorgenommen. Im Gegensatz dazu wird bei der analytischen Arbeitsbewertung zum Zwecke der Bewertung zwischen einzelnen Anforderungsarten (z.B. Können, Verantwortung, Belastung und Umgebungseinflüsse) unterschieden. Deren Bewertung wird in einem ersten Schritt jeweils getrennt, d.h. unabhängig voneinander, vorgenommen. Erst in einem zweiten Schritt wird dann der Gesamtarbeitswert ermittelt.

Zum anderen kann die Bewertung von Arbeit durch Reihung oder Stufung vorgenommen werden. Im Falle der Reihung werden alle Arbeitsplätze gemäß ihrer Arbeitsschwierigkeit in eine Rangfolge gebracht (Summarik) bzw. es werden Rangreihen für jede Anforderungsart, z.B. für Verantwortung, aufgestellt (Analytik). Im Falle der Stufung werden die Tätigkeiten insgesamt vorher definierten Entgeltgruppen zugeordnet (Summarik) bzw. eine solche Zuordnung in ein Stufenschema erfolgt für jede Anforderungsart (Analytik).

Ausgehend von den skizzierten Varianten lassen sich vier Verfahren der Arbeitsbewertung unterscheiden:

	<b>Analytik</b>	<b>Summarik</b>
<b>Reihung</b>	Rangreihenverfahren	Rangfolgeverfahren

<sup>27</sup> Ein Merkblatt für die Arbeitsbeschreibung findet sich z.B. bei Lang/Harbisch/Lübben 1990, S. 182f.

Stufung	Stufen(wertzahl)-verfahren	Entgeltgruppen-bzw. Katalogverfahren
---------	----------------------------	--------------------------------------

Diese sollen nun vorgestellt und kritisch erörtert werden.

o Das Rangfolgeverfahren:

Beim Rangfolgeverfahren werden die einzelnen Arbeitsplätze - durch Paarvergleiche - der ihnen zugeschriebenen Wertigkeit entsprechend gereiht. Die Rangfolge, die dabei herauskommt, spiegelt die in den Köpfen der Bewertenden vorhandenen Vorstellungen über den Wert einer Tätigkeit bzw. über Wertdifferenzen zwischen Tätigkeiten wider. Mehr noch: Da es um (die Verteilung von) Geld geht, ist davon auszugehen, daß interessen geleitete Bewertungen vorgenommen werden. "Somit gestaltet sich der als Bewertungsprozeß gestaltete Vorgang in der Praxis recht schnell zu einem Durchsetzungsprozeß von Vorstellungen und Absichten der Mitglieder einer Bewertungskommission."<sup>28</sup>

o Das Entgeltgruppenverfahren:

Während beim Rangfolgeverfahren erst die Arbeitsplätze gereiht werden und dann eine Zuordnung zu Entgeltgruppen erfolgt, ist es hier genau umgekehrt. Zuerst werden gemäß der Arbeitsschwierigkeit Entgeltgruppen (Lohn-, Gehalts- oder Vergütungs- oder Besoldungsgruppen) gebildet. Dann wird die Arbeitsaufgabe dementsprechend eingestuft bzw. die Person, die sie verrichtet, wird eingruppiert.

Die Anforderungskataloge (und Tätigkeitsbeispiele als Einstufungshilfe) werden meist auf tariflicher Ebene erstellt. Auf deren Basis werden dann auf der betrieblichen Ebene die Eingruppierungen vorgenommen.

Auch hier bestehen Spielräume, zunächst bei der Bildung der Entgeltgruppen. Wie viele sollen es sein? Wie sollen sie inhaltlich charakterisiert und abgegrenzt sein? Welche Einstufungshilfen (Richtbeispiele) sollen gewählt werden? All das läßt sich nicht eindeutig beantworten.

Und schließlich bestehen - davon zeugen die zahlreichen diesbezüglichen Klagen - Spielräume hinsichtlich der Einstufung bzw. Eingruppierung.

---

<sup>28</sup> Bartölke/Foit/Gohl/Kappler/Ridder/Schumann 1981, S. 26

o Die analytische Arbeitsbewertung

Wie bereits angedeutet worden ist, wird bei den Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung der Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit nicht gesamthaft betrachtet, sondern es werden einzelne Anforderungsarten unterschieden und jeweils gesondert analysiert. Grundlage der Differenzierung von Anforderungsarten ist das in den 50er Jahren entwickelte Genfer Schema, in dem zwischen Können, Verantwortung, Belastung und Arbeitsbedingungen (im Sinne von Umgebungseinflüssen) unterschieden wird. In der REFA-Methodenlehre werden "Können" und "Belastung" noch weiter ausdifferenziert. So entsteht ein Schema mit sechs Anforderungsarten<sup>29</sup>, und zwar

1. Kenntnisse
2. Geschicklichkeit
3. Verantwortung
4. Geistige Belastung
5. Muskelmäßige Belastung
6. Umgebungseinflüsse.

Der Arbeitswert kann auch hier durch Reihung oder durch Stufung ermittelt werden, jetzt jedoch bezogen auf eine Anforderungsart (z.B. Rangreihen für "Geschicklichkeit" oder Stufen für "Verantwortung"). Darauf soll hier jedoch nicht weiter eingegangen werden.<sup>30</sup>

Schließlich werden die für jede Anforderungsart ermittelten Teilarbeitswerte zu einem Gesamtarbeitswert summiert. Allerdings wird nicht einfach addiert, sondern vorher gewichtet. "Durch die Gewichtung enthält jede Anforderungsart mit Hilfe des Gewichtungsfaktors den Wert, der ihrer Bedeutung entspricht".<sup>31</sup>

Diese Kurzbeschreibung der Analytik dürfte schon deutlich gemacht haben, wo hier die Hauptspielräume bestehen: zum einen bei der Auswahl der Anforderungsarten, zum anderen bei deren Gewichtung.

---

<sup>29</sup> Vgl. REFA 1989, S. 46.

<sup>30</sup> Ausführlicher dazu: Bartölke/Foit/Gohl/Kappler/Ridder/Schumann 1981, S. 34ff.

<sup>31</sup> Vgl. REFA 1989, S. 65.

Hinsichtlich der Auswahl der Anforderungsarten ist zu fragen: Sind wirklich alle wesentlichen Anforderungsarten berücksichtigt worden? Wann müssen, z.B. aufgrund des technischen Fortschritts, neue Anforderungsarten aufgenommen (eventuell auch 'überholte' rausgenommen) werden? Sind alle Anforderungsarten eindeutig und unmißverständlich definiert? Gibt es Doppelbewertungen, weil die einzelnen Anforderungsarten nicht überschneidungsfrei sind? Auf all diese Fragen gibt es keine zweifelsfrei richtigen Antworten. Kritiker der Analytik bemängeln deshalb: "Der Anspruch, mit analytischen Verfahren mehr Objektivität in den Bewertungsvorgang zu bringen, muß angesichts der möglichen Willkür bei der Auswahl und Beschreibung der Anforderungsarten (...) stark angezweifelt werden."<sup>32</sup>

Mindestens genauso kritikwürdig ist die Gewichtung. Sogar Experten gestehen ein, diese sei nicht wissenschaftlich bestimmbar.<sup>33</sup> Als Bestimmungsgrößen für eine Gewichtung werden u.a. soziologische Wertungen sowie Arbeitsmarktfragen und sozialpolitische Notwendigkeiten genannt. Schließlich wird empfohlen, die Gewichtung am bestehenden Entgeltgefüge zu orientieren. Was dabei herauskommt, läßt sich unschwer vorstellen: Die gewachsene Entgeltstruktur wird reproduziert - und erscheint durch das aufwendige Verfahren zudem gerechtfertigt(er). Wenn die bestehende Entgeltstruktur die Gewichtung und damit den Gesamtarbeitswert bestimmt, dann ist das Vorhaben der Überprüfung und gegebenenfalls Korrektur dieses Entgeltgefüges mit Hilfe der Analytik letztlich ad absurdum geführt. Insofern ist Bartölke u.a. zuzustimmen, wenn sie kritisieren "Nicht die Arbeitswerte bestimmen das Vergütungsgefüge, sondern das Vergütungsgefüge bestimmt die Arbeitswerte."<sup>34</sup>

Nachdem nun die Verfahren der Arbeitsbewertung vorgestellt und einer kritischen Erörterung unterzogen worden sind, bleibt an dieser Stelle nur noch die Aufgabe, den BAT in dieser Systematik zu verorten: Zwar werden, insbesondere im Allgemeinen Teil des BAT, Kriterien für die Bewertung einer Tätigkeit und damit für ihre Einstufung in eine Vergütungsgruppe genannt. Es erfolgt aber keine jeweils getrennte Bewertung dieser Kriterien. Ganz im Gegenteil schließt der Stufenaufbau aus, daß bestimmte Kriterien bei der Entgeltfindung überhaupt berücksichtigt werden, wenn andere nicht erfüllt sind. Insofern handelt es sich beim BAT um ein

---

<sup>32</sup> Bartölke/Foit/Gohl/Kappler/Ridder/Schumann 1981, S. 34.

<sup>33</sup> Vgl. z.B. Knebel/Zander 1989, S. 64; REFA 1989, S. 88.

<sup>34</sup> Bartölke/Foit/Gohl/Kappler/Ridder/Schumann 1981, S. 45.

Katalog- bzw. Entgeltgruppenverfahren, und damit eindeutig um ein Verfahren der summarischen Arbeitsbewertung.<sup>35</sup>

### 1.3 Arbeitsbewertung und Entgeltdiskriminierung von Frauen

Für lange Zeit ist das Problem der Entgeltdiskriminierung von Frauen<sup>36</sup> eines der unmittelbaren Diskriminierung gewesen. Ein kurzer historischer Rückblick soll dies verdeutlichen.

Als Geburtsjahr der Arbeitsbewertung gilt 1942. Damals wurde in Gemeinschaftsarbeit zwischen der Deutschen Arbeitsfront und der Reichsgruppe Industrie der "Lohngruppenkatalog Eisen und Metall (LKEM)" entwickelt und als verbindliche Richtlinie in der Metallindustrie eingeführt. Von den insgesamt 8 Lohngruppen waren ausdrücklich nur die unteren 5 für die weiblichen Gefolgschaftsmitglieder vorgesehen.<sup>37</sup> Aber das ist nicht alles: Aus "sozialen Gründen" wurde bei Frauen generell ein Abschlag von 25 Prozent der entsprechenden Grundlöhne für Männer vorgenommen. Ein an der Erarbeitung beteiligter Direktor von Siemens, namens Schlüter, erklärte in den 50er Jahren rückblickend: "Schon damals, als wir im REFA an dem Lohngruppenkatalog Eisen und Metall arbeiteten, haben wir gesagt: Den Frauenabschlag von der Arbeitsbewertung her zu erklären ist praktisch nicht möglich. Er muß erklärt werden aus den sozialen Unterschieden".<sup>38</sup> Auch wenn es fast überflüssig ist, soll doch der Vollständigkeit halber angeführt werden, was mit "den sozialen Unterschieden" gemeint ist: Es sei schon immer der Mann gewesen, der für die Familie sorgen müsse.

Das heißt: Die bereits vor der Entwicklung und Verbreitung der Verfahren der Arbeitsbewertung existierenden Frauenabschläge<sup>39</sup> wurden zunächst einfach in die Arbeitsbewertung eingebaut. Und dies geschah, wie das angeführte Zitat

---

<sup>35</sup> So auch Siepmann/Siepmann 1984, S. 47.

<sup>36</sup> Wir beschäftigen uns hier - und im gesamten Gutachten - nur mit Diskriminierungen bezogen auf die anforderungsabhängige Differenzierung der Grundentgelte. Probleme der Diskriminierung bei einer qualifikationsorientierten Grundentgeltfindung, bei der leistungsabhängigen Entgeltdifferenzierung, bei der Festsetzung oder Vereinbarung sozialbedingter oder sonstiger Entgeltbestandteile bleiben ausgeklammert.

<sup>37</sup> Vgl. Siegel 1989, S. 186ff; Hachtmann 1989, S. 213.

<sup>38</sup> Zitiert nach Siegel 1989, S. 217.

<sup>39</sup> Vgl. Jochmann-Döll/Krell 1993.

verdeutlicht, im Bewußtsein darüber, daß dies der Logik bzw. Systematik der Arbeitsbewertung zuwiderlief.

Trotz Diskriminierungsverbot im Grundgesetz und trotz Arbeitsbewertung waren auch noch nach dem Zweiten Weltkrieg in der Bundesrepublik Deutschland Frauenabschläge in Tarifverträgen üblich. Erst 1955 erklärte das Bundesarbeitsgericht diese Praxis für rechtswidrig, und erst 1972 wurde die letzte dieser Klauseln abgeschafft.<sup>40</sup>

Seither existiert hierzulande eine "abschlagsfreie" Arbeitsbewertung, aber dennoch keine "diskriminierungsfreie". Das Problem der Entgeltdiskriminierung durch Arbeitsbewertung besteht heute - in der Regel - nicht mehr darin, daß Frauen für die gleiche Arbeit ein geringeres Entgelt erhalten, sondern darin, daß der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit nicht erfüllt wird. Mit anderen Worten: Es geht um das Problem der mittelbaren Diskriminierung.<sup>41</sup>

Daß hier überhaupt ein Problem besteht, haben allerdings viele Beteiligte noch bis vor kurzer Zeit nicht gesehen oder nicht sehen wollen. So schreiben z.B. die Arbeitsbewertungsexperten Knebel und Zander noch 1989: "Da die Arbeitsbewertung sich nicht mit der personellen Besetzung der verschiedenen Positionen befaßt, führt eine Lohndifferenzierung nach den Ergebnissen der Anforderungsermittlung zu einer Gleichbehandlung von Frauen und Männern ...".<sup>42</sup>

Dieser Auffassung waren auch die Tarifvertragsparteien. Schon in den 50er Jahren wurde seitens der Gewerkschaften betont, ein Ergebnis der Verbreitung der Arbeitsbewertung werde die Angleichung der Frauenentgelte sein.<sup>43</sup> Eine Ende der 80er Jahre von Andrea Jochmann-Döll im Rahmen ihrer Dissertation durchgeführte Befragung der Tarifparteien ergab: Von 27 antwortenden Arbeitgeberfachverbänden erklärten 22, das Gleichbehandlungsprinzip sei in ihrem Tarifbereich verwirklicht, da dort anforderungsbezogene Eingruppierungskriterien verwendet würden. Fünf der 14 Antwortschreiben von Gewerkschaften zeugten ebenfalls von einem fast blinden Vertrauen in die Arbeitsbewertung.<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> Vgl. Fußnote 66 und Pfarr/Bertelsmann 1981, S. 125.

<sup>41</sup> Dazu ausführlicher unter 2.1.3.

<sup>42</sup> Knebel/Zander 1989, S. 125.

<sup>43</sup> Vgl. Schmiede/Schudlich 1976, S. 337.

<sup>44</sup> Vgl. Jochmann-Döll 1990, S. 175.

Dieses Vertrauen in die Arbeitsbewertung teilt schließlich auch die bundesrepublikanische Legislative. Mit der 1980 erfolgten Festschreibung eines Diskriminierungsverbots, das ausdrücklich für "gleiche" und "gleichwertige" Arbeiten gilt, in § 612 Abs. 3 BGB stellte sich die Frage, wie "gleichwertige Arbeit" zu verstehen bzw. festzustellen sei. Und hier wird - in der Begründung - auf die "objektiven Maßstäbe der Arbeitsbewertung" verwiesen.<sup>45</sup>

Dieses weit verbreitete Vertrauen in die Arbeitsbewertung<sup>46</sup> ist umso erstaunlicher als bereits Mitte der 70er Jahre in einem von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Gutachten von den beiden Arbeitswissenschaftlern Walter Rohmert und Josef Rutenfranz festgestellt wurde, daß die Schritte und Verfahren der Arbeitsbewertung durchaus nicht diskriminierungsfrei sind.<sup>47</sup> Hier seien nur die Stichworte Leichtlohngruppen (Summarik) und Auswahl der Anforderungen und deren Gewichtung (Analytik) genannt. Auch in anderen Untersuchungen wurde auf diese Problematik hingewiesen.<sup>48</sup>

Schließlich werden Beiträge der Verfahren der Arbeitsbewertung zur Unterbewertung von Frauenarbeitsplätzen bzw. Frauentätigkeiten in den angelsächsischen Ländern seit mehr als 15 Jahren im Rahmen der sog. "comparable worth"- oder "pay equity"-Diskussion erörtert. Diese Debatte ist allerdings in der hiesigen Fachwelt lange Zeit kaum zur Kenntnis genommen worden.<sup>49</sup>

National und international wird demnach in der diskriminierungskritischen Arbeitsbewertungsliteratur seit langem aufgezeigt, daß die Schritte und Verfahren der Arbeitsbewertung keine Gewähr für eine diskriminierungsfreie Entgeltgestaltung bieten, sondern zur Unterbewertung von Frauenarbeit beitragen können und auch beitragen<sup>50</sup>. Diskriminierung kann sowohl in summarischen als auch in analytischen Verfahren enthalten sein. Je nach Verfahren findet sie Eingang bei der Reihung der Tätigkeiten nach ihrer vermeintlichen Wertigkeit - das Rangfolgeverfahren gilt deshalb als besonders diskriminierungsanfällig - bei der Definition von

---

<sup>45</sup> Zitiert nach Pfarr/Bertelsmann 1981, S. 384.

<sup>46</sup> vgl. auch BAG vom 23.8.1995 -5 AZR 942/93, NZA 1996, S. 579 - 581 (S. 581).

<sup>47</sup> Vgl. Rohmert/Rutenfranz 1975.

<sup>48</sup> Vgl. z.B. Helberger 1973, Pfarr/Bertelsmann 1981 und Krell 1984.

<sup>49</sup> ... mit wenigen Ausnahmen, z.B. Jochmann-Döll 1990.

<sup>50</sup> Ausführlicher dazu vgl. u.a. Beatty/Beatty 1984; Krell 1984; Hartmann/Roos/Treiman 1985; Jochmann-Döll 1990; Armstrong/Armstrong 1991; Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991; Diestler/Moser 1993; Jochmann-Döll/Krell 1993; Krell 1994; Winter 1994c; Winter 1996.

Entgeltgruppen, bei der Auswahl und/oder der Gewichtung der Anforderungsarten usw..

Trotz dieser Erkenntnisse und vieler Vorbehalte sehen Kritiker und Kritikerinnen der derzeitigen Arbeitsbewertung und ihrer Prämissen jedoch grundsätzlich auch die Chance zur Neubewertung von Frauenarbeit durch eine - entsprechend veränderte - Arbeitsbewertung.

Grundlage jeglicher Neubewertung ist eine vorherige Sichtbarmachung von bisher vernachlässigten Anforderungen mittels der Arbeitsbeschreibung.

Voraussetzung für eine (möglichst) diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung ist des weiteren, den Aufbau und die Handhabung des jeweils verwendeten Verfahrens sensibel und kritisch auf innewohnende Diskriminierung zu untersuchen und gegebenenfalls zu verändern. Die Aufgabe ist insofern eine doppelte: Arbeitsbewertung ist unaufhörlich kritisch auf ihr innewohnende Diskriminierung zu hinterfragen, gleichzeitig ist sie Bestandteil der Therapie einer bis dahin diskriminierenden Entgeltdifferenzierung.<sup>51</sup>

Dies erfordert einen Balanceakt, der nicht immer leicht zu bewältigen sein wird, der Versuch und Irrtum einschließt. Warum? Die Gleichwertigkeit verschiedenartiger Arbeiten läßt sich nicht generell und abstrakt feststellen. Festlegen lassen sich jedoch die Verfahrensregeln, die für eine (möglichst) diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit eingehalten werden müssen.

Zunächst können, wie zu zeigen sein wird<sup>52</sup>, dem EG-rechtlichen Gebot des gleichen Entgelts Prüfkriterien für diskriminierungsfreie(re) Entgeltsysteme entnommen werden. Zum anderen enthalten auch einige Tarifsysteme partiell geeignete Prüfkriterien.<sup>53</sup>

Zu beachten ist dabei jedoch, daß die bestehenden Tarifsysteme, die ja auf den Verfahren der Arbeitsbewertung basieren, nicht nur Prüfkriterien bieten, sondern zugleich selbst diskriminierend sein können. Maßstäbe für eine Überprüfung bestehender Tarifverträge auf geschlechtsbedingte Diskriminierung lassen sich

---

<sup>51</sup> Vgl. auch Jochmann-Döll 1990, S. 5 und S. 49.

<sup>52</sup> Dazu ausführlicher im 3. Kapitel und Winter 1994a.

<sup>53</sup> Dazu zählt auch der Allgemeine Teil des BAT. Dazu mehr im 4. Kapitel

wiederum aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs - und teilweise auch aus der des Bundesarbeitsgerichts - ablesen.

Schon seit geraumer Zeit gibt es zudem - z.T. check-listenartige - Gestaltungsempfehlungen für eine weniger diskriminierende Arbeitsbewertung.<sup>54</sup> Die EU-Kommission hat im Juli 1996 einen Leitfaden zur Umsetzung des Grundsatzes "Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit" herausgegeben. Ebenfalls im letzten Jahr wurden von Katz und Baitsch zwei "Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung" vorgelegt.<sup>55</sup>

Auch wenn es faktisch nur schwer, oder vielleicht sogar nie, erreicht werden kann<sup>56</sup>, ist das Ziel einer (möglichst) diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung fortwährend und prozeßhaft ideell anzustreben. Ob sich eine Neubewertung von Arbeit positiv für die bisher unterbewerteten Stellen und ihre Inhaberinnen auswirkt oder zur Rechtfertigung der bestehenden Strukturen beiträgt, hängt nach internationalen Erfahrungen nicht zuletzt auch davon ab, ob der Bewertungsprozeß Experten und Expertinnen überlassen oder von interessierter Seite wachsam und konstruktiv begleitet wird.<sup>57</sup> Mit anderen Worten: Gibt es eine Bewertungskommission und, wenn ja (auf tariflicher Ebene ist dies sowieso gegeben), wie ist diese zusammengesetzt? Eine stärkere Beteiligung von Frauen an Bewertungskommissionen, sei es auf betrieblicher oder tariflicher Ebene, wird als wichtige Bedingung für die Neubewertung von Frauenarbeit genannt.<sup>58</sup>

Schließlich ist es für alle, weiblichen und männlichen, Mitglieder von Tarifkommissionen unumgänglich, sich einerseits auf die Verfahren der Arbeitsbewertung konstruktiv einzulassen und diese andererseits fortwährend an den Maßstäben des Gebots des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen zu messen bzw. auf verfahrensimmanente Diskriminierungen zu prüfen. Da dies, wie die bisherigen Ausführungen gezeigt haben, an alle Mitwirkenden

---

<sup>54</sup> Vgl. z.B. Fonda/Glucklich/Goodman/Morgan 1979, S. 43; Jochmann-Döll/Wächter 1989; Krell 1994.

<sup>55</sup> Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996; Katz/Baitsch 1996.

<sup>56</sup> Zu Zweifeln an der Erreichbarkeit eines wirklich geschlechtsneutralen Bewertungssystems vgl. u.a. Remick 1984, S. 100; Jochmann-Döll 1990, S. 51; Neathey 1992, S. 65. Vergleichbare Zweifel formulieren ohne Bezug auf Diskriminierung auf Grund von Geschlecht Bartölke/Foit/Gohl/Kappler/Ridder/Schumann 1981, S. 26 und S. 33.

<sup>57</sup> Evans/Nelson 1991, S. 227.

<sup>58</sup> Vgl. z.B. Shimmin 1987, S. 70.

außerordentlich hohe Anforderungen stellt, ist es erforderlich, die Kommissionsmitglieder durch Sachverständige in Sachen diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung zu schulen.

## **2. Problembezogene Einführung zu den einschlägigen Rechtsgrundlagen**

Der folgende Überblick bietet eine Grundlage zur rechtlichen Einordnung der späteren Ausführungen zu den Maßstäben zum Auffinden von mittelbarer Diskriminierung in der tariflichen Entgelt differenzierung.

### **2.1 Gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit**

Gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit unabhängig vom Geschlecht versprechen Rechtsgrundlagen auf inner- und außerstaatlicher Ebene. Die wichtigsten sollen hier vorgestellt und im Kontext der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung verortet werden.

#### **2.1.1 Artikel 119 EG-Vertrag und die Richtlinie 75/117 EWG**

Gleichstellungsrechtlich hat die Ebene der Europäischen Union seit langem große Bedeutung, die auch zunehmend erkannt wird. Zum Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit sind diesbezüglich Artikel 119 EG-Vertrag (EGV) und die Richtlinie 75/117 EWG einschlägig.

Der Wortlaut von Artikel 119 EGV - formuliert wird der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit - läßt zwar nicht auf den ersten Blick erkennen, daß auch gleichwertige Arbeit danach gleich zu vergüten ist. Jedoch ergeben eine am Zweck der Bestimmung orientierte Auslegung, die im EG-Recht von vorrangiger Bedeutung ist, und eine Auslegung im Kontext der Struktur und der Prinzipien des Gesamtsystems des EGV, daß der Begriff der "gleichen Arbeit" des Artikels 119 EGV in einem umfassenden Sinne zu verstehen ist, der auch "gleichwertige Arbeit" mit einschließt.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Vgl. Winter 1996, Kapitel III, Unterpunkt 1.2.1.4.

Artikel 119 EGV ist ein Gemeinschaftsgrundrecht,<sup>60</sup> das in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) unmittelbare vertikale<sup>61</sup> wie auch horizontale<sup>62</sup> Wirkung entfaltet. Damit ist dieses Grundrecht verbindlich für Tarifparteien, für öffentliche und private Arbeitgeber.<sup>63</sup> Der zwingende Charakter von Artikel 119 EGV führt dazu, daß sich Arbeitnehmerinnen vor den innerstaatlichen Gerichten der EU-Mitgliedstaaten - also auch vor der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit - direkt auf diese Bestimmung berufen können.

Artikel 119 EGV auferlegt den Mitgliedstaaten eine Ergebnisspflicht, nämlich die Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern.<sup>64</sup>

Daß "gleichwertige Arbeit" unter den Normbereich von Artikel 119 EGV fällt, spiegelt auch die Richtlinie 75/117/EWG wider. In Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG wird ausgeführt, daß der Grundsatz des gleichen Entgelts des Artikel 119 EGV bedeutet, bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, jede Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu beseitigen. Weiter heißt es in Artikel 1 der Richtlinie: "Insbesondere muß dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden." Hieraus läßt sich, wie sich später zeigen wird, für die Entgeltgestaltung in Tarifverträgen Wesentliches entnehmen.

### **2.1.2 Artikel 3 GG und § 612 Absatz 3 BGB**

Auch staatlich kodifiziertem Recht ist der Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit zu entnehmen.

---

<sup>60</sup> Vgl. u.a. Colneric 1992, S. 628; Junghanns 1994, Rn. 3 m.w.N.

<sup>61</sup> Die vertikale Wirkung greift nur gegenüber mitgliedstaatlichen Verstößen.

<sup>62</sup> Die horizontale Wirkung ist die weitergehende, da sie auch gegenüber Dritten, z.B. privaten Arbeitgebern, greift.

<sup>63</sup> EuGH vom 8.4.1976 - Rs. 43/75 (Defrenne II), Slg. 1976, S. 455-493 (Leitsatz 1 und Rn. 4-40). Vgl. zur st. Rsp. auch EuGH vom 27.6.1990 - Rs. C-33/89 (Kowalska), Slg. 1990 I, S. 2591-2614 (Rn. 12); EuGH vom 7.2.1991 - Rs. C-184/89 (Nimz), Slg. 1991 I, S. 297-322 (Rn. 11). Vgl. eingehend dazu Currall 1991, Rn. 20f.; Schlachter 1993, S. 110f.; Junghanns 1994, Rn. 2. Zur doppelten Verpflichtung des Staates vgl. unten unter 2.2.

<sup>64</sup> Vgl. unten unter 2.2. Vgl. auch EuGH vom 8.4.1976 - Rs. 43/75 (Defrenne II), Slg. 1976, S. 455-493 (Rn. 30/34).

Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 GG bestimmt, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Seit Ende 1994 ist mit Satz 2 dieses Absatzes angefügt worden, daß der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt.<sup>65</sup> Nach Artikel 3 Absatz 3 GG darf niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden.

Daß nach Artikel 3 Absatz 2 (heute Satz 1) und Absatz 3 GG ungleiches Entgelt bei gleicher Arbeit nicht hinnehmbar ist, hat bereits im Jahre 1955 das Bundesarbeitsgericht erkannt.<sup>66</sup> Eine EG-rechtskonforme Auslegung dieser Bestimmungen muß zu dem Ergebnis kommen, daß auch bei gleichwertiger Arbeit geschlechtsdifferent ungleiches Entgelt verboten ist. Hingewiesen sei zudem auf die Möglichkeit ergänzender völkerrechtsfreundlicher Auslegung auf der Grundlage des ILO-Übereinkommens Nr. 100 vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.<sup>67</sup>

Einer EG-rechtskonformen Auslegung folgend,<sup>68</sup> entspricht in dem nach Geschlecht segregierten Arbeitsmarkt<sup>69</sup> das alleinige Abstellen auf "gleiche Arbeit" nicht der Anforderung von Artikel 3 Absatz 3 GG, daß niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Denn in der sozialen Realität verrichten Frauen und Männer in der Regel nicht die gleiche, sondern verschiedenartige Arbeit. Entgeltdiskriminierung tritt gegenwärtig vorrangig als strukturelles Problem bei verschiedenartiger Arbeit in Erscheinung. Dies verfassungsrechtlich nicht zur Kenntnis zu nehmen, hieße, den Grundrechtsschutz zunehmend ins Leere laufen zu lassen. Bei "gleichwertiger Arbeit" auf Grund des Geschlechts nicht gleiches Entgelt zu erhalten, ist tatsächlich eine Benachteiligung bzw. Bevorzugung, die aus teleologischer Sicht<sup>70</sup> nicht im Sinne von Artikel 3 Absatz 3 GG sein kann: Benachteiligt ist, wer weniger erhält, bevorzugt, wer mehr erhält. Dagegen kann nicht eingewendet

<sup>65</sup> Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 27.10.1994, BGBl. 1994 I S. 3146-3148.

<sup>66</sup> Grundlegend BAG vom 15.1.1955 - 1 AZR 305/54, BAGE 1/1955, S. 258-272 (Leitsatz 2); vgl. auch BAG vom 6.4.1982 - 3 AZR 134/79, AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, unter III 2a der Gründe. Vgl. auch Schaub 1984, S. 73; Richardi 1992, Rn. 26.

<sup>67</sup> Vgl. BGBl. 1956 II, S. 24-28 für die amtliche Übersetzung; dort auch die nach Artikel 14 des Übereinkommens maßgebenden französisch- und englischsprachigen Fassungen. Deutsche Fassung auch abgedruckt bei Däubler/Kittner/Lörcher 1994, Nr. 218 (mit Einleitung von Lörcher). Das Übereinkommen wird von der Empfehlung Nr. 90 (Recommendation Nr. 90 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, in: International Labour Conference 1952, S. 658-662 in englischer und französischer Sprache) begleitet.

<sup>68</sup> Winter 1996, Kapitel III, Unterpunkt 1.2.1.4.

<sup>69</sup> Zur Strukturierung des Arbeitsmarktes nach Geschlecht vgl. u.a. Pfau-Effinger 1990.

<sup>70</sup> Rechtsauslegung anhand von Wortlaut, Systematik und Zweck.

werden, daß es an einer Vergleichbarkeit der Lebenstatbestände mangle.<sup>71</sup> Die Verfahren der Arbeitsbewertung ermöglichen als tertium comparationis den Vergleich verschiedenartiger Arbeit.<sup>72</sup> Die in diesen Verfahren verwendeten Anforderungsarten bilden die wesentlichen gemeinsamen Elemente, die nach der Rechtsprechung<sup>73</sup> für eine Vergleichbarkeit erforderlich sind.

In ungleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit ist auch ein Verstoß gegen Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 GG zu erkennen, da dieser nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auf die Angleichung der Lebensverhältnisse abzielt.<sup>74</sup> In unserer Gesellschaft werden Lebens- und Teilhabechancen unter anderem durch materielle Ressourcen, also auch durch das Einkommen bestimmt. Überdies stehen finanzielle und ideelle Anerkennung faktisch in einem wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnis, so daß auch Anerkennung und Wertschätzung vom Arbeitsentgelt beeinflußt werden. Wird zustehendes Einkommen vorenthalten, werden demnach Lebens- und Teilhabechancen beschnitten.

Tatsächlich sind es Frauen, denen auf Grund ihres Geschlechts Lebenschancen vorenthalten werden, indem ihre Arbeit unterbewertet und -bezahlt wird. Aber auch das Pendant darf nicht vernachlässigt werden. Den einen Teilhabechancen vorzuenthalten, steht nicht selten gegenüber, den anderen Teilhabechancen bevorzugt zu gewähren. Zwei Faktoren seien hier genannt: Die Unterbewertung der Arbeit der einen geht häufig mit einer Überbewertung der Arbeit der anderen einher.<sup>75</sup> Das so entstehende Einkommensgefälle kann sich mehrfach strukturierend und besiegelnd auf die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern auswirken. Beispielhaft sei die Situation genannt, wenn ein Kind zu Welt kommt: Die Entscheidung darüber, welcher Elternteil die Erwerbsarbeit zugunsten der Kinderbetreuung aufgibt oder (vorübergehend) einschränkt und damit in der Regel erhebliche berufliche Nachteile in Kauf nimmt, hängt nicht zuletzt auch davon ab, welches der verfügbaren Erwerbseinkommen eher zur Finanzierung der Familie beitragen bzw. ausreichen kann.

---

<sup>71</sup> Zum Erfordernis der Vergleichbarkeit der Lebenstatbestände vgl. Leibholz/Rinck/Hesselberger 1995, Art. 3, Rn. 3053.

<sup>72</sup> Vgl. dazu oben Kapitel 1.

<sup>73</sup> Vgl. Leibholz/Rinck/Hesselberger 1995, Art. 3, Rn. 3053.

<sup>74</sup> BVerfG vom 28.1.1992 - 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83, 1 BvL 10/91, in: NJW 15/1992, S. 964-966, S. 965; vgl. auch BVerfG vom 7.7.1992 - 1 BvL 51/86, 50/87, 1 BvR 873/90, 761/91, in: NJW 35/1992, S. 2213-2217, S. 2215; BVerfG vom 16.11.1993 - 1 BvR 258/86, in: Streit 3/1994, S. 125-128 m.Anm. Dieball. Vgl. auch Leibholz/Rinck/Hesselberger 1995, Art. 3, Rn. 2601.

<sup>75</sup> Vgl. dazu Winter 1996, Kapitel II, Unterpunkt 3.3.1.3 und Kapitel VI, Unterpunkt 5.2.8.3.

Ein durch Diskriminierung entstandenes Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen läuft einer Angleichung der Lebensverhältnisse zuwider. Deshalb ist aus teleologischer Sicht durch geschlechtsdifferenzierte Entgeltdiskriminierung bzw. Entgeltbevorzugung bei gleichwertiger Arbeit Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 GG verletzt.

Seit 1980 ist der Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit unmißverständlich im § 612 Absatz 3 BGB niedergelegt: "Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden". Aber auch diese seit immerhin 16 Jahren bestehende eindeutige Kodifizierung hat kaum dazu beigetragen, die Bedeutung dieses Rechtsanspruchs im allgemeinen Bewußtsein zu verankern bzw. seiner Verwirklichung näher zu kommen.

### **2.1.3 Die Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung**

Artikel 119 Absatz 3 EGV verspricht gleiches Entgelt für Männer und Frauen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. In der Richtlinie 75/117/EWG wird in Artikel 1 ausdrücklich bestimmt, daß jede Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu beseitigen ist. Zur Zeit sind zwei rechtsdogmatische Begründungsfiguren von Diskriminierung ersichtlich: unmittelbare und mittelbare.

Unmittelbare Diskriminierung knüpft direkt an das Geschlecht an, behandelt Männer und Frauen also ausdrücklich unterschiedlich. Unmittelbar diskriminierend waren z.B. die tariflichen Frauenlohnabschlagsklauseln in den 50er (und z.T. auch noch 60er) Jahren. Im Entgeltbereich kommt eine solche Form der Diskriminierung zwar noch vor, jedoch zunehmend seltener.

Entgeltdiskriminierung bei verschiedenartiger aber gleichwertiger Arbeit knüpft dagegen nicht direkt an das Geschlecht an. Diese Erscheinung von Diskriminierung ist tief in der Struktur der Entgeltsysteme eingegraben. Mittelbare Diskriminierung kann prinzipiell in allen sachlich erscheinenden Ungleichbehandlungen enthalten sein, zum Beispiel in sämtlichen tariflichen Bewertungsmaßstäben und in dem jeweiligen Tarifvertrag als Ganzes. Prägend ist, daß Entgeltdifferenzen an sachlich erscheinenden Tätigkeitsmerkmalen, Funktions- oder Berufsbezeichnungen u.ä. festgemacht werden. Männerarbeit und Frauenarbeit werden in Tarifverträgen zwar

manchmal mit geschlechtszugeordneten Sprachformen gekennzeichnet,<sup>76</sup> charakteristisch ist jedoch eine Differenzierung nach den genannten sachlich erscheinenden Merkmalen. Diesen ist Diskriminierung nicht auf den ersten Blick anzusehen. Nur mit der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung kann in Fällen verschiedenartiger Arbeit die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erkannt werden.

Eine mittelbare Diskriminierung im Entgeltbereich liegt vor, wenn geschlechtsneutral formulierte Regelungen oder Kriterien der Entgeltdifferenzierung verwendet werden und im Ergebnis eine nicht objektiv zu rechtfertigende überdurchschnittlich geschlechtshierarchisch wirkende Ungleichbehandlung besteht.<sup>77</sup> Nach dem heutigen Stand der Rechtsprechung des EuGH wird im Zusammenhang mit mittelbarer Diskriminierung nicht nach Vorsatz und Verschulden gefragt, sondern ausschließlich nach dem diskriminierenden Ergebnis. In der Praxis sind es Frauen, die nachteilig betroffen sind. Nur mit Hilfe der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung ist es möglich, strukturelle Benachteiligungen von Frauen in der Entgeltdifferenzierung sichtbar zu machen.

Als rechtfertigende Faktoren kommen insbesondere Unterschiede in den Anforderungen der Tätigkeiten in Betracht, die als "arbeitsbezogene Erklärungen" zusammengefaßt werden können.<sup>78</sup> Erklärungen spielen vor allem dann eine Rolle, wenn wegen der Undurchdaubarkeit eines Entgeltsystems die betroffene Arbeitnehmerin auf der Grundlage von statistischen Gruppenvergleichen belegt hat, daß ein benachteiligender Entgeltunterschied existiert. In solchen Fällen obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, daß die angewandte Entgeltpolitik nicht diskriminierend ist.<sup>79</sup> Er kann seine Entgeltpolitik mit arbeitsbezogenen Erklärungen rechtfertigen.

---

<sup>76</sup> Teilweise läßt die Wortwahl das Geschlecht durchscheinen, z.B. in der Vergütungsordnung zum bundesdeutschen BAT, und zwar u.a. bei Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen (Tätigkeitsmerkmale der Angestellten im Sozial- und Erziehungsdienst) und bei Krankenschwestern, Hebammen usw. (Anlage 1b; vgl. dort die Vorbemerkungen, in denen ausgeführt wird, daß die jeweiligen männlichen Berufsbezeichnungen mit gemeint sind). Meistens wird jedoch die männliche Sprachform verwendet und allgemein gesetzt.

<sup>77</sup> Näher dazu Winter 1996, Kapitel III, Unterpunkt 1.6.4. Zum Verbot der mittelbaren Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vgl. u.a. Pfarr/Bertelsmann 1985, Rn. 190-332; Colneric 1988; Hanau/Preis 1988; Peter 1988, S. 54-71; Pfarr/Bertelsmann 1989, S. 111-128 (m.w.N. zur Literatur vor 1988); Colneric 1991, S. 78; Currall 1991, Rn. 34-49; Degen 1991; Däubler 1995, Unterpunkt 12.3.6; Schlachter 1993, S. 132-135; Colneric 1994; Rating 1994; Wisskirchen 1994; Wißmann 1994, S. 224-225; Fuchsloch 1995; Schlachter 1995.

<sup>78</sup> Vgl. im einzelnen Winter 1996, Kapitel III, Unterpunkt 1.6.5.2.1.

<sup>79</sup> EuGH vom 17.10.1989 - Rs 109/88 (Danfoss), Slg. 1989, S. 3199-3231, (Rn. 16).

Jede angeführte arbeits- bzw. anforderungsbezogene Erklärung muß dann daraufhin überprüft werden, ob sie eine verhältnismäßige Rechtfertigung darstellt.

Um mittelbarer Diskriminierung in den Strukturen von Tarifverträgen auf den Grund zu gehen, ist ein systematischer Ansatz zu empfehlen.<sup>80</sup> Immer dann, wenn eine Tätigkeit überwiegend von Frauen ausgeübt wird, ist zu fragen, ob in der Bewertung der Arbeit Diskriminierung enthalten ist. Zu vergleichen ist die jeweilige Bewertung dann mit der Bewertung von vergleichbaren Tätigkeiten, die überwiegend von Männern ausgeübt werden.<sup>81</sup> Als Medium des Vergleichs bieten sich die Verfahren der Arbeitsbewertung an, soweit sie diskriminierungskritisch aufgebaut sind und angewandt werden.

## **2.2 Die besondere Pflicht des Staates zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit**

Für den Staat als auch für die Tarifvertragsparteien leiten sich insbesondere aus den EG-rechtlichen Vorgaben Anwendungsmaßstäbe bezüglich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit ab. Den Staat betreffen dabei verschiedene Handlungsebenen: Je nachdem, ob er als Tarifvertragspartei (Bund oder in Gestalt der Tarifgemeinschaft deutscher Länder bzw. der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) bzw. als einzelner Arbeitgeber im öffentlichen Dienst oder als Normsetzungsinstanz bzw. -verwirklichungsinstanz handelt.

### **2.2.1 Der Staat als Instanz der Normsetzung und -verwirklichung**

Gemäß der Präambel der Richtlinie 75/117/EWG haben die Mitgliedstaaten die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu gewährleisten, insbesondere durch den Erlass von nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften.

Eingeschlossen ist die Verpflichtung, einen "tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz" zu gewährleisten. Übertragen auf die vorliegende Thematik der gleichwertigen Arbeit ist bezüglich eines effektiven Rechtsschutzes insbesondere an auftretende Beweisprobleme zu denken, wenn Bewertungen verschiedenartiger Ar-

---

<sup>80</sup> Vgl. auch Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996, S. 3.

<sup>81</sup> Näher, insbesondere auch zur prozentualen Bestimmung von "überwiegend", vgl. Winter 1996, Kapitel III, Unterpunkt 1.6.4.2.

beit miteinander zu vergleichen sind.<sup>82</sup> Es reicht deshalb nicht aus, allein formal den Zugang zu den Gerichten zu eröffnen. Ein tatsächlicher Rechtsschutz schließt vielmehr ein, daß eine Beweislastregelung geschaffen wird, die eine reelle Chance zur Rechtsdurchsetzung eröffnet. Zu denken ist zudem an die Anwendung des Grundsatzes der Amtsermittlung.<sup>83</sup>

Nach Artikel 2 der Richtlinie 75/117/EWG können dem Rechtsweg vorgeschaltet andere zuständige Stellen mit der Durchsetzung der Entgeltgleichheit befaßt werden. Angesichts der Komplexität der Beurteilung gleichwertiger Arbeit ist im Sinne einer tatsächlichen Verwirklichung von der Notwendigkeit des Einschaltens staatlicher bzw. nicht-staatlicher Stellen auszugehen, die informieren, beraten, ermitteln, gerichtliche Schritte einleiten und/oder diese unterstützen können.<sup>84</sup>

### **2.2.2 Der Staat als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und als Tarifvertragspartei**

Der Staat als Arbeitgeber hat eine besondere, doppelte Verantwortung: Erstens unterliegt er wie jeder andere Arbeitgeber dem Verbot der Entgeltdiskriminierung bei gleichwertiger Arbeit; zweitens ergibt sich eine besondere Verpflichtung aus seiner eigenen Mitgliedschaft in der EU.

Als Mitglied der EU ist der Staat zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit verpflichtet. Diesbezüglich ist es ohne Bedeutung, ob er als Hoheitsträger oder als Arbeitgeber handelt.<sup>85</sup> Somit kann der Staat sich nicht auf den Standpunkt stellen, so behandelt werden zu wollen wie privatwirtschaftliche Arbeitgeber. Die doppelte Verpflichtung bewirkt, daß der Staat eine Entgeltpolitik betreiben muß, die mit den EG-rechtlichen Vorgaben voll übereinstimmt. Er muß diese Politik aktiv betreiben, was beispielsweise die Evaluation und ggf. die Korrektur sämtlicher im öffentlichen Dienst angewandter Entgeltstrukturen einschließt. Wendet der Staat als einzelner Arbeit-

<sup>82</sup> Dazu näher vgl. Winter 1996, Kapitel III, Unterpunkt 1.7.

<sup>83</sup> Vgl. analog § 83 Absatz 1 ArbGG, nach dem das Gericht unter Mitwirkung der Beteiligten den Sachverhalt im Rahmen der gestellten Anträge von Amts wegen erforscht. Vgl. Winter 1996, Kapitel IV, Unterpunkt 3.6.

<sup>84</sup> Näher dazu Winter 1996, Kapitel III, Unterpunkte 2.1.3 und 3.2; zu einem diesbezüglichen kanadischen Vorbild vgl. ebenda Kapitel VI, Unterpunkt 5.

<sup>85</sup> Eine vergleichbare Position bezieht der EuGH, wenn es um die direkte Wirkung von Richtlinien geht, vgl. EuGH vom 26.2.1986 - Rs. 152/84 (Marshall I), Slg. 1986, S. 723-751 (Leitsatz 4; Rn. 49); EuGH vom 2.8.1993 - Rs. C-271/91 (Marshall II), in: Streit 3/1994, S. 121-125 (S. 123) m.Anm. Dieball.

geber diskriminierende Entgeltregelungen an, verstößt er gegen zwingende EG-rechtliche Vorgaben. Geht der Staat nicht als Schrittmacher voraus und übernimmt Beispielfunktion, gefährdet er die Verwirklichung der Entgeltgleichheit insgesamt.

Anzuraten ist demnach eine staatliche Bestandsaufnahme zu der Frage, ob die verwendeten Entgeltregelungen (insbesondere Tarifverträge, Richtlinien und Gesetze) bei gleichwertiger Arbeit auf Grund des Geschlechts diskriminieren. Dazu ist mit den Verfahren der Arbeitsbewertung, die jedoch zuvor selbst auf Diskriminierung zu überprüfen und ggf. zu ändern sind, sämtliche beim Staat anfallende "Frauenarbeit" mit "Männerarbeit" in bezug auf den Wert zu vergleichen. Erst wenn diese Phase durchlaufen ist, existiert eine Grundlage, auf der der Staat seiner Pflicht zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit nachkommen kann. In der Verantwortung sind sowohl Bund, Länder als auch Gemeinden.

Bedenken bezüglich der Tarifautonomie können in dieser Frage völlig zurückgestellt werden, wenn diese Prüfung der "eigenen" Tarifverträge in Kooperation mit den Gewerkschaften erfolgt. Diese sind als Tarifpartei ebenfalls an den Grundsatz des gleichen Entgelts gebunden.<sup>86</sup> Erforderlich ist eine Zusammenarbeit mit den zuständigen Gewerkschaften, die inhaltlich der Pflicht zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit entspricht.

### **2.2.3 Die Tarifvertragsparteien in ihrer Gesamtheit**

Nach Artikel 4 der Richtlinie 75/117/EWG haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, daß mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in Tarifverträgen, Lohn- und Gehaltstabellen oder -vereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können. Es bleibt also insofern eine Wahl, als nicht von den Mitgliedstaaten verlangt wird, die Nichtigkeit selbst herbeizuführen, was in manchen Mitgliedstaaten der EU zu Konflikten mit der Tarifautonomie führen würde. Jeder dieser Staaten ist jedoch verpflichtet sicherzustellen, daß die Möglichkeit besteht, diese Bestimmungen für nichtig erklären zu lassen. Vorrangig wird der Weg der Klage in Frage kommen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihr Recht auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit verletzt sehen, können dies vor den zuständigen staatlichen Gerichten geltend machen.

---

<sup>86</sup> Vgl. unten unter 2.2.3.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit steht somit nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Der zwingende Charakter des mit dem Grundsatz ausgesprochenen Verbots erstreckt sich unter anderem auf alle "die abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regelnden Tarifverträge".<sup>87</sup> Eine Überprüfung von Tarifverträgen auf Diskriminierung kann schon deshalb nicht als Eingriff in mitgliedstaatlich gesicherte Grundrechte der Tarifautonomie qualifiziert werden, weil den Tarifparteien kein Spielraum zur Verfügung steht, in dem Entgeltdiskriminierung auf Grund des Geschlechts erlaubt wäre. Positiv formuliert überläßt der Grundsatz der Entgeltgleichheit den Tarifparteien die Wahl zwischen allen (geschlechts-)diskriminierungsfreien Alternativen der Entgeltgestaltung.

Für den Fall, daß es zur gerichtlichen Überprüfung von Tarifverträgen kommt, sind die Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung und der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit geeignet, einschneidend in bisherige Vorstellungen über die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien einzugreifen.

Berührt ist damit zugleich die moralische Legitimation von Tarifautonomie.<sup>88</sup> Wenn Frauen gezwungen sind, ihre Ansprüche gerichtlich geltend zu machen, weil die kollektive Interessenvertretung nicht genügend Anstrengungen in Richtung Neubewertung erkennen läßt, könnte diese kollektive Interessenvertretung in den Augen der Betroffenen an Wert verlieren. Zudem kann der Eindruck entstehen, daß die Tarifautonomie gegen Interessen von Frauen genutzt wird. Die Folgen solcher Legitimationsbrüche sind nicht zu unterschätzen.

Die Tarifparteien selbst haben es in der Hand, einer gerichtlich durchgeführten Neubewertung zuvor zu kommen, indem sie die von ihnen geschlossenen Vereinbarungen von sich aus überprüfen und zukünftig diskriminierungsfrei gestalten. Die im folgenden zu entwickelnden Prüfkriterien zur gleichwertigen Arbeit können insofern nicht nur Gerichten sondern auch Tarifparteien eine Orientierung zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Entgeltsystemen und zur Neubewertung bisher unterbewerteter Frauenarbeit bieten.

---

<sup>87</sup> EuGH vom 15.12.1994 - verb. Rs. C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 und C-78/93 (Helmig u.a.), Slg. 1994 I, S. 5727-5756 (Rn. 12). Vgl. auch EuGH vom 31.5.1995 - Rs. C-400/93 (Royal Copenhagen A/S), in: EuroAS 7-8/1995, S. 129-135 (m.Anm. Dieball), Rn. 45. St. Rsp. seit Rs. 43/75 - Defrenne II - (EuGH vom 8.4.1976, Slg. 1976, S. 455-493 (Rn. 38/39).

<sup>88</sup> Vgl. auch Hinweise bei Pfarr 1981, S. 272. Vor der weiteren "Bevorzugung des Kerns" (der qualifizierten, männlichen deutschen Arbeitnehmer) "auf Kosten der übrigen Arbeitnehmer" warnt eindrücklich Locke 1995, S. 609.

### **3. Maßstäbe zum Auffinden von mittelbarer Diskriminierung in der tariflichen Entgeltendifferenzierung**

Um den Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit in der tariflichen Praxis wirksam werden zu lassen bzw. um Entgeltregelungen auf innewohnende mittelbare Diskriminierung überprüfen zu können, bedarf es praktikabler und operationabler Maßstäbe. Ein diesbezüglicher Prüfkatalog kann aus Vorgaben des EG-Rechts und aus internationalen Erfahrungen gewonnen werden.

#### **3.1 EG-rechtliche Anforderungen an Systeme beruflicher Einstufung: Vier Prüfkriterien zur gleichwertigen Arbeit**

Der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird durch Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 75/117/EWG umgesetzt.<sup>89</sup> Danach muß dann, "wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden." Darüber hinaus enthalten die Richtlinie und Artikel 119 EGV weitere grundlegende Vorgaben zur Ausgestaltung von Systemen beruflicher Einstufung, zu denen auch Tarifverträge gehören. Diese Vorgaben wurden in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) so präzisiert, daß sich daraus Leitlinien zur diskriminierungsfreien Eingruppierung gewinnen lassen.

##### **3.1.1 Durchschaubarkeit von Entgeltsystemen**

Nach der Rechtsprechung des EuGH müssen Entgeltsysteme transparent sein.<sup>90</sup> Diese Anforderung gilt für jegliche Form der Entgeltendifferenzierung, sowohl für die anforderungsabhängige Differenzierung der Grundentgelte als auch für die leistungsabhängige mittels Leistungslohnformen oder -zulagen.<sup>91</sup> Sowohl den

<sup>89</sup> EuGH vom 1.7.1986 - Rs. 237/85 (Rummler), Slg. 1986, S. 2101-2119 (Rn. 11 und 12).

<sup>90</sup> EuGH vom 17.10.1989 - Rs. 109/88 (Danfoss), Slg. 1989, S. 3199-3231 (Rn. 10-16). Vgl. auch EuGH vom 17.5.1990 - Rs. C-262/88 (Barber), Slg. 1990 I, S. 1889-1958 (Rn. 33) und EuGH vom 31.5.1995 - Rs. C-400/93 (Royal Copenhagen A/S), in: EuroAS 7-8/1995, S. 129-134, Rn. 26.

<sup>91</sup> Vgl. oben unter 1.1 zur Notwendigkeit, zwischen anforderungsabhängiger und leistungsabhängiger Entgeltendifferenzierung zu unterscheiden.

Betroffenen als auch den zuständigen Gerichten ist jegliche Überprüfungsmöglichkeit entzogen, wenn die Ursache für einen Entgeltunterschied nicht anhand der jeweiligen Differenzierungskriterien in Entgeltsystemen oder anhand ihres Gebrauchs erkennbar ist. Überprüfbarkeit und Durchschaubarkeit sind nach der Rechtsprechung des EuGH nur dann gegeben, wenn die Differenzierungskriterien bekannt sind, die den fraglichen Entgeltsystemen zugrunde liegen. Damit müssen - positiv formuliert - die Kriterien der Entgeltdifferenzierung offengelegt werden.

Für die Praxis der Grundentgeltdifferenzierung durch Arbeitsbewertung bedeutet das Erfordernis der Transparenz beispielsweise, daß im Entgeltsystem deutlich wird, welche Anforderungen der Tätigkeit berücksichtigt und damit honoriert werden. Analog zu den Ausführungen des EuGH bezüglich Zulageregelungen im Fall "Danfoss" ist meines Erachtens davon auszugehen, daß es Entgeltsystemen an der erforderlichen Durchschaubarkeit mangelt, die keine oder unzureichende Auskunft über die Differenzierungsmaßstäbe der Einstufung geben. Insbesondere manche Verfahren summarischer Arbeitsbewertung<sup>92</sup> entziehen aufgrund der Undurchschaubarkeit der inneren Logik der Differenzierung sowohl Betroffenen als auch Gerichten die Beurteilungsgrundlage.

### 3.1.2 Anforderungen an die Auswahl von Kriterien

Zur Entgeltdifferenzierung müssen objektive Differenzierungskriterien verwendet werden,<sup>93</sup> d.h. daß sie nicht sachfremd sein dürfen und an "die Art der in Frage stehenden Tätigkeit"<sup>94</sup> gebunden sein müssen. Die Erfordernisse bzw. "das Wesen" der tatsächlich zu verrichtenden Arbeit<sup>95</sup> sind der Maßstab für die Auswahl von Differenzierungskriterien in Entgeltsystemen. Damit wird eine anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung angesprochen.<sup>96</sup>

---

<sup>92</sup> Vgl. oben unter 1.2.

<sup>93</sup> Vgl. EuGH vom 30.6.1988 - Rs. 318/86 (Kommission/Frankreich), Slg. 1988, S. 3559-3583 (Rn. 26, 27); EuGH vom 17.10.1989 - Rs. 109/88 (Danfoss), Slg. 1989, S. 3199-3231 (Rn. 12).

<sup>94</sup> EuGH vom 1.7.1986 - Rs. 237/85 (Rummler), Slg. 1986, S. 2101-2119 (Rn. 15). Vgl. auch Cur-rall 1991, Rn. 52.

<sup>95</sup> Vgl. EuGH vom 1.7.1986 - Rs. 237/85 (Rummler), Slg. 1986, S. 2101-2119 (S. 2101; Rn. 13: "daß die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt wird"; Rn. 23 "ihrem Wesen nach").

<sup>96</sup> Näher zur anforderungsabhängigen Entgeltdifferenzierung vgl. oben unter 1.1

Bisher stand hinsichtlich der Auswahl von Entgeltkriterien die Kritik an den jeweils verwendeten Kriterien im Mittelpunkt der Judikatur des EuGH. Zur gegenteiligen Frage nach Kriterien, die die Tätigkeiten von Frauen beschreiben und somit Anforderungen "sichtbar machen"<sup>97</sup> können, die jedoch in Entgeltsystemen bisher fehlen, sind der Rechtsprechung jedoch Anhaltspunkte zu entnehmen: Da die Arbeitsanforderungen bzw. "das Wesen" der tatsächlich zu verrichtenden Arbeit Maßstab für die Auswahl von Differenzierungskriterien sein müssen, die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv zu berücksichtigen ist und Differenzierungskriterien einzubeziehen sind, "hinsichtlich deren die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können."<sup>98</sup>

In der Praxis ist m.E. in jedem Einzelfall zu fragen, ob das jeweilige Tarifsysteem geeignet ist, das Wesen der Arbeit, die Frauen verrichten, widerzuspiegeln.<sup>99</sup> Dies ist nur dann möglich, wenn über die Art aller zu verrichtenden Tätigkeiten eine objektive Vorstellung gewonnen werden kann. Damit ist in der Arbeitsbewertung die Phase der Arbeitsbeschreibung angesprochen, die notwendigerweise diskriminierungsfrei zu erfolgen hat.<sup>100</sup>

### 3.1.3 Anforderungen an die Anwendung von Kriterien

Nach Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 75/117/EWG muß bei Systemen beruflicher Einstufung darauf geachtet werden, daß für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsame Kriterien verwendet werden. Im Urteil "Rummler" betonte der EuGH auf dieser Grundlage, daß Systeme beruflicher Einstufung "dieselben Kriterien

---

<sup>97</sup> Näher zum Konzept des "Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen" vgl. unten unter 5.2.

<sup>98</sup> EuGH vom 1.7.1986 - Rs. 237/85 (Rummler), Slg. 1986, S. 2101-2119 (Rn. 15). Anzumerken ist, daß beim Lesen dieses Satzteilcs fälschlicherweise gefolgert werden könnte, unabhängig vom Wesen der Arbeit solle eine Art Frauenförderung im Entgeltbereich betrieben werden. Buchner schließt aus einer anderen Urteilsparage, daß "nach der Symmetrie der Männer und Frauen eigenen Fähigkeiten" (1993, S. 319) gesucht werden solle bzw. "Proporzsysteme" (S. 320) geschaffen werden sollten, ohne die Anforderungen der Arbeit in den Mittelpunkt zu stellen. Diese Annahmen sind unrichtig. Im Kontext betrachtet geht es weder um "Förderung" noch um "Proporzsysteme", sondern um Anforderungs-Gerechtigkeit (vgl. Rn. 16: "gerechte Berücksichtigung aller Kriterien", gemäß Rn. 15 des Urteils innerhalb des Rahmens der "Art der in Frage stehenden Tätigkeit").

<sup>99</sup> Erlaubt ist danach beispielsweise nicht, in der Bewertung einer Arbeit von Schreibkräften allein auf niedrig vergütete fehlerfreie Tippgeschwindigkeit abzustellen, wenn die Tätigkeit objektiv weitere Anforderungen stellt.

<sup>100</sup> Zur Möglichkeit der Diskriminierung durch Arbeitsbeschreibung vgl. Krell 1994, S. 45. Zu den Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Arbeitsbeschreibung vgl. insbesondere die richtungsweisenden Maßstäbe der Rechtsprechung in Ontario/Kanada (Winter 1996, Kapitel VI, Unterpunkt 5.2.4.1).

unabhängig davon zugrunde legen (müssen), ob die Arbeit von einem Mann oder von einer Frau verrichtet wird".<sup>101</sup> Es dürfen demnach keine Unterschiede zwischen überwiegend von Frauen und überwiegend von Männern ausgeübten Tätigkeiten gemacht werden. Differenzierungskriterien in Entgeltsystemen müssen diskriminierungsfrei angewendet werden.

In der Praxis folgt daraus beispielsweise, daß es nicht erlaubt ist, den Zugang zu begünstigenden Eingruppierungskriterien durch "Barrieren" zu behindern. Unter "Barrieren" sind alle diejenigen Maßnahmen zu verstehen, die den Zugang zu Differenzierungskriterien, die dem Wesen der Arbeit nach zutreffend sind, anderweitig behindern. Eine in diesem Sinne verbotene Zugangsbehinderung kann beispielsweise in einem tariflichen Stufenaufbau wie dem des Allgemeinen Teils des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT/BAT-O) gesehen werden. Eine weitere unerlaubte Behinderung liegt in der Vereinbarung unterschiedlich begünstigender Tarifeile bzw. -säulen. Wenn die gleichen Tarifparteien unterschiedliche Tarifeile vereinbaren (z.B. für Arbeiter/Angestellte oder für verschiedene Berufsgruppen) und diese im Ergebnis "Männertätigkeiten" tariflich besser stellen als gleichwertige "Frauentätigkeiten", dann können dadurch diskriminierte Frauen die besseren tariflichen Bedingungen einklagen.<sup>102</sup>

Weiterhin muß der diskriminierungsfreie Gebrauch von Differenzierungskriterien auch die Interpretation bzw. Auslegung der Kriterien umfassen. Erheblich ist beispielsweise, ob "Verantwortung" nur als "Verantwortung für das Arbeitsergebnis" oder als "Verantwortung für Personalführung"<sup>103</sup> ausgelegt wird, oder ob weitere Formen der Verantwortung berücksichtigt werden (z.B. "Verantwortung für menschliche Prozesse der Erziehung und Pflege"), wenn sie für die jeweiligen Tätigkeiten von Bedeutung sind. Das letztgenannte Merkmal kennzeichnet häufig die Arbeit von Frauen, während die Verantwortung für Personalführung eher die Arbeit kennzeichnet, die Männer verrichten.

### **3.1.4 Beschaffenheit des Gesamtsystems**

Entgeltsysteme müssen gemäß Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 75/117/EWG insgesamt so beschaffen sein, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts

---

<sup>101</sup> EuGH vom 1.7.1986 - Rs. 237/85 (Rummler), Slg. 1986, S. 2101-2119 (Rn. 13).

<sup>102</sup> EuGH vom 27.10.1993 - Rs C-127/92 (Enderby), AP Nr. 50 zu Art. 119 EWG-Vertrag.

<sup>103</sup> Vgl. Bartölke/Foit/Gohl/Kappler/Ridder/Schumann 1981, S. 32 m.w.N.

ausgeschlossen sind. Das heißt, daß das bloße Vorhandensein von Differenzierungskriterien nicht ausreicht, sondern daß diese einen adäquaten Platz<sup>104</sup> im jeweiligen Entgeltsystem einnehmen müssen. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist das dann der Fall, wenn das jeweilige System der beruflichen Einstufung "in seiner Gesamtheit eine gerechte Berücksichtigung aller Kriterien ermöglicht, aufgrund deren die Entlohnung nach den Voraussetzungen für die Verrichtung der einzelnen Tätigkeiten im gesamten Unternehmen zu differenzieren ist."<sup>105</sup> Demnach muß die Auswahl, Formulierung und Gewichtung der notwendig für alle gemeinsamen Kriterien sicherstellen, daß - wie oben ausgeführt<sup>106</sup> - die zu verrichtende Arbeit "ihrem Wesen nach" entlohnt wird bzw. daß die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt wird.

In diesem Punkt sind einige der bereits analysierten Anforderungen unter der Perspektive des Platzes im Gesamtsystem nochmals enthalten (z.B. an die Auswahl der Kriterien). Der Platz im Gesamtsystem wird unter anderem durch die "Gewichtung" bestimmt. Während bei den Verfahren analytischer Arbeitsbewertung der Gewichtung von Differenzierungskriterien ein gesonderter Bewertungsschritt zukommt,<sup>107</sup> ist die Gewichtung in summarischen Verfahren, zu denen der BAT zu rechnen ist, nicht gesondert ausgewiesen. Hier findet eine Gewichtung implizit statt, beispielsweise durch "Mehrfachbewertung" oder durch "Nicht-Bewertung".<sup>108</sup> Jede Art der Gewichtung enthält vielfache Diskriminierungsmöglichkeiten. Deshalb ist unter dem Maßstab des adäquaten Platzes auf eine diskriminierungsfreie Gewichtung zu achten, wobei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gilt.<sup>109</sup>

### 3.1.5 Zusammenfassung

Die in der Judikatur auf der Grundlage von Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 75/117/EWG entwickelten Anforderungen an Systeme beruflicher Einstufung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Entgeltsysteme müssen durchschaubar sein;

---

<sup>104</sup> Vgl. EuGH vom 1.7.1986 - Rs. 237/85 (Rummler), Slg. 1986, S. 2101-2119: Entgeltsysteme haben, "wenn die Art der in Frage stehenden Tätigkeit es zuläßt, als gleichwertig anerkannte Arbeitsplätze" zu umfassen (Rn. 15).

<sup>105</sup> EuGH vom 1.7.1986 - Rs. 237/85 (Rummler), Slg. 1986, S. 2101-2119 (Rn. 16).

<sup>106</sup> Vgl. oben unter 3.1.2.

<sup>107</sup> Vgl. oben unter 1.2 und vgl. Krell 1994, S. 48.

<sup>108</sup> Vgl. unten unter 5.2.

<sup>109</sup> Vgl. zu diesem Grundsatz EuGH vom 27.10.1993 - Rs. C-127/92 (Enderby), AP Nr. 50 zu Art. 119 EWG-Vertrag (Rn. 29); EuGH vom 7.2.1991 - Rs. C-184/89 (Nimz), Slg. 1991 I, S. 297-322 (Rn. 14: "ob und in welchem Umfang eine tarifvertragliche Bestimmung ..." gerechtfertigt ist).

- Entgeltsysteme müssen objektive Differenzierungskriterien enthalten,
  - deren Bedeutsamkeit für die Ausführung der dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin übertragenen spezifischen Aufgaben nachgewiesen werden muß (Bedeutungsnachweis),<sup>110</sup>
  - die unter dem Verhältnismäßigkeitsprinzip überprüft werden müssen,
  - deren Anwendung diskriminierungsfrei erfolgen muß,
  - die diskriminierungsfrei ausgelegt werden müssen;
- Entgeltsysteme müssen in ihrer Gesamtheit so beschaffen sein, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden, indem
  - sie auf gemeinsamen Kriterien für männliche und weibliche Arbeitnehmer beruhen;
  - eine gerechte Berücksichtigung aller Kriterien erfolgt, die die im Geltungsbereich des jeweiligen Systems zu verrichtende Arbeit charakterisieren,
  - die zu verrichtende Arbeit ihrem tatsächlichen Wesen nach bewertet wird,
  - Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichtet werden (adäquater Platz im Entgeltsystem).

Immer dann, wenn eine Tätigkeit überwiegend von Frauen ausgeübt wird, ist mit Hilfe dieser Prüfkriterien und unter Anwendung (möglichst) diskriminierungsfreier Verfahren der Arbeitsbewertung zu fragen, ob in der Bewertung - im Vergleich zur Bewertung einer bzw. mehrerer mit Männern besetzten Tätigkeiten - Diskriminierung enthalten ist.

### **3.2 Kontrollfragen zur Überprüfung tarifvertraglicher Entgeltdifferenzierung**

Aufbauend auf dem ausgeführten EG-rechtlichen Rahmen von Vorgaben und auf internationalen Erfahrungen<sup>111</sup> läßt sich folgender Katalog von Kontrollfragen zur Überprüfung tarifvertraglicher Entgeltdifferenzierung entwickeln:

- Ist das Entgeltsystem insgesamt transparent?
- Sind die einzelnen Eingruppierungsmaßstäbe transparent?

---

<sup>110</sup> Soweit der EuGH nicht in jedem Fall einen Bedeutungsnachweis verlangt, ist dem nicht zuzustimmen, vgl. zur Begründung Winter 1996, Kapitel III, Unterpunkt 1.6.2.2.

<sup>111</sup> Vgl. Winter 1996, Kapitel VI.

- Ist jedes Differenzierungskriterium auf jede Tätigkeit anwendbar?
- Erfassen und werten die Kriterien die Wesensmerkmale (Arbeitsanforderungen) der eingruppierten Tätigkeiten?
- Fehlen Kriterien, die wesentliche Anforderungen widerspiegeln?
- Ist Grundlage der Eingruppierung eine diskriminierungsfreie Arbeitsplatzanalyse?
- Haben alle verwendeten Kriterien Bedeutung für die zu verrichtende Tätigkeit?
- Werden die verwendeten Kriterien diskriminierungsfrei ausgelegt?
- Sind die Anforderungen diskriminierungsfrei und verhältnismäßig gewichtet?
- Ist das Entgeltsystem insgesamt so beschaffen, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen sind?

Dieser Fragenkatalog ist - entsprechend variiert, z.B. im Fall von Leistungsentlohnung, - auf sämtliche Entgeltbestandteile anzuwenden.

## **Teil II**

### **Die Forschungsfragen im Einzelnen**

#### **4. Führt die Ausdifferenzierung allgemeiner Oberbegriffe im Allgemeinen Teil der Anlage 1a durch spezielle Tätigkeitsmerkmale im Teil II (Sonderregelungen) zur Diskriminierung von überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten (Quervergleich von Tätigkeitsmerkmalen in unterschiedlichen Vergütungsordnungen)?**

Wie bereits ausgeführt, handelt es sich bei Diskriminierung durch Arbeitsbewertung - hier in Form von Bewertung durch tarifliche Tätigkeitsmerkmale - um sogenannte mittelbare Diskriminierung.<sup>112</sup> Um beurteilen zu können, ob eine mittelbare Diskriminierung tatsächlich vorliegt, müssen einige Daten vorhanden sein bzw. erhoben werden: die Verteilung von Männern und Frauen in Tätigkeitsgruppen, die Anforderungen der jeweiligen Tätigkeitsgruppen, die jeweilige Eingruppierung und mögliche Rechtfertigungsumstände, die sich aus der Art der zu verrichtenden Arbeit ergeben.<sup>113</sup> Da im Rahmen dieser Untersuchung nicht geleistet werden kann, die Arbeitsanforderungen im Tarifbereich geschlechtsneutral zu erheben<sup>114</sup> und für die jeweils fraglichen Tätigkeitsgruppen miteinander zu vergleichen, kann das Ergebnis der Ausführungen nicht die Feststellung der (Nicht-)Diskriminierung sein. Mit anderen Worten: Leistbar sind nicht Diskriminierungs-Feststellungen, sondern Aussagen zu Diskriminierungs-Potentialen.

Die in der Überschrift gestellte Frage wird folgend vor dem Hintergrund bearbeitet, daß unter "Ausdifferenzierung" - wie besprochen - "Trennung" zu verstehen ist. Gefragt wird demnach nach dem Diskriminierungspotential, das sich durch die Trennung der Tarifteile in den Allgemeinen Teil und in die verschiedenen Sonderregelungen des Teils II ergibt.<sup>115</sup>

Vorweg ist darauf hinzuweisen, daß die Existenz getrennter Tarifvertragsteile im Fall von Klagen nicht am Vergleich der Eingruppierung von "Männerarbeit" und "Frauenarbeit" quer durch diese unterschiedlichen Tarifteile hindert, solange diese

---

<sup>112</sup> Vgl. oben unter 2.1.3.

<sup>113</sup> Zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlung bei gleichwertiger Arbeit innerhalb der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung vgl. Winter 1996, Kapitel III, Unterpunkt 1.6.5.

<sup>114</sup> Notwendig ist eine empirisch genaue, diskriminierungsfreie Analyse der zu vergleichenden Tätigkeiten (zunächst eine vollständige Arbeitsbeschreibung für jede Tätigkeit, woraufhin das für alle Tätigkeiten gültige Bewertungsverfahren daraufhin überprüft werden muß, ob die laut Arbeitsbeschreibung relevanten Anforderungen enthalten sind und wie sie gewichtet sind, vgl. dazu oben im Kapitel 1).

<sup>115</sup> Hier nicht erfragt, jedoch grundsätzlich ebenso zu bedenken sind im Bereich des öffentlichen Dienstes die weiteren Trennungen, die zwischen den Regelungen für Angestellte, ArbeiterInnen, BeamtInnen u.a. bestehen.

von denselben Parteien abgeschlossen worden sind bzw. denselben Arbeitgeber betreffen. Denn getrennte Tarifverhandlungen derselben Parteien stellen für sich allein keine objektive Rechtfertigung für einen Entgeltunterschied dar. Im umgekehrten Fall, so der EuGH zu Recht, sei der Grundsatz des gleichen Entgelts leicht umkehrbar.<sup>116</sup> Konkret läßt sich daraus für die Situation im öffentlichen Dienst schließen: Weder die Trennung der Entgeltregelungen für Angestellte, ArbeiterInnen und Beamte, noch die Trennungen zwischen Allgemeinem Teil und Sonderregelungen hindert am Vergleich. Auf diesem Weg kann beispielsweise eine Angestellte ggf. die Anwendung einer Entgeltregelung für ArbeiterInnen auf die eigene Tätigkeit einklagen.<sup>117</sup>

#### **4.1 Auffinden diskriminierungsrelevanter Bestandteile der Vergütungsordnung**

Um diskriminierungsrelevante Teile der Vergütungsordnung identifizieren zu können, bedarf es eines Maßstabs. Diesen bieten einerseits die in Teil I vorgestellte Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung sowie andererseits die ebenfalls dort entwickelten Prüfkriterien zur gleichwertigen Arbeit. Nach ersterer ist immer dann, wenn eine Tätigkeit überwiegend von Frauen ausgeübt wird, zu fragen, ob in der Bewertung der Arbeit Diskriminierung enthalten ist. Zu vergleichen ist mit der Bewertung von Tätigkeiten, die überwiegend mit Männern besetzt sind.

In der Vergütungsordnung zum BAT sind viele Tätigkeiten "geschlechtstypisch" zuordnenbar. Daneben sind ganze Tarifvertragsteile nach Geschlecht besetzt.

Überwiegend mit Frauen besetzt sind beispielsweise Tätigkeiten in der außerschulischen Erziehungsarbeit, in der Sozialarbeit und -pädagogik, in der Kranken- und Altenpflege, im hauswirtschaftlichen Bereich, in Sekretariaten sowie Putz- und Reinigungsarbeiten. Im Bereich des öffentlichen Dienstes der Bundesrepublik Deutschland ist die Bezahlung dieser Tätigkeiten überwiegend in separaten Tarifvertragsteilen (mit unterschiedlicher Benennung: "Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale" als auch "Anlage 1b") geregelt.

---

<sup>116</sup> EuGH vom 27.10.1993 - Rs C-127/92 (Enderby), AP Nr. 50 zu Art. 119 EWG-Vertrag, Rn. 22, 23.

<sup>117</sup> Beispielsweise könnte eine angestellte Krankenschwester eine Zulage für gesundheitsgefährliche Arbeiten des ArbeiterInnenbereichs einklagen, wenn diesbezüglich im Pflegebereich keine angemessene Regelung existiert.

Sowohl die Anlage 1b als auch die verschiedenen Abschnitte der Zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale des Teils II der Anlage 1a sind dem Namen nach nicht geschlechtsspezifisch zugeordnet, sondern differenzieren nach Tätigkeitsbereichen. Faktisch jedoch können viele dieser separaten Tarifvertragsteile jeweils einem Geschlecht zugeordnet werden. Im Rahmen der Prüfung mittelbarer Diskriminierung ist eben dieses Faktische relevant, da wie bereits ausgeführt,<sup>118</sup> eine mittelbare Diskriminierung im Entgeltbereich dann vorliegt, wenn geschlechtsneutral formulierte Regelungen oder Kriterien der Entgeltdifferenzierung verwendet werden und im Ergebnis eine nicht objektiv zu rechtfertigende überdurchschnittlich geschlechtshierarchisch wirkende Ungleichbehandlung besteht.

Ein faktisch überwiegend einem Geschlecht zuzuordnender, separater Tarifvertragsteil ist beispielsweise die Anlage 1b - "Angestellte im Pflegedienst". Danach sind mehrheitlich Frauen eingruppiert: Und zwar als Krankenschwestern, Altenpflegerinnen, Hebammen, Krankenpflege-, Altenpflegehelferinnen. Auch der separate Abschnitt "Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst" des Teils II ist fast ausschließlich, wenn nicht gar ganz "weiblich" besetzt. Ebenfalls sind unter den "Angestellten im Sozial- und Erziehungsdienst" überwiegend Frauen vertreten, wenn auch einige männliche Erzieher und eine Anzahl männlicher Sozialarbeiter/-pädagoginnen darunter sind. Einiges spricht jedoch dafür, daß innerhalb dieses Teils die Männer eher in den besser dotierten Positionen zu finden sind.<sup>119</sup> Auch als "Angestellte in den medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen" sind viele Frauen vertreten, z.B. medizinisch-technische Assistentinnen, Krankengymnastinnen, Logopädinnen, Diätassistentinnen, Beschäftigungstherapeutinnen und Orthoptistinnen.

Neben Tarifteilen, die faktisch überwiegend mit Frauen besetzt sind, existieren Tarifteile, die überwiegend mit Männern besetzt sind. Dazu gehören in den Tarifbereichen Bund/Länder bzw. Gemeinden beispielsweise die Abschnitte der Hausmeister bzw. Schulhausmeister, "Angestellte als Rettungsassistenten, Rettungssanitäter", "Meister, Grubenkontrolleure, technische Angestellte mit besonderen Aufgaben".

---

<sup>118</sup> Vgl. oben unter 2.1.3.

<sup>119</sup> Vgl. näher unten unter 4.3.1.

Weiterhin existieren Tarifeile, die keinem Geschlecht zugeordnet werden können. Innerhalb dieser ist die Vergütung sowohl für "Frauenarbeit" als auch für "Männerarbeit" durch spezielle Tätigkeitsmarkmale tariflich geregelt.

#### **4.2 Vergleichshindernisse und deren rechtliche Bewertung**

Im Rahmen der Frage nach mittelbarer Entgeltdiskriminierung in der Vergütungsordnung zum BAT wäre es wichtig, diese verschiedenen speziellen Regelungen miteinander zu vergleichen. Ein solcher Vergleich setzt voraus, daß die jeweiligen Arbeitsanforderungen und die jeweilige Vergütung von "Männerarbeit" und "Frauenarbeit" bekannt sind. Um verschiedenartige Tätigkeiten, wie z.B. die von Sekretärinnen und die von Hausmeistern oder die von Sozialarbeiterinnen und Ingenieuren miteinander vergleichen zu können, bedarf es deshalb einer vorherigen geschlechtsdiskriminierungsfreie(re)n Arbeitsbeschreibung. Im öffentlichen Dienst liegt diese bisher nicht vor, weder umfassend, noch für einzelne Tätigkeiten.<sup>120</sup>

Auch aus rechtlicher Sicht ist problematisch, daß in den Sonderregelungen kaum ersichtlich ist, welche Kriterien zu welcher Eingruppierung führen. Dies betrifft insbesondere die Anfangseingruppierungen der jeweiligen Tätigkeiten. Warum beispielsweise die Eingruppierung von "Maschinenschreiberinnen, die mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 270 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können" in der Vergütungsgruppe VIII des Abschnitts Schreib- und Fernschreibdienst des Teils II der Anlage 1a erfolgt, entzieht sich jeglicher Überprüfung. Allein auf der tariflichen Grundlage ist es allerdings nicht möglich zu überprüfen, ob diese Eingruppierung im Vergleich zur Eingruppierung von beispielsweise "Angestellten als Hilfssachbearbeiter für Fahr- und Dienstpläne" im Abschnitt Nahverkehrsbetriebe in der Vergütungsgruppe VII, zur Eingruppierung von "Schulhausmeistern, denen die verantwortliche Betreuung von mindestens 34 Unterrichtsräumen übertragen ist" in der Vergütungsgruppe VII des Abschnitts Schulhausmeister (Gemeinden) oder im Vergleich zur Eingruppierung von Beleuchtungsmeistern in der Vergütungsgruppe VIb im Abschnitt Theater und Bühnen diskriminierend ist.

---

<sup>120</sup> Zur diesbezüglichen Verpflichtung des Staates als Arbeitgeber vgl. oben unter 2.2.2.

Das Fehlen von Kriterien macht es den so eingruppierten Personen unmöglich, ihre Eingruppierung im Vergleich zu der Eingruppierung andersartiger Tätigkeit nachzuprüfen. Auch eine gerichtliche Überprüfung ist so nicht möglich, sondern erst dann, wenn mit Hilfe von Sachverstand in Sachen (diskriminierungsfreier) Arbeitsbewertung die fehlende Kriterienbildung nachgeholt wird. Nach der Rechtsprechung des EuGH verstößt es gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts, wenn durch fehlende Angabe der Kriterien der Entgeltendifferenzierung die Eingruppierung nicht überprüfbar ist. Danach sind Vergütungsregelungen wie die beispielhaft genannten nicht nur ungeeignet als Grundlage für den Vergleich verschiedenartiger Arbeit sondern zudem als Verstoß gegen zwingendes EG-Recht zu werten.

### 4.3 Exemplarische Quervergleiche von Tätigkeitsmerkmalen

Weitgehend praktikabel ist jedoch ein Vergleich mit Hilfe des sog. Allgemeinen Teils der Vergütungsordnung. Denn im Allgemeinen Teil werden die Kriterien der Eingruppierung in Form unbestimmter Rechtsbegriffe in den jeweiligen Fallgruppen 1 und 1a bis 1e zumindest benannt. Allerdings enthält auch diese Kriterienbildung ein erhebliches Diskriminierungspotential;<sup>121</sup> davon abstrahierend soll der Allgemeine Teil jedoch vorerst als Vergleichsgrundlage dienen.

Aus tarifimmanter Sicht ist eine solche vergleichende Eingruppierung in den Allgemeinen Teil zwar nicht erlaubt: Nach dem BAT darf dann, wenn eine spezielle Eingruppierungsregelung ("besonderes Tätigkeitsmerkmal") vorliegt, nicht mehr nach den allgemeinen Regeln des sog. Allgemeinen Teils eingruppiert werden.<sup>122</sup> Nach dem rechtlich höherrangigen Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung bei gleichwertiger Arbeit, das auch für die Tarifparteien bindend ist,<sup>123</sup> sind tarifimmante Vergleichsverbote jedoch dann nicht von Relevanz, wenn die Gleichbehandlung von "Männerarbeit" und "Frauenarbeit" fraglich ist.

---

<sup>121</sup> Diskriminierungspotential innerhalb geschlechtsgemischter Tarifeile bieten insbesondere die Auswahl der Differenzierungskriterien bzw. Tätigkeitsmerkmale und deren Gewichtung (vgl. oben unter 1 und unter 3.1). "Gewichtung" im weitesten Sinne ist im BAT mittelbar enthalten, beispielsweise durch den "Stufenaufbau", der die Geltung tariflicher Merkmale wie "besondere Verantwortung" und "selbständige Leistungen" von der vorherigen Erfüllung anderer Differenzierungskriterien abhängig macht. Zu dem darin liegenden Diskriminierungspotential vgl. unten unter 4.4.3.

<sup>122</sup> "Spezialitätsprinzip" nach Nr. 1 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (Bund/Länder) bzw. Nr. 3 der Bemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (Gemeinden). Vgl. dazu Wolf 1993, § 22, Rn. 24.

<sup>123</sup> Vgl. oben unter 2.2.2 und 2.2.3.

#### 4.3.1 "Besondere Schwierigkeit und Bedeutung" wird unterschiedlich honoriert

Der BAT enthält das tarifliche Differenzierungskriterium der "besonderen Schwierigkeit und Bedeutung" an mehreren Stellen in unterschiedlichen Vergütungsgruppen.

Verglichen werden soll hier die Eingruppierung von SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen, einem Berufsfeld, das traditionell in den Bereich der Frauenberufe gehört.<sup>124</sup> Beginnend mit den 80er Jahren haben sich jedoch gravierende Veränderungen vollzogen. Einerseits ist der Anteil der Männer in diesem Berufsfeld erheblich gestiegen, andererseits hat sich das Berufsfeld selbst stark verändert.<sup>125</sup> Ende der 80er Jahre waren immerhin noch 60% der Erwerbstätigen in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik weiblich. Das Zahlenverhältnis von Männern zu Frauen verändert sich jedoch erheblich, wenn einzelne Tätigkeitsbereiche betrachtet werden. Beispielsweise zeigt eine empirische Untersuchung der Jugendämter im Rheinland, daß dort 69% der Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen Frauen sind.<sup>126</sup> Das Berufsfeld ist stark segregiert und hierarchisiert: "Die männliche Kontrolle der weiblichen Hilfe"<sup>127</sup> ist ein wesentliches Strukturmerkmal.

Neben der Frage nach "historischer" Entgeltdiskriminierung in diesem Berufsfeld - die mit dem für die Bundesrepublik Deutschland vorliegenden rechtlichen Instrumentarium nicht untersucht werden kann<sup>128</sup> -, muß die Segregation des Berufsfeldes in bezug auf die Frage der mittelbaren Entgeltdiskriminierung bei gleichwertiger Arbeit in den Mittelpunkt treten. In der rechtlichen Prüfung ist deshalb hier nicht das Berufsfeld insgesamt zu betrachten, sondern sind es einzelne Tätigkeitsbereiche.

---

<sup>124</sup> Vgl. Sachße 1986.

<sup>125</sup> Zwischen 1982 und 1987 steigerte sich der Anteil der Männer um rund 46%, allerdings von einer relativ niedrigen Basis (Rabe-Kleberg 1993, S. 227). Die Veränderung des Berufsfeldes zeigt sich insbesondere daran, daß Sozialarbeit im Gegensatz zu früherer Zeit zunehmend nach dem "Muster einer effektiven Sozialökonomie reguliert" wird (Rabe-Kleberg 1993, S. 229).

<sup>126</sup> Meinhold 1993, S. 14, unter Berufung auf die empirische Untersuchung von Herter-Bischoff 1991 (Herter-Bischoff, O. [1991]: Ist der ASD weiblich? In: ISA [Hg.]: Dokumentation zum Essener ASD-Kongress. Münster, S. 111-130). Die Untersuchung zeigt zudem, daß sich auf der mittleren Leitungsebene gleich viele Männer und Frauen befinden, die höhere Leitungsebene die Verhältnisse jedoch umkehrt, denn dort befinden sich 66% Männer.

<sup>127</sup> Rabe-Kleberg 1993, S. 225.

<sup>128</sup> Ein Beispiel des adäquaten Umgangs mit dieser Frage bietet jedoch das Recht der kanadischen Provinz Ontario, vgl. Winter 1996, Kapitel VI, Unterpunkt 5.2.3.4.

Beispielsweise ist die Gruppe der SozialarbeiterInnen in Einrichtungen der Behindertenhilfe daraufhin zu untersuchen, ob sie überwiegend weibliche Mitglieder hat. Falls Frauen überwiegen, ist zu prüfen, ob die Vergütung im Verhältnis zu anderen, männlich dominierten Tätigkeits- und Berufsfeldern im Bereich des gleichen Arbeitgebers/Tarifvertrags bei gleichwertiger Arbeit auf Grund des Geschlechts diskriminierend ist.

In Ermangelung einer genauen, diskriminierungsfreien Evaluation der Arbeitsanforderungen kann hilfsweise und vorläufig die Beschreibung einer für dieses Berufsfeld typischen Arbeitssituation einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts entnommen werden. Die Klägerin des Ausgangsfalles war Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung in einer stationären Vollzeiteinrichtung der Behindertenhilfe. Sie war als einzige Sozialarbeiterin in der 140 Plätze umfassenden Einrichtung tätig, in der ansonsten Erzieher/Erzieherinnen, Heilerziehungspfleger/-pflegerinnen, Krankenschwestern u.a. arbeiteten. Über die Bewohner und Bewohnerinnen der Einrichtung ist dem Sachverhalt des Urteils zu entnehmen: "Dort erhalten vorwiegend geistig Schwer- und Mehrfachbehinderte, Anfallkranke, ältere pflegebedürftige Behinderte und Behinderte mit schweren Verhaltensstörungen heilpädagogische Förderung, Betreuung und Pflege. Die betreuten Personen weisen schwere Störungen im Bereich des Sozialverhaltens, Affektlabilität, Zwangsverhalten, mangelnde Realitätswahrnehmung bis hin zu ständiger projektiver Wahrnehmung, sexualneurotische Auffälligkeiten, Pyromanie und Alkoholismus auf. Bei ihnen sind aggressive und autoaggressive Verhaltensweisen bei zum Teil erheblichen Defiziten im lebenspraktischen Bereich festzustellen. Ein Teil der Bewohner verfügt über nur sehr geringe lebenspraktische Fähigkeiten, sie zeigen stereotype Verhaltensweisen bei erheblichen Beziehungsstörungen oder Antriebsarmut."<sup>129</sup>

Die Klägerin war im wesentlichen für drei Aufgabenbereiche zuständig. Ihre Aufgaben lagen in der "sozialpädagogischen Grundversorgung" (laut Sachverhalt verwaltungsmäßige Abwicklung der Aufnahme, Verlegung und Entlassung von Heimbewohnern, Erstellung einer Sozialanamnese, Klärung von Anspruchsvoraussetzungen gegenüber Leistungsträgern), in "einzelfallbezogener Versorgung" (Unterstützung der Heimbewohner im Umgang mit Behörden, Pflegschaftsangelegenheiten, Hilfe zur Wiedereingliederung in die Gesellschaft) und

---

<sup>129</sup> BAG vom 9.3.1994 - 4 AZR 288/93, nicht amtlich veröffentlicht, zugänglich aber über JURIS (Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland), CD-ROM Arbeitsrecht.

"sonstige Tätigkeiten" (Betreuung von Fortbildungsveranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Organisation von Freizeitmaßnahmen).<sup>130</sup>

Die Klägerin war nach der Vergütungsgruppe IVb BAT als "Sozialarbeiter/Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (...), mit schwierigen Tätigkeiten" eingruppiert.<sup>131</sup> Streitgegenstand war, ob ihre Tätigkeit durch "besondere Schwierigkeit und Bedeutung" aus dieser Vergütungsgruppe herausgehoben sei. Im Fall der Anerkennung der "besonderen Schwierigkeit und Bedeutung" mußte die Eingruppierung eine Vergütungsgruppe höher sein als bisher, mit einem Bewährungsaufstieg um eine weitere Vergütungsgruppe nach vier Jahren.<sup>132</sup> Das BAG erkannte in der Tätigkeit der Klägerin jedoch keine "besondere Schwierigkeit und Bedeutung", sondern lediglich "schwierige Tätigkeit" im Tarifsinne. Damit bestätigte es die bereits vorher bestehende Eingruppierung.

Bezüglich des geschilderten Ausgangsfalls ist zu vergleichen, ob die zu verrichtende Arbeit im Verhältnis zu gleichwertiger männlich besetzter Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber bzw. im gleichen Tarifbereich (z.B. im kommunalen öffentlichen Dienst) gleich vergütet wird. Zu prüfen ist u.a., ob die Tatbestandsvoraussetzungen für das gleiche Tätigkeitsmerkmal in unterschiedlichen Tarifbereichen unterschiedlich geregelt sind. Konkret ist zu fragen, ob die Konstruktion des Begriffs der "besonderen Schwierigkeit und Bedeutung" sowie die Abgrenzung seines Inhaltes zu den Tätigkeitsanforderungen der vorangestellten Vergütungsgruppe, auf die in der Regel aufgebaut wird,<sup>133</sup> diskriminierend vorgenommen worden sind. Schließlich hätte das BAG prüfen müssen, ob die verwendeten Kriterien diskriminierungsfrei ausgelegt worden sind.<sup>134</sup>

---

<sup>130</sup> BAG vom 9.3.1994 - 4 AZR 288/93, Sachverhalt.

<sup>131</sup> Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 16 BAT (in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung: BAT/VkA), vgl. BAG vom 9.3.1994 - 4 AZR 288/93, Sachverhalt. Danach sind "Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (...), mit schwierigen Tätigkeiten" eingruppiert. Die einschlägige Protokollerklärung (Nr. 12) gibt Beispiele schwieriger Tätigkeiten im Tarifsinne.

<sup>132</sup> Die Eingruppierung der "Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (...), deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 16 heraushebt", erfolgt nach Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 15. Nach vierjähriger Bewährung erfolgt die Eingruppierung nach Vergütungsgruppe III Fallgruppe 7 (vgl. Tätigkeitsmerkmale der Angestellten im Sozial- und Erziehungsdienst, vereinbart durch den Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1a zum BAT vom 24.4.1991).

<sup>133</sup> Zum Stufenaufbau im BAT vgl. unten unter 4.4.3.

<sup>134</sup> Vgl. oben unter 3.1.3.

Zum Vergleich bieten sich verschiedene Eingruppierungsregelungen der Vergütungsordnung an. Z.B. sind im Allgemeinen Teil "Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung" aus der vorherigen Vergütungsgruppe heraushebt, nach der Vergütungsgruppe IVa BAT eingruppiert und nehmen nach vier Jahren am Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe III BAT teil.<sup>135</sup>

Auch in Teil II der Vergütungsordnung ist das Merkmal der "besonderen Schwierigkeit und Bedeutung" enthalten. In überwiegend männlich besetzten Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsabschnitten des Teils II erfolgen diesbezüglich z.B. folgende Eingruppierungen:

- Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der vorhergehenden Vergütungsgruppe heraushebt. Sie sind in der

Vergütungsgruppe III BAT eingruppiert.<sup>136</sup> Nach zehnjähriger Bewährung sind sie in der Vergütungsgruppe II BAT eingruppiert.<sup>137</sup>

- Angestellte in Versorgungsbetrieben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der vorhergehenden Vergütungsgruppe heraushebt, sind in der Vergütungsgruppe IVa BAT eingruppiert.<sup>138</sup> Nach vierjähriger Bewährung sind sie in der nächsthöheren Vergütungsgruppe III BAT eingruppiert.<sup>139</sup>

Nur auf den ersten Blick scheinen diese tariflichen Tatbestandsvoraussetzungen (Heraushebung durch "besondere Schwierigkeit und Bedeutung") entsprechend denen der Sozialarbeit/Sozialpädagogik geregelt zu sein. Wenn in den Vergleich

<sup>135</sup> Vgl. Allgemeiner Teil Bund/Länder, Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 1a und Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 1b. Allgemeiner Teil Gemeinden, Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 1b und Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 1b.

<sup>136</sup> Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3 der Tätigkeitsmerkmale der Angestellten in technischen Berufen sowie Gartenbau-, Landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte (Anlage 1a zum BAT in der Fassung vom 24.4.1991).

<sup>137</sup> Vergütungsgruppe II Fallgruppe 3b der Tätigkeitsmerkmale der Angestellten in technischen Berufen sowie Gartenbau-, Landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte (Anlage 1a zum BAT in der Fassung vom 24.4.1991).

<sup>138</sup> Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1b der Tätigkeitsmerkmale der Angestellten in den Versorgungsbetrieben (Anlage 1a zum BAT in der Fassung vom 25.4.1991).

<sup>139</sup> Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1b der Tätigkeitsmerkmale der Angestellten in den Versorgungsbetrieben (Anlage 1a zum BAT in der Fassung vom 25.4.1991).

jedoch die jeweilige Abgrenzung zu den Tätigkeitsanforderungen der vorangestellten Vergütungsgruppe einbezogen wird, dann sind die tariflichen Tatbestandsvoraussetzungen für die genannten Tätigkeiten ersichtlich in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik ungünstiger geregelt als beispielsweise für die Angestellten in Versorgungsbetrieben. Da jeweils auf die Anforderungen der vorangestellten Vergütungsgruppe aufgebaut wird, fließen diese als zusätzlicher Bestandteil in die Anforderungen der höheren Vergütungsgruppe ein. Für die Sozialarbeit/Sozialpädagogik, also auch für den hier skizzierten Fall der als überwiegend weiblich angenommenen Beschäftigten in Einrichtungen der Behindertenhilfe, ist der "besonderen Schwierigkeit und Bedeutung" ein ähnliches Vergütungsmerkmal mit niedrigerer Bewertung vorgeschaltet: "schwierige Tätigkeiten". Dadurch erscheinen die Anforderungen, die ansonsten als von "besonderer Schwierigkeit und Bedeutung" gewertet werden würden, bereits als entgolten. Von dieser Wertung war auch der Ausgangsfall gezeichnet.<sup>140</sup> Eine solche Vorschaltung eines ähnlichen Merkmals, das den Großteil der Schwierigkeit der Arbeit absorbiert und zum Bestandteil einer geringer entgoltenen Vergütungsgruppe umwertet, ist für die aufgeführten männlich besetzten Tätigkeiten nicht zu erkennen. Der Tatbestand des "Absorbierens" schwieriger Tätigkeit in einer unteren Vergütungsgruppe führt dazu, daß das Merkmal der "besonderen Schwierigkeit und Bedeutung" in der Sozialarbeit/-pädagogik im Vergleich zu männlich dominierten Tätigkeitsbereichen nicht diskriminierungsfrei ausgelegt werden kann. Damit ist das Vorschalten des Merkmals der "schwierigen Tätigkeiten" als diskriminierende Regelung zu werten.

Dieses Vorschalten eines ähnlichen Merkmals ist insbesondere in einem segregierten Berufsfeld skeptisch zu beurteilen. Es ist die - hier nicht beantwortbare - Frage zu stellen, ob im Ergebnis den sozialarbeiterischen/sozialpädagogischen Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, das Prädikat der "schwierigen Tätigkeiten" bescheinigt wird, während den überwiegend mit Männern besetzten Tätigkeiten in diesem Feld "besondere Schwierigkeit und Bedeutung" mit der Folge höherer Eingruppierung attestiert wird.

Ob durch diese unterschiedliche Behandlung der Tatbestand mittelbarer Diskriminierung erfüllt ist, läßt sich in vergleichender Betrachtung von Beschäftigungsbereichen jeweils bezogen auf den einzelnen Arbeitgeber bzw. zum Teil bezogen auf das Tarifgebiet prüfen, unter Berücksichtigung rechtfertigender Faktoren. Im Rahmen dieses Gutachtens kann anhand von Angaben des Statisti-

---

<sup>140</sup> BAG vom 9.3.1994 - 4 AZR 288/93, unter II.2.b)aa)(2) und(3).

schen Bundesamtes festgestellt werden, daß sich die Verteilung von Männern und Frauen in den oberen Vergütungsgruppen des BAT im gehobenen Dienst in den neuen und alten Bundesländern höchst unterschiedlich darstellt. Während in den alten Bundesländern die Vergütungsgruppen III und IVa<sup>141</sup> mit 81% Männern zu 19% Frauen<sup>142</sup> bzw. mit 72% Männern zu 28% Frauen<sup>143</sup> mehr als eindeutig überwiegend männlich besetzt sind - und damit ein Hinweis auf mittelbare Diskriminierung u.a.<sup>144</sup> durch Arbeitsbewertung gegeben ist -, zeigen die Verhältnisse in den neuen Ländern eine entgegengesetzte Tendenz: Dort sind in den Vergütungsgruppen III und IVa<sup>145</sup> mit 39% Männern zu 61% Frauen<sup>146</sup> bzw. mit 41% Männern zu 59% Frauen<sup>147</sup> überwiegend Frauen eingruppiert. Im Bundesdurchschnitt sind auf dieser Grundlage in der Vergütungsgruppe III<sup>148</sup> 54% Männer und 46% Frauen<sup>149</sup> eingruppiert, in der Vergütungsgruppen IVa<sup>150</sup> 61% Männer und 39% Frauen.<sup>151</sup> Diese Zahlen weisen einmal mehr darauf hin, daß mittelbare Diskriminierung im Entgeltbereich differenziert zu betrachten ist, da sie sich in den verschiedenen

---

<sup>141</sup> Jeweils einschließlich der entsprechenden "Kr"-Vergütungsgruppen für die Angestellten im Pflegedienst.

<sup>142</sup> Vergütungsgruppe BAT III/Kr. XII nach eigenen Berechnungen auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Bundesamtes 1994, S. 49 (Tabelle "Vollzeitbeschäftigte des öffentlichen Dienstes am 30.6.1994 nach Einstufung und Beschäftigungsbereichen", Rubrik "Insgesamt").

<sup>143</sup> Vergütungsgruppe BAT IVa/Kr. XI/Kr. X nach eigenen Berechnungen auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Bundesamtes 1994, S. 49 (Tabelle "Vollzeitbeschäftigte des öffentlichen Dienstes am 30.6.1994 nach Einstufung und Beschäftigungsbereichen", Rubrik "Insgesamt").

<sup>144</sup> Die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern in den oberen Vergütungsgruppen hat weitere Ursachen u.a. in der Besetzungs- und Beförderungspolitik.

<sup>145</sup> Ebenfalls jeweils einschließlich der entsprechenden "Kr"-Vergütungsgruppen für die Angestellten im Pflegedienst.

<sup>146</sup> Vergütungsgruppe BAT III/Kr. XII nach eigenen Berechnungen auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Bundesamtes 1994, S. 205 (Tabelle "Vollzeitbeschäftigte des öffentlichen Dienstes am 30.6.1994 nach Einstufung und Beschäftigungsbereichen", Rubrik "Insgesamt").

<sup>147</sup> Vergütungsgruppe BAT IVa/Kr. XI/Kr. X nach eigenen Berechnungen auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Bundesamtes 1994, S. 205 (Tabelle "Vollzeitbeschäftigte des öffentlichen Dienstes am 30.6.1994 nach Einstufung und Beschäftigungsbereichen", Rubrik "Insgesamt").

<sup>148</sup> Ebenfalls jeweils einschließlich der entsprechenden "Kr"-Vergütungsgruppen für die Angestellten im Pflegedienst.

<sup>149</sup> Vergütungsgruppe BAT III/Kr. XII nach eigenen Berechnungen auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Bundesamtes 1994, S. 31 (Tabelle "Vollzeitbeschäftigte des öffentlichen Dienstes am 30.6.1994 nach Einstufung und Beschäftigungsbereichen", Rubrik "Insgesamt").

<sup>150</sup> Ebenfalls jeweils einschließlich der entsprechenden "Kr"-Vergütungsgruppen für die Angestellten im Pflegedienst.

<sup>151</sup> Vergütungsgruppe BAT III/Kr. XII nach eigenen Berechnungen auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Bundesamtes 1994, S. 31 (Tabelle "Vollzeitbeschäftigte des öffentlichen Dienstes am 30.6.1994 nach Einstufung und Beschäftigungsbereichen", Rubrik "Insgesamt").

Beschäftigungsbereichen, Tarifbereichen und auch regionalen Bereichen unterschiedlich äußern kann.<sup>152</sup>

Wie bereits mehrfach betont wurde, können die hier skizzierten Vergleiche nur diskriminierungsrelevante Probleme aufzeigen, ohne Diskriminierung wirklich feststellen zu können. Eine weitere Prüfung muß die genannten Tätigkeiten in Bezug auf ihre jeweiligen Arbeitsanforderungen diskriminierungsfrei evaluieren. Erst danach können diese Tätigkeiten und die entsprechenden Eingruppierungsvorschriften miteinander verglichen werden, unter Berücksichtigung rechtfertigender Faktoren, die sich aus den Unterschieden in den Arbeitsanforderungen ergeben können.<sup>153</sup>

Als rechtfertigende Faktoren könnten beispielsweise Ausbildungsunterschiede angeführt werden, allerdings nur soweit sie für die auszuübende Tätigkeit erforderlich sind. Jedoch zeigt sich vorliegend im Vergleich zwischen den genannten "Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellten aller Fachrichtungen", daß ebenso wie bei den SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen eine abgeschlossene einschlägige Fachhochschulausbildung vorausgesetzt wird. Deshalb kann hier ein Ausbildungsunterschied nicht als Rechtfertigung bzw. Bestandteil einer Rechtfertigung anerkannt werden.

Zur Rechtfertigung könnte des weiteren argumentiert werden, daß die Tätigkeit der Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnischen Angestellten aller Fachrichtungen neben einer abgeschlossenen einschlägigen Fachhochschulausbildung das Vorhandensein langjähriger praktischer Erfahrung voraussetzt. Zudem könnte angeführt werden, daß die "besondere Schwierigkeit und Bedeutung" in der Tätigkeit der Beschäftigten in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik und die "besondere Schwierigkeit und Bedeutung" in der Tätigkeit von Angestellten in Büro-, Buchhalterei-, sonstigem Innendienst und im Außendienst bzw. von Angestellten in Versorgungsbetrieben nicht gleich zu bewerten seien; mit dem gleichen Begriff seien unterschiedliche Schwierigkeits- und Bedeutungsgrade gemeint.

---

<sup>152</sup> Im öffentlichen Dienst in den neuen Ländern haben insbesondere die Länder selbst einen erhebliche Beitrag dazu geleistet, daß Frauen in den Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes verhältnismäßig gut vertreten sind.

<sup>153</sup> Vgl. oben unter 2.1.3.

Nur wenn diese Argumente als arbeitsbezogene Erklärung anzuerkennen sind, die nichts mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu tun haben, kann darin eine Rechtfertigung liegen.<sup>154</sup>

Eine unterschiedliche Wertigkeit "besonderer Schwierigkeit und Bedeutung" je nach Tätigkeit könnte im vorliegenden Fall nur dadurch begründet werden, daß die Arbeit mit Menschen anders bewertet wird als beispielsweise die Arbeit in Versorgungsbetrieben oder im Innendienst von Behörden. Arbeit mit Menschen ist häufig Arbeit von Frauen; so auch in der Sozialarbeit/-pädagogik. Bei dieser Arbeit "besondere Schwierigkeit und Bedeutung" mit anderen Maßstäben messen zu wollen als in männlich besetzten Tätigkeiten, ist demnach ein Argument, das selbst von Diskriminierung geprägt ist. Deshalb kann es nicht als Rechtfertigung anerkannt werden.

#### **4.3.2 Zweierlei Maß der Verantwortung, der selbständigen Tätigkeit und der schwierigen fachlichen Tätigkeit**

Das Merkmal "Verantwortung" kommt in verschiedenen beruflichen Tätigkeitsbereichen in sehr unterschiedlicher Form und Ausprägung vor. Katz und Baitsch<sup>155</sup> nennen "Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen", "Verantwortung für menschliches Leben", "Verantwortung für wertvolle Materialien und Güter" sowie "Verantwortung für den Schutz der Umwelt". Dabei enthält das Merkmal der "Verantwortung für menschliches Leben" als Operationalisierung das "Risiko für Fehler mit lebensgefährdender Wirkung". Unterteilt wird nach Fehlern mit unmittelbarer "Lebensgefahr oder Gefahr schwerer physischer Verletzungen für andere Personen und nach Fehlverhalten, das eine "Gefahr für die psycho-soziale Entwicklung anderer Personen" darstellt.<sup>156</sup> Damit wird eine der wenigen Interpretation von Verantwortung vorgelegt, die Verantwortung für menschliche Prozesse würdigt, wenn auch die Operationalisierung ("Risiko für Fehler mit lebensgefährdender Wirkung") Verantwortungsbereiche ausblendet, die erheblich, jedoch nicht lebensbedrohlich sind. Ausgeblendet wird insbesondere "Verantwortung für das Gelingen menschlicher Prozesse", die insbesondere in Frauentätigkeiten im Bereich Erziehung, Soziales und Pflege vorkommt. Der Aspekt des "Gelingens" wird von Katz und Baitsch beispielsweise im Bereich von Führungs- und

---

<sup>154</sup> Vgl. oben unter 2.1.3.

<sup>155</sup> Vgl. Katz/Baitsch 1996, S. 66-69.

<sup>156</sup> Katz/Baitsch 1996, S. 67.

Ausbildungsfunktionen ("Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen") sehr wohl berücksichtigt. Auch in bezug auf menschliche Prozesse ist dieser Aspekt zu beachten, will man nicht Gefahr laufen, daß gegebene Tätigkeitsanforderungen nicht adäquat widerspiegelt werden.<sup>157</sup>

Richtungsweisend ist bezüglich der Erforderlichkeit von "Sichtbarmachung" bzw. des Widerspiegels von Arbeitsanforderungen im Entgeltsystem eine Entscheidung des Pay Equity Hearings Tribunal der kanadischen Provinz Ontario.<sup>158</sup> Im Fall "Ontario Nurses' Association v. Regional Municipality of Haldimand-Norfolk"<sup>159</sup> beurteilte das Tribunal die Auswahl der Sub-Kriterien u.a. des Kriteriums der zu übernehmenden Verantwortung (responsibility required) danach, ob sie geeignet sind, die Anforderungen der Tätigkeit von Krankenschwestern sichtbar zu machen. Das Entgeltsystem des Arbeitgebers "Regional Municipality of Haldimand-Norfolk" betreffend befand das Tribunal, daß damit die Tätigkeit der klagenden Krankenschwestern nicht angemessen beschreibbar war. Z.B. sei die besondere Art der Leitungsverantwortung von Krankenschwestern nicht berücksichtigt, die nicht hierarchieorientiert, sondern teamorientiert sei.

Die bisherigen Überlegungen zum Merkmal "Verantwortung" sollen dazu beitragen, eine gewisse Sensibilität dafür zu entwickeln, wie Diskriminierung durch die Interpretation tariflicher Begriffe - hier dem der "Verantwortung" - erfolgen kann. Auf dieser Grundlage soll die Platzierung und Entgeltung dieser Anforderungsart in der Vergütungsordnung zum BAT in bezug auf eine überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeit eruiert werden: Als Beispiel dient die Tätigkeit von ErzieherInnen,<sup>160</sup> die in der Vergangenheit mehrfach im Zusammenhang mit Aufwertungsbestrebungen in Erscheinung getreten ist.<sup>161</sup> Zu untersuchen ist die gestellte Frage jedoch zukünftig generell bei Frauenberufen, die insbesondere im Bereich Erziehung und Pflege angesiedelt sind.

---

<sup>157</sup> Vgl. zu den diesbezüglichen rechtlichen Anforderungen oben unter 3.1.

<sup>158</sup> Zum Pay Equity Act (1987) der kanadischen Provinz Ontario, zu der eigens unter diesem Gesetz geschaffenen Behörde "Pay Equity Office" sowie zu dem ebenfalls eigens geschaffenen "Pay Equity Hearings Tribunal" und seiner Rechtsprechung vgl. im einzelnen Winter 1996, Kapitel VI, Unterpunkt 5.

<sup>159</sup> Haldimand-Norfolk (No. 6) (1991) 2 P.E.R. 105. Der vorliegende Fall ist die 6. Entscheidung über Streitigkeiten zwischen der Ontario Nurses' Association (ONA) und der Regional Municipality of Haldimand-Norfolk unter dem Verfahrensgesetz zur Entgeltgleichheit (Pay Equity Act).

<sup>160</sup> Nach den Ergebnissen des Mikrozensus 1989 (Ausdruck IAB-Datenbank VII/4) sind die Tätigkeiten von Erzieherinnen und von Kinderpflegerinnen (in der Datenbank gemeinsam erfaßt) zu über 95% "weiblich" besetzt.

<sup>161</sup> Vgl. ÖTV-Hessen 1990; ÖTV-Hessen (o.J.); Dürk 1994a, S. 117.

In der Bundesrepublik ist nach § 22 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG) das Ziel von Einrichtungen der Elementarerziehung wie Kindergärten und Kindertagesstätten die "Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit".<sup>162</sup> Für das Gelingen dieser Entwicklung sind in den Einrichtungen im wesentlichen Erzieherinnen verantwortlich. Die Ausbildung von Erzieherinnen erfolgt bundesländergebunden und deshalb unterschiedlich. Wird nicht nur die reine Ausbildungszeit betrachtet, sondern auch die Zeit einbezogen, die zum Erwerb von Voraussetzungen<sup>163</sup> notwendig ist, kommen ca. fünf Jahre Ausbildungszeit im weitesten Sinne zusammen.<sup>164</sup>

Im BAT wurde die Tätigkeit von Erzieherinnen jahrelang gleich bewertet wie die Tätigkeit von Hausinspektoren an Theatern und Bühnen.<sup>165</sup> Diese sind Hausmeister mit zusätzlichen Aufgaben, für deren Tätigkeit der Tarifvertrag keine Ausbildungserfordernisse nennt.

Diese offensichtlich unpassende Gleichwertigkeitsaussage korrigierten die Tarifparteien im Jahre 1991.<sup>166</sup> Seitdem sind Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (hier bezeichnet als Grundtätigkeit) in die Vergütungsgruppe VIb (Fallgruppe 5) eingruppiert. Nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe wird Vergütungsgruppe Vc (Fallgruppe 7) erreicht. Nach weiteren vier Jahren kommt eine Zulage hinzu.<sup>167</sup> Zusätzlich regelt der Tarifvertrag verschiedene Spezialeingruppierungen: Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten, Tätigkeiten in Schulkindergärten und Vorklassen und Tätigkeiten mit fachlich koordinierenden Aufgaben. Bei Vorliegen "besonders schwieriger fachlicher Tätigkeiten" erfolgt die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Vc (Fallgruppe 5); nach vier Jahren ist mit Vergütungsgruppe Vb (Fallgruppe 5) der Eingruppierungs-Endpunkt für diese Tätigkeit erreicht. Durch Einführung des Begriffs der "sonstigen Angestellten" können desweiteren Erzieherinnen in Leitungstätigkeiten nun im Prinzip bis zur Vergütungsgruppe III kommen.

---

<sup>162</sup> Ausführlicher vgl. Winter 1994b, S. 249-252.

<sup>163</sup> In den Bundesländern unterschiedlich: Ein- bis zweijähriges einschlägiges Vorpraktikum; abgeschlossene 2-3jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf; abgeschlossene Ausbildung plus einschlägiges einjähriges Vorpraktikum.

<sup>164</sup> Winter 1994b, S. 248-249.

<sup>165</sup> Vgl. im einzelnen Winter 1994b, S. 255-256.

<sup>166</sup> Vgl. Winter 1994b, S. 257.

<sup>167</sup> Vgl. Fußnote 2 zur Vergütungsgruppe Vc.

Beurteilt man die Eingruppierung der Tätigkeit von Erzieherinnen anhand der allgemeinen Oberbegriffe des Allgemeinen Teils der Vergütungsordnung zum BAT, muß dieser Tätigkeit bescheinigt werden, daß sie "gründliche, umfassende Fachkenntnisse", "selbständige Leistungen" sowie die Wahrnehmung von "besonderer Verantwortung" im tariflichen Sinne erfordert.<sup>168</sup> Allerdings nur bei diskriminierungsfreier Auslegung der genannten Oberbegriffe. Eine solcherart charakterisierte Tätigkeit ist gemäß der Tarifautomatik in die Vergütungsgruppe IVb (Fallgruppe 1a) einzugruppieren. Damit ist die Obergrenze der tariflich vorgesehenen speziellen Eingruppierung von Erzieherinnen um drei Tarifstufen überschritten worden. Die für die auszuübende Tätigkeit von Erzieherinnen notwendig zu erbringende Verantwortung wird nach der Systematik des BAT nicht honoriert. Es ist nicht ersichtlich, daß diese vergleichsweise schlechtere Behandlung von Erzieherinnen durch eine arbeitsbezogene Begründung gerechtfertigt wird.

Auch im Vergleich mit anderen, eher Männer betreffenden tariflichen Regelungen wird die von Erzieherinnen zu erbringende selbständige und verantwortliche Arbeit vergleichsweise schlecht honoriert. Als männliche Vergleichsgruppe im öffentlichen Dienst kommen die Technikerberufe in Frage, da deren Ausbildungsstufe (Fachschulabschluß) mit der der Erzieherinnen vergleichbar ist. Techniker sind in der Vergütungsordnung beispielsweise als "Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen" genannt.<sup>169</sup> Darunter fallen u.a. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker und Maschinenbautechniker. Wie die der Erzieherinnen beginnt auch ihre Eingruppierung in der Vergütungsgruppe VIb (Fallgruppe 17). Nach fünf Jahren erfolgt der Aufstieg in die Vergütungsgruppe Vc (Fallgruppe 18a) bei gleichbleibender Tätigkeit. Wird jedoch "in nicht unerheblichem Umfang" (damit ist ein Viertel der Gesamttätigkeit gemeint<sup>170</sup>) selbständige Tätigkeit ausgeübt, dann steigt der Verdienst beschleunigt: Nach nur zwei Jahren wird Vergütungsgruppe Vc (Fallgruppe 18) erreicht. Wer "überwiegend selbständig tätig" ist, erhält von Anfang an Vergütungsgruppe Vc (Fallgruppe 17). Zum Vergleich: Erzieherinnen in der "Grundtätigkeit" erhalten eine Vergütung nach Vergütungsgruppe Vc erst nach drei Jahren, obwohl deren Tätigkeit überwiegend selbständig auszuüben ist.

---

<sup>168</sup> Vgl. im einzelnen Winter 1991; Winter 1994b, S. 259-265.

<sup>169</sup> Anlage 1a zum BAT, Vka, Angestellte in technischen Berufen.

<sup>170</sup> Gemäß Protokollerklärung 21.

"Überwiegend selbständig tätige" Techniker steigen nach 6 Jahren in die Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 16a auf. Zum Vergleich: Erzieherinnen in der "Grundtätigkeit" erreichen diese Vergütung nicht, obwohl sie überwiegend selbständig tätig sind. Techniker, die überwiegend selbständig tätig sind und zusätzlich "schwierige Aufgaben" verrichten, sind von Beginn an in Vergütungsgruppe Vb (Fallgruppe 16) eingruppiert. Erzieherinnen mit "besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten" beginnen hingegen in Vergütungsgruppe Vc und erreichen die Vergütungsgruppe Vb erst nach vier Jahren. Demnach bewerten die Tarifparteien die "besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten" von Erzieherinnen niedriger als die "schwierigen Aufgaben" von Technikern.

Die so vorgenommene Bewertung ist bei fehlender Rechtfertigung als geschlechtshierarchisch diskriminierend zu beurteilen. Eine verhältnismäßige, arbeits- bzw. anforderungsbezogene Rechtfertigung ist nicht ersichtlich.

Notwendig ist auch hier eine Evaluation der fraglichen Tätigkeiten: Wie ist z.B. die Erziehung von Kindern im Vergleich zur "Gesamtkonstruktion kleinerer Bauobjekte wie Transformatoren-, Pegel- und Pumpstationen"<sup>171</sup> zu bewerten? Obgleich im öffentlichen Dienst der Arbeitgeber aus der EG-Mitgliedschaft heraus dazu verpflichtet ist, steht eine entsprechende Evaluation noch aus.<sup>172</sup>

#### **4.3.3 Leitung ohne insgesamt "selbständige Leistungen"?**

"Selbständige Leistung" wird in einigen "Frauenberufen" tariflich nicht als solche anerkannt. Dies soll beispielhaft gezeigt werden.

Im Abschnitt "medizinische Hilfsberufe" der Vergütungsordnung ist die Eingruppierung für eine Reihe von Tätigkeiten geregelt, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Danach sind beispielsweise einige Tätigkeiten eingruppiert, die schon sprachlich deutlich machen, daß Frauen darin mehr als überwiegen: Diätassistentinnen, Apothekenhelferinnen, Orthoptistinnen, medizinisch-technische Assistentinnen/Gehilfinnen und Arzthelferinnen. Aber auch in anderen der dort eingruppierten Berufs- und Tätigkeitsgruppen wie Logopäden und

---

<sup>171</sup> Eine "schwierige Aufgabe" im Sinne der Vergütungsgruppe Vb des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1a zum BAT (Angestellte in technischen Berufen) vom 15. Juni 1972, Ausführungsvorschrift Berlin (vgl. Hofmann 1990, T 100, S. 2).

<sup>172</sup> Vgl. oben 2.2.2.

Beschäftigungstherapeuten dürften sich viele Frauen befinden. Hingegen sind beispielsweise unter den dort eingruppierten Seehafengesundheitsaufsehern eher Männer zu vermuten.<sup>173</sup>

Exemplarisch soll für den Vergleich mit den allgemeinen Oberbegriffen im Allgemeinen Teil der Anlage 1a die Tätigkeit von Diätassistentinnen herangezogen werden, die mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen arbeiten, in denen durchschnittlich mindestens 50 Diätvollportionen täglich hergestellt werden. Die Eingruppierung erfolgt nach der Vergütungsgruppe VIb (Fallgruppe 12). Als leitende Tätigkeit muß unterstellt werden, daß selbständig gearbeitet wird.

Nach den allgemeinen Oberbegriffen im Allgemeinen Teil der Anlage 1a werden Tätigkeit, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie "selbständige Leistungen" erfordern,<sup>174</sup> bei Bund und Ländern mit der Vergütungsgruppe Vc honoriert.<sup>175</sup> Bei den Gemeinden ist dafür sogar die Vergütungsgruppe Vb vorgesehen.<sup>176</sup> Dort wird mit der Vergütungsgruppe Vc honoriert, wenn zu einem Drittel selbständige Leistungen zu erbringen sind.<sup>177</sup> Unterhalb dieser Eingruppierung werden "selbständige Leistungen" tariflich nur in Bruchteilen honoriert: Zu einem

---

<sup>173</sup> Sinnvoll wären diesbezüglich zukünftig Vergleiche z.B. derart, wie die "Prüfung" von Seehafengesundheitsaufsehern im Verhältnis zu der "staatlichen Anerkennung" von Diätassistentinnen zu bewerten ist. Beide werden durch Tarifvertrag insoweit gleichbehandelt, als sie in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit nach erlangter Prüfung/staatlicher Anerkennung gleich eingruppiert sind (Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 18 bzw. 32). Nach diesen 6 Monaten werden sie in der nächsthöheren Vergütungsgruppe weitere drei Jahre lang gleich behandelt (Vergütungsgruppe VIb, Fallgruppe 16 bzw. 36). Während Seehafengesundheitsaufseher jedoch nach nur drei Jahren Bewährung um eine weitere Tarifgruppe aufsteigen (Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 34), brauchen Diätassistentinnen, um den gleichen finanziellen Zugewinn zu erhalten, sechs Jahre (Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 12). Erkennbar betrachten die Tarifparteien hier die Grund-Tätigkeit von Seehafengesundheitsaufseher und Diätassistentinnen zuerst als gleichwertig. Eine arbeitsbewertende Analyse müßte diesbezüglich der Frage nachgehen, ob diese Gleichbehandlung angesichts der jeweiligen Tätigkeit, die jeweils auch im Licht der jeweiligen Prüfungserfordernisse zu beurteilen ist, gerechtfertigt ist. Weiterhin erkennbar behandeln die Tarifparteien die Grund-Tätigkeit von Seehafengesundheitsaufsehern und Diätassistentinnen nach einiger Zeit unterschiedlich, ohne dafür einen Grund anzugeben. Den Beschäftigten - wie auch einem möglicherweise die Eingruppierung überprüfenden Gericht - ist nämlich nicht erkennbar, warum die Bewährungszeit von Seehafengesundheitsaufsehern um die Hälfte kürzer ist als die von Diätassistentinnen. Insoweit betrachten die Tarifparteien die Tätigkeit von Seehafengesundheitsaufsehern ausweislich der Eingruppierung als höherwertiger als die von Diätassistentinnen. Dieses Ergebnis gibt einen Hinweis auf eine eventuell vorliegende mittelbare Entgeltdiskriminierung, dem durch weitere Untersuchungen nachzugehen wäre.

<sup>174</sup> Erforderlich ist dabei gemäß § 22 Abs. 2 Unterabsatz 2 Satz 1 BAT, daß zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen des betreffenden Tätigkeitsmerkmals erfüllen.

<sup>175</sup> In der Fallgruppe 1a.

<sup>176</sup> In der Fallgruppe 1a.

<sup>177</sup> In der Fallgruppe 1a.

Fünftel z.B. in der Vergütungsgruppe VIb bei den Gemeinden und bei Bund/Ländern.<sup>178</sup>

Vergleichsweise ist demnach festzustellen, daß mit der Vergütungsgruppe VIb den Leiterinnen von Diätküchen ihre vermutlich insgesamt<sup>179</sup> selbständige Tätigkeit so vergütet wird, als wären sie lediglich zu einem Fünftel selbständig tätig. Dagegen wird beispielsweise der wohl eher männlich besetzten Tätigkeit von Betriebshofleitern bei Nahverkehrsbetrieben mit der Vergütungsgruppe Vc die selbständige Tätigkeit auch tarifimmanent entsprechend entgolten.<sup>180</sup> Auch hier gilt, daß wieder nur ein Hinweis auf mittelbare Diskriminierung gegeben ist, der empirischer, geschlechtsunabhängig-arbeitsbewertender Analyse bedarf.

#### **4.4 Exkurs: Zur Frage der Diskriminierung im Rahmen der allgemeinen Oberbegriffe im Allgemeinen Teil der Anlage 1a**

Aufgrund der bisherigen Ausführungen kann eventuell geschlußfolgert werden, daß durch Anwendung der allgemeinen Oberbegriffe des Allgemeinen Teils der Anlage 1a auf Frauentätigkeiten, die bisher in speziellen Teilen der Vergütungsordnung eingruppiert sind, die Diskriminierungsproblematik im BAT im wesentlichen gelöst werden könnte. Vor dieser Schlußfolgerung ist zu warnen,<sup>181</sup> denn auch der Allgemeine Teil der Vergütungsordnung enthält in seiner Struktur diskriminierende Potentiale. Auf einige diesbezügliche Aspekte soll hier hingewiesen werden.

##### **4.4.1 Auswahl der Tätigkeitsmerkmale**

Eine der Ursachen diskriminierender Bewertung von Frauenarbeit in Entgeltsystemen des öffentlichen Dienstes ist die Nicht-Bewertung der Arbeitsanforderungen in Frauenberufen. Anforderungen an Frauenarbeitsplätzen sind oft nicht oder nur unzureichend im BAT vertreten, beispielsweise im Bereich von hausarbeitsnaher Arbeit, Schreib-, Pflege- und Erziehungsarbeit.<sup>182</sup> Hingegen sind

<sup>178</sup> Jeweils in den Fallgruppen 1a.

<sup>179</sup> Erforderlich ist dabei gemäß § 22 Abs. 2 Unterabsatz 2 Satz 1 BAT, daß zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen des betreffenden Tätigkeitsmerkmals erfüllen.

<sup>180</sup> Vgl. Abschnitt Nahverkehrsbetriebe, Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 4.

<sup>181</sup> Vgl. auch Krell/Winter 1995.

<sup>182</sup> Zu fehlender tariflicher Berücksichtigung von Anforderungen an Frauenarbeitsplätzen in hausarbeitsnahen Berufen vgl. Dürk 1994b; für Schreibdienste und Sekretariate vgl. Stiegler 1994, S. 198-201; für Pflegeberufe vgl. Gatterburg/Schwinn 1994, S. 215-218; für den Erziehungsbereich vgl. Karsten 1994, S. 39f. und Winter 1994b, S. 249-252; für Arzthelferin

Merkmale, die typischer Weise an Männerarbeitsplätzen auftreten, tariflich in der Regel weitaus besser erfaßt.<sup>183</sup>

Nicht-Bewertung von wesentlichen Arbeitsanforderungen an Frauenarbeitsplätzen ist an den verschiedenen Entgeltsystemen des öffentlichen Dienstes beobachtbar. Sie äußert sich im Allgemeinen Teil und in den Sonderregelungen im wesentlichen je unterschiedlich.<sup>184</sup>

So erkannte das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits im Jahre 1982 in bezug auf die Verortung der Tätigkeit einer Abteilungssekretärin in der Physikalisch-Technischen Abteilung einer staatlich geförderten Forschungsinstitution<sup>185</sup> im Allgemeinen Teil des BAT: "..., daß diese auf eigentliche Verwaltungsaufgaben zugeschnittenen tariflichen Tätigkeitsmerkmale Aufgaben, wie sie die Klägerin zu erledigen hat, ebenso wie vergleichbare Aufgaben von Vorzimmerdamen nur unzureichend gerecht werden. Während es nämlich im allgemeinen Verwaltungsdienst entscheidend auf die Kenntnis von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften oder tariflichen Bestimmungen ankommt (...), werden bei Aufgaben wie denjenigen der Klägerin in erster Linie organisatorische Fähigkeiten, Gewandtheit, Verhandlungstalent, Geschick im Umgang mit Menschen und daneben büro- und schreibtechnische Qualifikationen verlangt, die in den allgemeinen tariflichen Merkmalen für den Verwaltungsdienst nur ungenügend Berücksichtigung finden."<sup>186</sup>

---

außerhalb des öffentlichen Dienstes vgl. Hemmerich 1994, S. 186-189. Vgl. zu anderen Frauentätigkeiten in verschiedenen Tarifbereichen auch Pinl 1979, S. 88f.

<sup>183</sup> Vgl. dazu Rohmert/Luczak/Kugler 1979, S. 156f.; Pinl 1979, S. 88f.; Pfarr/Bertelsmann 1981, S. 142-145 und S. 177f.; Jochmann-Döll 1990, S. 53.

<sup>184</sup> Für generelle, weiterführende Überlegungen bezüglich des Behebens von Defiziten durch Nicht-Bewertung vgl. unten unter 4.2.5.

<sup>185</sup> Die Klägerin hatte laut Sachverhalt innerhalb der mit 67 Mitarbeitern besetzten Physikalisch-Technischen Abteilung folgende Aufgaben (in Klammern jeweils der Prozentsatz, den die jeweilige Aufgabe innerhalb ihrer Arbeitszeit in Anspruch nahm): a) Vorarbeiten für Besprechungen und Veranstaltungen (25%), b) Führung des Terminkalenders (10%), c) Besucherempfang (5%), d) Postverteilung (20%), e) Verteilung der Arbeit an die Schreibkräfte und deren Überwachung (20%) und f) allgemeine Bürotätigkeit (20%), vgl. BAG vom 28.4.1982 - 4 AZR 707/79, AP Nr. 62 zu §§ 22, 23 BAT 1975, Bl. 548. Die für diese Aufgaben notwendigen Kenntnisse beschrieb die Klägerin laut Sachverhalt wie folgt: Beispielsweise habe sie größtenteils in Fachenglisch aus den Bereichen der Reaktortechnologie, der Kernphysik, der Festkörperphysik und anderer Fachgebiete zu schreiben. Fachkorrespondenz, u.a. an internationale Organisationen, sei auf Grund kurzer, allgemein gehaltener Angaben selbständig zu formulieren. Für die Vorbereitung der Teilnahme der wissenschaftlichen Mitarbeiter und des Abteilungsleiters an Konferenzen benötige sie einen fachlichen Überblick sowie Kenntnisse über Ausschüsse u.a. Bei der Führung des Terminkalenders habe sie Prioritäten zu erkennen und zu setzen, auch auf Grund ihrer Kenntnis der Inhalte der Forschungsarbeiten.

<sup>186</sup> BAG vom 28.4.1982 - 4 AZR 707/79, AP Nr. 62 zu §§ 22, 23 BAT 1975, Bl. 550 Rückseite (Abkürzungen des Originals sind sinngemäß ausgeschrieben). Zur Abwertung von Arbeit in Vorzimmern und Sekretariaten durch defizitäre Tätigkeitsbeschreibung vgl. auch Stiegler 1994, S. 201.

Die bisherigen Bewertungskriterien des Allgemeinen Teils würden zudem nicht genügen, um die Arbeit von Krankenschwestern adäquat zu beschreiben, insbesondere folgende Tätigkeitsanteile bzw. Anforderungen:

- mechanisch-manuelle, sichtbar nachvollziehbare Tätigkeiten (z.B. Körperpflege, Betten und Lagern von Patienten und Patientinnen),
- Anforderungen an die soziale Kompetenz,
- Anforderungen an Geduld, Reaktionsvermögen, Belastbarkeit und Entscheidungs vermögen.<sup>187</sup>

Die Folgen von "Nicht-Berücksichtigung" von Arbeitsanforderungen liegen auf der Hand: Wenn einerseits die Anforderungen, die die Arbeit prägen, im System nicht vorhanden sind, die Arbeit andererseits an Kriterien gemessen wird, die nicht oder kaum zutreffen, dann erscheint sie im Lichte des Bewertungssystems als relativ niedrigwertig. Die Folge ist ein geringes Entgelt.

#### **4.4.2 Zeitlicher Zuschnitt der Tätigkeitsmerkmale**

Gemäß § 22 Abs. 2 Unterabsatz 2 Satz 1 BAT entspricht die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsgruppe erfüllen.

Diese tarifliche Anweisung führt regelmäßig dazu, daß erhebliche Teile der auszuübenden Tätigkeit nicht bewertet werden. Zu prüfen ist anhand einer empirischen Untersuchung, ob damit gegen das Gebot des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit verstoßen wird. Dazu ist es notwendig zu erfahren, ob die Arbeitsanforderungen der Tätigkeiten zuungunsten von Frauenarbeit tariflich nicht vollständig gewertet werden. Das könnte dann der Fall sein, wenn hoch bewertete Arbeitsteile für das Ergebnis nicht berücksichtigt werden und dadurch die Entgelthöhe negativ beeinflusst wird. Weiter ist zu vergleichen, ob die hälftige Wertung in sogenannten Männerberufen womöglich den gegenteiligen Effekt hat. Das könnte dann der Fall sein, wenn eher niedrig bewertete Arbeitsteile nicht berück-

---

<sup>187</sup> Auszüge aus einer Aufstellung von Gatterburg/Schwinn 1994, S. 216.

sichtigt werden. Denn wenn niedrig bewertete Arbeitsteile nicht einfließen, wirkt sich dies positiv auf die Höhe des Entgelts aus.

Mit dem angesprochenen Mechanismus besteht ein Diskriminierungspotential in der tariflichen Struktur des BAT. Nicht gesagt ist damit, ob tatsächlich diskriminiert wird. Auch diese Frage kann erst durch eine empirische Bestandsaufnahme geklärt werden.

#### **4.4.3 Stufenaufbau: Diskriminierungspotential durch Aneinanderbindung von Differenzierungsmerkmalen**

Tarifliche Differenzierungsmerkmale aneinanderzubinden, bedeutet, daß eines nur erreicht werden kann, nachdem das andere erfüllt worden ist. Aus der Perspektive der diskriminierungskritischen Arbeitsbewertung gilt die Aneinanderbindung als eine der Diskriminierung verdächtige Methode.<sup>188</sup>

Die Vergütungsordnung zum BAT enthält insbesondere in den "allgemeinen" Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst eine Art Stufenaufbau (tariflich als Heraushebung bezeichnet). Besonders deutlich wird der Mechanismus der Aneinanderbindung an dem Aufbau der Vergütungsgruppen Vb, IVb, IVa und III. Dort heißt es:<sup>189</sup>

"Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert." (Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 1a)

"Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1a heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist." (Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 1a)

"Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1a heraushebt." (Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 1a)

"Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen

<sup>188</sup> Zur Abhängigkeit zwischen den Anforderungsarten vgl. Moser 1985, S. 28.

<sup>189</sup> Anlage 1a für Bund/Länder. Für den Bereich Vka ist der Aufbau etwas abgewandelt, jedoch ähnlich.

Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1a heraushebt." (Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 1a)

Der Mechanismus der stufenweisen Heraushebung bzw. der aufeinander aufbauenden Vergütungsgruppen enthält ein erhebliches Diskriminierungspotential.<sup>190</sup> Dadurch ist beispielsweise das Merkmal der "besonderen Verantwortung" an die vorherige Erfüllung der Merkmale "gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen" gebunden. Eine Tätigkeit, die nicht in der Lage ist, die erste Hürde zu nehmen, kann zwar die Übernahme "besonderer Verantwortung" erfordern - wenn die davorliegende Stufe nicht erreicht werden kann, dann bleibt diese besondere Verantwortung im Ergebnis unbezahlt. Der gleiche problematische Mechanismus der Aneinanderbindung kennzeichnet den zitierten weiteren Aufbau dieser Vergütungsordnung.

Mit dem Aufzeigen dieses Mechanismus' ist noch nicht erwiesen, daß er tatsächlich diskriminierend auf Grund des Geschlechts wirkt. Wirklichen Aufschluß darüber, ob tatsächlich besonders verantwortungsvolle Arbeit von Frauen durch diesen Stufen- aufbau nicht honoriert wird, kann nur eine Untersuchung von Frauenarbeitsplätzen im Vergleich zu Männerarbeitsplätzen im öffentlichen Dienst ergeben. Eine solche arbeitswissenschaftlich-empirische Untersuchung der Anforderungen steht, soweit bekannt, bisher noch aus.

#### 4.5 Statt eines Fazits

Falls im Laufe der bisherigen Ausführungen der Eindruck entstanden sein sollte, daß durch die Beschäftigung mit mittelbarer Entgeltdiskriminierung in der Struktur von Tarifverträgen - hier des BAT - neben einigen Antworten jeweils mindestens doppelt so viele neue Forschungsfragen aufgeworfen werden, dann entspricht dieser Eindruck zum einen der Komplexität des Problems und zum anderen dem Stand der Auseinandersetzung damit in der bundesdeutschen (Tarif-)Politik- und Rechtslandschaft. Notwendig ist diesbezüglich das Einlassen auf die "Niederungen der kleinen Schritte".<sup>191</sup>

---

<sup>190</sup> Zu diesem Mechanismus, der es nicht erlaubt, Tätigkeitsmerkmale bzw. Anforderungen isoliert von der jeweils vorhergehenden und folgenden Vergütungsgruppe zu betrachten, vgl. Krasemann 1993, Rn. 383; Wolf 1993, § 22, Rn. 20; Breier/Kiefer/Hoffmann/Pühler 1995, Ordner I, Anlage 1a zum BAT (Bund/Länder), Teil I, Vergütungsgruppe IVb, Erläuterung 1, Hinweis 3.

<sup>191</sup> Dürk 1994a.

## **5. Wertet die Einbeziehung von sozialer Kompetenz und ähnlicher von Frauen eingebrachter Qualifikationen Tätigkeiten auf und macht sie gleichwertig mit höherbewerteten typischen "Männerberufen"?**

Um die hier gestellte Frage beantworten zu können, bedarf es zunächst einer Klarstellung der Begriffe und der damit verbundenen Konzeptionen. Grundsätzlich zu unterscheiden sind zwei Herangehensweisen an die Aufwertung von "Frauenberufen" bzw. "Frauentätigkeiten": Einerseits das Konzept der "geschlechtsspezifischen Qualifikationen" und andererseits das "Sichtbarmachen von Arbeitsanforderungen". Die Formulierung der Ausgangsfrage enthält eine Tendenz zur Hinwendung zum Konzept der "geschlechtsspezifischen Qualifikationen". Fraglich ist, ob dieses dem Aufwertungsanliegen dienlich ist.

### **5.1 Das Konzept der "geschlechtsspezifischen Qualifikationen"**

Das Konzept der "geschlechtsspezifischen Qualifikationen" nimmt bestimmte Qualifikationen und Fähigkeiten als "männerspezifisch", andere Qualifikationen als "frauenspezifisch" wahr. Danach gelten z.B. technische Qualifikationen und die Fähigkeit zum Verrichten schwerer Arbeit als eher von Männern in den Arbeitsprozeß eingebracht. Andere Qualifikationen und Fähigkeiten werden eher Frauen zugeschrieben, wie z.B. Geschicklichkeit und soziale Kompetenz. Die Zuordnung der jeweils spezifischen Eigenschaften und Verhaltensweisen folgt in mancher Hinsicht gängigen Stereotypen über Männer und Frauen. Vorausgesetzt wird, daß diese geschlechtsspezifischen bzw. geschlechtstypischen Zuschreibungen mit der Verteilung von Männern und Frauen auf bestimmte Berufe korrespondieren.<sup>192</sup> Dieses Konzept ist "personbezogen", denn die Beurteilung der von den Erwerbsspersonen mitgebrachten Potentiale steht im Mittelpunkt. Dem Konzept folgend soll eine Aufwertung von "Frauenberufen" dadurch erreicht werden, daß "frauenspezifische" Qualifikationen und Fähigkeiten in Entgeltsystemen berücksichtigt werden.

### **5.2 Das Konzept des "Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen"**

---

<sup>192</sup> Vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 52f.

Davon zu unterscheiden ist das Konzept des "Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen". Ziel ist es hier, die jeweils zu verrichtende Tätigkeit in allen wesentlichen Anforderungen zu erfassen und diese adäquat im Entgeltsystem widerzuspiegeln. Der Hintergrund dieser Zieldefinition ist die Erkenntnis, daß die Ursache diskriminierender Unterbewertung von Frauenarbeit in Entgeltsystemen insbesondere die Nicht-Berücksichtigung und dadurch "Nicht-Bewertung"<sup>193</sup> bzw. die "Gering-Bewertung"<sup>194</sup> der Arbeitsanforderungen in Frauenberufen ist.<sup>195</sup> Demgegenüber gehen Anforderungen an "Männerarbeitsplätzen" häufig besonders detailliert und hoch gewichtet in die Bewertung ein.<sup>196</sup> Das Konzept des "Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen" ist "anforderungsbezogen", d.h. daß die Beurteilung der zu verrichtenden Arbeit im Mittelpunkt steht.

Um diskriminierende Mechanismen der Unterbewertung von Frauenarbeit wie den genannten der Nicht-Bewertung von Arbeitsanforderungen zu beseitigen, muß - wie bereits erläutert<sup>197</sup> - nach diesem Konzept die Spiegelung der Arbeitsanforderungen im Entgeltsystem mehreren Ansprüchen gerecht werden:

- Die Art der Arbeitsanalyse muß geeignet sein, sämtliche Arbeitsanforderungen sichtbar zu machen, d.h. einschließlich der Anforderungen, die in Frauenberufen bzw. -tätigkeiten auftreten.
- Sämtliche relevanten Arbeitsanforderungen sind im Entgeltsystem zu berücksichtigen.
- Bei der Gewichtung ist darauf zu achten, daß Arbeitsanforderungen, die "Frauenarbeit" charakterisieren, einen adäquaten Platz im Vergleich zu Anforderungen erhalten, die "Männerarbeit" charakterisieren.

### 5.3 Vor- und Nachteile der Konzepte

Mit der Entscheidung für eines der beiden Konzepte zur Aufwertung von "Frauenarbeit" sind Weichenstellungen verbunden, die den Aufwertungsprozeß grundlegend prägen. Das Konzept der "geschlechtsspezifischen Qualifikationen" hat mehrere Nachteile, deren Offenlegung gleichzeitig auf Stärken des Konzeptes des "Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen" verweist.

---

<sup>193</sup> Vgl. oben unter 4.4.1.

<sup>194</sup> Zur Gewichtung vgl. oben Kapitel 1.

<sup>195</sup> Zum Prozeß des "Unsichtbarmachens" von Frauenarbeit im 18. Jahrhundert durch Ästhetisierung und Entfremdung vgl. Heller 1994.

<sup>196</sup> Vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 69; Krell 1994, S. 48 m.w.N.

<sup>197</sup> Vgl. oben Kapitel 3.

Nachteilig ist an erster Stelle die konzeptimmanente Notwendigkeit, Frauen und Männern qua Geschlecht bestimmte Eigenschaften zuschreiben zu müssen. Streng genommen bedeutet "geschlechtsspezifisch" sogar, daß Eigenschaften nur bei Männern oder nur bei Frauen vorkommen. Was damit neben der Gebär- und der Stillfähigkeit gemeint sein kann, ist nicht ersichtlich. Deshalb gehe ich im folgenden davon aus, daß geschlechts"typische" Qualifikationen gemeint sind, d.h. solche, die als "typisch weiblich" bzw. "typisch männlich" gelten. Um das Ziel der Aufwertung von "Frauenarbeit" in der Praxis verwirklichen zu können, sind diesbezüglich im Tarifierungsprozeß einige "sensible" Punkte zu klären: Welche Eigenschaften "gehören" qua Geburt oder Sozialisation zu einem der Geschlechter? Sind die Eigenschaften (un)veränderbar zugeordnet? Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für eine Tarifierung, die das Ziel der Aufwertung von "Frauenarbeit" verfolgt? Meines Erachtens birgt der zur Beantwortung dieser Fragen notwendige Diskussionsprozeß eine zu große Gefahr des Scheiterns in sich. Ein anforderungsbezogenes Konzept kommt ohne derartige Zuschreibungen aus.

Zweitens läuft das Konzept der "geschlechtsspezifischen Qualifikationen" Gefahr, "blind" zu sein für vermeintlich "männliche" Arbeitsanforderungen an Frauenarbeitsplätzen. Beispielhaft sei genannt, daß viele Entgeltsysteme Körperkraft-Anforderungen an Frauenarbeitsplätzen nicht als solche registrieren. Schwere Arbeit von Verkäuferinnen, Kassiererinnen, Reinigerinnen, Erzieherinnen,<sup>198</sup> Krankenschwestern und Altenpflegerinnen wird in der Folge nicht als solche gewertet und auch nicht bezahlt.<sup>199</sup>

Zum dritten führt ein qualifikationsbezogenes Konzept zu Kompatibilitätsproblemen. Denn im Gegensatz zum anforderungsbezogenen Konzept knüpft es nicht an das Prinzip der Grundentgeltendifferenzierung an, nach dem die hier relevanten Tarifverträge im Kern konzipiert sind. Im Mittelpunkt der Entgeltendifferenzierung nach BAT wie auch nach vielen anderen bundesdeutschen Tarifverträgen steht die zu verrichtende Arbeit. Im BAT ist diese in § 22 Absatz 2 Satz 1 als die "auszuübende Tätigkeit" bezeichnet worden.

---

<sup>198</sup> So weist die Pay Equity Commission in Ontario/Kanada in Seminaren und Schulungen für Personalverantwortliche zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung darauf hin, daß beispielsweise das Tragen eines strampelnden, 20 Kg schweren Kindes (z.B. in der Tätigkeit von Erzieherinnen) "schwerer" ist als das Tragen von 20 Kg schweren Gegenständen. Ähnliches gilt für das Umbetten von Kranken und Gebrechlichen in der Tätigkeit von Krankenschwestern/Altenpflegerinnen.

<sup>199</sup> Vgl. Krell 1994, S. 48 und Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 63 (jeweils m.w.N.).

Damit ist Grundlage dieser Tarifverträge der "Anforderungsbezug". Der BAT differenziert im Kern nach der auszuübenden Tätigkeit, im Prinzip unabhängig davon, wer diese wie verrichtet. Ein Personenbezug, wie er mit dem Konzept der "geschlechtsspezifischen Qualifikationen" vorgenommen wird, entspricht nicht der Systematik der Arbeitsbewertung bzw. der anforderungsabhängigen Entgeltdifferenzierung. Hinzuzufügen ist: Eine personbezogene Entgeltdifferenzierung kann in zweierlei Hinsicht erfolgen. Zum einen bei der leistungsabhängigen Entgeltdifferenzierung, um die es hier aber gerade nicht geht.<sup>200</sup> Zum anderen gibt es - z.B. vereinzelt im Metallbereich - Konzepte und Systeme für eine Differenzierung der Grundentgelte, bei denen vom Anforderungsbezug abgegangen wird. Bei diesen - sogenannten qualifikationsorientierten Entgeltsystemen - ist die von einer Person "mitgebrachte" Qualifikation das entscheidende Differenzierungskriterium. Aber auch dies steht hier nicht zur Debatte.<sup>201</sup>

Die Entgeltsysteme des öffentlichen Dienstes enthalten zwar bestimmte Merkmale, die als "personabhängig" aufgefaßt werden können, insbesondere Ausbildungserfordernisse. Jedoch sind Qualifikationen, unabhängig davon, ob sie durch Ausbildung oder Erfahrung<sup>202</sup> angeeignet wurden, nach BAT nur dann zu berücksichtigen, wenn sie die auszuübende Tätigkeit im Sinne des § 22 Absatz 2 Satz 1 BAT prägen. Damit werden Qualifikationen, die vorgehalten, jedoch nicht für die Arbeit benötigt werden, nicht in der Eingruppierung berücksichtigt. Im Mittelpunkt der Entgeltdifferenzierung nach BAT steht also auch hier letztendlich wieder die Tätigkeit, nicht die Person, die diese verrichtet. Ein anforderungsbezogenes Konzept hat also den Vorteil der Kompatibilität mit den genannten Grundprinzipien der Entgeltdifferenzierung nach BAT.

Vor dem Hintergrund dieser Befunde ist zu fragen, ob eine Kompatibilität mit den Grundlagen der derzeitigen tariflichen wie auch arbeitswissenschaftlichen Entgeltdifferenzierung gewünscht ist, oder ob diese Grundlagen in Frage gestellt werden sollen. In diesem Gutachten wird davon ausgegangen, daß im Sinne einer baldigen Umsetzbarkeit die Kompatibilität gewünscht ist, solange darin kein unüberwindbares Diskriminierungspotential enthalten ist.

---

<sup>200</sup> Vgl. oben unter 1.1. Dazu: Tondorf 1995.

<sup>201</sup> Vgl. dazu Jochmann-Döll 1990, S. 217ff.

<sup>202</sup> Vgl. zur Erfahrung den Begriff der "Gleichwertigkeit" im BAT, u.a. in VergGr. IIa Fg. 1a.

Grundsätzlich ist keine Aufwertungsstrategie frei von Diskriminierungspotential.<sup>203</sup> Ursache für weiterhin bestehende oder neue Diskriminierungsquellen in anforderungsbezogener Arbeitsbewertung sind insbesondere methodische Probleme der Arbeitsbewertung.<sup>204</sup> Diese sind jedoch überwindbar, unter anderem durch das Heranziehen eines "Katalogs von Merkmalen, deren Berücksichtigung der Diskriminierung von Frauen entgegenwirken kann".<sup>205</sup>

Hervorzuheben ist zudem der Vorteil einer Kompatibilität mit bestehenden Initiativen von ÖTV-Frauen zur Sichtbarmachung von Anforderungen in Frauenberufen.<sup>206</sup>

Viertens ist das Konzept des "Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen" in der Lage, die in der Ausgangsfrage angesprochenen Qualifikationen, die Frauen einbringen, zu berücksichtigen. Allerdings nur dann, wenn sie für die zu verrichtende Tätigkeit von Belang sind.

Fünftens ist zu bemerken, daß die internationale Diskussion<sup>207</sup> um Aufwertung von "Frauenarbeit" weitgehend das Konzept der anforderungsbezogenen Sichtbarmachung verfolgt. Besonders ausgeprägt ist dies in der kanadischen Provinz Ontario,<sup>208</sup> deren Gesetze und Rechtsprechung mit dem Ziel des Beseitigens systematisch-struktureller Diskriminierung in Entgeltsystemen als beispielgebend angesehen werden können.<sup>209</sup> Hilfreich sind u.a. auch schweizerische Materialien, insbesondere der Bericht des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann aus dem Jahre 1991, "Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen",<sup>210</sup> sowie die beiden kürzlich in der Publikation "Lohnleichheit für die

<sup>203</sup> Für Auseinandersetzungen mit entsprechendem Diskriminierungspotential vgl. u.a. Jochmann-Döll 1990, S. 49; Armstrong/Armstrong 1991, S. 112f.; Krell 1994, S. 45.

<sup>204</sup> Zu methodischen Problemen vgl. u.a. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 39-50; Krell 1994.

<sup>205</sup> Vgl. unten unter 5.5.

<sup>206</sup> Dokumentiert sind u.a.: ÖTV-Hessen 1990; ÖTV-Hessen (o.J.); verschiedene Broschüren der Reihe "Frauen wollen mehr" (Frauen im Schreibdienst; Schulsekretärinnen; Arbeiterinnen; Hauswirtschafterinnen) des Bezirksfrauensekretariats Hessen, z.T. in Kooperation mit dem Bundesfrauensekretariat; ÖTV-Berlin 1993. Vgl. zusammenfassend Dürk 1994a, S. 122-124.

<sup>207</sup> Vgl. u.a. Acker 1989; Eyraud et al. 1993; Europäische Kommission 1994; Fudge/McDermott 1991; Gunderson 1994; Hartmann 1985; Jochmann-Döll 1990; Kahn/Meehan 1992; Remick 1984; Hegewisch/Gregory 1994; Monsbakken/Kværneng 1994; Moser 1985; Pay Equity Commission 1989.

<sup>208</sup> Ein Provinzgesetz steht deshalb im Mittelpunkt, weil in Kanada nicht der Bund, sondern die Provinzen die entscheidende arbeitsrechtliche Kompetenz haben.

<sup>209</sup> Vgl. dazu Winter 1996, Kapitel VI.

<sup>210</sup> Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991.

Praxis" veröffentlichten "Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung" ABAKA<sup>211</sup> und VIWIV.<sup>212</sup> Die Entscheidung für das Konzept der anforderungsbezogenen Sichtbarmachung enthält gleichzeitig die Möglichkeit, von internationalen Erfahrungen und Konzepten zu profitieren.

Nach alledem ist das Konzept des "Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen" als Aufwertungsstrategie zu empfehlen, da hier die Vorteile überwiegen.

#### 5.4 Rechtliche Beurteilung der Konzeptauswahl

Die bisher ausgesprochene Empfehlung zur Konzeptauswahl soll nun an rechtlichen Kriterien überprüft werden. Fraglich ist, ob eines und welches der beiden vorgestellten Konzepte den Vorgaben des hier einschlägigen Rechtsprinzips des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit entspricht.

Gemäß Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 75/117/EWG müssen Entgeltsysteme insgesamt so beschaffen sein, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen sind. Daraus hat der EuGH zu Recht geschlossen, daß objektive Differenzierungskriterien zu verwenden sind.<sup>213</sup> Richtschnur für die Auswahl von Differenzierungskriterien in Entgeltsystemen ist danach "das Wesen" bzw. "die Art der in Frage stehenden Tätigkeit".<sup>214</sup> Daraus ist zu schließen, daß Entgeltsysteme die Anforderungen sämtlicher Arbeitsplätze widerspiegeln müssen, die unter dem jeweiligen System vergütet werden.<sup>215</sup>

Den genannten rechtlichen Vorgaben kann nur ein anforderungsbezogenes Konzept entsprechen. Damit ist das personenbezogene Konzept der "geschlechtsspezifischen Qualifikationen" nicht geeignet, dem Rechtsprinzip des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu entsprechen. Auch in dieser Hinsicht ist das anforderungsbezogene Konzept des "Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen" zu empfehlen.

---

<sup>211</sup> AKABA: Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch (vgl. Katz/Baitsch 1996).

<sup>212</sup> VIWIV: Verdiane ich, was ich verdiene? (vgl. Katz/Baitsch 1996).

<sup>213</sup> Vgl. EuGH vom 30.6.1988 - Rs. 318/86 (Kommission/Frankreich), Slg. 1988, S. 3559-3583 (Rn. 26, 27); EuGH vom 17.10.1989 - Rs. 109/88 (Danfoss), Slg. 1989, S. 3199-3231 (Rn. 12).

<sup>214</sup> Vgl. EuGH vom 1.7.1986 - Rs. 237/85 (Rummler), Slg. 1986, S. 2101-2119 (S. 2101; Rn. 13: "daß die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt wird"; Rn. 23 "ihrem Wesen nach"). Vgl. auch Currall 1991, Rn. 52.

<sup>215</sup> Vgl. dazu auch Winter 1996, Kapitel III, Unterpunkt 1.6.2.2.

## 5.5 Katalog von Merkmalen, deren Berücksichtigung der Diskriminierung von Frauen entgegenwirken kann

Gemäß der Ausgangsfrage ist zu ermitteln, ob Tätigkeiten von Frauen aufgewertet und gleichwertig mit derzeit höherbewerteten typischen "Männerberufen" gemacht werden, wenn von Frauen eingebrachte Qualifikationen wie "soziale Kompetenz" berücksichtigt werden. Bevor auf das Anforderungsmerkmal der "sozialen Kompetenz" beispielhaft im einzelnen eingegangen werden soll, ist es sinnvoll zu untersuchen, welche weiteren Merkmale neben der "sozialen Kompetenz" in Betracht kommen.

In internationalen Untersuchungen zur bzw. in Leitfäden gegen Diskriminierung durch Arbeitsbewertung<sup>216</sup> wurden auf der Grundlage des Konzeptes des "Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen" Merkmale zusammengestellt, die für viele Frauenarbeitsplätze typisch sind, jedoch in Bewertungssystemen, z.B. Tarifverträgen, häufig fehlen.

Der folgende "Katalog von Merkmalen, deren Berücksichtigung der Diskriminierung von Frauen entgegenwirken kann" wurde einer Studie aus der Schweiz entnommen:<sup>217</sup>

- "I Der zwischenmenschliche Bereich
- a) Kontakt mit anderen, wobei Zuwendung, Freundlichkeit, Takt, Selbstbeherrschung und Geduld erforderlich sind, u.U. auch Anforderungen an die äussere Erscheinung (Geschmackvolle/elegante Kleidung; gepflegte Erscheinung u.ä.). Alle diese Aspekte sind sowohl als Anforderungen an Fähigkeiten als auch als Belastungen/Beanspruchungen bedeutsam.
  - b) Umgang mit speziellen Personengruppen, insbesondere solchen,
    - die in besonderem Masse auf Zuwendung angewiesen sind
    - bei denen vernünftiges Verhalten nicht unbedingt erwartet werden kann
    - von denen eine Bedrohung ausgehen kann
    - wo Disziplinprobleme eine grosse Rolle spielen

<sup>216</sup> Vgl. u.a. Pay Equity Commission 1989; Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996, S. 14.

<sup>217</sup> Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 57-59. Wiedergegeben wird die Kurzfassung von S. 71 (Formatierungen des Originals [fett, kursiv] wurden nicht übernommen).

- wo immer wieder die Konfrontation mit besonderem menschlichen Leid zu gewärtigen ist
  - wo eine Koordination und Balance zwischen sachlichen und menschlichen Aspekten hergestellt werden muss und wo folgende Anforderungen gestellt sind:
  - Sich in andere hineinzusetzen (Empathie) und ihre Perspektive einzunehmen
  - Erkennen und Interpretieren auch subtiler sozialer Signale
  - Bewältigung schwieriger sozialer Situationen (Konflikte, Leid, Verzweiflung usw.)
  - Reflexion der eigenen Person und Rolle im Verhältnis zur Situation, zu den Fähigkeiten und Bedürfnissen anderer usw.
- Wiederum sind alle diese Aspekte auch mit Belastungen verbunden.

## II Konzentrations- und Aufmerksamkeitsleistungen

- Konzentrationsanforderungen
- Wahrnehmung von Details
- Anforderungen an das Kurzzeitgedächtnis (z.B. kurzzeitiges Behalten von Telefonnummern, Mitteilungen, Adressen, Namen)
- Wiederaufnahme einer Tätigkeit nach Unterbrechung (z.B. durch Telefon).

Diese Aspekte beziehen sich wiederum auf Anforderungen und Belastungen; jedoch ist ihre Bedeutung vor allem bei den Belastungen besonders groß.

## III Geschicklichkeit

- Körperbewegungen (z.B. mit Speisen und Getränken durch gefüllte Lokale)
- Fingerfertigkeit (z.B. beim Machineschreiben, Dateneingabe)
- Auge-Hand-Koordination (z.B. beim Nähen)

Alle Merkmale sind als Anforderungen und Belastungen zu werten.

## IV Belastungen

- Einseitige Belastung bestimmter Körperteile bzw. Muskelgruppen

- Ungünstige Arbeitsbedingungen in inhaltlicher Sicht (repetitive Tätigkeiten, eingeschränkter Handlungsspielraum)
- Ungünstige Umgebungsbedingungen (Zugluft, schlechte Klimaanlage, Verkehrslärm.)"

Kataloge wie der vorliegende enthalten für eine Vielzahl von Frauentätigkeiten eine Richtschnur, an der sich Tarifparteien orientieren können, um diskriminierungsfreie(re) Bewertungssysteme zu entwickeln. Wenn die bisher üblichen tariflichen Differenzierungskriterien um Merkmale dieses Kataloges ergänzt werden, lassen sich deshalb viele Frauenarbeitsplätze in ihren wesentlichen Anforderungen adäquater erfassen. Auszuschließen ist jedoch nicht, daß im Einzelfall weitere Arbeitsanforderungen von Relevanz sind.<sup>218</sup> Um für den jeweiligen Tarifbereich - hier den öffentlichen Dienst - den im Detail passenden, anforderungsgetreuen und diskriminierungsfreien Merkmalskatalog zusammenzustellen, ist eine gesonderte arbeitsbewertende Studie erforderlich.

Hilfreich ist dazu u.a. die Auseinandersetzung mit den in der Schweiz entwickelten Instrumenten VIWIV und ABAKABA<sup>219</sup> und mit kanadischen Materialien, wie z.B. dem Handbuch "How to Do Pay Equity Job Comparisons" der Pay Equity Commission<sup>220</sup> in Ontario, dem computergestützten Arbeitsbewertungsverfahren "SES - A Simple Effective Solution to Pay Equity and Job Evaluation" der Gewerkschaft United Steelworkers<sup>221</sup> oder der Leitlinie "Systems of Comparison for the Pay Equity Act" der Canadian Union of Public Employees (CUPE). Während ABAKA ein von Fachleuten anzuwendendes Instrument der Arbeitsbewertung ist, wollen sowohl VIWIV, SES, das Handbuch "How to Do Pay Equity Job Comparisons" als auch die CUPE-Leitlinie Laien und Laiinnen bei eigener Auseinandersetzung mit Diskriminierung durch Arbeitsbewertung unterstützen.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß eine Tarifierung der oben genannten Anforderungen in der Regel zur Aufwertung von "Frauenarbeit" beitragen kann.

## 5.6 Das Merkmal der "sozialen Kompetenz"

<sup>218</sup> Vgl. auch Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 71.

<sup>219</sup> VIWIV: Verdiane ich, was ich verdiene? ABAKA: Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch (vgl. 1996).

<sup>220</sup> Pay Equity Commission 1989.

<sup>221</sup> Das Programm wird von der Außenstelle Ontario der United Steelworkers of America vertrieben.

Gemäß der Ausgangsfrage ist zu ermitteln, ob insbesondere die Einbeziehung der von Frauen eingebrachten Qualifikation der "sozialen Kompetenz" Tätigkeiten aufwertet und sie gleichwertig mit höherbewerteten typischen "Männerberufen" macht.

Entsprechend der in diesem Gutachten gewählten Perspektive des Anforderungsbezugs kann die Antwort nur heißen: Ja, wenn die Tätigkeiten "soziale Kompetenz" erfordern und wenn der Tarifvertrag diese als Anforderung berücksichtigt und gleich gewichtet wie Anforderungen an "typischen Männerarbeitsplätzen". Demnach ist zu fragen, welche Tätigkeiten, die überwiegend Frauen verrichten, "soziale Kompetenz" erfordern. Hierfür ist

es zunächst erforderlich, das Merkmal der "sozialen Kompetenz" näher zu betrachten und zu analysieren, welche Anforderungen im einzelnen damit verbunden sind.<sup>222</sup>

Mit "sozialer Kompetenz" ist der zwischenmenschliche Bereich angesprochen. Unter dieser Überschrift differenziert die bereits genannte Schweizer Studie überzeugend in mehrere Kategorien: "Kontakt mit anderen", "Äußere Erscheinung" (als die Fähigkeit, eine jeweils passende äußere Erscheinung zu wählen) und "Umgang mit speziellen Personengruppen".<sup>223</sup> Diese Kategorien, die sowohl Anforderungen an Fähigkeiten als auch Belastungen beschreiben, sind, wie folgend ausgeführt wird, jeweils näher aufgeschlüsselt.

Anforderungen im "Kontakt mit anderen" sind insbesondere Zuwendung, Freundlichkeit, Takt, Selbstbeherrschung und Geduld.<sup>224</sup> Sie prägen insbesondere Arbeitsplätze, an denen eine "sachliche Leistung" (u.a. der Verkauf von Ware, Sekretariatsarbeit, die Arbeit in Behörden mit BürgerInnenkontakt wie z.B. Meldestellen und Sozialämter) mit der Anforderung ständiger Zuwendung, Freundlichkeit, Takt, Selbstbeherrschung und/oder Geduld (im Kontakt mit KundInnen, BürgerInnen und Vorgesetzten) verbunden ist. Unter adäquater Berücksichtigung dieses Kriteriums können im öffentlichen Dienst insbesondere Arbeitsplätze aufgewertet werden, die Kontakt mit BürgerInnen erfordern. Auch Sekretariatsarbeit im Kontakt mit KollegInnen und Vorgesetzten kann dadurch aufgewertet werden. Da in beiden Bereichen Frauenarbeitsplätze (mehr oder

---

<sup>222</sup> Vgl. näher Damm-Rüger/Stiegler 1996; Stiegler 1996.

<sup>223</sup> Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 57f. und S. 71.

<sup>224</sup> Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 57 und S. 71.

weniger) vorzufinden sind, kann die Tarifierung dieses Merkmals der "sozialen Kompetenz" zur Aufwertung von Frauenarbeit beitragen.

Anforderungen an die "Äußere Erscheinung" bedingen Geschmack in der eigenen äußeren Darstellung.<sup>225</sup> Für den öffentlichen Dienst ist kein Arbeitsbereich ersichtlich, der diese Anforderung in einem außergewöhnlichen Maße, wie z.B. in Modehäusern, Empfangsbereichen internationaler Hotels oder auf Kongressen/Messen, erfordert.

Viele "Frauenberufe" im öffentlichen Dienst erfordern besondere Fähigkeiten und enthalten besondere Belastungen im "Umgang mit speziellen Personengruppen". Insbesondere Tätigkeiten in der Krankenpflege, in der Altenpflege und im Sozial- und Erziehungsdienst können von einer Tarifierung dieser Anforderungsbereiche profitieren. Auch für Tätigkeiten anderer Tarifbereiche, wie z.B. die der Dorfhelferinnen (Anlage 1a, Sonderregelung für Angestellte in technischen Berufen), sind diesbezüglich Aufwertungschancen ersichtlich.

Differenziert wird unter dem Merkmal des "Umgangs mit speziellen Personengruppen" nach folgenden Anforderungsmomenten, die einzeln oder gehäuft auftreten können:<sup>226</sup>

- Gruppen, die besonders auf Zuwendung angewiesen sind (genannt werden Kranke, Gebrechliche, Behinderte; hinzuzufügen sind Kinder);
- Gruppen, von denen vernünftiges Verhalten nicht unbedingt erwartet werden kann (genannt werden Kinder, Drogenabhängige, psychisch Behinderte);
- Gruppen, von denen eine erhöhte Bedrohung ausgehen kann (genannt werden aggressive Jugendliche, Strafgefangene, Psychatriepatienten);
- Gruppen, bei denen Disziplinprobleme eine grosse Rolle spielen (Schule, Kindergarten, Hort);
- Gruppen, bei denen immer wieder die Konfrontation mit besonderem menschlichen Leid zu erwarten ist (Drogenarbeit, verschiedene Bereiche der Sozialarbeit, Arbeit mit chronisch Kranken);
- Arbeitsbereiche, wo eine Koordination und Balance zwischen sachlichen und menschlichen Aspekten hergestellt werden muß (z.B. Einhaltung von Ablaufplänen bei gleichzeitiger Zuwendung in Krankenhäusern, Verbindung von Produktionsanforderungen und pädagogisch-therapeutischen Anforderungen in geschützten Werkstätten).

---

<sup>225</sup> Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 57 und S. 71.

<sup>226</sup> Nach: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 57 und S. 71.

Die Arbeitsanforderungen in diesen Arbeitsbereichen lassen sich gemäß der genannten Studie wie folgt zusammenfassen:

- Fähigkeit, "sich in andere hineinzusetzen (Empathie) und ihre Perspektive einzunehmen;
- Erkennen und Interpretieren auch subtiler sozialer Signale;
- Bewältigung schwieriger sozialer Situationen (Konflikte, Leid, Verzweiflung usw.);
- Reflexion der eigenen Person und Rolle im Verhältnis zur Situation, zu den Fähigkeiten und Bedürfnissen anderer usw."<sup>227</sup>

Die Sichtbarmachung der genannten Arbeitsanforderungen ist besonders schwierig, da diese oft weniger leicht zu erkennen sind als Anforderungen an "Männerarbeitsplätzen".<sup>228</sup> Zudem gelten Fähigkeiten im Umgang mit Menschen als zur "weiblichen Natur" gehörig. Im Gegensatz zur "männlichen Natur" (insbesondere Körperkraft zum Verrichten schwerer Arbeit) wird "weibliche Natur" in der derzeitigen tariflichen Praxis rechtswidrig nicht vergütet.<sup>229</sup>

Zusammenfassend ist festzustellen, daß eine Tarifierung der genannten Anforderungen an die "soziale Kompetenz" zur Aufwertung von "Frauenarbeit" im öffentlichen Dienst beitragen kann, da unterschiedliche Ausprägungen sozialer Kompetenz an Frauenarbeitsplätzen u.a. in der Verwaltung, in Sekretariaten, im Pflegebereich und im Sozial- und Erziehungsdienst für die jeweilige Arbeit erforderlich sind. Indem der BAT diese, für die betreffenden Arbeitsplätze wesentlichen Anforderungen nicht nennt und in der Folge nicht vergütet, verstößt er gegen die rechtlichen Vorgaben zum gleichen Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

## 5.7 Weitere Voraussetzungen einer Gleichbewertung

In der Ausgangsfrage klingt die Vermutung einer gewissen "Automatik" an, nach der die Einbeziehung von entsprechenden tariflichen Merkmalen selbsttätig zur Aufwertung bzw. Gleichwertigkeit führen kann. Diese Annahme gilt es zu

---

<sup>227</sup> Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 71.

<sup>228</sup> Vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 63.

<sup>229</sup> Vgl. näher Winter 1996, Kapitel II, Unterpunkt 3.3.1.2.

hinterfragen. Relevant sind diesbezüglich Aspekte der Detailgenauigkeit der Differenzierung und der Gewichtung.

Zur Sichtbarmachung von Arbeitsanforderungen an "Frauenarbeitsplätzen" ist es erforderlich, daß diese ebenso differenziert und detailgenau erfaßt und tarifiert werden wie Anforderungen an "Männerarbeitsplätzen". Damit ist einerseits der Bewertungsschritt der Arbeitsbeschreibung, andererseits der Grad der Ausdifferenzierung angesprochen.

Beispielhaft zeigt die oben vorgestellte Differenzierung des Merkmals der "sozialen Kompetenz" in drei Kategorien mit vielfältigen Untergliederungen, daß sich hinter diesem Begriff eine Vielfalt von Anforderungen verbirgt. Erst durch die Aufschlüsselung wird deutlich, welche Anforderungen an den verschiedenen Frauenarbeitsplätzen gestellt werden. Deshalb ist für eine zukünftige Tarifierung zu raten, die angesprochenen sozialen bzw. zwischenmenschlichen Anforderungen differenziert zu benennen. Der Grad der Differenziertheit dieser Anforderungen sollte dem Grad der Differenziertheit entsprechen, mit dem Anforderungen an "Männerarbeitsplätzen" tariflich beschrieben werden.<sup>230</sup>

Weiterhin müssen Aufwertungsbestrebungen dem Aspekt der Gewichtung besondere Aufmerksamkeit schenken. Wie bereits ausgeführt,<sup>231</sup> fließen Differenzierungsmerkmale in der Regel nicht ohne eine Gewichtung in Entgeltsysteme ein. Mit diesem Bewertungsschritt wird ihnen eine Bedeutung zugemessen, die sich durch Multiplikation der Punktwerte in analytischen Verfahren der Arbeitsbewertung äußert. In summarischen Verfahren gibt es offiziell zwar keine Gewichtung, jedoch wird mit der Zuweisung zu Lohn- und Gehaltsgruppen verdeckt gewichtet. In summarischen wie auch in analytischen Verfahren ist zudem auf indirekte<sup>232</sup> oder versteckte Gewichtung durch Mehrfachbewertung zu achten.

Da Entgeltsysteme gemäß Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 75/117/EWG insgesamt so beschaffen sein müssen, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen sind, ist bei der Gewichtung zu beachten, daß Differenzierungskriterien einen adäquaten Platz<sup>233</sup> im jeweiligen Entgeltsystem erhalten

---

<sup>230</sup> Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 70.

<sup>231</sup> Vgl. näher oben unter 1.2.

<sup>232</sup> Vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 69.

<sup>233</sup> Vgl. EuGH vom 1.7.1986 - Rs. 237/85 (Rummeler), Slg. 1986, S. 2101-2119: Entgeltsysteme haben, "wenn die Art der in Frage stehenden Tätigkeit es zuläßt, als gleichwertig anerkannte Arbeitsplätze" zu umfassen (Rn. 15).

müssen. Jeder Tarifvertrag hat danach "in seiner Gesamtheit eine gerechte Berücksichtigung aller Kriterien (zu) ermöglich(en), aufgrund deren die Entlohnung nach den Voraussetzungen für die Verrichtung der einzelnen Tätigkeiten im gesamten Unternehmen zu differenzieren ist."<sup>234</sup> Dem kann dadurch entsprochen werden, daß Anforderungen, die eher "Frauenarbeitsplätze" charakterisieren und Anforderungen, die eher "Männerarbeitsplätze" charakterisieren, gleich gewichtet werden.<sup>235</sup>

Im BAT erfolgt eine Art verdeckte Gewichtung derzeit vorwiegend durch den "Stufenaufbau", der bestimmte Arbeitsanforderungen jeweils einer oder mehreren Vergütungsgruppen zuordnet und zum Erreichen der höheren Vergütungsgruppen verlangt, daß Anforderungen hierarchisch darunter liegender Gruppen ebenfalls erfüllt werden.<sup>236</sup> Im bestehenden System des BAT ist eine Aufwertung bzw. Feststellung von Gleichwertigkeit deshalb nur dann möglich, wenn Merkmale, die "Frauenarbeitsplätze" charakterisieren, hierarchisch ebenso angesiedelt sind, wie Merkmale, die "Männerarbeitsplätze" charakterisieren. Es bleibt das Problem, daß die oberen Vergütungsgruppen im BAT nur dann erreicht werden können, wenn die Merkmale jeweils darunter liegender Vergütungsstufen durch die Tätigkeiten an "Frauenarbeitsplätzen" erfüllt werden.

Wie bereits erörtert, ist der Stufenaufbau an sich diskriminierungsverdächtig und damit womöglich rechtswidrig.<sup>237</sup> Im Sinne einer durchgreifenden Neubewertung ist deshalb zu empfehlen, den Stufenaufbau grundsätzlich zu überdenken und ggf. durch "frei" erreichbare Merkmale zu ersetzen.

## 5.8 Fazit

Die tarifliche Einbeziehung von Tätigkeitsmerkmalen wie "soziale Kompetenz" und ähnlicher, Frauen zugeschriebener Qualifikationen, kann Tätigkeiten dann aufwerten, wenn diese für das Verrichten der jeweiligen Arbeit erforderlich sind. Voraussetzung ist jedoch, daß die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale nicht lediglich aufgenommen, sondern diskriminierungsfrei differenziert und gewichtet werden. Der Grad der Differenziertheit bei Anforderungen, die eher

---

<sup>234</sup> EuGH vom 1.7.1986 - Rs. 237/85 (Rummler), Slg. 1986, S. 2101-2119 (Rn. 16).

<sup>235</sup> Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991, S. 70.

<sup>236</sup> Zum Diskriminierungspotential des Stufenaufbaus vgl. oben unter 4.1.4.3.

<sup>237</sup> Vgl. oben unter 4.1.4.3.

"Männerarbeitsplätze" charakterisieren und bei Anforderungen, die eher "Frauenarbeitsplätze" charakterisieren, sollte gleich sein. Ebenfalls sollte die Gewichtung, soweit vorgenommen, verhältnismäßig sein. Unter den genannten Voraussetzungen können Frauen an "Frauenarbeitsplätzen" vom Einbeziehen dieser Anforderungsmerkmale profitieren.

## **6. Durch welche Maßnahmen (Einbeziehung neuer Kriterien, Neudefinition von Merkmalen, Schaffung neuer oder anderer Zulagen etc.) läßt sich ein Abbau von Diskriminierung erzielen?**

### **6.1 Mängelliste**

Die in dieser Untersuchung herausgearbeiteten Problembereiche des BAT sollten Ansatzpunkt für die zu ergreifenden Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung sein. Charakteristisch ist, daß die aufgezeigten Mängel im wesentlichen in der Struktur des Tarifvertrages angesiedelt sind.

Zusammenfassend lassen sich folgende problematische Strukturelemente nennen:

- Diskriminierungsrelevant ist die Trennung der Entgeltsysteme des öffentlichen Dienstes, da jeweils verschiedene Systematiken verwendet werden, die für Mitglieder der jeweils anderen Gruppe (Beamte, ArbeiterInnen, Angestellte) systemimmanent nicht erreichbar sind.
- Ebenso diskriminierungsrelevant ist die Trennung von Tarifteilen in der Vergütungsordnung zum BAT, insbesondere da sich herausgestellt hat, daß diese unterschiedlich strukturiert sind, zum Teil geschlechtsdominiert besetzt sind und einige der weniger begünstigenden Regelungen eher auf Tätigkeiten von Frauen Anwendung finden.
- Höchst problematisch ist der Stufenaufbau des BAT zu beurteilen, der einige Arbeitsanforderungen erst in den höheren Vergütungsgruppen honoriert.
- Problematisch ist zudem der zeitliche Zuschnitt "zeitlich mindestens zur Hälfte", der geeignet ist, erhebliche Arbeitsanforderungen nicht zu honorieren, die im zeitlichen Maß unterhalb der Hälfte der Arbeitsvorgänge angesiedelt sind.
- Weiterhin problematisch ist das Nicht-Offenlegen von Bewertungskriterien. Weite Teile der Vergütungsordnung sind rechtswidrig undurchschaubar.
- Höchst problematisch und auch rechtswidrig ist, daß dort, wo die Vergütungsordnung überprüfbare Kriterien zur Entgelt differenzierung nennt, diese

nicht ausreichen, um die auszuübende Tätigkeit an Frauenarbeitsplätzen zu beschreiben.

Unter der Prämisse, daß jeweils überwiegend Frauen von den nachteiligen Regelungen betroffen sind und eine Rechtfertigung jeweils nicht ersichtlich ist, liegt hier mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund von Geschlecht vor.

Diese zusammenfassende "Mängelliste" zeigt, daß diskriminierungsrelevante Problembereiche in der tariflichen Struktur der Vergütungsordnung zum BAT liegen. Als solche erfordern sie strukturelle Lösungen. Die Schaffung von Zulagen ist demgegenüber keine angemessene Maßnahme, sondern lediglich "Flickwerk".

Notwendig ist - wie bereits mehrfach angesprochen - eine systematische, empirische, geschlechtsunabhängig-arbeitsbewertende Bestandsaufnahme. Zur Erstellung verpflichtet ist der Staat als Arbeitgeber. Erst durch diese Bestandsaufnahme kann ermittelt werden, welche Arbeitsanforderungen der konkreten Tätigkeiten im Tarifsysteem nicht berücksichtigt sind. Diese sind dann - durch neue Kriterien bzw. durch eine Neudefinition von Merkmalen - adäquat zu berücksichtigen. Zulagen sind, so ist erneut zu betonen, demgegenüber ungeeignet, strukturelle Diskriminierung auszugleichen.

## **6.2 Strukturelle Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung bei gleichwertiger Arbeit**

Die strukturelle Dimension der Entgeltdiskriminierung bei gleichwertiger Arbeit erfordert systematische Anstrengungen zur Veränderung. Es kann nicht wie bisher einzelnen Klägerinnen überlassen bleiben, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit einzufordern. Die Hauptakteure der Entgeltpolitik, Tarifparteien wie auch einzelne Arbeitgeber, sind zum verändernden Handeln aufgefordert und z.T. verpflichtet. Dabei trifft die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine besondere, doppelte Verpflichtung.

Strukturelle Maßnahmen umfassen folgende Schritte: Identifizieren der weiblich und männlich besetzten Tätigkeiten, Erarbeiten diskriminierungsfreier Arbeitsbeschreibungen, Evaluation der Tätigkeiten mittels eines diskriminierungsfreien Bewertungsverfahrens und letztlich Ausgleich der Entgeltunterschiede.

Strukturelle Maßnahmen sind in einen Zeitrahmen einzubetten, der das einerseits sorgfältige aber andererseits auch zügige Durchführen der Neubewertung ermöglicht. Nach dessen Ablauf hat der Ausgleich der Entgeltdifferenzen zu erfolgen.

Aus konkreter Erfahrung in der Provinz Ontario/Kanada erscheint als Zeitrahmen eine Spanne von zwei Jahren ausreichend, um eine Neubewertung sorgfältig und gleichzeitig zügig durchführen zu können, wenn die folgenden Schritte vorgegeben werden:

- Im ersten halben Jahr beschreiben geschulte Kommissionen innerhalb der Betriebe bzw. Dienststellen sämtliche zu verrichtenden Arbeiten. Den Kommissionen sollten neben Arbeitgebern bzw. Personalverantwortlichen und Betriebs- bzw. Personalräten weitere Personen angehören: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Frauenvertreterinnen<sup>238</sup> und insbesondere Personen, die alle Arbeitsbereiche kennen bzw. die besondere Fähigkeiten haben, die Beschäftigten ihre Arbeit beschreiben zu lassen. Wichtig ist, daß in den Kommissionen eine Vielfalt von Personen vertreten ist, z.B. unterschiedlicher Beschäftigtengruppen und der verschiedenen Hierarchieebenen.<sup>239</sup> Auf die Beteiligung von Frauen und Männern im Verhältnis zu ihrem Anteil unter den Beschäftigten ist zu achten.
- Danach werden innerhalb eines Jahre in einem mehrstufigen Verfahren diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsmaßstäbe entwickelt und verhandelt: zuerst auf der Grundlage der vorhergehenden Arbeitsbeschreibung innerhalb der Betriebe bzw. Dienststellen; im zweiten Schritt werden in zentralen Konferenzen die Maßstäbe generalisiert und vereinheitlicht, so daß sie geeignet sind, alle im Tarifgebiet anfallenden Tätigkeiten zu beschreiben und zu bewerten; im dritten Schritt werden auf der so gewonnenen Grundlage Tarifverhandlungen geführt, in denen Bewertungen und Gewichtungen festgelegt werden. Das gewonnene Bewertungsverfahren muß diskriminierungsfrei sein. Dies ist gerichtlich überprüfbar.
- Im letzten halben Jahr wird auf der Grundlage der so gewonnenen Bewertungsmaßstäbe von den oben genannten geschulten Kommissionen jede

---

<sup>238</sup> Vgl. zur Begriffsklärung Wankel 1996, Rn. 1575-1583.

<sup>239</sup> Pay Equity Commission 1989, S. 21, S. 32.

Arbeit in den Betrieben bzw. Dienststellen neu bewertet. Die so erarbeiteten Pläne werden detailliert dokumentiert und im Betrieb/in der Dienststelle veröffentlicht. Auf Nachfrage erhalten Beschäftigte eine Kopie. Es sind Widerspruchsfristen vorzusehen, die nach der Veröffentlichung einsetzen. Entgeltdifferenzen werden für Frauentätigkeiten ausgeglichen, und zwar in vollem Umfang und mit sofortiger Wirkung. In der Vergangenheit entgangene Entgelte müssen für einen bestimmten, in der Rechtsgrundlage zu präzisierenden Zeitraum rückwirkend ausgeglichen werden, gegebenenfalls in Raten. Während des zweijährigen Bewertungsprozesses sind begleitend Haushalts- und Finanzierungsmodelle zu entwickeln, die alle Zahlungen ermöglichen, die nach Abschluß des Bewertungsprozesses anfallen. Rückstufungen dürfen generell nicht vorgenommen werden, jedoch ist bei Neueinstellungen nach dem gewonnenen diskriminierungsfreien Bewertungsschema zu bezahlen.

Zur Unterstützung des gesamten Prozesses ist anzuraten, ein "Projekt Entgeltgleichheit" zu gründen, das staatlich finanziert wird, von einem Kuratorium geleitet wird und im Rahmen von Vorgaben unabhängig arbeitet. Dessen Aufgabe ist es, grundlegende Forschung im Bereich der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung vorzunehmen, Materialien und Leitfäden zu diesem Thema zu erstellen, sowie für alle Teilnehmerer und Teilnehmerinnen an Neubewertungsprozessen Schulung und Beratung anzubieten. Zu überlegen ist zudem, ob im Rahmen dieses Projektes - oder unabhängig davon - eine wissenschaftliche Begleitung den Neubewertungsprozeß evaluieren sollte.

Der Neubewertungsprozeß sollte in den Händen von Arbeitgebern, Tarifparteien, Beschäftigten, Personal- und Betriebsräten und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten liegen. Dafür sprechen vor allem zwei Überlegungen: Einerseits verfügen diese Beteiligten über die größte Sachnähe. Andererseits entspricht es der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie, den Tarifparteien im Rahmen von Verfahrensvorgaben und von unverzichtbaren inhaltlichen Eckpunkten auf der Grundlage der Vorarbeiten in den Betrieben bzw. Dienststellen die entgeltsystembezogenen Wertentscheidungen zu überlassen.

## **7. Ausblick**

Es kann nicht oft genug betont werden: Neubewertung ist ein langwieriger Prozeß. Er erfordert von allen Beteiligten ein vertieftes Einlassen auf die Verfahren der Arbeitsbewertung und auf eine diskriminierungskritische Auseinandersetzung mit ihnen. Nur wenn die Bereitschaft besteht, sich auf Neubewertung als Prozeß in diesem Sinne einzulassen, können überzeugende Ergebnisse erwartet werden.

Zu guter Letzt: Neubewertung von Frauenarbeit unter dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ist einer der Wege, die zum Beenden von Entgeltdiskriminierung führen können. Kein Weg allein ist jedoch in der Lage, dieses Ziel<sup>240</sup> zu erreichen. Am wirkungsvollsten, darauf wird auch im internationalen Rahmen hingewiesen,<sup>241</sup> ist eine Politik, nach der mehrere Strategien gleichzeitig und parallel auf das gleiche Ziel hinführen. Beispiele hierfür sind Strategien, die mit einem "Mindestlohn"<sup>242</sup> und "solidarischer Lohnpolitik"<sup>243</sup> die Situation am Ende der Entgelthierarchie verbessern wollen, den "Geschlechtswechsel" von Berufen betreiben, Arbeitsplätze verändern und anreichern wollen, Teilzeitarbeit gleichstellen wollen,<sup>244</sup> Frauenförderung betreiben und Einstellungs-, Aufstiegs- und Entlassungsdiskriminierung<sup>245</sup> bekämpfen. Erst eine all diese Maßnahmen integrierende Vorgehensweise ist erfolgversprechend.

---

<sup>240</sup> Mit welchem Maßstab der Erfolg am Ende dieser Wege gemessen werden soll, bleibt der weiteren Diskussion überlassen. Beispielsweise schlägt Degen vor, daß Männern und Frauen im Ergebnis proportional die gleiche Lohnsumme erhalten müssen, sowohl gesamtgesellschaftlich als auf der Ebene des einzelnen Betriebes bzw. der einzelnen Verwaltung (Degen 1995, S. 2 und 25)

<sup>241</sup> Vgl. Gunderson 1994, S. 21.

<sup>242</sup> Vgl. Peter 1995.

<sup>243</sup> Vgl. Weiler 1992, S. 208ff.

<sup>244</sup> Vgl. Klein 1995.

<sup>245</sup> Zum Überblick vgl. Pfarr/Bertelsmann 1989; Schlachter 1993.

## Anhang

### Auszug:

#### **Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft vom 25. März 1957**

(BGBl. II S. 766, in der Fassung des Vertrages über die Europäische Union v. 7.2.1992, ABl. EG Nr. C 224 v. 31.8.1992, S. 6; BGBl. II S. 1253/1255)

#### **Art. 119 Gleiches Entgelt für Männer und Frauen**

Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.

Unter "Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bedeutet,

- a) daß das Entgelt für eine gleiche, nach Akkord bezahlte Arbeit auf Grund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
- b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

#### **Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975**

zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (75/117/EWG) (ABl. EG Nr. L 45/19 v. 19.2.75)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN - gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100, auf Vorschlag der Kommission, nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments<sup>246</sup>, nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses<sup>247</sup>, in Erwägung nachstehender Gründe:

---

<sup>246</sup> ABl. Nr. C 55 vom 13.5.1974, S. 43

<sup>247</sup> ABl. Nr. C 88 vom 26.7.1974, S. 7

Die Verwirklichung des in Artikel 119 des Vertrages genannten Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ist Bestandteil der Errichtung und des Funktionierens des Gemeinsamen Marktes.

Es obliegt in erster Linie den Mitgliedstaaten, durch entsprechende Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Anwendung dieses Grundsatzes zu gewährleisten.

In der Entschließung des Rates vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm<sup>248</sup> wurde im Hinblick auf die Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen auf dem Wege des Fortschritts und eine ausgewogene wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Gemeinschaft die Vorrangigkeit von Aktionen anerkannt, die zugunsten der Frauen in bezug auf den Zugang zu Beschäftigung, beruflicher Bildung und beruflichem Aufstieg sowie die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu unternehmen sind.

Es ist zweckmäßig, die grundlegenden Rechtsvorschriften durch Bestimmungen zur Erleichterung der konkreten Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes zu verstärken, damit alle Arbeitnehmer in der Gemeinschaft eines Schutzes auf diesem Gebiet teilhaftig werden können.

Trotz der Bemühungen um die Ausführung der Entschließung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 zur Angleichung des Entgelts für Männer und Frauen bestehen in den Mitgliedstaaten weiterhin Unterschiede. Es ist daher wichtig, die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in bezug auf die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts anzunähern.

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

*Artikel 1*

Der in Artikel 119 des Vertrages genannte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, im folgenden als "Grundsatz des gleichen Entgelts" bezeichnet, bedeutet bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen.

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

---

<sup>248</sup> ABl. Nr. C 13 vom 12.2.1974, S. 1

*Artikel 2*

Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder Arbeitnehmer, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

*Artikel 3*

Die Mitgliedstaaten beseitigen alle mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbaren Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen, die sich aus ihren Rechts- oder Verwaltungsvorschriften ergeben

*Artikel 4*

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in Tarifverträgen, Lohn- und Gehaltstabellen oder -vereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können.

*Artikel 5*

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um Arbeitnehmer vor jeder Entlassung zu schützen, die eine Reaktion des Arbeitsgebers auf eine Beschwerde im Betrieb oder gerichtliche Klage auf Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts darstellt.

*Artikel 6*

Die Mitgliedstaaten treffen nach Maßgabe ihrer innerstaatlichen Verhältnisse und ihrer Rechtssysteme die Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu gewährleisten. Sie vergewissern sich, daß wirksame Mittel vorhanden sind, um für die Einhaltung dieses Grundsatzes Sorge zu tragen.

*Artikel 7*

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, daß die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften den Arbeitnehmern in jeder geeigneten Form bekanntgemacht werden, beispielsweise in den Betrieben.

*Artikel 8*

( 1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen einem Jahr nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen, und unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen.

#### *Artikel 9*

Binnen zwei Jahren nach Ablauf der in Artikel 8 vorgesehenen Frist von einem Jahr übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit diese für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

#### *Artikel 10*

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

### **Auszug:**

#### **Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vom 18.8.1896**

(RGBl. S. 195, in der Fassung v. 13.8.1980, BGBl. I.S. 1308)

#### **§ 612 Vergütung**

(....)

(3) Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, daß wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten. § 611 a Abs. 1 Satz 3 ist entsprechend anzuwenden.

## Literatur

- Acker, Joan (1989): *Doing Comparable Worth: Gender, Class, and Pay Equity*. Philadelphia
- Armstrong, Pat; Armstrong, Hugh (1991): *Limited Possibilities and Possible Limits for Pay Equity: Within and Beyond the Ontario Legislation*. In: Fudge, Judy; McDermott, Patricia (eds.): *Just Wages. A Feminist Assessment of Pay Equity*. Toronto [u.a.], S. 110-121
- Bartölke, Klaus; Foit, Otto; Gohl, Jürgen; Kappler, Ekkehard; Ridder, Hans-Gerd; Schumann, Ulrich (1981): *Konfliktfeld Arbeitsbewertung. Grundprobleme und Einführungspraxis*. Frankfurt/M., New York
- Beatty, Richard W.; Beatty, James R. (1984): *Some Problems with Contemporary Job Evaluation Systems*. In: Remick, Helen (ed.): *Comparable Worth and Wage Discrimination. Technical Possibilities and Political Realities*. Philadelphia, S. 59-78
- Breier, Alfred; Kiefer, Karl-Heinz; Hoffmann, Horst; Pühler, Karl-Peter (1995): *Eingruppierung und Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden). Kommentar. Loseblattsammlung, Stand 1. Dezember 1995*, München
- Buchner, Herbert (1993): *Die Rolle des Europäischen Gerichtshofs bei der Entwicklung des Arbeitsrechts*. In: *ZfA* 2/1993, S. 279-340
- Bundesanstalt für Arbeit (1994): *Arbeitsmarktreport für Frauen, Sonderheft als Beilage zu: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), 1/1994*, Nürnberg
- Colneric, Ninon (1988): *Gleichberechtigung von Mann und Frau im Europäischen Gemeinschaftsrecht*. In: *BB* 14/1988, S. 968-976
- Colneric, Ninon (1991): *Zur Durchdringung nationalen Rechts durch europäisches Recht*. In: *AuA* 3/1991, S. 76-79
- Colneric, Ninon (1992): *Verbot der Frauendiskriminierung im EG-Recht. Bilanz und Perspektiven*. In: Däubler, Wolfgang; Bobke, Manfred; Kehrman, Karl (Hg.): *Arbeit und Recht. Festschrift für Albert Gnade zum 65. Geburtstag*. Köln, S. 627-647
- Colneric, Ninon (1994): *Der Ausschluß geringfügig Beschäftigter aus der Sozialversicherung als Verstoß gegen die Richtlinie 79/7/EWG*. In: *ArbuR* 11/1994, S. 393-405
- Currall, Julian (1991): *Artikel 119*. In: Groeben, Hans von der; Thiesing, Jochen; Ehlermann, Claus-Dieter (Hg.): *Kommentar zum EWG-Vertrag*. 4. Neubearb. Aufl., Baden-Baden
- Däubler, Wolfgang; Kittner, Michael; Lörcher, Klaus (Hg.) (1994): *Internationale Arbeits- und Sozialordnung*. Zweite, überarb. Aufl., Köln
- Däubler, Wolfgang (1995): *Das Arbeitsrecht 2. Leitfaden für Arbeitnehmer*. 10. vollst. überarb., erw. Neuausgabe. Reinbek bei Hamburg
- Damm-Rüger, Sigrid; Stiegler, Barbara (1996): *Fingerspitzengefühl im Berufsalltag*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 1996, S. 35 - 40
- Degen, Barbara (1991): *Familienrecht und Arbeitsrecht - Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen*. In: *WSI-Mitt.* 2/1991, S. 81-88
- Degen, Barbara (1995): *Die Bewertung weiblicher Arbeitstätigkeiten am Arbeitsplatz Hochschule*. Unveröff. Rechtsgutachten, Oktober 1995, Bonn
- Diestler, Gertraud/Moser, Evelin (1993): *Analytische Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb*. Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts in Zusammenarbeit mit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Schriftenreihe zur Frauenforschung, Band 2), Wien
- Dürk, Barbara (1994a): *Vom Aufschrei in die Niederungen der kleinen Schritte - Die Aufwertungskampagne von Frauen in der ÖTV*. In: Winter, Regine (Hg.):

- Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 117-131
- Dürk, Barbara (1994b): Frauen aus hausarbeitsnahen Berufen melden sich zu Wort. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 229-246
- Eckardstein, Dudo v./Fredecker, Ines/Greife, Wolfgang/Janisch, Rainer/Zinsheim, Gabriele (1988): Die Qualifikation der Arbeitnehmer in neuen Entlohnungsmodellen: Zur Funktion des Qualifikationslohns in personalwirtschaftlichen und gewerkschaftlichen Strategien, Frankfurt a.M. u.a.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1991): Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen. Ein Bericht. Bern
- Europäische Kommission (Kommission der Europäischen Gemeinschaften)(Hg.)(1994): Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. KOM(94) 6 endg. (23.06.1994), Brüssel
- Evans, Sara M.; Nelson, Barbara J. (1991): Translating Wage Gains into Social Change: International Lessons from Implementing Pay Equity in Minnesota. In: Fudge, Judy; McDermott, Patricia (eds.): Just Wages. A Feminist Assessment of Pay Equity. Toronto [u.a.], S. 227-246
- Eyraud, François, et al. (1993): Equal Pay Protection in Industrialized Market Economies: In Search of Greater Effectiveness. (International Labour Office) Geneva
- Fonda, Nickie/Glucklich, Pauline/Goodman, Janet/Morgan, Janice (1979): Job Evaluation without Sex Discrimination, in: Personnel Management, February, S.34-43
- Fuchsloch, Christine (1995): Das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung. Ableitung, Analyse und exemplarische Anwendung auf staatliche Berufsausbildungsförderung. Baden-Baden
- Fudge, Judy; McDermott, Patricia (eds.)(1991): Just Wages. A Feminist Assessment of Pay Equity. Toronto [u.a.]
- Gatterburg, Rauthgundis; Schwinn, Gisela; in Zusammenarbeit mit Karin Kraus (1994): Krankenpflege im Umbruch - Ansprüche, Gesetze und Realität. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 213-228
- Gunderson, Morley (1994): Comparable worth and gender discrimination: An international perspective. International Labour Office, Geneva
- Hachtmann, Rüdiger (1989): Industriearbeit im "Dritten Reich". Untersuchungen zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen in Deutschland 1933-1945, Göttingen
- Hanau, Peter; Preis, Ulrich (1988): Zur mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts. In: ZfA 3/1988, S. 177-207
- Hartmann, Heidi I.; Roos, Patricia A.; Treiman, Donald J. (1985): An Agenda for Basic Research on Comparable Worth. In: Hartmann, Heidi I. (ed.): Comparable Worth. New Directions for Research. Washington, D.C., S. 3-33
- Hartmann, Heidi I. (ed.)(1985): Comparable Worth. New Directions for Research. Washington, D.C.
- Hegewisch, Ariane; Gregory, Jeanne (1994): Ein Kampf mit Windmühlen? - Die Erfahrungen mit dem Prinzip "gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" in Großbritannien. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr: Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 269-294
- Helberger, Christof (1973): Diskriminierung von Frauen in Tarifverträgen, in: Jacobi, O./Müller-Jentsch, W./Schmidt, E. (Hg.): Gewerkschaften und Klassenkampf, Kritisches Jahrbuch '73, Frankfurt a.M., S. 208-219
- Heller, Waltraud (1994): Arbeitsgestaltung. Stuttgart 1994
- Hemmerich, Wera (1994): "Die Bezahlung steht in keinem Verhältnis zur geleisteten Arbeit" - Arzthelferinnen im Spannungsfeld zwischen Wünschen und Berufsrealität. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 185-195

- Hoffmann, H.-G. (1990): Das Tarifrecht im öffentlichen Dienst. Eingruppierung von A - Z. Loseblattausgabe, Neuwied
- International Labour Conference (1952): Thirty-Fourth Session, Geneva 1951. Record of Proceedings. International Labour Office, Geneva
- International Labour Office (1960): Job Evaluation. (Studies and Reports, New Series, No. 56) Geneva
- Jochmann-Döll, Andrea (1990): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen. München und Mering
- 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 und Mering
- Jochmann-Döll, Andrea/Wächter, Hartmut (1989): Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung - Was kann man aus der Diskussion um "Comparable Worth" in den USA lernen?, in: Personal, 41. Jg., Heft 5, S. 182-187
- Junghanns, Reinhard (1994): Artikel 119. In: Lenz, Carl Otto (Hg.): EG-Vertrag. Kommentar zu dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften. Köln, Basel, Wien, S. 780-803
- Kahn, Peggy; Meehan, Elizabeth (eds.)(1992): Equal Value/Comparable Worth in the UK and the USA. Houndmills [u.a.]
- Karsten, Maria-Eleonora (1994): Frauen arbeiten ander(e)s - Frauenarbeit in personenbezogenen sozialen Dienstleistungen. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 25-41
- Katz, Christian; Baitsch, Christof (1996): Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Herausg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Zürich
- Klein, Martina (1995): Gewerkschaften und Teilzeitarbeit in Deutschland. Baden-Baden
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996): Mitteilung der Kommission: Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. KOM (96) 336 endg., Brüssel
- Krell, Gertraude (1984): Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft. Frankfurt/M.; New York
- Krell, Gertraude (1994): Die Verfahren der Arbeitsbewertung - Kritische Bestandsaufnahme und Perspektiven. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr: Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 43-55
- Krell, Gertraude; Winter, Regine (1995): Anmerkung zum Urteil des BAG vom 23.2.1994 - 4 AZR 219/93. In: AP Nr. 51 zu Art. 119 EWG-Vertrag, Bl. 860-863(Rückseite)
- Kuß, Wolfgang (1995): Arbeitsplatzbewertung nach dem BAT: Angestellte des Verwaltungsdienstes. 5. Aufl., Stuttgart [u.a.]
- Lang, Klaus; Harbisch, Herrmann; Lübben, Heinz (1990): "Wird bezahlt, was verlangt wird?" Eingruppierung, Arbeitsbewertung, Qualifikation. In: Lang, Klaus; Meine, Hartmut; Ohl, Kay (Hg.): Arbeit - Entgelt - Leistung: Handbuch Tarifarbeit im Betrieb. Köln, S. 146-225
- Leibholz, Gerhard; Rinck, Hans-Justus; Hesselberger, Dieter (1995): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Kommentar an Hand der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Band 1, 7. Aufl., Köln
- Locke, Richard M. (1995): Das strategische Dilemma der Solidarität. In: GMH 10/1995, S. 601-610
- Maier, Friederike (1990): Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur - Thesen zu einem gesellschaftssystem-übergreifenden

- Zusammenhang. In: Autorinnengemeinschaft (Hg): Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes. Herausgegeben vom Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Arbeitspapier 1990-1. Paderborn, S. 54 - 90
- Maier, Friederike (1993): Zwischen Arbeitsmarkt und Familie - Frauenarbeit in den alten Bundesländern. In: Helwig, Gisela; Nickel, Hildegard Maria (Hg.): Frauen in Deutschland 1945-1992. Bonn (Bundeszentrale für politische Bildung), S. 257-279
- Meinhold, Marianne (1993): Sozialarbeiterinnen - Frauenkarrieren. Karrierewünsche und Aufstiegshindernisse bei Sozialarbeiterinnen im öffentlichen Dienst. Münster
- Monsbakken, Jan A.; Kværneng, Hege E. (1994): Gleichstellung in Lohnfragen - Das Beispiel Norwegen. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 269-312
- Moser, Ulrike (1985): Frauenarbeit und Männerarbeit. Literaturstudie über Arbeitsbewertungen. In: Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hg.): Arbeitsbewertung: Frauenarbeit - Männerarbeit. Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 7. Wien, S. 21-49
- Neathey, Fiona (1992): Job Assessment, Job Evaluation and Equal Value. In: Kahn, Peggy; Meehan, Elizabeth (eds.): Equal Value/Comparable Worth in the UK and the USA. Houndmills [u.a.], S. 65-81
- Nickel, Hildegard Maria (1993): "Mitgestalterinnen des Sozialismus" - Frauenarbeit in der DDR. In: Helwig, Gisela; Nickel, Hildegard Maria (Hg.): Frauen in Deutschland 1945-1992. Bonn (Bundeszentrale für politische Bildung), S. 233-256
- Ohl, B. (1993): Arbeitsbewertung - Entlohnung. In: Hettinger, Th.; Wobbe, G. (Hg.): Kompendium der Arbeitswissenschaft. Ludwigshafen, S. 615-641
- ÖTV-Berlin (1993): Wir sind nicht von gestern ... aber unsere Vergütung und das Berufsbild! Frauen im Schreibdienst wollen mehr ... Berlin
- ÖTV-Hessen (1990): Dokumentation der Konferenz für den Sozial- und Erziehungsdienst vom März 1990. Frankfurt
- ÖTV-Hessen (o.J./ohne Jahr): Frauen wollen mehr. Emanzipatorische Tarifpolitik: ErzieherInnen (Bd. I), Verfasserin: Eleonore Lehmann. Frankfurt
- Pay Equity Commission (1989): How to Do Pay Equity Job Comparisons. (Pay Equity Commission) Toronto
- Peter, Gabriele (1988): Frauendiskriminierung durch Teilzeitbeschäftigung: insbesondere bei betrieblichen Sozialleistungen und der Vergütung von Überstunden. Frankfurt/M.
- Peter, Gabriele (1995): Gesetzlicher Mindestlohn. Eine Maßnahme gegen Niedriglöhne von Frauen. Baden-Baden
- Pfarr, Heide M. (1981): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit - Verantwortung der Tarifparteien oder Aufgabe von Gerichten -. In: WSI-Mitt. 4/1981, S. 269-272
- Pfarr, Heide M.; Bertelsmann, Klaus (1981): Lohngleichheit. Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. Stuttgart u.a.
- Pfarr, Heide M.; Bertelsmann, Klaus (1985): Gleichbehandlungsgesetz. Zum Verbot der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben. Wiesbaden
- Pfarr, Heide M.; Bertelsmann, Klaus (1989): Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden
- Pfau-Effinger, Birgit (1990): Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung. In: Autorinnengemeinschaft (Hg.): Erklärungsansätze zur Geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes. Herausgeg. v. Arbeitskreis Sozialwissen-

- schaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Arbeitspapier 1990-1. Paderborn, S. 3-21
- Pinl, Claudia (1979): Ursachen der ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen und bisherige Strategien zu ihrer Überwindung. In: Janssen-Jurreit, Marielouise (Hg.): Frauenprogramm - Gegen Diskriminierung. Reinbeck bei Hamburg, S. 85-95
- Rabe-Kleberg, Ursula (1993): Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe. Bielefeld
- Rating, Stefan (1994): Mittelbare Diskriminierung der Frau im Erwerbsleben nach europäischem Gemeinschaftsrecht. Richterrecht des EuGH und die Voraussetzungen seiner Rezeption am Beispiel Spaniens und der Bundesrepublik. Baden-Baden
- REFA Methodenlehre der Betriebsorganisation (1987): Teil Entgelt differenzierung, München.
- REFA Methodenlehre der Betriebsorganisation (1989): Teil Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung), veränd. Nachdruck d. 1. Aufl., München.
- REFA Methodenlehre der Betriebsorganisation (1991) Teil Grundlagen der Arbeitsgestaltung, München.
- Remick, Helen (ed.) (1984): Comparable Worth and Wage Discrimination. Technical Possibilities and Political Realities. Philadelphia
- Richardi, Reinhard (1992): Gleichberechtigung von Mann und Frau. In: Richardi, Reinhard; Wlotzke, Otfried (Hg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Band 1, Individualarbeitsrecht I, § 11. München, S. 102-116
- Rohmert, Walter; Luczak, Holger; Kugler, Hans (1979): Geschlechtstypische Unterschiede aus der Sicht der Arbeitswissenschaft. In: Eckert, Roland (Hg.): Geschlechtsrollen und Arbeitsteilung. Mann und Frau in soziologischer Sicht. München, S. 124-164
- Rohmert, Walter; Rutenfranz, Joseph (1975): Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Bonn
- Sachße, Christof (1986): Mütterlichkeit als Beruf. Frankfurt a.M.
- Schaub, Günter (1984): Gleichbehandlung, Gleichberechtigung und Lohngleichheit. In: NZA 3/1984, S. 73-76
- Schaub, Günter (1988): § 612 BGB. In: Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Band 3: Schuldrecht, Besonderer Teil, 1. Halbband. 2. Aufl., München, S. 1392-1454
- Schlachter, Monika (1993): Wege zur Gleichberechtigung. Vergleich des Arbeitsrechts der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigten Staaten. München
- Schlachter, Monika (1995): Probleme der mittelbaren Benachteiligung im Anwendungsbereich des Art. 119 EGV. In: NZA 9/1995, S. 393-398
- Schmiede, Rudi/Schudlich, Edwin (1976): Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland, Frankfurt a.M./New York
- Schubert, Renate (1993): Ökonomische Diskriminierung von Frauen. Eine volkswirtschaftliche Verschwendung. Frankfurt/M.
- Shimmin, Sylvia (1987): Job Evaluation and Equal Pay for Work of Equal Value, in: Applied Psychology, Vol. 36, No. 1, S. 61-70.
- Siegel, Tilla (1989): Leistung und Lohn in der nationalsozialistischen "Ordnung der Arbeit", Opladen.
- Siepmann, Heinrich; Siepmann, Ursula (1984): Arbeits- und Stellenbewertung im öffentlichen Dienst. Bd. 3, Teil 3 des Handbuches des öffentlichen Dienstes. Köln [u.a.]
- Statistisches Bundesamt (1994): Personal des öffentlichen Dienstes 1994. Fachserie 14, Finanzen und Steuern, Reihe 6 (erschienen 1996). Wiesbaden/Stuttgart

- Stiegler, Barbara (1993): Die Doppelverdienerin. Zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz. Herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn
- 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, S. 197-211
- Tondorf, Karin (1995): Leistungszulagen als Reforminstrument? Neue Lohnpolitik zwischen Sparzwang und Modernisierung. Berlin
- Wankel, Sibylle (1996): Frauenbeauftragte. In: Schiek, Dagmar; Buhr, Kornelia; Dieball, Heike; Fritsche, Ulrike; Klein-Schonnefeld, Sabine; Malzahn, Marion; Wankel, Sibylle: Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. Kommentar für die Praxis. Köln
- Weiler, Anni (1992): Frauenlöhne - Männerlöhne. Gewerkschaftliche Politik zur geschlechtsspezifischen Lohnstrukturierung. Frankfurt, M./New York
- Winter, Regine (1991): Anforderungen des Art. 119 EWG-Vertrag an das deutsche Recht der entgeltbezogenen Bewertung ausgewählter Frauenarbeitsplätze. Unveröff. Examensarbeit an der Universität Bremen, Fachbereich Rechtswissenschaft
- Winter, Regine (1994a): Entgeltgleichheit in Tarifverträgen - Ein uneingelöster Rechtsanspruch. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 133-161
- Winter, Regine (1994b): Ausbildung, Arbeitsanforderungen und Tarifvertrag: Erzieherinnen tragen (k)eine Verantwortung? In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 247-268
- Winter, Regine (1996): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit - Ein Prinzip ohne Praxis. Bisher unveröffentlichte Inauguraldissertation zur Erlangung des Doktorgrades des Fachbereichs Rechtswissenschaft der Universität Bremen
- Winter, Regine (Hg.) (1994c): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin
- Wisskirchen, Gerlind (1994): Mittelbare Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, des Europäischen Gerichtshofes und des U.S. Supreme Court. Berlin
- Wißmann, Hellmut (1994): Geschlechtsdiskriminierung, EG-Recht und Tarifverträge. In:  
ZTR 6/1994, S. 223-231
- Wolf, Franz J. (1993): Eingruppierung. In: Bruse, Detlev u.a.: BAT und BAT-Ost. Bundes-Angestelltentarifvertrag. Kommentar für die Praxis. 2. Aufl., Köln, S. 385-4