

Schriften zum  
Arbeitsrecht und  
Wirtschaftsrecht

69

Herausgegeben von Abbo Junker

Anna Maria Jordan

Entgeltdiskriminierung  
in Frauenberufen?

PETER LANG

Internationaler Verlag der Wissenschaften

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis .....	13
Einführung .....	17
Teil 1 Entgeltungleichheit und Frauendiskriminierung .....	19
A. Entgeltungleichheit in Deutschland und ihre Ursachen .....	19
I. Entgeltungleichheit in Deutschland .....	19
1. Definition der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit .....	19
a) Der Strukturindikator Gender Pay Gap .....	19
b) Aussagekraft? .....	20
2. Entgeltungleichheit – Zahlen und Fakten .....	21
a) Deutschland und Europa .....	21
b) Privatwirtschaft .....	23
c) Öffentlicher Dienst .....	24
d) Lohnlücke steigt mit zunehmendem Alter .....	25
II. Hauptursachen der Entgeltungleichheit .....	26
1. Geschlechtsspezifische Trennlinien am Arbeitsmarkt (horizontale und vertikale Segregation) .....	27
a) Bildung .....	27
b) Arbeitsmarktverhalten der Frauen (horizontale Segregation) ....	28
c) Hierarchieebenen (vertikale Segregation) .....	31
2. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen .....	33
a) Erwerbsunterbrechungen, Rückkehr in Teilzeit und geringere Mobilität von Frauen .....	33
b) Folgen .....	34
3. Lohnfindung .....	34
a) Tarifverträge .....	35
b) Individuelle Lohnverhandlungen .....	35
c) Arbeitskampf .....	37
4. Ursachenforschung lediglich Tendenzbeschreibung .....	39
5. Fazit .....	39
B. Entgeltungleichheit nicht gleichbedeutend mit Entgeltdiskriminierung ...	40
I. Berücksichtigung autonomer Frauenentscheidungen (Angebotsseite) .	40
1. „Wollen“ Frauen weniger verdienen? .....	40

a) Berufswahlentscheidungen .....	41
b) Teilzeitarbeit .....	42
c) Lohnverhandlungen .....	43
2. Familiäre Vorgaben .....	43
a) Traditionelle Aufgabenteilung und Rollenbilder .....	43
b) Keine Entgeltdiskriminierungsverantwortung des Arbeitgebers .....	45
3. Fazit .....	46
II. Diskriminierende Tendenzen vorhanden (Nachfrageseite) .....	46
1. Verdienstunterschiede nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären .....	46
2. Frauendiskriminierung in früheren Tarifverträgen .....	48
a) Lohnabschlagsklauseln .....	48
b) Leichtlohngruppen und betriebliche Zulagen .....	48
3. Gründe für diskriminierendes Arbeitgeberverhalten .....	49
a) „Taste of discrimination“ .....	49
b) Theorie der statistischen Diskriminierung .....	50
c) Fazit .....	51
4. Diskriminierende staatliche Mindestentgelte .....	51
5. Fazit .....	52
C. Rechtliche Verortung: Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgrund Geschlechts .....	53
I. Rechtsgrundlagen und Adressatenbezug der Gleichbehandlung .....	53
1. Rechtsgrundlagen .....	53
a) Art. 157 AEUV und die Richtlinie 2006/54/EG .....	54
aa) Normzweck, Vorrang und Wirkung .....	54
bb) Gleichheit des Entgelts .....	55
cc) Keine (un-)mittelbare Diskriminierung aufgrund Geschlechts .....	55
dd) Objektive Rechtfertigung .....	57
b) Art. 3 Abs. 2 GG .....	57
c) § 612 Abs. 3 BGB und §§ 2 Abs. 1 Nr. 2, 8 Abs. 2 AGG .....	57
2. Strikter Adressatenbezug (Auswahl der Vergleichspersonen) .....	58
a) Kein allgemeiner Lohngleichheitsgrundsatz .....	58
b) Bindung des Normgebers .....	58
c) Vergleichbarkeit grundverschiedener Tätigkeiten? .....	59
d) Ausweichpotenziale .....	60
e) Grenzen der rechtlichen Überprüfbarkeit von Entgeltungleichheit .....	62
3. Fazit .....	63

II. Gleichwertige Arbeit .....	63
1. Europäischer Vergleich .....	64
a) Europarechtliche Vorgaben .....	64
b) Gleichwertigkeitsfeststellungen im EU-Ausland am Beispiel Großbritanniens .....	65
2. Feststellungskriterien und deren Geeignetheit .....	69
a) Arbeitsbewertung .....	69
b) Gängige Kriterien und Diskriminierungspotenziale .....	71
aa) Fachwissen .....	71
bb) Anstrengung und Arbeitsbedingungen .....	72
cc) Verantwortung .....	72
dd) Marktlage als Indikator der Gleichwertigkeit? .....	73
c) Kritik am Gleichwertigkeitsprinzip .....	75
3. Fazit .....	77
D. Durchsetzbarkeit: Ein „Prinzip ohne Praxis“? .....	78
I. Gleichwertigkeitsfeststellungen – Reichweite der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis .....	78
1. Kontrollbefugnis der Gerichte? .....	78
2. Unzulässige Tarifizensur .....	80
3. Fazit .....	84
II. Vergleichsgruppenbildung .....	84
1. Rechtsprechung des BAG .....	84
2. Kritik und Stellungnahme .....	86
a) Kein allgemeiner Grundsatz der Lohngleichheit .....	86
b) Gleicher Wert? .....	88
3. Fazit .....	88
Ergebnis Teil 1 .....	89
Teil 2 Diskriminierungsbekämpfung .....	91
A. Pflichten und Handlungsmöglichkeiten des Staates im Zusammenhang mit Entgeltgleichheit .....	91
I. Verpflichtung: Bindung an das Diskriminierungsverbot .....	91
II. Handlungsmöglichkeiten: Staatlicher Förderauftrag .....	92
1. Maßnahmen zur Verringerung der Lohnlücke möglich und politisch sinnvoll .....	92
2. Keine gesamtgesellschaftliche Entgeltgleichheit .....	94
3. Fazit .....	95
B. Bestehende Maßnahmen der Bundesregierung zur Verringerung der Entgeltungleichheit und ihre Geeignetheit .....	95
I. Gesetzliche Maßnahmen .....	95

1. Ausbau der Kinderbetreuung .....	96
2. Elterngeld und Partnermonate .....	98
3. Fazit .....	100
II. Sonstige Initiativen .....	100
1. Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen und Männern (horizontale Segregation) .....	101
2. Schaffung von Lohntransparenz: Das Messinstrument Logib-D ...	102
a) Funktionsweise und Alternative .....	102
b) Stellungnahme .....	103
3. Fazit .....	104
C. Vorschläge für weitergehende gesetzliche Maßnahmen .....	104
I. Allgemeine Mindestlöhne .....	104
1. Mindestlöhne in Europa und Deutschland .....	104
a) Allgemeine Mindestlöhne in Frankreich und Großbritannien ...	105
b) Branchenmindestlohnsystem in Deutschland .....	105
2. Flächendeckender Mindestlohn als Antidiskriminierungsinstrument .....	105
a) Regelungszweck eines allgemeinen Mindestlohns .....	106
b) Anwendungsschwierigkeiten .....	107
aa) Vereinbarkeit mit der Tarifautonomie? .....	107
bb) Negative Wirkungsfolgen .....	109
cc) Marktzugangssperre? .....	110
c) Schutz vor diskriminierender Ausbeutung .....	111
aa) Analyse des Niedriglohnbereichs in Deutschland .....	111
bb) Mindestlohn als effektives Antidiskriminierungsinstrument .....	115
d) Notwendige Schranken eines allgemeinen Mindestlohns .....	117
3. Fazit .....	118
II. Frauenquoten .....	119
1. Frauenquoten für Aufsichtsräte und Vorstände .....	119
a) Aktuelle politische Diskussion .....	120
b) Bedeutung für die Verringerung von Entgeltunterschieden .....	121
2. Frauenquoten für gewerkschaftliche Führungspositionen .....	122
3. Fazit .....	123
D. Verbesserung der Durchsetzbarkeit des individuellen Diskriminierungsschutzes .....	123
I. Erweiterung der Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes? .....	124
1. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – effektives System? .	124
2. Eigenes Klagerecht nach dem Vorbild Großbritanniens? .....	125

Inhaltsverzeichnis	11
3. Fazit .....	126
II. Eigenständiges Verbandsklagerecht? .....	127
1. Regelungsinhalt des § 23 AGG .....	127
2. Forderung nach einem eigenen Verbandsklagerecht und Stellungnahme .....	128
3. Fazit .....	129
Ergebnis Teil 2 .....	129
Ergebnis .....	131
Literaturverzeichnis .....	133
Abbildungen .....	141