

Diskriminierungsfreie Tarifverträge

edition der
Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Andrea Jochmann-Döll | Karin Tondorf

Diskriminierungsfreie Tarifverträge

edition 151

Andrea Jochmann-Döll | Karin Tondorf

**Diskriminierungsfreie
Tarifverträge**



Jochmann-Döll, Andrea, Dr., ist freiberufliche Wissenschaftlerin und Beraterin und leitet das Forschungs- und Beratungsbüro GEFA (Gender, Entgelt, Führung, Arbeit). Sie hat insbesondere zu Fragen der diskriminierungsfreien Gestaltung von Grund- und Leistungsentgelten publiziert.

Tondorf, Karin, Dr., ist freiberufliche Wissenschaftlerin und Beraterin mit den Arbeitsschwerpunkten Modernisierung von Entgeltsystemen, Entgeltgleichheit, Gender Mainstreaming, Zielvereinbarungen, Modernisierung des öffentlichen Sektors. Sie hat insbesondere zu Fragen der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung und Eingruppierung sowie zur Leistungsbewertung/Leistungsentlohnung publiziert.

© Copyright 2009 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2009
ISBN: 978-3-86593-129-0
Bestellnummer: 13151

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages, der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Vorwort

In Deutschland existieren mehr als 45.000 Tarifverträge, jährlich werden mehrere tausend Tarifverträge neu verhandelt. Sie werden häufig in dem guten Glauben abgeschlossen, dass sie die Verpflichtung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei den Arbeitsbedingungen und beim Entgelt nicht verletzen. Dies ist jedoch ein Trugschluss, wie das vorliegende Gutachten zeigt.

Zahlreiche tarifvertragliche Regelungen – sei es zu Fragen der Arbeitszeit, zum Entgelt, zu Qualifizierungs- und Entlassungsbedingungen – enthalten erhebliche Diskriminierungspotenziale. Sie entsprechen nicht den arbeitsrechtlichen Vorgaben, die sich aus dem europäischen und deutschen Recht ergeben. Danach reicht es nicht aus, dass Regelungen in Tarifverträgen geschlechtsneutral formuliert sind, sie müssen auch in ihrer Wirkung diskriminierungsfrei sein.

Die Autorinnen identifizieren problematische Regelungen und zeigen im Einzelnen auf, inwiefern sie gegen arbeitsrechtliche Normen verstoßen. Es wird dargestellt, wie diskriminierungsfreie Formulierungen aussehen könnten und wo es bereits gute Regelungsbeispiele gibt. Damit kann und soll dieses Gutachten nicht nur Anregungen für Tarifverantwortliche, Betriebsparteien oder gewerkschaftlich engagierte Frauen und Männer geben, Regelungen bzw. Forderungen auf ihre Gleichstellungswirkung hin zu überprüfen. Darüber hinaus leistet diese Analyse auch einen wichtigen Beitrag zur Forschung über Diskriminierungen im Arbeitsleben, insbesondere zu jenen Themenbereichen, die üblicherweise in Manteltarifverträgen oder Tarifverträgen mit speziellen Regelungsinhalten wie Qualifizierung oder Beschäftigungssicherung vereinbart werden.

Eine diskriminierungsfreie Gestaltung von Tarifverträgen ist nicht nur rechtlich geboten, sondern auch wirtschaftlich und politisch vorteilhaft. Letzteres zeigen nicht nur betriebliche Erfahrungen, sondern auch Umfragen und ökonomische Analysen. Denn Chancengleichheit erhöht die Arbeitsmotivation und vermeidet innerbetriebliche und arbeitsrechtliche Konflikte. Dennoch ist es eine historische Erfahrung, dass geschlechtergerechte Tarifregelungen keine Selbstläufer sind. Wo in der Vergangenheit Fortschritte erreicht werden konnten, waren sie stets auf engagierte Frauen und Männer zurückzuführen, die sie unablässig einforderten und gegen Widerstände durchsetzten. Dies wird auch heute und zukünftig erforderlich sein. Insofern ist zu wünschen, dass diese Veröffentlichung intensiv als Arbeitshilfe von all jenen genutzt wird, für die Chancengleichheit der Geschlech-

ter eine politische Selbstverständlichkeit bedeutet, für die es sich zu allen Zeiten einzusetzen lohnt.

Heide Pfarr

Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Diskriminierungsfreie Tarifregelungen – (k)eine Selbstverständlichkeit	11
1.2 Problemhintergrund	11
1.2 Zur Methode und zum Aufbau des Gutachtens	14
2 Diskriminierungsfreie Gestaltung tariflicher Regelungen	17
2.1 Der rechtliche Rahmen	17
2.2 Gleichstellungsaspekte durchgängig prüfen – eine Checkliste	26
2.3 Der Geltungsbereich von Regelungen	28
2.4 Entgelt	29
2.4.1 Arbeitsbewertung	30
2.4.2 Gestaltung von Entgelttabellen	32
2.4.3 Weitere Entgeltbestandteile	36
2.4.4 Betriebliche Altersvorsorge	43
2.5 Arbeitszeit, Freistellungen und Anrechnung von Zeiten	50
2.5.1 Regelungen zur Arbeitszeit	50
2.5.2 Arbeitsbefreiungen	54
2.5.3 Anrechnung von Unterbrechungszeiten	55
2.5.4 Altersteilzeit	56
2.5.5 Elternzeit	59
2.6 Qualifizierung und beruflicher Aufstieg	60
2.6.1 Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung	61
2.6.2 Maßnahmen zum beruflichen Aufstieg	67
2.7 Beschäftigungssicherung und Rationalisierungsschutz	70
2.8 Beteiligung an Entscheidungen	77
2.9 Was sonst noch nützt	80
2.9.1 Absichtserklärungen (Präambeln)	80
2.9.2 Geschlechtsneutrale Sprache	81
3 Über eine diskriminierungsfreie Gestaltung hinaus	85
3.1 Grundsätze	86

3.2	Frauenförderung	86
3.3	Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	87
3.4	Gender-Beauftragte	87
3.5	Stellenausschreibungen	87
3.6	Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	88
3.7	Vereinbarkeit von Beruf und Familie/“work & life-balance“	88
3.8	Zusammenarbeit	90
3.9	Realisierung von Chancengleichheit durch Qualifizierung	90
3.10	Flexible Gestaltung der Familienphase	90
4	Literatur und Links	93
5	Anhang	99
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	117

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Europäische und deutsche Rechtsgrundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern	18
Abbildung 2: Die Diskriminierungsverbote in der EU-Richtlinie 2006/54/EG	22
Abbildung 3: Checkliste für die geschlechtergerechte Gestaltung von Tarifverträgen	26
Abbildung 4: Tarife der untersten und mittleren Entgeltgruppen für Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellte in ausgewählten Tarifbereichen West 2008	33
Abbildung 5: Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Gestaltung von Leistungsvergütungssystemen	41
Abbildung 6: Alterssicherungsleistungen aufgrund eigener Ansprüche, Alterssicherungsleistungen aufgrund eigener Ansprüche, Anteile aus den verschiedenen Alterssicherungssystemen	45
Abbildung 7: Anzahl der Bezieher und Bezieherinnen von Betriebsrenten sowie durchschnittliche Höhe der Betriebsrente, alte Länder, 2004	45
Abbildung 8: Inanspruchnahme von Altersteilzeit und beitragspflichtiges Jahresentgelt, nach Geschlecht und Bundesländern	58
Abbildung 9: Weiterbildungsteilnahme von Frauen und Männern in den Jahren 1997, 2000 und 2007, in %, Erwerbstätige und Nicht-Erwerbstätige	62
Abbildung 10: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach soziodemographischen Merkmalen, in %, im Jahr 2002	63
Abbildung 11: Frauenanteile an Tarif- und Verhandlungskommissionen und Mitgliederzahlen der Gewerkschaften im Jahr 2003	78
Abbildung 12: Vorschläge für geschlechtsneutrale Formulierungen in kollektiven Vereinbarungen	83

1 Diskriminierungsfreie Tarifregelungen - (k)eine Selbstverständlichkeit

1.1 Problemhintergrund

Die Gewährleistung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Tarifverträgen sollte eigentlich selbstverständlich sein. Doch die arbeitsrechtliche Praxis zeigt, dass Probleme mit benachteiligenden Tarifregelungen von hoher praktischer Relevanz sind¹: Zahlreiche Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes und des Europäischen Gerichtshofes befassen sich mit Gleichheitsverstößen in Tarifverträgen. Sie beziehen sich auf vielfältige inhaltliche Aspekte – angefangen vom Entgelt über Arbeitszeit bis hin zu betrieblicher Altersversorgung.

Bei der Unterzeichnung der Tarifverträge ist den verantwortlichen Tarifparteien oftmals nicht bewusst, dass Bestimmungen in Kraft gesetzt werden, die Beschäftigte mittelbar diskriminieren können. Diskriminierungsfreiheit scheint vielfach garantiert, wenn die Regelungen nicht direkt an das Geschlecht anknüpfen, wie es z.B. noch bei den Lohnabschlagsklauseln für Frauen in den 50er Jahren der Fall war. Diese Form der unmittelbaren oder direkten Diskriminierung gilt heute - zumindest für Tarifverträge – als weitgehend beseitigt. In der betrieblichen Umsetzungspraxis dürfte sie jedoch noch zu finden sein. Für die Tarifakteure stellt sich heute die Anforderung, mittelbare Diskriminierung zu erkennen und zu beseitigen. Dies ist nicht ganz so einfach, und zwar aus folgenden Gründen:

- Mittelbar diskriminierende Regelungen in Tarifverträgen, Dienst- und Betriebsvereinbarungen sind oft nicht auf den ersten Blick zu erkennen. Häufig verbergen sie sich hinter geschlechtsneutral erscheinenden Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren. Doch auch solche „unverdächtigen“ und formal gleichen Regelungen können diskriminieren, wenn sie auf ungleiche Arbeitssituationen, Lebenslagen und Möglichkeiten von Frauen und Männern angewandt werden.
- Etliche tarifvertragliche Bestimmungen sind vor Jahren oder gar Jahrzehnten in Kraft gesetzt und seitdem fortgeschrieben worden. Vielfach werden sie veränderten betrieblichen und gesellschaftlichen Realitäten nicht mehr gerecht. Tätigkeiten wandeln sich, europäisches Anti-Diskriminierungsrecht stellt neue Anforderungen an die Tarifpolitik. So entstehen z.T. nicht voraussehbare und

1 Schiek 2006, S. 57.

unbeabsichtigte Regelungslücken, die zu Geschlechtsdiskriminierungen führen können und zu schließen sind.

- Geschlechterstereotype zeigen ein großes Beharrungsvermögen. Tradierte Vorstellungen über (angeblich naturgegebene) Rollen von Frauen und Männern im Berufs- und Privatleben sowie geschlechterbezogene Zuschreibungen von Kompetenzen, Verhaltensweisen und Interessen beeinflussen auch die Tarifpolitik. Dies zeigt sich u.a. bei der Bewertung von Tätigkeiten oder der Behandlung von Teilzeitbeschäftigten.
- Obgleich die rechtlichen Vorgaben zur Gleichbehandlung der Geschlechter seit mehr als 20 Jahren bestehen, sind sie den tariflichen Akteuren häufig nicht im Detail bekannt. Diese Wissensdefizite sind u.a. darauf zurückzuführen, dass es den Tarif- und Betriebsparteien in Deutschland nicht leicht gemacht wird, sich die einschlägigen Rechtsnormen zur diskriminierungsfreien Gestaltung von kollektiven Regelungen anzueignen, da hierzulande die entsprechenden EU-Richtlinien nur unzulänglich in deutsches Recht umgesetzt wurden.²
- Aus der Perspektive einzelner Arbeitgeber können diskriminierende Bestimmungen Kosten reduzieren und ökonomische Wettbewerbsvorteile verschaffen. Dass solche einzelwirtschaftlichen Interessen nicht nur der Gleichstellung der Geschlechter entgegenstehen, sondern auch ein Hindernis bei der Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen innerhalb der EG sind, ist eine Erkenntnis, die die europäischen Gleichstellungsgebote seit den Römischen Verträgen maßgeblich begründet haben. Mehr und mehr Unternehmen erkennen jedoch auch, dass Chancengleichheit für alle auch ökonomische Vorteile bringt. In der Diskussion um Diversity-Management wird hervorgehoben, dass Chancengleichheit dazu beitragen kann, z.B. Konflikte und Demotivation zu vermindern oder Probleme kreativer und nachhaltiger zu lösen. Vorteile ergeben sich auch, wenn es um die Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geht.³
- Aufgrund der geringen Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter haben die EG-Mitgliedstaaten im Amsterdamer Vertrag von 1999 das Prinzip des Gender Mainstreaming verankert (Artikel 2 und 3 Abs. 2 EG). Nicht nur der öffentliche Dienst, auch zahlreiche Gewerkschaften haben daraufhin die Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe der Organisation aner-

2 Vgl. Deutscher Juristinnenbund e.V. 2007.

3 Vgl. hierzu ausführlicher: Krell 2008, S. 68 ff.

kannt.⁴ Sie soll auch in der Tarifpolitik Anwendung finden und gewährleisten, dass die vielfältigen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern in allen Tarifbereichen und Prozessphasen angemessen berücksichtigt werden. Jedoch ist auch dieses Konzept nicht leicht zu verwirklichen. Es erfordert zunächst eine Klärung, was Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik konkret bedeutet.⁵

Es geht bei Gender Mainstreaming nicht um Frauenförderung, sondern um Gleichstellung von Frauen und Männern. Das heißt: Nicht nur Frauen, sondern auch Männer können von Ungleichbehandlung in Tarifverträgen betroffen sein. Benachteiligt können insbesondere jene Männer sein, die vom tradierten Rollenbild abweichen, indem sie beispielsweise teilzeitbeschäftigt sind oder ihre Berufstätigkeit unterbrechen, um Kinder zu betreuen.

Eine formale Gleichstellung im Sinne von gleichlautenden Regelungen für Männer und Frauen reicht nicht aus, da sie die verschiedenen Lebens- und Beschäftigungssituationen der Geschlechter ausblendet. Formal gleiche und dem Anschein nach geschlechtsneutrale Regelungen können jedoch unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben. Um eine faktische Gleichstellung zu erreichen, müssen diese vielfältigen Bedingungen der Beschäftigten bei der Tarifgestaltung mitbedacht werden.

- Es wird vielfach nicht erkannt, dass diskriminierungsfreie Tarifverträge mehr Gerechtigkeit nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch *innerhalb* der Gruppe der weiblichen und männlichen Beschäftigten ermöglichen. Dies wird durch Berücksichtigung der vielfältigen Situationen und Interessen der Belegschafts- bzw. Mitgliedergruppen bei der Tarifgestaltung möglich.
- Es geht nicht allein um den Abbau von Diskriminierungen, sondern darüber hinaus um gestaltende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung. Eine gleichstellungsorientierte Tarifpolitik zielt daher nicht allein darauf, Ungleichheiten zu beseitigen, die im rechtlichen Sinne Diskriminierungen darstellen und individuelle Rechtsansprüche begründen. Dies ist nur ein Teil des Gender Mainstreaming-Konzeptes. Der zweite Teil besteht darin, die Gleichstellung der Geschlechter durch innovative gestaltende Maßnahmen zu fördern, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeitmodelle. Dies sind Maßnahmen, die zwar nicht einklagbar sind, jedoch große Bedeutung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Lebensgestaltung für beide Geschlechter haben.

4 Vgl. ver.di 2007b.

5 Vgl. Tondorf 2001, S. 434 ff.

Diskriminierende Regelungen in Tarifverträgen können Beschäftigte mehrfach benachteiligen. Beispielsweise können Frauen nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern zugleich auch wegen ihres Alters oder ihrer Herkunft benachteiligt werden. Auch Männer können mehrfach diskriminiert sein, so z.B. Männer, die als Lebenspartner eines Mannes von der Zahlung eines tariflichen Familienzuschlags ausgeschlossen sind. Damit ist das Problem der Mehrfachdiskriminierung angesprochen. Da es sich bei den potenziell Benachteiligten immer entweder um Frauen oder um Männer handelt, die wegen eines weiteren persönlichen Merkmals benachteiligt werden, wird in diesem Gutachten vorrangig die Problematik der Geschlechtsdiskriminierung thematisiert.

Um eine geschlechtergerechte Tarif- und Betriebspolitik zu unterstützen, wird im Folgenden

- über wesentliche (europa-)rechtliche Vorgaben informiert, die vor allem manteltarifliche Regelungsinhalte (z.B. Arbeitszeit) sowie weitere Tarifregelungen wie etwa zur Beschäftigungssicherung oder zur Altersvorsorge betreffen. Der Aspekt des Entgelts steht aufgrund zahlreicher einschlägiger Veröffentlichungen zu diesem Thema nicht im Zentrum dieses Gutachtens.
- auf Diskriminierungspotenziale aufmerksam gemacht, die in Tarifverträgen sowie Dienst- und Betriebsvereinbarungen zu Fragen von Arbeits- und Entgeltbedingungen enthalten sein könnten.
- auf Möglichkeiten der Gestaltung von diskriminierungsfreieren Kollektivverträgen z.T. anhand von Beispiel-Regelungen hingewiesen.

Diese Gestaltungsempfehlungen beziehen sich sowohl auf diskriminierungsfreie als auch auf darüber hinausgehende gleichstellungsförderliche Tarifregelungen. Die Ausführungen beziehen sich nur insoweit auf betriebliche Regelungen als sie tarifliche Regelungen ergänzen oder konkretisieren. Teils enthalten Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen auch wichtige Anregungen für die Gestaltung von Tarifverträgen.

1.2 Zur Methode und zum Aufbau des Gutachtens

Die methodische Vorgehensweise bei der Erstellung dieses Gutachtens beruht auf Literaturrecherchen und -analysen sowie Dokumentenanalysen von Tarifverträgen und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Darüber hinaus wurden zu bestimmten

Einzelaspekten, wie z.B. Arbeitszeit oder betriebliche Altersvorsorge, Gespräche mit Expertinnen geführt.

Die Analyse konzentriert sich dabei auf den Dienstleistungsbereich und den öffentlichen Dienst, da hier der Frauenanteil an den Beschäftigten vergleichsweise hoch ist und darüber hinaus im öffentlichen Dienst zur Zeit ein großes Tarifreformprojekt durchgeführt wird, für das Hinweise zur Vermeidung mittelbarer Diskriminierung gegeben werden sollten.

Das Gutachten wurde zunächst im Jahr 2004 abgeschlossen. Im Jahr 2009 wurde es aktualisiert im Hinblick auf neu hinzugekommene Richtlinien, Gesetze und Tarifverträge sowie hinsichtlich des statistischen Datenmaterials.

Im folgenden Kapitel 2 werden Hinweise zur diskriminierungsfreien Gestaltung tariflicher Regelungen gegeben. Hierzu werden zunächst einige wichtige europäische und deutsche Rechtsgrundlagen im Überblick dargestellt (2.1), bevor dann eine Checkliste zur umfassenden gleichstellungspolitischen Prüfung von Tarifverträgen vorgestellt wird (2.2). Daran anschließend werden für wesentliche tarifliche Regelungsbereiche mögliche Diskriminierungstatbestände aufgezeigt und – auch anhand tariflicher Beispiele - Empfehlungen gegeben, wie Diskriminierung vermieden werden kann. Bei den Regelungsbereichen handelt es sich um

- den Geltungsbereich kollektiver Regelungen (2.3),
- den Bereich des Entgeltes (2.4) mit den Unterabschnitten der Arbeitsbewertung (2.4.1), der Gestaltung von Tabellen (2.4.2), weitere Entgeltbestandteile (wie Leistungs- und andere Zulagen, 2.4.3) sowie der betrieblichen Altersvorsorge (2.4.4),
- die Gestaltung der Arbeitszeit (einschließlich Altersteilzeit und Elternzeit), Freistellungen und Anrechnung von Zeiten (2.5),
- Maßnahmen der Qualifizierung und des beruflichen Aufstiegs (2.6),
- Beschäftigungssicherung und Rationalisierungsschutz (2.7),
- die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungen (2.8),
- sowie Hinweise zur Formulierung von Absichtserklärungen (Präambeln, 2.9.1) und zur Verwendung geschlechtsneutraler Sprache (2.9.2).

Tarifliche und betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten zur Förderung der Chancengleichheit über die Befolgung von Diskriminierungsverboten hinaus werden in Kapitel 3 zusammengefasst. Die Gestaltungsvorschläge betreffen zehn unterschiedliche Aspekte:

- unternehmensweit geltende Grundsätze zur Förderung der Chancengleichheit (3.1),
- Frauenförderung (3.2),
- die Ernennung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten (3.3.) sowie Gender-Beauftragten (3.4)
- die geschlechtergerechte Gestaltung von Stellenausschreibungen (3.5),
- die ausgewogene Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (3.6),
- die Berücksichtigung der notwendigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und von Aspekten der work & life-balance (3.7),
- die Förderung einer guten Zusammenarbeit ohne Belästigungen (3.8),
- die Realisierung von Chancengleichheit durch Qualifizierung (3.9),
- Möglichkeiten einer flexiblen Gestaltung der Familienphase (3.10).

2 Diskriminierungsfreie Gestaltung tariflicher Regelungen

2.1 Der rechtliche Rahmen

Tarifparteien sind bei der Gestaltung von Regelungen, die die Beschäftigungs-, Arbeits- und Entgeltbedingungen von Beschäftigten bestimmen, autonom. Dies ist mit Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes rechtlich gewährleistet. Die Koalitionsfreiheit schützt zwar das Recht auf kollektive Selbstbestimmung insbesondere der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, jedoch gilt es für Tarifparteien zu berücksichtigen, dass gesellschaftlich diskriminierte Personengruppen aufgrund ihrer strukturellen Benachteiligung nicht angemessen an den kollektiven Meinungsbildungsprozessen teilnehmen können. Auch wenn diese Gruppeninteressen nicht angemessen repräsentiert sind, sind ihre Rechte auf Gleichbehandlung in Tarifverträgen zu berücksichtigen. Aus Gründen des Schutzes dürfen diese Personengruppen – wie z.B. Frauen, ältere oder behinderte Beschäftigte - nicht durch Tarifregelungen benachteiligt werden. „Daher ist die Bindung von Tarifverträgen an Diskriminierungsverbote erforderlich und auch für die Funktion der Tarifautonomie unproblematisch.“⁶

Welche Rechtsgrundlagen sind für Tarif- und Betriebsparteien von Bedeutung?

Zu den Rechtsgrundlagen seien zunächst zwei grundsätzliche Aspekte vorweggeschickt:

- (1) Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz haben auf EG-Ebene wie nationaler Ebene grundrechtliche Qualität. Damit stehen die entsprechenden Regelungen im EG-Vertrag und im Grundgesetz in der Hierarchie der Rechtsquellen an oberster Stelle.
- (2) Da innerhalb der EU ein einheitliches Arbeitsrecht gilt, genießt das EU-Recht Anwendungsvorrang vor widersprechendem nationalem Recht. Die deutschen Gesetze - hier ist insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu nennen – sind im Sinne des europäischen Rechts auszulegen. Insofern das AGG die für die Gleichbehandlung der Geschlechter bedeutsame „Gender-Richtlinie“ 2006/54/EG (wie auch die vorher geltenden Richtlinien)

6 Schiek 2006, S. 156 f.

nur unzureichend und zum Teil nicht richtlinienkonform abbildet, lassen sich die wesentlichen Informationen nur dem europäischen Recht entnehmen. Die nachstehende Darstellung gibt einen Überblick über wichtige Rechtsgrundlagen.

Abbildung 1: Europäische und deutsche Rechtsgrundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Europäische Rechtsgrundlagen	Deutsche Rechtsgrundlagen
<p>EG-Vertrag</p> <p><u>Gender Mainstreaming:</u> Artikel 2: Gleichstellung als Aufgabe der Gemeinschaft</p> <p>Artikel 3, Abs. 2: Selbstverpflichtung der Gemeinschaft, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.</p> <p><u>Grundsatz der Entgeltgleichheit:</u> Artikel 141 Abs. 1 und 2 EG: Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit</p>	<p>Grundgesetz</p> <p>Art. 3 Abs. 2: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Der Staat hat die Pflicht, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken.</p>
<p>Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte</p> <p>Artikel 23: <u>Grundsatz der Gleichbehandlung</u> bezüglich des Zugangs zum Arbeitsplatz sowie der übrigen Arbeitsbedingungen</p>	<p>Bundesgesetze</p> <p><u>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</u></p> <p><u>Teilzeit- und Befristungsgesetz</u></p>
<p>Richtlinie 2006/54/EG zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen</p>	<p>Entscheidungen des (Bundes-) Arbeitsgerichts⁹</p>
<p>Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes⁸</p>	

7 Abrufbar im Internet unter: <http://curia.eu.int/de>

8 Abrufbar im Internet unter: www.bundesarbeitsgericht.de

Zum Gemeinschaftsrecht:

Artikel 23 Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte besagt:

„(1) Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.

Artikel 141 EG-Vertrag beinhaltet den Grundsatz der Entgeltgleichheit.“

Die sog. „Gender-Richtlinie“ 2006/54/EG aus dem Jahr 2006 stellt eine Neu- und Zusammenfassung der wichtigsten Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben dar (s. Anhang). Für Tarifverantwortliche ist diese Neufassungsrichtlinie, die mit Wirkung vom 15. August 2009 verschiedene Einzelrichtlinien ersetzt, die aktuell geltende europäische Richtlinie. Die hierin enthaltenen Bestimmungen sind verbindlich, auch wenn sie sich in dieser Form nicht im deutschen Arbeitsrecht wiederfinden. Inhaltlich sind folgende Aspekte der Gleichbehandlung geregelt:

- Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung (vormals Richtlinie 76/207/EWG),
- Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts (vormals Richtlinie 75/117/EWG),
- Betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit (vormals Richtlinie 86/378/EWG),
- Beweislast (vormals Richtlinie 97/80/EG).

Zum deutschen Recht:

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sollen die o.g. europäischen Diskriminierungsverbote bei der Beschäftigung, bei Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelt in nationales Recht umgesetzt sein. Dies geschieht vielfach jedoch nur in allgemeiner Form, da das Gesetz nicht nur Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, sondern auch aus anderen Gründen wie Alter, Behinderung u.a.m. erfasst und sich auch auf das Zivilrecht bezieht. Die jetzige rechtliche Konstruktion des AGG gab Anlass für vielfältige Kritik. Unter anderem ist festzustellen, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit nicht ausdrücklich im AGG geregelt ist. Es fehlen auch die präzisierenden Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG, die u.a. Anforderungen an die Gestaltung von Entgeltsystemen enthalten (s. Anhang). Das AGG enthält außerdem Bestimmungen, die in dieser Form nicht dem Gemeinschaftsrecht entsprechen und die Geltendmachung von Diskriminierung erschweren, so z.B. hinsichtlich des nachzuweisenden Vorsatzes des Arbeitgebers (siehe Erläuterungen zu Rechtsfolgen).

Als Handlungsinstrumente sieht das AGG vor:

- die Einzelklage
- die Unterlassungsklage durch den Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft (§ 17 Abs. 2),
- die Vertretung und Unterstützung durch (Antidiskriminierungs-)Verbände (§ 23),
- den sozialen Dialog (§ 17, Abs. 1),
- sowie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§§ 25 ff).

Wenn es um Belange von Teilzeitbeschäftigten oder befristet Beschäftigten geht, ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse (TzBfG) zu beachten. Es verbietet, teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen schlechter zu behandeln als vollzeitbeschäftigte, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Das Diskriminierungsverbot ist zwingendes Recht. Eine Erklärung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, sie/er sei mit der Ungleichbehandlung einverstanden, ist rechtlich ohne Bedeutung.⁹ Auszüge aus diesem Gesetz sind im Anhang enthalten (siehe außerdem Abschnitte 2.4.3 und 2.5.1).

Was ist unter Diskriminierung zu verstehen?

Die Richtlinie 2006/54/EG definiert in Artikel 2 Abs. 1 auch die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung (vgl. auch § 3 AGG)

- Unmittelbare Diskriminierung bezeichnet *„eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“*

Diese Form der Diskriminierung dürfte – wie bereits eingangs erwähnt – insbesondere bei der betrieblichen Umsetzung von Tarifverträgen vorzufinden sein. Sie läge z.B. vor, wenn eine Frau korrekt eingruppiert, ein Mann mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit höher eingruppiert wird. Geprüft wird unmittelbare Diskriminierung mit Hilfe eines Vergleichs („Vergleichspersonenkonzept“). Neu ist an der obigen Begriffsdefinition, dass es nicht mehr nur einer konkreten Vergleichsperson bedarf. Zum Vergleich kann auch eine hypothetische Vergleichsperson herangezogen werden, wie aus der Formulierung „[...] erfahren würde“ zu entnehmen ist.¹⁰ Die Definition verzichtet

⁹ Vgl. LAG Baden-Württemberg vom 14.01.2004 – 4 TaBV 2/03.

¹⁰ Schiek 2007, S. 162.

darüber hinaus auf den Vergleich mit einer andersgeschlechtlichen Person und ermöglicht dadurch, dass z.B. eine schwangere Frau mit einer anderen Frau verglichen werden kann. Insofern gilt, dass auch eine Schlechterstellung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt (vgl. Artikel 2 Abs. 2 c.).

- Mittelbare Diskriminierung bezeichnet „eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“

Beispiele:

... wenn bei der Aufstellung von Sozialplänen die Dauer der Betriebszugehörigkeit ausschlaggebend ist und Elternzeiten außer Betracht bleiben,

... wenn Teilzeitbeschäftigte aus dem Geltungsbereich einer Regelung zur Zusatzversorgung ausgeschlossen werden.

Nach der neuen Begriffsbestimmung genügt es, wenn eine neutral gefasste Tarifregelung Personen eines Geschlechts nachteilig treffen kann, „eine statistische Beweisführung soll nicht mehr zwingend erforderlich sein.“¹¹

- Als Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 2006/54/EG gelten weiterhin Belästigung und sexuelle Belästigung sowie die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts (vgl. Artikel 2, Abs. 2 b und c).

Nicht nur einzelne Arbeitgeber, sondern auch Tarif- und Betriebsparteien sind gefordert, im Rahmen ihrer Möglichkeiten allen Formen von Diskriminierung vorzubeugen. Auch tarifliche und betriebliche Vereinbarungen können dazu beitragen, indem sie die Gleichstellungsbelange konsequent berücksichtigen.

Bei welchen Regelungsaspekten muss auf Diskriminierungsfreiheit geachtet werden?

Die in der Richtlinie 2006/54/EG und im AGG geregelten Diskriminierungsverbote beziehen sich auf die in Abb. 2 im Überblick dargestellten Bereiche:

11 Schiek 2006, S. 163.

Abbildung 2: Die Diskriminierungsverbote in der EU-Richtlinie 2006/54/EG

Vom Diskriminierungsverbot erfasste Bereiche	Richtlinie 2006/54/EG
Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, einschl. Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschl. des beruflichen Aufstiegs	Art. 14 Abs. 1 a
Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung	Art. 14 Abs. 1b
Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen	Art. 14 Abs. 1c
Arbeitsentgelt nach Maßgabe von Artikel 141 EG: Beseitigung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit bei sämtlichen Entgeltbestandteilen und -bedingungen, Diskriminierungsfreiheit von Entgeltsystemen, u.a. durch Verwendung gemeinsamer Kriterien bei der Einstufung	Art. 14 Abs. 1 c und Art. 4
Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen der Organisation	Art. 14 d
Nach Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub: Anspruch auf früheren Arbeitsplatz oder gleichwertigen Arbeitsplatz unter gleich günstigen Bedingungen sowie Anspruch auf zwischenzeitlich erfolgte Verbesserung der Arbeitsbedingungen	Art. 15
Betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit: Anwendungsbereich der Systeme und Bedingungen des Zugangs Beitragspflicht und Berechnung der Beträge Berechnung der Leistungen, einschl. der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigten Personen, Geltungsdauer und Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs	Art. 5 a - c

Wer gilt nach europäischem Arbeitsrecht als „Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin“?

Angesichts der Vielfalt der Beschäftigungsformen stellt sich die Frage, wie die Begriffe „des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin“ und des „Arbeitsverhältnisses“ im europäischen Arbeitsrecht definiert werden. Zunächst wird nicht unterschieden, ob Beschäftigte im privaten oder öffentlichen Sektor arbeiten, die Diskriminierungsverbote gelten für beide Bereiche gleichermaßen (Art. 14 Abs. 1 Richtlinie 2006/54/EG), d.h. für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes wird der Begriff des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin weit ausgelegt. Entscheidendes Kriterium ist die „Abhängigkeit der Arbeit“. Ein „Arbeitsverhältnis“ im Sinne der Artikel 39 ff. EG-Vertrag liegt vor, wenn:

- die Leistungserbringung
- für einen anderen (Arbeitgeber),
- während einer bestimmten Zeit,
- nach dessen Weisungen erfolgt, sofern hierfür
- seitens des Arbeitgebers,
- eine Gegenleistung (Lohn/Gehalt)
- versprochen wird.

Unerheblich ist demnach,

- wie lang die Arbeitszeit ist,
- ob der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in den Betrieb oder Betriebsablauf eingebunden ist,
- wie hoch das Arbeitsentgelt ist bzw. ob es die Existenz sichert,
- ob der Unterhalt zusätzlich aus staatlichen Mitteln finanziert wird,
- ob das Arbeitsentgelt nach Tarifvertrag gezahlt wird.

Nach dieser Definition haben auch Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte Arbeitnehmer-Status. Ebenso sind Beamte und Beamtinnen sowie (Schein-)Selbständige¹² Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Art. 39 ff. EG.¹³

Beweislast

Artikel 19 RL2006/54/EG regelt in Absatz

12 Vgl. EuGH vom 13.01.2004, Rs C-256/01 (Allonby).

13 Vgl. Krimphove 2001, S. 172.

„(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“

Ist nachgewiesen, dass eine tarifliche Regelung benachteiligt, trägt also der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die benachteiligende Wirkung nicht auf dem Geschlecht beruht. Dies ist möglich, wenn die Regelung mit anderen Faktoren gerechtfertigt werden kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Die Anforderungen an die objektive Rechtfertigung sind jedoch strenger geworden, denn es muss nachgewiesen werden, dass

„die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren (...) durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“ sind. (Art. 2 Abs. 1b RL 2006/54, § 3 Abs. 2 AGG)

Was sind die Rechtsfolgen bei unzulässiger Benachteiligung?

Der durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entstandene Schaden muss

„tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt werden, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss“,

heißt es in Art. 18 RL 2006/54/EG. Die Formulierungen in § 15 Abs. 1 und 3 AGG sind nicht richtlinienkonform, da hier ein Verschulden des Arbeitgebers vorausgesetzt wird: „Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt“ (§ 15 Abs. 3 AGG). Zu dieser Einschränkung entschied der EuGH:¹⁴ „Wenn die Haftung eines Arbeitgebers für Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung davon abhinge, daß ein Verschulden des Arbeitgebers nachgewiesen wird und kein durch das anwendbare nationale Recht anerkannter Rechtfertigungsgrund vorliegt, würde dies die praktische Wirksamkeit dieser Grundsätze erheblich beeinträchtigen.“

¹⁴ EuGH vom 8.11.1990 Rs 177/88 Rn 24 (Dekker) und vom 22.4.1997 Rs C-180/95 – (Draehmpachl).

Nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH folgt bei festgestellter Diskriminierung:

- Wird gegen gemeinschaftsrechtliche Verbote der *unmittelbaren Diskriminierung* verstoßen, haben Frauen Anspruch auf Anwendung der gleichen Regelung wie Männer, die sich in der gleichen Situation befinden. Diese Regelung bleibt die einzig gültige, solange keine Regelung erlassen wurde, die dem Gleichbehandlungsgebot entspricht.¹⁵
- Bei *mittelbarer Diskriminierung* haben die benachteiligten Beschäftigten Anspruch auf die Vergünstigung, die ihnen bisher vorenthalten wurde. Der benachteiligende Teil einer diskriminierenden Regelung wird unanwendbar,¹⁶ die Tarifparteien können für die Zukunft jedoch diskriminierungsfreie Regelungen vereinbaren, die die Rechtspositionen von beiden Gruppen verändern, wobei Verschlechterungen möglich wären.¹⁷

Vertragliche Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nichtig (§ 7 Abs. 2 AGG).

Frauenfördernde Maßnahmen sind zulässig

Das Verbot diskriminierender Tarifregelungen wirft die Frage auf, ob und inwieweit Tarifverträge auch begünstigende Regelungen, sog. positive Maßnahmen enthalten dürfen. Dieser Begriff bezeichnet Regelungen, die gesellschaftlicher Benachteiligung durch Begünstigung der diskriminierten Gruppe entgegenwirken. Rechtlich ist dies nach europäischem und deutschem Recht (Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz) möglich. Nach Artikel 141 EG Abs. 4 ist ein Mitgliedstaat nicht daran gehindert,

„zur Erleichterung der Berufstätigkeit der Frauen oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in ihrer beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“

Eine inhaltlich vergleichbare Regelung ist in § 5 AGG enthalten. Ein Beispiel für positive Maßnahmen stellen Frauenquoten dar, die nicht nur in zahlreichen Gleichstellungsgesetzen von Bund und Ländern, sondern vereinzelt auch in einigen Tarifverträgen normiert wurden (z.B. bei Einstellung und Beförderung)¹⁸.

15 Vgl. EuGH vom 08.04.1976, Rs 43/75, Slg. 1976, 455, (Defrenne II).

16 Vgl. Schiek 2008, S. 50.

17 Ebd.

18 Tarifvertrag Deutsche Bahn AG/GdED.

2.2 Gleichstellungsaspekte durchgängig prüfen – eine Checkliste

Neben den rechtlichen Grundlagen ist auch Gender-Wissen erforderlich, um Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.¹⁹ Für die tarifliche und betriebliche Interessenvertretung geht es darum, die vielfältigen Lebensumstände und Interessen der weiblichen und männlichen Beschäftigten zu erkennen, vorurteilsfrei zu bewerten und bei der Gestaltung der Regelungen zu berücksichtigen.

Welche Lebensumstände und Interessen von weiblichen und männlichen Beschäftigten sind insbesondere zu beachten, wenn es um eine diskriminierungsfreie(re) Tarif- und Betriebspolitik geht? Nachfolgend eine Checkliste mit Prüfaspekten, die bei der Regelung von Beschäftigungs-, Einkommens- und Arbeitsbedingungen von Bedeutung sein können.

Abbildung 3: Checkliste für die geschlechtergerechte Gestaltung von Tarifverträgen

10 Prüfaspekte bei der geschlechtergerechten Gestaltung von Tarifverträgen	
(1) Trägt die Regelung zu mehr Einkommensgerechtigkeit bei?	Frauen verfügen durchschnittlich über niedrigere Arbeitseinkommen als Männer. Das bedeutet: Eine eigenständige ökonomische Existenzsicherung ist für viele Frauen aufgrund der niedrigen Tarifentgelte in zahlreichen frauendominierten Berufen schon jetzt erschwert oder nicht möglich. Fortgesetzte Diskriminierungen bei der Arbeits- und Leistungsbewertung, bei Zulagen und Zuschlägen und anderen Entgeltbestandteilen tragen zur weiteren Öffnung der Einkommensschere bei. Aber auch Absenkungen von Einstiegstarifen dürfen nicht überwiegend Frauen treffen.
(2) Fördert die Regelung gerechtere Altersbezüge?	Altersarmut ist oftmals „weiblich“. Viele tarifvertragliche (Entgelt-)Bestimmungen haben direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Rente, nicht allein Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge. Zu prüfen sind auch Regelungen zur Beschäftigungssicherung sowie zur Milderung und zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile im Falle von Betriebsänderungen.
(3) Berücksichtigt die Regelung die Wahrnehmung von Familienaufgaben?	Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit häufiger und länger als Männer aufgrund von Erziehungs- und Pflegeaufgaben. Demzufolge weisen weibliche Beschäftigte eine geringere Betriebszugehörigkeitsdauer auf als männliche Beschäftigte. Als nachteilig können sich Regelungen erweisen, die Seniorität (Dienstalter, Betriebszugehörigkeit, Berufsjahre ...) zum Kriterium der Entgelt differenzierung und des Aufstiegs machen.

19 Vgl. hierzu z.B. DGB 2003a–d.

(4) Berücksichtigt die Regelung eingeschränkte zeitliche und räumliche Flexibilität von Beschäftigten mit Familienaufgaben?

Beschäftigte mit Familienpflichten sind in höherem Maße zeitlich und räumlich gebunden als ihre Kollegen und Kolleginnen, die keine Verpflichtungen dieser Art wahrnehmen müssen. Veränderte Arbeitszeiten (längere Dauer, andere Lage) oder Versetzungen an andere Arbeitsorte werfen Probleme der Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben auf. Die Mobilität vieler Frauen ist weiterhin dadurch eingeschränkt, dass sie seltener als Männer uneingeschränkt über einen PKW verfügen. Sie sind daher in stärkerem Maße auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen, was die Fahrzeiten zum Arbeitsort (un-)verhältnismäßig verlängern oder die Erreichbarkeit sogar unmöglich machen kann.

(5) Eröffnet die Regelung Teilzeitbeschäftigten, befristet und geringfügig Beschäftigten gleiche Chancen?

Frauen arbeiten häufiger Teilzeit und sind öfter befristet oder geringfügig beschäftigt als Männer. Ein Ausschluss dieser Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich einer Regelung oder eine Schlechterstellung im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten bzw. unbefristet Beschäftigten kann eine unzulässige Benachteiligung aufgrund des Geschlechts darstellen.

(6) Sind Risiken und Nachteile gerecht verteilt?

In Krisenzeiten können Tarifstandards nicht immer gehalten werden. Beschäftigte nehmen schlechtere Bedingungen in Kauf, um Beschäftigung zu sichern (z.B. Lohnverzicht, kürzere Arbeitszeiten/Teilzeitbeschäftigung zur Beschäftigungssicherung, höhere Arbeitsmarktrisiken). Erfahrungsgemäß sind Frauen im Durchschnitt länger arbeitslos als Männer: Risiken und Nachteile müssen geschlechtergerecht verteilt sein.

(7) Fördern die Regelungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Balance von Arbeiten und Leben (work-life-balance)?

Chancengleichheit der Geschlechter bedeutet, dass tariflich und betrieblich Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den vielfältigen Bedürfnissen von weiblichen und männlichen Beschäftigten entgegenkommen und es ihnen erleichtern, Beruf und Familie zu vereinbaren und ihre Lebensvorstellungen zu verwirklichen. Insbesondere bei der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung bieten sich vielfältige Möglichkeiten, die in bestehenden tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen noch nicht ausgeschöpft sind.

(8) Sind Fort- und Weiterbildung geschlechtergerecht geregelt?

Frauen sind in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert. Der berufliche Aufstieg, aber auch der berufliche Wiedereinstieg nach der Familienphase kann durch Qualifizierungsmaßnahmen nachhaltig gefördert werden. Darüber hinaus kann durch Qualifizierung (Weiter-)Beschäftigung gesichert werden. Tarifliche und betriebliche Vereinbarungen sollten dazu beitragen, die Qualifizierung in den Betrieben systematisch zu fördern und hierbei auch explizit die Belange von Frauen aufzunehmen. Dabei ist nicht nur auf eine angemessene quantitative Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten und auf geeignete organisatorische Rahmenbedingungen (z.B. Angebot von Kinderbetreuung) zu achten, sondern auch auf die Qualität der Maßnahmen und die mit ihnen verbundenen Aufstiegschancen.

(9) Berücksichtigt die Regelung die Gleichstellung der Geschlechter auch in sprachlicher Hinsicht?

(10) Sind Frauen entsprechend ihrem Mitgliederanteil an der Gestaltung der Regelung beteiligt (gewesen)?

2.3 Der Geltungsbereich von Regelungen

Tarif- und Betriebsparteien sind bei der Festlegung des Geltungsbereichs von Regelungen an die Verbote der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung gebunden. So kann der Ausschluss bestimmter Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gleichheitswidrig sein. Dies trifft insbesondere auf Teilzeitbeschäftigte, befristet und geringfügig Beschäftigte zu.

Beispiel für eine Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter:

In einem Manteltarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken wurden nicht vollbeschäftigte Reinigungskräfte ohne sachlichen Grund aus dem persönlichen Geltungsbereich der Regelung ausgenommen. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass die Tarifregelung gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten verstößt.²⁰

Beispiel für eine Diskriminierung befristet Beschäftigter:

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass eine Regelung in einem Entgelttarifvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen der Deutschen Post AG, die befristet Beschäftigte von der Gewährung der Besitzstandszulagen und Zuschlägen ausnimmt, sie aber den unbefristet beschäftigten ArbeiterInnen gewährt, gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verstößt und damit unwirksam ist.²¹

Unzulässig ist auch der tarifvertragliche Ausschluss von geringfügig Beschäftigten von einer tariflich vorgesehenen Jahressonderzuwendung.²² Der Geltungsbereich einer Tarifregelung kann auch durch die Bestimmung eingengt werden, dass sie nur für eine bestimmte (männerdominierte) Berufsgruppe eines Wirtschaftsbereichs gilt (z.B. Techniker und Technikerinnen des öffentlichen Dienstes). Andere Beschäftigte mit frauendominierten Tätigkeiten bei demselben Arbeitgeber, die

20 BAG vom 15.10.2003, 4 AZR 606/02.

21 BAG vom 11.12.2003, 6 AZR 64/03.

22 EuGH vom 9.9.1999, Rs C-281-97 (Krüger).

ungünstiger behandelt werden, können dadurch aufgrund des Geschlechts benachteiligt werden. Kritisch zu hinterfragen sind somit auch Einschränkungen des Geltungsbereichs, die „fachlich“ gerechtfertigt werden.²³

Kritisch zu betrachten ist auch eine Situation, bei der dieselben Tarifparteien zwei Tarifverträge abschließen, die für verschiedene Statusgruppen gelten (z.B. Arbeiter und Arbeiterinnen sowie Angestellte). Wenn unterschiedlich günstige Regelungen gelten, können bestimmte Beschäftigte bei einem Arbeitgeber aufgrund des Geschlechts benachteiligt sein.²⁴ Die unterschiedliche Entlohnung von Arbeitern, Arbeiterinnen und Angestellten (z.B. in der Frage der Honorierung von Belastungen) bei gleicher und gleichwertiger Tätigkeit ist in aller Regel mangels eines sachlichen Grundes willkürlich.²⁵

Mitunter werden ungünstige Regelungen nur auf bestimmte Beschäftigtengruppen bezogen, z.B. abgesenkte Einstiegstarife für die sog. „Problemgruppen des Arbeitsmarktes“. Auch eine solche dem Anschein nach geschlechtsneutral formulierte Regelung ist daraufhin zu überprüfen, ob davon überwiegend Angehörige eines Geschlechts nachteilig betroffen sind.

Was in tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zu beachten ist, hängt auch vom konkreten Regelungsgegenstand ab. Daher werden Fragen einer geschlechtergerechten Regelung des Geltungsbereichs in den einzelnen themenorientierten Kapiteln noch einmal näher betrachtet.

2.4 Entgelt

Das Diskriminierungsverbot gilt für alle Entgeltbestandteile – vom Grundentgelt über Zulagen und Zuschläge verschiedener Art bis hin zu Komponenten, die nicht als Geld-, sondern als Sachleistungen gezahlt werden (z.B. private Nutzung von Dienstwagen). Zur Diskriminierungsproblematik beim Grundentgelt gibt es bereits zahlreiche einschlägige Veröffentlichungen.²⁶ Daher wird nachfolgend auf diese Thematik nur in Grundzügen eingegangen. Andere Entgeltbestandteile wie Leistungsvergütungen sowie anders begründete Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen werden ausführlicher behandelt.

23 Vgl. Deinert 2003, S. 1134.

24 Vgl. EuGH vom 27.10.1993, Rs C-127/92 (Enderby).

25 Vgl. Deinert 2003, S. 1134.

26 Z.B. Jochmann-Döll 1990; Tondorf 2007; Krell/Winter 2008.

2.4.1 Arbeitsbewertung

Wo liegen die Diskriminierungsgefahren?

Die Grundentgeltdifferenzierung erfolgt in Tarifsystemen in der Regel anforderungsabhängig, d.h. es kommt nicht auf die Qualifikation des oder der Beschäftigten an oder auf die Leistungsfähigkeit, sondern auf die Anforderungen, die ein Arbeitsplatz an seinen Inhaber oder seine Inhaberin stellt. Diese Anforderungen werden mit Hilfe unterschiedlicher Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet. Sowohl durch die Auswahl als auch durch die Definition und Gewichtung von Anforderungskriterien kann es zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts kommen.²⁷

1. Es werden Anforderungen nicht bewertet, die an (Frauen-)Arbeitsplätzen auftreten (z.B. Kommunikationsfähigkeit oder soziale Kompetenz).
2. Für die Bewertung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten werden unterschiedliche Kriterien herangezogen. Dabei werden Kriterien berücksichtigt, die für männertypische Tätigkeiten von Bedeutung sind, während Kriterien, die frauentypische Tätigkeiten kennzeichnen, fehlen (z.B. physische Belastungen).
3. Gleiche Anforderungen an männerdominierte Arbeitsplätze werden unter verschiedenen Bezeichnungen erfasst und damit doppelt oder mehrfach bewertet (z.B. Ausbildung und Denkvermögen).
4. Es werden Anforderungsmerkmale verwendet, die von Frauen und Männern aus gesellschaftlichen oder physischen Gründen unterschiedlich leicht erfüllt werden können (z.B. zeitliche und räumliche Flexibilität, Körperkraft). Dies wirkt dann diskriminierend, wenn der Kriterienkatalog insgesamt ein Geschlecht begünstigt, also Benachteiligungen durch ein Kriterium nicht durch andere, günstigere Kriterien aufgewogen werden.
5. Kriterien werden einseitig definiert, so dass Anforderungen an frauendominierten Arbeitsplätzen nicht berücksichtigt werden (z.B. Verantwortung nur als Handlungsspielraum oder nur als Verantwortung für Maschinen, nicht auch für Menschen).
6. Vage Formulierungen eröffnen Bewertungsspielräume, durch die tradierte Vorstellungen über den Wert bestimmter Frauentätigkeiten in die Bewertung einfließen können (z.B. besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit).

²⁷ Vgl. für viele Krell/Winter 2008; ver.di 2003a.

7. Kriterien werden in der Weise aneinander gebunden, dass die eine Anforderung nur dann bewertet wird, wenn eine andere Anforderung bereits erfüllt ist (z.B. Bewertung von Verantwortung erst bei Arbeitsplätzen, die einen hohen Ausbildungsgrad erfordern).
8. Kriterien werden nicht gewichtet, so dass nicht deutlich wird, welchen Stellenwert einzelne Anforderungen wie z.B. muskelmäßige Belastungen im Rahmen der Gesamtbewertung haben. Oder: An männerdominierten Arbeitsplätzen sind bestimmte Anforderungen besonders hoch gewichtet, an frauendominierten Arbeitsplätzen sind sie geringer gewichtet oder gar nicht berücksichtigt.
9. Anspruchsvolle Tätigkeiten werden erst dann berücksichtigt, wenn sie einen bestimmten Zeitanteil der Arbeit erreichen (z.B. ab 50 %).
10. Unterschiedliche Arbeitsbewertungssysteme derselben Tarifparteien wenden unterschiedliche Bewertungslogiken auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen an (z.B. separate Tarifverträge für Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellte).

Worauf ist bei der tariflichen Regelung der Arbeitsbewertung zu achten?

1. Die Arbeitsbewertung und Eingruppierung sollte auf der Basis von aktuellen und umfassenden Arbeitsbeschreibungen bzw. Arbeitsanalysen erfolgen. Diese sollten einheitlich abgefasst sein und eindeutig, verständlich und neutral formuliert sein.
2. Das System der Arbeitsbewertung und Eingruppierung muss diskriminierungsfrei sein.²⁸ Zu einigen Aspekten hat der Europäische Gerichtshof wichtige Grundsätze formuliert, die für die Tarifparteien verbindlich sind:
 - Das Verfahren muss durchschaubar und überprüfbar sein, damit es möglich ist zu erkennen, worauf Entgeltunterschiede zurückzuführen sind, und so eventuelle Diskriminierungen aufdecken zu können.
 - Die Anforderungsmerkmale müssen die Charakteristika der zu bewertenden Tätigkeiten ausreichend widerspiegeln (das ‚Wesen‘ der Tätigkeiten erfassen). Die Auswahl der Merkmale darf nicht zu Diskriminierung führen.
 - Es muss ein einheitlicher Bewertungsmaßstab für alle Tätigkeiten herangezogen werden. Männer- und frauendominierte Tätigkeiten müssen also mit Hilfe derselben Anforderungsmerkmale bewertet werden.

28 Vgl. hierzu das umfangreiche Projekt zur Bewertung von Dienstleistungsarbeit durch den BAT, siehe ver.di 2001.

- Die Anforderungsmerkmale müssen überschneidungsfrei, eindeutig und geschlechtsneutral beschrieben sein. Sie dürfen auch nicht einseitig und damit diskriminierend ausgelegt werden.

2.4.2 Gestaltung von Entgelttabellen

Weitere Diskriminierungsgefahren können bei der Umwandlung der Arbeitsbewertungsergebnisse in Grundentgelt entstehen. Denn hier werden in vier Stufen entgeltpolitische Entscheidungen getroffen, die sich im Ergebnis benachteiligend für Frauen auswirken können.

Geschlechtergerechte Einstiegstarife für Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellte

Für gleichwertige Tätigkeiten von Frauen und Männern bei einem Arbeitgeber müssen nach geltendem Recht gleich hohe Tarifentgelte gezahlt werden. Regelungen, die niedrigere Grundentgelte in Tätigkeitsbereichen vorsehen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, lassen Diskriminierung vermuten. Anlass zu näheren Prüfungen geben die nachfolgenden Tarifdaten zu Einstiegs- und Endtarifen für Angestellten- und Arbeitertätigkeiten in untersten und mittleren Gruppen in ausgewählten Tarifbereichen, in denen noch getrennte Lohn- und Gehaltstarifverträge gelten. Bei der untersten Gruppe handelt es sich um einfache Tätigkeiten, in der mittleren Gruppe um Tätigkeiten, die eine abgeschlossene, in der Regel dreijährige Berufsausbildung voraussetzen. Wie die nachstehende Abbildung zeigt, werden einfache Angestellten-Tätigkeiten, die meist von Frauen ausgeführt werden, meist schlechter bezahlt als einfache Arbeiter-Tätigkeiten. Auch in der mittleren Gruppe zeigen sich diese Unterschiede. In den Tarifbereichen Ostdeutschlands lassen sich meist ähnliche Differenzen finden.

Abbildung 4: Tarife der untersten und mittleren Entgeltgruppen für Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellte in ausgewählten Tarifbereichen West 2008

Tarifbereiche	unterste Gruppe (in €) Einstieg Endstufe nach Vollendung 18. Lebensjahr		mittlere Gruppe (in €) Einstieg Endstufe	
	Eisen-u. Stahlindustrie NRW Lohn Gehalt	1505 1343	1505 1642	1844 1681
Einzelhandel NRW Lohn Gehalt	1649 1235	2006 1577	1841 1622	2380 2066
Druckindustrie Lohn Bundesgebiet Gehalt NRW	1783 ³⁰ 1537	1928 2113	2290 1760	2410 2410
Bauhauptgewerbe ³¹ Lohn ³² Gehalt	1853 ³³ 1724	1853 1724	2456 1989	2456 1989
Gebäudereinigerhandwerk NRW Lohn ³⁴ Gehalt	1377 ³⁵ 1388	1377 1604	2020 1876	2020 2141

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Tarifliche Lohn-, Gehalts- und Entgeltstruktur (auf Basis der tariflichen Tabellen-vergütungen ohne Zulagen, Zuschläge und sonstige Zahlungen) Stand 31.12.2008, Tab. 7 a, S. 38.

Absenkung von Tarifenentgelten als Schutz vor Auslagerung?

In einigen Tarifverträgen des öffentlichen Sektors wurden neue niedrigere Entgeltgruppen geschaffen, d.h. bestimmte Entgelte wurden auf das Niveau der gewerblichen Wirtschaft abgesenkt, um Beschäftigte vor Auslagerung zu schützen. Sollte es sich bei den betroffenen Beschäftigten überwiegend um Frauen handeln, könnte eine solche Entgeltpraxis gleichheitswidrig sein. Und dies nicht nur, weil nicht belegt ist, dass Entgeltsenkung vor Auslagerung schützt, sondern insbesondere weil

29 Eingangsstufe (Einarbeitungslohn 6 Monate).

30 Ohne Berlin West.

31 Lohn: ohne Hamburg; Gehalt: ohne Bayern.

32 Mindestlohn LG 1.

33 Arb.: Innen- und Unterhaltreinigung; mittlere Gruppe = Vorarb. bis zu 15 AN.

34 Mindestlohn LG 1.

bei Vorliegen von gleichwertiger Arbeit Artikel 141 EG einschlägig ist.³⁵ „Hin-sichtlich dieses fundamentalen Grundsatzes ist keine Rechtssprechung des EuGH ersichtlich, die eine solche Rechtfertigung – „Verbilligung“ der Arbeitskräfte als unterstellter Beschäftigungsschutz – auch nur im Ansatz gebilligt hätte.“³⁶

Senioritätsprinzip bei der Steigerung der Stufen innerhalb der Gruppen?

Das Grundentgelt ist im Laufe des Berufslebens meist nicht konstant, sondern erhöht sich meist in mehreren Stufen auch bei gleich bleibender Tätigkeit. Diese Stufenaufstiege innerhalb einer Entgeltgruppe werden vielfach mit so genannten senioritätsbezogenen Kriterien begründet, z.B. mit Berufsjahren, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit oder Lebensalter.

Solche Kriterien sind auf den ersten Blick geschlechtsneutral, sie können jedoch im Ergebnis diskriminierend wirken, weil Beschäftigte mit Familienpflichten diese Kriterien z.B. aufgrund familienbedingter Unterbrechungen schwerer erfüllen können als viele ihrer männlichen Kollegen. „Das Merkmal Seniorität darf damit, soll es nicht geschlechtsdiskriminierend sein, nur eingesetzt werden, wo es durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und zur Erreichung dieses Ziels als Mittel angemessen und erforderlich ist.“³⁷ Mit Blick auf diese Anforderung sind die verschiedenen senioritätsbezogenen Kriterien näher zu betrachten:

- Regelungen, die die Dauer der *Betriebszugehörigkeit* oder die *Betriebstreue* honorieren, können weibliche Beschäftigte und Migrantinnen mittelbar benachteiligen, denn diese weisen typischerweise geringere Betriebszugehörigkeiten auf.³⁸ Darüber hinaus können sie auch Jüngere beim Entgelt diskriminieren. Mit der Betriebszugehörigkeit kann jedoch die gewachsene *Berufserfahrung* honoriert werden, da diese einen Entgeltunterschied sachlich rechtfertigen kann. In diesem Falle müssen jedoch auch vergleichbare Zeiten der Berufstätigkeit bei anderen Arbeitgebern berücksichtigt werden.³⁹
- Werden bestimmte Unterbrechungen der Berufstätigkeit, die durch Familienpflichten verursacht wurden, nicht auf die *Betriebszugehörigkeit* angerechnet, kann dies zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts führen. Bei Berufsjahren dürfen Unterbrechungszeiten wie die Elternzeit – außer

35 Winter 2006, S. 515.

36 Ebd.

37 Raasch 2009.

38 Kocher 2007, S. 51.

39 Kocher 2007, S. 53.

der Mutterschutzzeit – im Prinzip abgezogen werden.⁴⁰ Die Berufserfahrung kann jedoch auch steigen, wenn die Berufstätigkeit unterbrochen wurde.⁴¹

- Mit der Zunahme von *Berufsjahren* kann eine größere Berufserfahrung einhergehen, jedoch dürfte dies bei höher qualifizierten Tätigkeiten eher der Fall sein als bei gering qualifizierten Tätigkeiten.⁴² Der EuGH betrachtet es zwar als legitimes Ziel des Arbeitgebers, Berufserfahrung zu honorieren, da es Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen befähigen kann, die Arbeit besser zu verrichten. Wenn jedoch Beschäftigte Anhaltspunkte liefern, „die geeignet sind, ernstliche Zweifel in dieser Hinsicht aufkommen zu lassen“, muss der Arbeitgeber dies im Einzelnen rechtfertigen.⁴³
- Kritisch zu prüfen ist schließlich eine betriebliche bzw. tarifliche Entlohnungspraxis, wonach der Entgeltanstieg bei Beschäftigten bei einem Arbeitgeber nach unterschiedlichen senioritätsbezogenen Kriterien erfolgt. In manchen Tarifbereichen finden sich noch immer Lohn- und Gehaltstarifverträge, wonach die Arbeiter und Arbeiter nach Lebensalter, Angestellte hingegen nach Berufsjahren beim Entgelt aufsteigen (z.B. in TV der Kunststoff verarbeitenden Industrie Bayern).

Rechtlich ist eine Differenzierung des Entgelts nach Lebensalter nicht zulässig, da sie eine Altersdiskriminierung nach AGG darstellt.⁴⁴ Es kann nämlich nicht davon ausgegangen werden, dass die Tätigkeit mit zunehmendem Lebensalter besser verrichtet wird. Es kann auch nicht unterstellt werden, dass mit steigendem Alter die Lebenserfahrung wächst; vielmehr ist die Lebenserfahrung abhängig von der individuellen Biografie.

Worauf ist bei der Gestaltung der Entgelttabellen zu achten?

- Gleiche und gleichwertige Tätigkeiten von Frauen und Männern sind gleich zu entlohnen, unabhängig davon, ob es sich um Angestellten- oder Arbeiter-Tätigkeiten handelt. Die unterschiedliche Durchsetzungsstärke bestimmter Arbeitnehmer-Gruppen ist kein Rechtfertigungsgrund für ungleiche Bezahlungsniveaus. Bei einer Vereinheitlichung der Tarifverträge, die bereits in zahlreichen Tarifbereichen stattgefunden hat, ist dieses Problem in der Regel gelöst worden.

40 Kocher 2007, S. 57.

41 Ebd.

42 Steinau-Steinrück 2007, S. 93.

43 EuGH-Entscheidung vom 3.10.2006 – Rs. C-17/05 „Cadman“.

44 (ausführlicher hierzu Kocher 2007, S. 39; Steinau-Steinrück 2007, S.92.

- Die unteren Entgeltgruppen müssen in Hinblick auf ihre Höhe eine eigenständige Existenz – auch allein Erziehender – ermöglichen.
- Die jeweilige Entgelthöhe sollte in einem angemessenen Verhältnis zum Arbeitswert stehen.
- Zulässiges Kriterium für den Stufenaufstieg innerhalb der Entgeltgruppe ist die Berufserfahrung (Erfahrungsstufen).

2.4.3 Weitere Entgeltbestandteile

Mehrarbeitsvergütung für Teilzeitbeschäftigte

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist auch bei Vergütung von Mehrarbeit zu beachten. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der so genannte Pro-rata-temperis-Grundsatz als Mindestwert in § 4 Abs. 1 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) verankert. Danach ist das Entgelt von Teilzeitbeschäftigten proportional zur geleisteten Arbeitszeit nach den gleichen Grundlagen zu berechnen wie für Vollzeitbeschäftigte bei vergleichbarem Arbeitsplatz. Nicht zulässig sind tarifliche und gesetzliche Regelungen, die Teilzeitbeschäftigten für die gleiche Anzahl geleisteter Stunden ein geringeres Entgelt zugestehen als Vollzeitbeschäftigten. Der EuGH stellte im Falle einer Lehrerin fest, dass „die niedrigere Vergütung von Arbeitsstunden, die ein teilzeitbeschäftigter Beamter über seine individuelle Arbeitszeit hinaus bis zur Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Beamten leistet, gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen verstößt, wenn diese Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betrifft und nicht durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben“ (EuGH-Entscheidung vom 6.12.2007 – C-300/06 „Voss“).

Bei anderen arbeitszeitunabhängigen Entgeltbestandteilen wie z.B. Sozialzulagen oder Erschwernis-Zulagen, können Teilzeitbeschäftigte u.U. sogar gleich hohe Zulagen beanspruchen wie Vollzeitbeschäftigte, wenn entsprechende Voraussetzungen vollständig erfüllt sind.⁴⁵ Unzulässig sind darüber hinaus Regelungen, die Teilzeitbeschäftigte von Spätarbeits- und Nachtschichtzulagen ausnehmen.⁴⁶

45 Winter 2006, S. 528.

46 BAG vom 15. Dezember 1998, 3 AZR 239/97.

Leistungsvergütung

Leistungsbezogene Vergütungssysteme gewinnen in den letzten Jahren eine immer größere Bedeutung in der tarifpolitischen Diskussion und gehören dabei zu den brisantesten Themen der tariflichen und betrieblichen Entgeltpolitik. Es gilt nicht nur, eine zufriedenstellende Lösung der Verteilungsfrage zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zu finden, sondern auch innerhalb der Belegschaft muss eine leistungsgerechte Verteilung der Vergütungen erzielt werden. Der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit darf hierbei nicht vernachlässigt werden, denn auch im Bereich der Leistungsentgelte ist Diskriminierung verboten.

Es gilt der Rechtsgrundsatz, dass beim Leistungsentgelt ausschließlich die tatsächlich erbrachte Leistung zu berücksichtigen ist, nicht etwa die angenommene Leistungsfähigkeit⁴⁷. Weitere Aspekte betreffen die Ausgestaltung des Systems der Leistungsvergütung und sollen im Folgenden dargestellt werden⁴⁸:

1. Geltungsbereich von Regelungen zur Leistungsvergütung

In tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zum Leistungsentgelt werden mitunter bestimmte Personengruppen aus dem persönlichen Geltungsbereich ausgenommen, die mehrheitlich weiblich sind. Sie haben dadurch keine Chance, eine Leistungsvergütung zu erzielen.

Beispiele für ausgeschlossene Personengruppen in Tarifverträgen und Dienst-anweisungen sind:

- Reinigungskräfte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 39 Stunden
- Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 12 Stunden
- befristet Beschäftigte
- geringfügig Beschäftigte

Diskriminierend kann es auch sein, wenn Leistungszulagen und Prämien nur in bestimmten Bereichen eines Betriebes oder einer Verwaltung angewendet werden, in denen überwiegend Männer arbeiten, oder wenn Zielvereinbarungen nur bestimmten, überwiegend männlichen Beschäftigten oder Beschäftigten-gruppen angeboten werden.

47 EuGH vom 26. 06.2001, Rs C-381/99 (Brunnhöfer), Rn. 79.

48 Vgl. Tondorf/Jochmann-Döll 2005; ver.di o.J.a.

2. Verfahren

Sollen in einem Betrieb oder einer Verwaltung Leistungszulagen oder Leistungsprämien gezahlt werden, dann ist häufig vorgesehen, dass eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter mit Hilfe eines Beurteilungssystems über ihre Gewährung und damit ihre Höhe entscheidet.

Beurteilungen durch Vorgesetzte sind jedoch besonders diskriminierungsanfällig, denn sie eröffnen subjektive Bewertungsspielräume. So können Vorurteile, geschlechterbezogene Stereotype oder Sympathien das Beurteilungsergebnis beeinflussen. Ein Beispiel hierfür ist der sog. ‚Hierarchieeffekt‘: Viele Beurteilungstatistiken zeigen, dass Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen, die vielfach mehrheitlich männlich besetzt sind, tendenziell besser bewertet werden als Beschäftigte in mittleren und unteren Gruppen. Nicht selten werden auch Teilzeitkräfte, meist Frauen, schlechter beurteilt als Vollzeitkräfte.⁴⁹

Eine Alternative zu den verbreiteten merkmalsorientierten Beurteilungsverfahren sind Zielvereinbarungen. Hier werden zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten messbare und erreichbare Ziele vereinbart. Die Leistungsvergütungen orientieren sich an dem Grad der Zielerreichung. Auch Zielvereinbarungen sind nicht von sich aus diskriminierungsfrei. Auch hier müssen einige Bedingungen beachtet werden (siehe unten Abb. 5).

3. Leistungskriterien

Für eine diskriminierungsfreie Auswahl und Auslegung der Leistungskriterien gelten bestimmte rechtliche Anforderungen. Zunächst gilt: Die Kriterien müssen in einem konkreten Bezug zur Arbeitsleistung stehen, sie dürfen also nicht sachfremd sein. Das Kriterium ‚äußeres Erscheinungsbild‘ wäre z.B. für diejenigen Beschäftigten und ihre Arbeit sachfremd, die keinen Kontakt zu Kunden oder Klienten haben.

Außerdem dürfen die ausgewählten Kriterien nicht einseitig Angehörige eines Geschlechts begünstigen bzw. benachteiligen. Kriterien wie Arbeitszeitflexibilität oder räumliche Mobilität sind diskriminierungsanfällig, weil Frauen sie aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Familienangehörigen schlechter erfüllen können als Männer.

49 Wie Beurteilungen durch geschlechterbezogene Stereotype geprägt werden, zeigt ein Gender-Mainstreaming-Projekt in Niedersachsen: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit 2005, S. 16-19.

Ausführlicher zur Problematik: Jochmann-Döll/Tondorf 2008, S. 283-298; Jochmann-Döll/Tondorf 2004, Tondorf/Jochmann-Döll 2005; ver.di o.J.a.

Die Leistungskriterien müssen darüber hinaus auch diskriminierungsfrei ausgelegt werden. Werden Kriterien wie ‚Weiterbildungsbereitschaft‘ oder ‚Arbeitsmenge‘ nicht ausdrücklich auf Leistungen bezogen, die während der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbracht werden, dann werden Beschäftigte mit Familienpflichten benachteiligt – und dies sind heute immer noch in der Mehrzahl Frauen.

Verrichten Frauen und Männer die gleiche Arbeit, so müssen identische Leistungsmaßstäbe verwendet werden. Verrichten Frauen und Männer jedoch ungleiche, aber gleichwertige Arbeit, so müssen die Leistungsmaßstäbe gleich hohe Verdienstchancen ermöglichen.

4. Leistungsbedingungen

Unterschiedliche Rahmenbedingungen an Arbeitsplätzen können es erschweren, ein bestimmtes Leistungsniveau zu erreichen. Um Diskriminierung zu vermeiden, müssen deshalb die Leistungsbedingungen in die Betrachtung einbezogen werden. Es gilt zu überprüfen, ob an Frauenarbeitsplätzen gleiche oder vergleichbare Leistungsbedingungen herrschen wie an Männerarbeitsplätzen. Unterschiedliche Leistungsbedingungen können durch die technische oder personelle Ausstattung, die Qualität und Dauer der Einarbeitung, die Arbeitsumgebung, den Arbeitsanfall oder die Aufgabenstruktur gegeben sein. Erst gleiche Ausgangsbedingungen eröffnen die Chance, gleich hohe Leistungsentgelte zu erreichen.

5. Anbindung an das System der Grundentgeltfindung

Wenn Leistungszulagen oder -prämien als Prozentwert vom Grundentgelt berechnet werden, werden mögliche Diskriminierungen bei der Arbeitsbewertung und Eingruppierung im Leistungsentgelt fortgeschrieben. Um eine solche kumulierende Wirkung zu verhindern, ist eine diskriminierungsfreie Grundentgeltendifferenzierung zu gewährleisten. Leistungsentgelte können jedoch auch unabhängig vom Grundentgelt vereinbart werden.

6. Höhe der Leistungsentgelte

Die Beschäftigten müssen gleiche Verdienstchancen bei der Erzielung von Leistungsentgelten haben. Dieses Prinzip wäre verletzt, wenn diejenigen Beschäftigtengruppen, die in den unteren Einkommensgruppen arbeiten (und häufig überwiegend weiblich sind), einen wesentlich niedrigeren Leistungsvergütungsanteil bei 100%iger Leistung erreichen können, als Beschäftigte in den oberen Gruppen bei vergleichbarer Leistung.

Im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung wird mitunter die Frage aufgeworfen, welche Verdienstchancen ihnen zu gewähren sind. Ist es gerecht, wenn sie höchstens den finanziellen Anteil erreichen könnten, der ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht? Da Teilzeitbeschäftigte während der Dauer ihrer Arbeitszeit oft produktiver sind als Vollzeitbeschäftigte in derselben Zeit, ist es gerecht, wenn die tatsächlich erbrachte Leistung honoriert wird. Wäre die Leistungsprämie oder -Zulage von vornherein auf den Anteil der Arbeitszeit begrenzt (z.B. bei 50 % Arbeitszeit auch nur 50 % maximales Leistungsentgelt), würde der Arbeitgeber bei einer überproportionalen Leistung diesen überschießenden Teil gratis erhalten. Da die Dauer der Arbeitszeit nichts über die tatsächliche Leistung aussagt, die in dieser Zeit erreicht wird, sollte das Leistungsergebnis die entscheidende Bezugsgröße für die Zahlung sein.

Ein Beispiel:

Vollzeitbeschäftigte erhalten bei Erreichung von 100 Anträgen mit festgelegten Qualitätsstandards eine maximale Leistungsprämie von 100 Euro. Teilzeitbeschäftigte mit 50 % Arbeitszeit und einer Leistung von 60 Anträgen haben dann Anspruch auf 60 Euro (= 60 % der Leistungsprämie).

Leider ist diese Regel nur bei Leistungsentgeltsystemen praktikabel, die transparente und objektivierbare Leistungsmaßstäbe enthalten. Bei herkömmlichen Leistungsbeurteilungssystemen ist jedoch ein Leistungsmaßstab verfahrensbedingt nicht regelbar. Wird also die Leistung lediglich auf Basis von Leistungsmerkmalen wie Arbeitsgüte, Eigeninitiative und Zusammenarbeit als sehr gut, gut oder befriedigend eingestuft, fehlt die Grundlage, die zu einer proportional höheren Leistungsprämie oder -zulage berechtigt.

7. Finanzierung der Leistungsentgelte

Die Einführung von Leistungsvergütungssystemen soll aus Arbeitgebersicht häufig kostenneutral, z.B. durch Personalkosteneinsparungen erfolgen. Ist dies der Fall, muss im Sinne der Diskriminierungsfreiheit darauf geachtet werden, dass nicht ausschließlich oder überwiegend Frauen (in den unteren Einkommensgruppen) von diesen personalpolitischen Maßnahmen betroffen sind. Auf jeden Fall wäre eine Selbstfinanzierung der Leistungsvergütungen mit Mitteln, die aus den erzielten Leistungssteigerungen erwirtschaftet werden, für die Beschäftigten günstiger.

Die folgende Abbildung stellt einige Anforderungen zusammen, die bei einer diskriminierungsfreien Gestaltung von Leistungsvergütungssystemen zu berücksichtigen sind.⁵⁰

Abbildung 5: Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Gestaltung von Leistungsvergütungssystemen

- flächendeckende Geltung, rechtskonforme Einbeziehung aller Beschäftigten
- transparente Systeme der Leistungsfeststellung und -bewertung, d.h. messbare, zählbare oder anderweitig objektivierbare Leistungs(ziel-)kriterien, die gewichtet sind
- Festlegung von Kriterien bzw. Zielkategorien, die für die Arbeitsaufgabe von Bedeutung und nicht diskriminierungsanfällig sind
- Beschränkung der Zahl der Beurteilungs- oder Zielkriterien auf ein überschaubares Maß, das (Ziel-)Konkurrenzen und Doppelbewertungen ausschließt
- Erbringung der zu honorierenden Leistung innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit
- Gleichbehandlung beim Angebot von Zielvereinbarungen
- nachvollziehbares, einheitliches Bewertungssystem
- Gewährleistung gleicher Verdienstchancen bei gleich guter Leistung durch entsprechende Geldbeträge
- Auswertung und Veröffentlichung von geschlechtsbezogenen Daten über die Vergabe monetärer Anreize

Wenn eine Leistungsvergütung diskriminierungsfrei erfolgt, dann müsste bei gleicher Tätigkeit und gleicher Leistung die Höhe der Leistungsentgelte gleich sein. Für die niedrigeren Entgeltgruppen, die häufig überwiegend weiblich besetzt sind, müsste es gleiche gute Verdienstchancen (in % vom Grundentgelt) geben wie für die höheren Gruppen. Darüber hinaus müsste die Zahl vergebener Zulagen oder Prämien geschlechtergerecht verteilt sein. Denn es gibt keinerlei Hinweise darauf, dass Angehörige des einen Geschlechtes prinzipiell bessere oder schlechtere Leistungen erbringen als Angehörige des anderen Geschlechtes.

Andere Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen

Neben dem Grundentgelt werden vielfach Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen gezahlt. Mit ihnen werden besondere Belastungen oder Anforderungen vergütet, denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeitsausübung ausgesetzt sind, so z.B.:

- besondere Erschwernisse

50 Sie wurden im Rahmen eines Projektes der Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet: Jochmann-Döll/Tondorf 2004, S. 124.

- besondere zeitliche Belastungen für Feiertags-, Sonntags-, Samstags- und Nachtarbeit oder Schichtarbeit

Außerdem wurde in verschiedenen Tarifverträgen eine Vielzahl von Zulagen beim Vorliegen bestimmter sozialer Kriterien oder Anlässe vereinbart, z.B. Familienzulagen, Ortszulagen, Kinderzulagen, Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld etc.

Als Entgeltbestandteile unterliegen Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen denselben Diskriminierungsverboten des europäischen und deutschen Rechts wie das Grund- und das Leistungsentgelt. Die Diskriminierungsfreiheit muss für jeden einzelnen Entgeltbestandteil gewährleistet sein. Deshalb muss jeder Entgeltbestandteil für sich überprüft werden. Ein Vergleich der Gesamtentgelte bei dem sich verschiedene Entgeltbestandteile ausgleichen könnten, ist nicht zulässig.⁵¹

Die vorhandenen tariflichen Regelungen über Zulagen und Zuschläge können Männer wie Frauen in gleichem Maße beanspruchen. Frühere tarifliche Regelungen, die Frauen vor allem bei sozialen Zulagen benachteiligten, sind bereits seit den 1960er Jahren vom BAG für diskriminierend erklärt worden, so z.B. die Zahlung einer im Unterschied zu verheirateten Männern geringeren Weihnachtsgratifikation an verheiratete Frauen.⁵²

Dennoch ist Entgeltgerechtigkeit im Bereich der Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen noch nicht erreicht. Denn viele Zulagen werden häufig nur auf körperliche Belastungen (z.B. Kraftaufwand, Lärm, Schmutz) bezogen. Psychosoziale Belastungen werden dagegen selten honoriert. Viele Frauen sind jedoch in Bereichen beschäftigt, in denen psycho-soziale Belastungen auftreten. Eine wichtige tarifpolitische Aufgabe wird es deshalb sein, psycho-soziale Belastungen (im Rahmen der Grundentgeltdifferenzierung) zu berücksichtigen und hierfür Bewertungskriterien und -maßstäbe zu entwickeln.

Eine weitere mögliche Quelle von Benachteiligungen sind sog. Stichtagsregelungen. Wenn z.B. die Höhe der Weihnachtsgratifikation von der Höhe des Verdienstes am 1. September abhängig ist, dann könnte eine Benachteiligung von Frauen darin liegen, dass sie zu einem größeren Teil als Männer gerade zu diesem Stichtag in Teilzeit wechseln, um nach der Schule ihr Kind zu betreuen. Die Empfehlung lautet deshalb, als Berechnungsgrundlage für Gratifikationen das durchschnittliche Jahreseinkommen heranzuziehen. Dies ist gerechter als eine Stichtagsregelung.

51 EuGH vom 26.06.2001, Rs. C-381/99 (Brunnhöfer).

52 BAG vom 18. Oktober 1961, 1AZR 75/61, eine umfassende Zusammenstellung findet sich bei Pfarr/Bertelsmann 1981, S. 224 – 290.

Neue gesetzliche Grundlagen für eingetragene Lebenspartnerschaften

Seit August 2001 sind eingetragene Lebenspartnerschaften als Familienstand gesetzlich der Ehe gleichgestellt. Da einige soziale Zulagen, wie z.B. Ortszuschlag, in Abhängigkeit vom Familienstand ‚verheiratet‘ gezahlt werden, sind in der jüngeren Vergangenheit einige Klagen zur Zahlung von Zulagen an gleichgeschlechtliche Paare in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft eingereicht worden. Das BAG entschied im Jahr 2004 positiv im Sinne der eingetragenen Partnerschaft: Ein in eingetragener Partnerschaft lebender Beschäftigter hat Anspruch auf einen Ortszuschlag in derselben Höhe wie verheiratete Beschäftigte (ungleichen Geschlechts).⁵³ Die eingetragene Lebenspartnerschaft ist danach tariflich der Ehe gleichzustellen. Folgende Formulierung sollte deshalb in die Tarifverträge aufgenommen werden:

„Alle Regelungen des Tarifvertrages, die sich auf den Personen- oder Familienstand der gesetzlichen Ehe beziehen, finden auf eingetragene Lebenspartnerschaften (Lebenspartnerschaftsgesetz - LpartG vom 16.02.2001) entsprechende Anwendung.“

2.4.4 Betriebliche Altersvorsorge

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind als Entgelt anzusehen und unterliegen deshalb wie alle anderen Entgeltbestandteile den Gleichbehandlungsgeboten des europäischen und deutschen Rechtes.

Neues Rentenrecht seit dem Jahre 2002

Mit der Rentenreform und der Verabschiedung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (kurz: Betriebsrentengesetz, BetrAVG) im Jahre 2002 sollte die betriebliche Altersversorgung durch staatliche Förderung weiter verbreitet werden, um dadurch einen Beitrag zum Ausgleich des langfristig zu erwartenden Absinkens des Versorgungsniveaus aus der Gesetzlichen Rentenversicherung zu leisten. Damit erhält die sog. ‚Zweite Säule‘ der Rentenversicherung mehr Bedeutung für die Alterssicherung. (‚Erste Säule‘ ist die gesetzliche Rentenversicherung, ‚Dritte Säule‘ die rein private Rentenversicherung.)

53 BAG vom 29. April 2004, 6 AZR 101/03.

Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung können verschiedene Wege gewählt werden: Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds als sog. externe Durchführungswege (bei einem Versorgungsträger außerhalb des Arbeitgebers organisiert) sowie Direktzusagen und Unterstützungskassen als sog. interne Durchführungswege (vom Arbeitgeber selbst organisiert und durchgeführt). Die Finanzierung kann durch den Arbeitgeber, den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte selbst oder beide gemeinsam erfolgen. Beschäftigte haben einen Anspruch auf Umwandlung eines Teils ihres Entgelts zum Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge (Entgeltumwandlung, bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung). Sofern ein Tarifvertrag gilt, muss dieser entsprechende Regelungen enthalten oder per Öffnungsklausel vorsehen (§ 17 Abs. 5 BetrAVG).

Bei den externen Durchführungswegen kann die sogenannte Riester-Förderung in Anspruch genommen werden. Sie wurde im Jahr 2001 mit dem Altersvermögensgesetz eingeführt und betrifft die private wie die betriebliche Altersversorgung gleichermaßen. Hier zahlt der Staat den Beschäftigten entweder eine (Grund- und Kinder-)Zulage oder gewährt eine steuerliche Vergünstigung der Versicherungsbeiträge als Sonderausgabe. Bedingung für die Riester-Förderung ist, dass die Beiträge aus versteuertem Einkommen geleistet werden, für das auch Sozialversicherungsbeiträge gezahlt wurden – also vom ‚Netto‘.

Inwieweit sind Frauen bei diesem Entgeltbestandteil benachteiligt?

Bereits in den ersten Jahren der Gültigkeit des BetrAVGes zeigte sich eine deutliche Zunahme der betrieblichen Altersversorgung: „Während Ende 2001 nur 38 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge hatten, waren es im Juni 2004 bereits 46 %. Zusammen mit dem öffentlichen Dienst haben derzeit bereits rd. 60 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (entsprechend 15,7 Mio.) Anwartschaften auf Betriebsrenten aufgebaut“⁵⁴. Allerdings gilt dieser Zuwachs bislang fast ausschließlich für Männer in den alten Bundesländern, denn weibliche wie männliche Beschäftigte aus den neuen Bundesländern sowie Frauen in den alten Ländern beziehen Renten fast ausschließlich aus der gesetzlichen Rentenversicherung und nur selten aus betrieblichen Altersvorsorgeeinrichtungen.⁵⁵ Abbildung 6 zeigt, dass im Jahr 2004 10 % der Alterssicherungsleistungen an Männer aus den alten Ländern aus der betrieblichen Altersvorsorge stammten, aber nur 3 % der Alterssicherungsleistungen an Frauen.

54 BMAS 2005, S. 22.

55 Vgl. BMAS 2005, S. 16.

In den neuen Ländern fällt die betriebliche Altersvorsorge überhaupt nicht ins Gewicht.

Abbildung 6: Alterssicherungsleistungen aufgrund eigener Ansprüche, Anteile aus den verschiedenen Alterssicherungssystemen, in %, 2004

Alterssicherungssysteme	Männer		Frauen	
	alte Länder	neue Länder	alte Länder	neue Länder
	– Anteil in % –			
Gesetzliche Rentenversicherung	69	98	86	100
Betriebliche Altersvorsorge	10	0	3	(0)
Zusatzversorgung öffentl. Dienst	3	0	5	0
Beamtenversorgung	15	(1)	5	(0)
Alterssicherung der Landwirte	2	–	1	–
Berufsständige Versorgung	1	(0)	(0)	(0)
Reine KLG-Leistung	–	–	0	(0)
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: BMAS 2005, S. 102.

Doch nicht nur im Hinblick auf die Häufigkeit, sondern auch bei der Höhe der betrieblichen Renten bleiben Frauen deutlich hinter den Männern zurück. Während die männlichen Bezieher von betrieblichen Altersvorsorgeleistungen in den alten Bundesländern im Jahr 2004 im Durchschnitt 449€ erhielten, betrug die durchschnittlich an Frauen gezahlte Betriebsrente nur 185€ (vgl. Abb. 7). Dies entspricht einer ‚Rentendifferenz‘ von 59 %, ausgedrückt als Prozentanteil an der ‚männlichen Betriebsrente‘. Damit ist die Rentendifferenz mehr als doppelt so hoch wie die Einkommensdifferenz von derzeit 23 %.⁵⁶

Abbildung 7: Anzahl der Bezieher und Bezieherinnen von Betriebsrenten sowie durchschnittliche Höhe der Betriebsrente, alte Länder, 2004

	Anzahl der Bezieher und Bezieherinnen	Höhe der Betriebsrente	Rentenlücke
Männer	1.349.000	449 €	-
Frauen	399.000	185 €	264 € = 59 % der an Männer gezahlten Betriebsrente

Quelle: eigene Zusammenstellung aus BMAS 2005, Anhangtabelle B.9.2.

⁵⁶ Europäische Kommission 2009, S. 18.

Zu der geringen durchschnittlichen Rentenhöhe von Frauen tragen alle direkten und indirekten Ursachen der geringeren Einkommenschancen von Frauen bei. Eine direkt in den Rentenbestimmungen liegende Ursache lag bis zur Rentenreform im Jahre 2002 bei der Kopplung der Renten-Anwartschaften an 10 Jahre Betriebszugehörigkeit und ein Lebensalter von mindestens 35 Jahren bei Ausscheiden aus dem Betrieb. Für Frauen war es schwieriger, diese Bedingungen für eine Anwartschaft zu erfüllen als für Männer, denn sie unterbrachen ihre Berufstätigkeit wegen familiärer Betreuungspflichten häufiger – und zwar oftmals noch vor Erreichen der 10-jährigen Betriebszugehörigkeit. Oder sie schieden aus dem Unternehmen aus und waren dann noch nicht 35 Jahre alt. Seit 2002 sind mit der Änderung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) die Grenzen nun auf 5 Jahre Betriebszugehörigkeit und ein Alter von 30 Jahren bei Ausscheiden festgelegt. Zu beachten ist außerdem, dass die Unverfallbarkeitsvorschriften nur für vom Arbeitgeber finanzierte Vorsorgeleistungen gelten. Wird Entgelt der Beschäftigten für die Altersvorsorge eingesetzt, sind die Anwartschaften von Anfang an unverfallbar. Die neuen Regelungen sind also für viele Frauen günstiger, auch wenn aus Sicht der Frauen weiterhin eine vollständige Streichung der Lebensaltersgrenze auch bei arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung zu fordern ist.

Diskriminierungspotenziale bei Verträgen der betrieblichen Altersvorsorge

Die gesetzliche Rentenversicherung beruht auf dem Solidarprinzip, weshalb hier schon immer galt, dass Frauen und Männer für gleiche Beiträge später die gleiche Rente erhalten. Für die private und betriebliche Rentenversicherung war lange Zeit strittig, ob dies hier auch gilt. Denn die Beiträge in den Verträgen der privaten Rentenversicherung, die der betrieblichen Altersversorgung zugrunde liegen, wurden streng nach versicherungsmathematischen Kriterien berechnet. Deshalb mussten Frauen wegen ihrer höheren Lebenserwartung höhere Beiträge zahlen bzw. ihnen erwachsen bei gleich hohen Beiträgen geringere Rentenansprüche. Dabei waren die versicherungsmathematischen Risiken zwischen Frauen und Männern gar nicht unterschiedlich, wenn alle drei sog. biometrischen Risiken (Langlebigkeit, Tod, Invalidität) in die Berechnung einbezogen wurden.

Um diese Benachteiligung in der privaten und betrieblichen Altersversorgung auszuschalten, wurden Unisex-Tarife gefordert, die für Frauen und Männer gleich

sind. Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes⁵⁷ wies bereits im Jahr 2001 in diese Richtung: Danach mussten sich Einrichtungen wie Pensionskassen, die im Namen des Arbeitgebers die Aufgabe der betrieblichen Altersversorgung übernehmen, genauso an das Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern nach Artikel 141 EGV halten wie der Arbeitgeber selbst. Ob dies allerdings bedeutet, dass in der betrieblichen Altersversorgung Unisex-Tarife angeboten werden müssen, war zunächst weiterhin offen und strittig.

Die Richtlinie 2004/113/EG zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen regelt seit dem Jahr 2004 in Art. 5 Abs. 1, dass der Faktor Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens nicht mehr zu Unterschieden bei Beiträgen oder Leistungen führen darf. Allerdings können Mitgliedsstaaten Ausnahmen davon beschließen, wenn relevante und genaue versicherungsmathematische Daten belegen, dass das Geschlecht ein bestimmender Faktor für die Risikobewertung des Versicherungsunternehmens ist. Von dieser Ausnahme hat Deutschland mit § 20 Abs. 2 AGG und entsprechenden Vorschriften im Versicherungsaufsichtsgesetz Gebrauch gemacht. Weitere Bestimmungen zur Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit enthält die Gleichbehandlungsrichtlinie der EU 2006/54/EG in den Artikeln 5 bis 13.

Als Regel kann also gelten, dass in der betrieblichen Altersversorgung Unisex-Tarife nur dann verpflichtend sind, wenn das Versicherungsunternehmen keine versicherungsmathematischen Daten veröffentlicht. Für die private Altersvorsorge wurde mit dem Alterseinkünftegesetz von 2004 beschlossen, dass ab Januar 2006 abgeschlossene Verträge für die sog. Riester-Rente auf Unisex-Tarifen beruhen müssen, damit die Versicherten in den Genuss der Riester-Förderung gelangen.⁵⁸

Weitere Diskriminierungsfallen, oder: Können auch Männer betroffen sein?

Dass auch Männer bei der betrieblichen Altersversorgung benachteiligt werden können, zeigen zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes:

- So liegt eine Diskriminierung vor, wenn Witwer früherer Arbeitnehmerinnen nur dann Hinterbliebenenrente erhalten, wenn sie den Unterhalt ihrer Familie

57 EuGH vom 09.10.2001, Rs. C-379/99 (Menauer)

58 Vgl. Blaufus/Ortlieb 2008, S. 308ff.

überwiegend bestritten haben, während Witwen früherer Arbeitnehmer ohne weitere Voraussetzung Witwenrente erhalten.⁵⁹

- Diskriminierend ist es ebenfalls, wenn einem Mann die betriebliche Altersrente gekürzt wird, wenn er früher als nach Vollendung des 65. Lebensjahres in Rente geht, Frauen aber bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres ohne Kürzung der Rente aus dem Berufsleben ausscheiden können. Das BAG forderte, dass eine Pensionskasse Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unabhängig von versicherungsrechtlichen Vorgaben so erbringen muss, dass keine Arbeitnehmergruppe wegen des Geschlechts diskriminiert wird.⁶⁰

Eine Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bei der betrieblichen Altersversorgung ergibt sich aus §4 Abs. 1 TzBfG. Danach dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht von betrieblichen Versorgungssystemen ausgeschlossen werden, wenn dadurch mehr Frauen als Männer betroffen sind und keine sachliche Rechtfertigung für diese Regelung vorgebracht werden kann.

Was muss in kollektiven Regelungen beachtet werden?

Kollektive Regelungen zur Altersvorsorge sind wichtig, um einen möglichst solidarischen Risikoausgleich zu erzielen und möglichst viele Beschäftigte zu erreichen. Außerdem bieten kollektive Regelungen Kostenvorteile, da sich Kosten und Risiken auf mehr Personen verteilen lassen. Sollten tarifliche Regelungen nicht möglich sein, können Öffnungsklauseln betriebliche oder überbetriebliche Lösungen zulassen.

Tarifliche und betriebliche Regelungen können außerdem dazu beitragen, die Benachteiligungen von Frauen in der Rentenversicherung zumindest abzumildern, wenn insbesondere folgende Bedingungen erfüllt werden⁶¹:

1. Der Arbeitgeber muss sich an der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge beteiligen, damit die paritätische Finanzierung der Alterssicherung erhalten bleibt. Bei gemeinsamer Finanzierung darf der Arbeitgeberanteil nicht an den Beschäftigtenanteil gekoppelt werden, da Frauen wegen ihrer meist geringeren zur Verfügung stehenden Mittel hierdurch zusätzlich benachteiligt würden.

59 BAG vom 19.11.2002, 3AZR 631/97.

60 BAG vom 7.9.2004, 3AZR 550/03. Durch das Rentenreformgesetz von 1992 wurde allerdings die Anhebung der Altersgrenze für den Rentenbezug von Frauen neu geregelt. Danach können nur noch Frauen, die vor 1952 geboren wurden, auf Antrag mit 60 Jahren Altersrente beziehen. Die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern beim Eintritt in die Altersrente wird also nur noch bis 2012 Bestand haben – dann werden die 1952 geborenen Frauen 60 Jahre alt.

61 Vgl. Kerschbaumer 2002, S. 110; DGB/ver.di 2005, S. 41ff; Blaufus/Ortlieb 2008, S. 309ff.

Eine Pro-Kopf-Regelung wäre gleichstellungsförderlich. Die Beiträge müssen auch während der Mutterschutz- und Erziehungszeiten geleistet werden – analog zur gesetzlichen Rentenversicherung.⁶²

2. Gemäß § 1a BetrAVG haben Beschäftigte einen Anspruch darauf, dass die betriebliche Altersvorsorge den Voraussetzungen der Riester-Förderung entspricht. Tarifliche wie betriebliche Regelungen sollten deshalb den Kriterien genügen, die für die staatliche Förderung mit Zulagen oder Steuerbegünstigung vorausgesetzt werden, also ‚riesterfähig‘ sein. Dies heißt: Beiträge müssen aus Einkommen bezahlt werden, von dem Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt wurden und die Beiträge müssen in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder in einen Pensionsfonds eingezahlt werden. (Nicht ‚riesterfähig‘ sind demnach Direktzusagen und Unterstützungskassen.) Seit 2006 gilt für private Altersvorsorgeverträge zusätzlich die Bedingung der Unisex-Tarife (siehe oben).
3. Um den unterschiedlichen Lebens- und Erwerbslagen Rechnung tragen zu können, sollten unterschiedliche Vorsorgemöglichkeiten angeboten werden.⁶³
4. Es sollten alle biometrischen Risiken (Langlebigkeit, Tod, Invalidität) bei gleichen Beiträgen für Frauen und Männer (Unisex-Tarife) abgesichert werden.
5. Nach den Regelungen für die Zahlung von Zulagen zur Altersvorsorge können auch zeitweise nicht erwerbstätige Ehepartner Grund- und Kinderzulagen beanspruchen, wenn für sie ein eigener Vertrag auf ihren Namen abgeschlossen wurde. Dies dürfte für viele Frauen, aber auch zunehmend Männer, zutreffen. Außerdem gilt, dass die Kinderzulagen automatisch der Mutter zugeschrieben werden, solange die Eltern nichts anderes vereinbaren. Dadurch können sich Mütter wie Väter auch während der Elternzeit eigene Rentenansprüche sichern.⁶⁴ Eine kollektive Regelung sollte dies im Rahmen eines ‚Familienservice‘ ermöglichen und evtl. entsprechende Mini-Verträge anbieten.
6. Falls Regelungen zu vermögenswirksamen Leistungen bestehen, aber (noch) nicht in Anspruch genommen wurden, können diese auch für die Altersvorsorge genutzt werden.
7. Insbesondere geringer Verdienende, vor allem geringfügig Beschäftigte, aber auch Teilzeitbeschäftigte sollten besonders ermutigt werden, in die Altersvorsorge zu investieren, denn die Regelungen der Förderung durch Zulagen

62 Vgl. Blaufus/Ortlieb 2008, S. 309.

63 Vgl. DGB/ver.di 2005, S. 50.

64 Vgl. ausführlich ver.di 2006; DGB/ver.di 2005, S. 46.

begünstigt sie: Bereits für geringe eigene Beiträge (Sockelbetrag) erhalten sie den vollen Zulagenbetrag. Der Verzicht auf die Sozialversicherungsfreiheit in den sog. Mini-Jobs kann sich also lohnen: Durch die staatliche Zulage kann bereits mit einem geringen Eigenanteil in Höhe des Sockelbeitrags ein wesentlich höherer Rentenbeitrag eingezahlt werden und damit in die eigene Altersversorgung investiert werden.⁶⁵

2.5 Arbeitszeit, Freistellungen und Anrechnung von Zeiten

2.5.1 Regelungen zur Arbeitszeit

Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten

Immer mehr Beschäftigte äußern den Wunsch nach einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, die ihren individuellen Wünschen entspricht. Sie wollen dadurch ihre privaten und beruflichen Interessen besser miteinander in Einklang bringen. An erster Stelle stehen hierbei sicherlich immer noch die Pflichten aus der Haus-, Betreuungs- und Pflegearbeit. Aber viele Beschäftigte wünschen sich auch unabhängig von den Verpflichtungen der Familienarbeit mehr Zeit für das private und soziale Leben und würden gerne ihre Arbeitszeit reduzieren oder individualisieren. Doch flexible und individualisierte Arbeitszeiten liegen auch im Interesse von Arbeitgebern, die in der Arbeitszeitgestaltung eine wesentliche Produktivitätsreserve sehen. Deshalb müssen die Interessen der Beschäftigten in tariflichen und betrieblichen Regelungen zur Arbeitszeit ausgewogen berücksichtigt und abgesichert werden.

Eine Sonderauswertung des DBG-Index Gute Arbeit zur Work-Life-Balance lässt erkennen, dass die Wünsche von Beschäftigten nach Arbeitszeiten, die ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben ermöglichen, noch nicht erfüllt sind. Für 42 % der Befragten ist dieses Verhältnis nicht oder nur in geringem Maße ausgewogen und ebenso viele Beschäftigte (42 %) geben an, dass ihnen die Arbeit nicht genügend Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen lässt.⁶⁶ Dabei sieht die Situation für Männer nur etwas günstiger aus als für Frauen: Vollzeit(nah)beschäftigte Männer nehmen für sich zu 53 % ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Privatleben wahr, vollzeit(nah)beschäftigte

65 Vgl. ausführlich ver.di 2006; DGB/ver.di 2005, S.46.

66 DGB-Index 2007, S. 4f.

Frauen zu 51 %. Eine Reduzierung der Arbeitszeit kann nach den Ergebnissen des DGB-Index auf den ersten Blick Abhilfe schaffen: Teilzeitbeschäftigte Männer vermelden zu 78 % eine ausgewogene Work-Life-Balance, teilzeitbeschäftigte Frauen zu 75 %.⁶⁷ Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch zwischen Müttern und Vätern: „So wissen 48 Prozent der vollzeitbeschäftigten Väter, aber nur 35 Prozent der vollzeitbeschäftigten Mütter von einem ausgewogenen Verhältnis von Berufs- und Privat- bzw. Familienleben zu berichten. (Bei den Teilzeitarbeitenden ist die Differenz geringer: 82 Prozent der Väter gegenüber 75 Prozent der Mütter kommen in den Genuss einer guten Work-Life-Balance.) Der Schluss liegt nahe: Für die Differenz der Wertungen zwischen Müttern und Vätern dürfte die außerberufliche Arbeitsteilung zu Lasten der Frauen ursächlich sein.“⁶⁸

Die Ausgestaltung der Arbeitszeit hat also einen hohen Stellenwert für die Qualität der Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten und deshalb auch für die tariflichen und betrieblichen Verhandlungsparteien. So hat z.B. ver.di eine arbeitszeitpolitische Initiative durchgeführt⁶⁹ und tarifliche Arbeitszeitregelungen aller Fachbereiche untersucht mit dem Ziel, einen Überblick zu ermöglichen und Beispiele für gute Regelungen zur Verfügung zu stellen.⁷⁰ Ergebnisse dieser Initiative flossen auch in das Tarifpolitische Programm von ver.di ein, das im Jahr 2007 vom ver.di-Bundestarifausschuss beschlossen wurde. Danach sollen kollektive Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung u.a. einen Beitrag zur einer möglichen gerechteren Verteilung von Berufs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern leisten und neuen Lebensentwürfen und familiären Lebensmodellen von Frauen und Männern entgegenkommen.⁷¹ Um Arbeitszeit stärker mit persönlichen Zeiterfordernissen im Lebenslauf verbinden zu können, werden Modelle biografieorientierter Arbeitszeiten gefordert. Diese Modelle sollen es Frauen und Männern ermöglichen, die Arbeitszeit den Erfordernissen unterschiedlicher Lebensabschnitte anzupassen, z.B. in der Phase der Betreuung kleiner Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger, und damit zu einer ausgeglicheneren Verteilung von Arbeitszeiten und Erwerbschancen zwischen Frauen und Männern beitragen.⁷²

Unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit sind vor allem Regelungen zur Teilzeitarbeit zu überprüfen. Denn Frauen entscheiden sich häufiger als Männer

67 DGB-Index 2007, S.7.

68 DGB-Index 2007, S. 10. f.

69 Vgl. <http://arbeitszeit.verdi.de>.

70 Vgl. Skrabs 2004, S. 237-254.

71 Vgl. ver.di 2007a, S. 63.

72 Vgl. ver.di 2007a, S. 68 ff.

für Teilzeitarbeit, weil das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch immer mehrheitlich von ihnen gelöst werden muss und sie sonst meist keine andere Möglichkeit sehen, beides miteinander zu vereinbaren. Im Jahr 2007 arbeiteten in den alten Bundesländern 49 % der abhängig beschäftigten Frauen und 8 % der Männer in Teilzeit. In den neuen Bundesländern einschließlich Berlin betrug der Anteil teilzeitarbeitender Frauen 35 %, der Männer 11 %⁷³. Teilzeitarbeit kann also als ein weibliches Arbeitszeitmodell bezeichnet werden.⁷⁴

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) regelt seit Januar 2001 die Bedingungen für Teilzeitarbeit, zu der auch geringfügige und befristete Beschäftigung gezählt wird. So können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß § 8 TzBfG nach sechsmonatiger Beschäftigung einen Teilzeitarbeitsplatz verlangen. Der Arbeitgeber muss diesen Antrag mit dem Ziel einer Einigung verhandeln und darf den Teilzeitwunsch nur aus betrieblichen Gründen ablehnen. Bei einer gewünschten Verlängerung der Arbeitszeit sind Teilzeitbeschäftigte gemäß § 9 TzBfG bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen. Nach § 4 TzBfG ist eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten verboten. Auch wenn das TzBfG einige wichtige Bedingungen für eine im Sinne der Teilzeitbeschäftigten positive Gestaltung der Arbeitszeitbedingungen enthält, reicht es nicht aus, wenn Tarifverträge ausschließlich darauf verweisen. Denn einerseits könnte das Gesetz nachteilig verändert werden, so dass die positiven Regelungen ohne zusätzliche tarifliche Absicherung entfallen würden. Andererseits können in Tarifverträgen über das Gesetz hinausgehende Regelungen vereinbart oder auch bislang unberücksichtigte Aspekte geregelt werden.

Was muss beachtet werden?

Wenn Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden sollen, müssen mindestens folgende Anforderungen in Tarifverträgen und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen erfüllt sein:

- Teilzeitbeschäftigte müssen gleichen Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen haben. Vollzeitbeschäftigung darf weder ein Auswahlkriterium für Qualifi-

73 Statistisches Bundesamt, Schaubild 4.

74 Vgl. für weitere Daten und Analysen: Klenner 2006.

zierungsmaßnahmen noch für beruflichen Aufstieg sein (siehe hierzu ausführlicher Kapitel 2.5).

- Für Teilzeitkräfte muss eine Mindest-Arbeitszeit von 3 Stunden täglich vereinbart sein, um ein sinnvolles und zumutbares Verhältnis von Arbeitszeit und Wegezeit zu erhalten.
- Teilzeitbeschäftigte sollten ihre Arbeitszeit in Form einer bestimmten Anzahl von Stunden vereinbaren, nicht als Prozentsatz der Vollzeit-Arbeitszeit. Denn sonst würde bei einer allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit auch automatisch die Stundenzahl der Teilzeitbeschäftigten – und damit ihr Einkommen – reduziert werden.
- Wenn Teilzeitkräfte Mehrarbeit leisten, ist es diskriminierend, wenn Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung erst ab der gleichen Zahl geleisteter Mehrarbeitsstunden haben, da die gleiche Zahl von Mehrarbeitsstunden für Teilzeitbeschäftigte eine größere Belastung darstellt als für Vollzeitbeschäftigte.⁷⁵ Gleichbehandlung ist gewährleistet, wenn Mehrarbeit prozentual zur vereinbarten Arbeitszeit berechnet und vergütet wird.⁷⁶ Wenn Teilzeitbeschäftigte regelmäßig Mehrarbeit leisten, sollten sie einen Anspruch auf eine höhere regelmäßige Arbeitszeit haben.
- Auch bei anderen Zuschlägen dürfen Teilzeitkräfte nicht benachteiligt werden. So sah es das BAG als diskriminierend an, dass Teilzeitbeschäftigten Spätarbeitszuschläge nach 17.00 Uhr nur gezahlt wurden, wenn sie in Wechselschicht arbeiteten. Denn Vollzeitarbeitskräfte erhielten die Zuschläge auch dann, wenn sie nicht in Wechselschicht arbeiteten.⁷⁷
- Teilzeitkräfte müssen vollständig und gleichberechtigt in die Arbeitsorganisation integriert werden. Dazu gehören z.B. gleiche Regeln für den Schichtwechsel oder die Verteilung von Arbeitsaufgaben, die Teilzeitkräfte davor schützen, immer die unbeliebten Schichten oder die unangenehmen Aufgaben zu bekommen.

Weitere „Empfehlungen zur tarifpolitischen Gestaltung von Teilzeitarbeit“ enthält eine gleichnamige Broschüre der Gewerkschaft ver.di (o.J.b), die sowohl die Regelungen des TzBfGes umfassen als auch darüber hinausgehen.

75 EuGH vom 27.05.2004, Rs C-285/02 (Elsner-Lakeberg).

76 Noch im Jahr 1994 galt, dass Teilzeitbeschäftigten nicht bereits bei Überschreiten ihrer individuellen Arbeitszeit Mehrarbeitszuschläge zu zahlen sind, sondern erst dann, wenn sie auch Vollzeitbeschäftigte erhalten EuGH vom 15.12.1994, Rs C-399 u.a./92 (Helmig).

77 BAG vom 24.09.2003, 10 AZR 675/02.

Ein Beispiel für einen Tarifvertrag, der viele der genannten Bedingungen erfüllt, wurde für den Einzelhandel in Baden-Württemberg abgeschlossen:

„Die wöchentliche Arbeitszeit soll die Grenze zur Sozialversicherungspflicht in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung nicht unterschreiten und ist in der Regel auf 5 Tage pro Woche zu verteilen, es sei denn, dass betriebliche Belange dem entgegenstehen oder die Abweichungen auf dem Wunsch des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin beruht. Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 4 Stunden nicht unterschreiten. Hiervon kann abgewichen werden, wenn der/die Arbeitnehmer/in es wünscht oder betriebliche Belange es erfordern.

Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit im Durchschnitt eines Kalenderjahres 20% über der vertraglich oder kollektivrechtlich vereinbarten Arbeitszeit liegt (Zusatzstunden, die über die Einsatzplanung hinausgehen), haben auf ihren Wunsch Anspruch auf einen Arbeitsvertrag, der der durchschnittlichen Arbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres entspricht.“

Im Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen beträgt der Zeitraum, nach dem Beschäftigte einen Anspruch auf einen Arbeitsvertrag mit längerer Arbeitszeit haben, lediglich 17 Wochen. Das Bundesarbeitsgericht entschied hierzu im Jahr 2006, dass es für diesen Anspruch nicht erforderlich ist, in jeder einzelnen Woche 20 % über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gearbeitet zu haben, sondern dass die 20 %ige Überschreitung im Durchschnitt des Zeitraums von 17 Wochen gegeben sein muss⁷⁸.

2.5.2 Arbeitsbefreiungen

In den meisten Manteltarifverträgen sind Regelungen enthalten, nach denen Beschäftigte aus wichtigen persönlichen Gründen unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit befreit sind, z.B. bei eigener Eheschließung, Niederkunft der Ehefrau oder beim Tod des Ehegatten. Diese Bestimmungen konkretisieren folgenden gesetzlichen Freistellungsanspruch des BGB:

78 BAG vom 19.12.2006, 9 AZR 355/06, Randziffer 15.

„§ 616 (Vorübergehende Verhinderung)

Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“

Diese Regelungen gelten für Männer und Frauen gleichermaßen. Unter dem Aspekt der Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Paare hingegen wirkten sich einige dieser Regelungen insoweit nachteilig aus, als sie den Ehegatten nicht gleichgestellt waren. Bei der Regelung von Arbeitsbefreiungen haben die Tarifparteien grundrechtliche Diskriminierungsverbote zu beachten, die auch dann gelten, wenn der Tarifvertrag einen abschließenden Katalog von Freistellungsansprüchen regelt. Wie bereits an anderer Stelle ausgeführt, hat das BAG im Zusammenhang mit Verheiratetenzuschlägen entschieden, dass diese auch an eingetragene Lebenspartnerschaften zu zahlen sind. Dieser Grundsatz dürfte nun auch auf Arbeitsbefreiungen anzuwenden sein.⁷⁹

Die Regelungen zu Arbeitsbefreiungen sollten in allen Tarifverträgen auf ‚in häuslicher Lebensgemeinschaft lebende Beschäftigte‘ ausgedehnt werden, so dass auch Lebenspartner, die in keiner rechtlich abgesicherten Gemeinschaft leben, diese Rechte in Anspruch nehmen können.

In einigen Tarifverträgen ist auch die Freistellung im Falle der Pflege erkrankter Kinder geregelt (z.B. bis zu fünf Tagen, so auch Rechtsprechung zu BGB § 616, Satz 1: 5 Tage im Jahr und bis zum 8. Lebensjahr des Kindes). Auch wenn Tarifverträge solche Arbeitsbefreiungen nicht regeln, besteht aus Gründen des Schutzes für Familie und Kind sowie der Gleichstellung der Geschlechter ein gleich hoher individueller Anspruch, der beiden Elternteilen zusteht.

2.5.3 Anrechnung von Unterbrechungszeiten

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit (auch: Beschäftigungszeit oder Dienstzeit) beeinflusst eine Reihe tariflicher oder betrieblicher Regelungen, wie z.B. die Zahlung freiwilliger Sozialleistungen, die Anwartschaften für die betriebliche Altersversorgung, die Berechnung von Kündigungsfristen, die Höhe von Abfindungen bei Sozialplanregelungen oder auch den Anspruch auf eine Höhergruppierung.

79 BAG vom 29.04.2004, 6 AZR 101/03, siehe auch Kapitel 2.3.2.

Dabei ist von großer Bedeutung, wie Zeiten eines ruhenden oder unterbrochenen Arbeitsverhältnisses behandelt werden. Personen, die ihre Berufstätigkeit wegen der Erfüllung familiärer Pflichten unterbrochen haben, wären benachteiligt, wenn diese Zeiten nicht angerechnet würden.

Im Sinne der Chancengleichheit für Personen mit Betreuungspflichten sind tarifliche oder betriebliche Regelungen zu fordern, die Unterbrechungen durch Erziehungs- und/oder Pflegezeiten bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit mitzählen.

Beispiel IBM-Haustarifvertrag über Vereinbarkeit von Beruf und Familie
§ 4.7 Betriebszugehörigkeit: Alle aktiven Beschäftigungsverhältnisse während der Erziehungszeit werden auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet. Die Dauer eines ruhenden Arbeitsverhältnisses wird zur Begründung von Anwartschaften im Sinne von § 1 BetrAVG angerechnet. Gleiches gilt für andere Anwartschaften wie z.B. Dienstjubiläum, Urlaub etc.

Beispiel Manteltarifvertrag für die Deutsche Bahn AG
§ 6 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: ... (2) Dem Arbeitnehmer wird im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit auf Antrag ein Elternurlaub von bis zu sechs Monaten gewährt. In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Die Zeiten der gesetzlichen Elternzeit und des Elternurlaubs gelten als Zeiten der Betriebszugehörigkeit.

2.5.4 Altersteilzeit

Das Altersteilzeitgesetz (AltTZG)

Mit dem Altersteilzeitgesetz soll älteren Beschäftigten ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden, in dem sie ihre Arbeitszeit ab dem vollendeten 55. Lebensjahr reduzieren können. Gleichzeitig soll ein Beitrag zur Verringerung der Arbeitslosigkeit geleistet werden, denn die Bundesagentur für Arbeit fördert bis zum Jahr 2010 die Altersteilzeit durch Zuschüsse, wenn aufgrund der Verringerung der Arbeitszeit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingestellt werden, die sonst arbeitslos wären (§ 1 AltTZG).

Beschäftigte können ab dem 55. Lebensjahr ihre Arbeitszeit im Durchschnitt von 3 Jahren auf die Hälfte ihrer bisherigen Arbeitszeit reduzieren, wobei diese

Reduzierung entweder regelmäßig oder in Blöcken erfolgen kann, also z.B. durch Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit von 38 auf 19 Stunden oder 1,5 Jahre Vollzeit arbeiten und die nächsten 1,5 Jahre von der Arbeit befreit sein. Wenn ein Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit abgeschlossen wurde, kann der Zeitraum, in dem die Arbeitszeit durchschnittlich auf die Hälfte reduziert werden muss, auf 6 Jahre ausgedehnt werden. In dieser Zeit werden das Arbeitsentgelt und ein Aufstockungsbetrag fortlaufend bezahlt (§ 2 AltTZG). Die Bundesagentur für Arbeit bezuschusst bis zum Jahr 2010 den Aufstockungsbetrag und die Beiträge zur Rentenversicherung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin bzw. bis zu dem Zeitpunkt, in dem der/die Beschäftigte Altersrente beanspruchen kann (§§ 4 + 5 AltTZG)⁸⁰. Da mit dem AltTZG kein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit entstanden ist, wird es nach dem Wegfall der staatlichen Förderung der Altersteilzeit darauf ankommen, ob tarifliche Regelungen vereinbart werden konnten, die die Rahmenbedingungen für die Altersteilzeit aufrechterhalten können.

Benachteiligung von Frauen durch geringeres Lebenseinkommen ...

Frauen sind bei der Rente im Durchschnitt schlechter gestellt als ihre Kollegen, denn sie verdienen im Verlaufe ihres Lebens durch niedrigere Eingruppierung und häufigere Unterbrechungen durchschnittlich weniger. Auch Altersteilzeit dürften sich viele Frauen gar nicht erst leisten können, da sie weniger Lebenseinkommen erzielt haben und weitere Rentenansprüche aufbauen müssen. So zeigen die Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund, dass zum Stichtag 31.12.2005 19,2 % der berechtigten Männer ab 55 Jahren, aber nur 17,5 % der berechtigten Frauen Altersteilzeit in Anspruch genommen haben.⁸¹ Dabei lag der Anteil der Frauen in den neuen Bundesländern deutlich höher als in den alten Bundesländern, während es sich bei den Männern genau umgekehrt verhielt, wie Abbildung 8 zeigt.

Die Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund stützen außerdem die Vermutung, dass die Inanspruchnahme von Altersteilzeit eine Frage der Einkommenshöhe ist. Abbildung 8 zeigt, dass das beitragspflichtige Jahresentgelt der Altersteilzeitbeschäftigten jeweils deutlich über dem der übrigen versicherungspflichtig Beschäftigten liegt. Dies gilt für Männer wie für Frauen, auch wenn

80 Die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit gilt gemäß § 16 AltTZG nur bis zum Jahr 2010. Danach werden nur noch Altersteilzeitarbeitsverhältnisse gefördert, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen wurden.

81 Kaldybjewa/Kruse 2007, S. 247

Frauen in beiden Vergleichsgruppen ein niedrigeres Einkommen erzielen. Altersteilzeitbeschäftigte können nach den Analysen der Deutschen Rentenversicherung Bund im Vergleich „zu den übrigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten eher als sozial starke Gruppe bezeichnet werden .. Weitere Auswertungen zeigen, dass ihre Biographien typischerweise von längeren Versicherungsdauern, höheren Entgeltpositionen und deutlich kürzeren Arbeitslosigkeitszeiten geprägt sind als bei den Vergleichsgruppen“⁸². Doch diese Merkmale dürften in stärkerem Ausmaß bei Männern vorliegen als bei Frauen. Gleichzeitig könnte der vergleichsweise geringere Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern in den Neuen Bundesländern einer der Gründe für die dort höhere Nutzung der Altersteilzeit von Frauen sein (vgl. ebenfalls Abb. 8).

Abbildung 8: Inanspruchnahme von Altersteilzeit und beitragspflichtiges Jahresentgelt, nach Geschlecht und Bundesländern

			Deutschland	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Anteil der Beschäftigten in Altersteilzeit an allen Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren, in %	gesamt		18,4 %	18,0 %	20,3 %
	Männer		19,2 %	19,9 %	15,9 %
	Frauen		17,5 %	15,6 %	24,9 %
Beitragspflichtiges Jahresentgelt der Versicherten zwischen 55 und 64 Jahren im Jahr 2005, in €	Versicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt*	Männer	n.b.	39.602 €	27.705 €
		Frauen	n.b.	24.177 €	23.061 €
	Altersteilzeitbeschäftigte	Männer	n.b.	43.063 €	34.154 €
		Frauen	n.b.	28.442 €	29.816 €

n.b. = nicht bekannt

* Ohne Beschäftigte aufgrund einer Berufsausbildung oder während Rentenbezug, ohne Fälle mit Entgelt in der Gleitzone oder Vorruhestandsgeldbezieher, ohne Altersteilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte sowie sonstige Leistungsempfänger

Quelle: eigene Zusammenstellung aus Kaldybajewa/Kruse 2007, S. 247 und 249.

82 Kaldybajewa/Kruse 2007, S.249..

... und unterschiedliche Altersgrenzen

Das Altersteilzeitgesetz begrenzt in § 5 die Förderung durch die Arbeitsagentur auf den Zeitpunkt, zu dem die Beschäftigten Anspruch auf Altersrente haben. Deshalb wurde in tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen häufig ebenfalls festgelegt, dass die Altersteilzeit mit dem Anspruch auf Altersrente endet. So z.B. auch in dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit für Bund, Länder und Gemeinden West und Ost (TV ATZ).

Die bisherigen gesetzlichen Regelungen zur Altersrente ermöglichten Frauen, mit dem 60. Lebensjahr in Rente zu gehen, Männer mit 65 Jahren⁸³. Diese unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern wurde vom EuGH als mittelbar diskriminierend angesehen, denn sie hindert Frauen daran, wenn sie es wünschen, über das 60. Lebensjahr hinaus in Altersteilzeit berufstätig zu sein - wie Männer es können. Der EuGH entschied in diesem Zusammenhang ebenfalls, dass diese diskriminierende Regelung nicht mehr angewendet darf, auch wenn die Tarifvertragsparteien noch keine diskriminierungsfreie Regelung vereinbart haben.⁸⁴

2.5.5 Elternzeit

Die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt beruht zu einem großen Teil darauf, dass sie immer noch die Hauptlast der Familienarbeit bzw. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen. Ein wichtiger Beitrag zur Chancengleichheit besteht deshalb darin, diese Pflichten ausgeglichener zwischen Frauen und Männern aufzuteilen. Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), kurz: Elterngeldgesetz, bietet seit Januar 2007 eine verbesserte gesetzliche Grundlage dafür, dass Mütter wie Väter ihre Betreuungs- und Erziehungsaufgabe wahrnehmen können.

Nach den Regelungen dieses Gesetzes wird das Elterngeld nunmehr einkommensabhängig, in Höhe von 67 % des Einkommens vor der Geburt gezahlt. Dabei gelten eine Mindestgrenze von 300 € und eine Höchstgrenze von 1.800 €. Das Elterngeld wird maximal für 14 Monate gewährt, die zwischen den Elternteilen frei aufgeteilt werden können. Ein Elternteil kann jedoch nur maximal 12 Monate Elterngeld beziehen (außer Alleinerziehende). Damit wurden die sogenannten

83 Durch das Rentenreformgesetz von 1992 wurde u.a. die Anhebung der Altersgrenze für den Rentenbezug von Frauen geregelt. Danach können nur noch Frauen, die vor 1952 geboren wurden, auf Antrag mit 60 Jahren Altersrente beziehen. Die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern beim Eintritt in die Altersrente wird also nur noch bis 2012 Bestand haben – dann werden die 1952 geborenen Frauen 60 Jahre alt.

84 EuGH vom 20.03.2003, Rs. C-187/00 (Kutz-Bauer).

„Partnermonate“ geschaffen, mit denen Väter angeregt werden sollten, sich stärker in der Kinderbetreuung und –erziehung zu engagieren und ebenfalls Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Nach der jüngsten Evaluation dieses Gesetzes aus dem Jahr 2008 ist dies in einem ersten Schritt auch gelungen: In 16 % der Familien mit Kindern, die im ersten Quartal 2007 geboren wurden, bezog (auch) der Vater Elterngeld, nur in 84 % der Familien waren es ausschließlich die Mütter.⁸⁵ Die Elternzeit beträgt weiterhin 3 Jahre. Auch nach dem neuen Elterngeldgesetz ist es möglich, während der Elternzeit und ohne Kürzung des Elterngeldes bis zu 30 Stunden in der Woche erwerbstätig zu sein. Wurde vor der Elternzeit nicht in Teilzeit gearbeitet, so lebt nach Ende der Elternzeit automatisch das Vollzeit-arbeitsverhältnis wieder auf. Ein Anspruch auf Teilzeit bestünde dann nach den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (s. oben). Während der Inanspruchnahme von Elternzeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz.⁸⁶ Ein Anspruch auf Verlängerung der Elternzeit besteht grundsätzlich nicht, jedoch könnten Ansprüche tarifvertraglich ausgeweitet werden, wenn die Tarifparteien der Ansicht sind, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

Auf der Ebene der Tarif- oder Betriebspolitik und auch im Rahmen des Abschlusses ergänzender Regelungen sollten Väter ermuntert werden, ihre Ansprüche nach dem Elterngeldgesetz geltend zu machen. Die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter muss in den Betrieben und Verwaltungen zu einer Selbstverständlichkeit werden, wenn die Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zukünftig nicht mehr alleine auf den Schultern der Mütter verbleiben soll.

2.6 Qualifizierung und beruflicher Aufstieg

Zur Chancengleichheit im Erwerbsleben gehören ebenfalls der gleiche „Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung“. Dies fordert auf europäischer Ebene die Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG in Artikel 14, Abs. 1 b). In Deutschland verbietet § 2 Abs. 1, Ziffer 3 AGG mit wortgleicher Formulierung eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes bei beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen.

85 BMFSFJ 2008, S. 11.

86 Vgl. zu einzelnen Bestimmungen BMFSFJ 2009..

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg wird in Artikel 14, Abs. 1a) der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG verboten, sowie in § 2 Abs. 1, Ziffer 1 und 2 AGG auf deutscher Ebene.

2.6.1 Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung ist ein wichtiger Bereich der Tarifpolitik. Ihre Bedeutung wurde in den letzten Jahren dadurch betont, dass die Gewerkschaften ver.di und IG Metall gemeinsam die Forderung nach einer gesetzlichen Regelung des Weiterbildungsanspruches erhoben haben. Bis ein solches Gesetz erlassen sein wird, können Tarifverträge abgeschlossen werden, die einen großen Spielraum bieten und einen Anspruch auf berufliche Weiterbildung regeln können. Bislang sind solche Tarifverträge zwar noch nicht flächendeckend vorhanden, aber es gibt bereits einige Beispiele (siehe unten).

Bei der Gestaltung von Regelungen zur beruflichen Weiterbildung müssen Geschlechteraspekte berücksichtigt werden. Denn die Qualifikation stellt eine der wesentlichen Voraussetzungen für eine gleichwertige und erfolgreiche Beteiligung von Frauen und Männern am Erwerbsleben dar. Allerdings zeigen vorliegende Daten, dass Frauen bislang bei der beruflichen Weiterbildung nur in der zweiten Reihe stehen. Nach dem Berichtssystem Weiterbildung 2007 (BSW)⁸⁷ nahmen Frauen im Jahr 2007 zu 29 % an allgemeiner Weiterbildung und zu 24 % an beruflicher Weiterbildung teil. Die entsprechenden Quoten bei den Männern lauten 26 % und 29 % (vgl. Abb. 9). Bei der Teilnahme an allgemeinen Weiterbildungsthemen sind Frauen also stärker vertreten und übertreffen die Teilnahmequote der Männer. Bei der beruflichen Weiterbildung sind jedoch die Männer stärker vertreten. Insgesamt ist die Teilnahme an Weiterbildung seit ihrem Höchststand im Jahr 1997 um jeweils 5 %punkte bei Männern wie bei Frauen zurückgegangen, wie Abb. 9 zeigt.

87 Dies ist eine seit 1979 in dreijährigem Rhythmus regelmäßig wiederkehrende Erhebung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Im Jahr 2007 wurde das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) erstmalig in das neue europäische Konzept des Adult Education Surveys (AES) eingebettet (vgl. tns infratest 2007).

Abbildung 9: Weiterbildungsteilnahme von Frauen und Männern in den Jahren 1997, 2000 und 2007, in %, Erwerbstätige und Nicht-Erwerbstätige

	1997	2000	2007
Weiterbildungsteilnahme insgesamt			
Frauen	47 %	40 %	42 %
Männer	49 %	45 %	44 %
Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung			
Frauen	34 %	28 %	29 %
Männer	28 %	25 %	26 %
Teilnahme an beruflicher Weiterbildung			
Frauen	26 %	23 %	24 %
Männer	35 %	34 %	29 %

Quelle: tns infratest 2008, S. 75.

Woran liegt es, dass Frauen weniger an beruflicher Weiterbildung teilnehmen? An fehlender Lernbereitschaft sicher nicht, wie die Zahlen für die Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung zeigen. Ein Grund ist nach den Angaben des Berichtssystems Weiterbildung in der immer noch geringeren Erwerbsteilnahme von Frauen im Vergleich zu Männern zu sehen. Die Teilnahmequoten von Frauen und Männern an beruflicher Weiterbildung passen sich einander an, wenn ausschließlich Erwerbstätige Personen betrachtet werden: Unter den Erwerbstätigen nehmen Frauen zu 34 %, Männer zu 35 % an beruflicher Weiterbildung teil.⁸⁸

Doch diese Zahlen müssen mit einem genaueren Blick betrachtet werden. Denn immer noch werden auf betrieblicher Ebene Ausschlussmechanismen wirksam, die Frauen einen gleichberechtigten Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen erschweren. So arbeiten z.B. viele Frauen an Arbeitsplätzen, für die nur wenige bis keine Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden. Oder es werden eher männliche Beschäftigte für eine Weiterbildung vorgesehen, weil ihnen eine höhere Motivation zum beruflichen Aufstieg unterstellt wird. Außerdem sind manche Bildungsveranstaltungen so organisiert, dass Beschäftigte mit familiären Betreuungsaufgaben nur unter großen Schwierigkeiten daran teilnehmen können. Auch dies trifft in der Mehrzahl Frauen.⁸⁹ Zur Verdeutlichung zeigt Abb. 10, dass die Teilnahme von Frauen an beruflicher Weiterbildung deutlich zurückgeht, wenn sie in Teilzeit arbeiten, in einer Partnerschaft leben oder Mütter sind. Für Männer gilt dies nicht.

88 tns infratest 2008, S. 63 und 75.

89 Vgl. Ebner/Bausbacher 2008, S. 215-232.

Abbildung 10: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach soziodemographischen Merkmalen, in %, im Jahr 2002

	Vollzeit Erwerbstätige	Teilzeit Erwerbstätige	Allein lebend ohne Kind	Mit (Ehe-) Partner/-in, ohne Kind	Mit (Ehe-) Partner/-in, ein Kind	Mit (Ehe-) Partner/-in, zwei oder mehr Kinder
Frauen	70,9 %	62,3 %	64,0 %	62,1 %	50,2 %	49,6 %
Männer	74,6 %	70,0 %	67,9 %	74,5 %	68,4 %	76,2 %

Quelle: Cornelißen 2005, S. 86.

Wenn sich also auch die Weiterbildungsteilnahme von erwerbstätigen Frauen insgesamt der Quote der Männer angeglichen hat, sind dennoch weiterhin kollektive Regelungen erforderlich, um die zweifellos immer noch wirksamen Benachteiligungsmechanismen verhindern zu können. Auf der gesetzlichen Ebene enthält §10 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) für Beschäftigte der Bundesverwaltung und der Bundesgerichte Regelungen zur Förderung der Teilnahme von Frauen und Beschäftigten mit Familienpflichten an der beruflichen Weiterbildung. Einige dieser Regelungen können als Beispiele für Tarifverträge oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen dienen. Folgende Aspekte sollten in tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen in einer Weise geregelt sein, die Chancengleichheit für Frauen und Männern bei der beruflichen Weiterbildung ermöglicht.⁹⁰

1. Zugang zu beruflicher Weiterbildung

Ziel ist, dass Frauen und Männer zu gleichen Anteilen in allen Weiterbildungsbereichen vertreten sind. Eine gute Grundlage hierfür kann mit Hilfe einer regelmäßigen Bedarfsfeststellung bei allen Beschäftigten geschaffen werden, wie sie im TVöD geregelt wird.

Beispiel § 5 Abs. 4 TVöD

Beschäftigte haben ... Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ... Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

90 Vgl. auch ver.di 2003b.

Um zu kontrollieren, ob das Ziel der Chancengleichheit bei der Weiterbildung erreicht wurde, müssen Weiterbildungsstatistiken geführt werden, die darüber detailliert Auskunft geben. Beschäftigte mit Familienpflichten müssen über Weiterbildungsangebote informiert werden und ein Recht auf Teilnahme haben.

Beispiel § 10, Absatz 1 BGlG

Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

Beispiel TV zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung der Deutschen Bahn AG

§ 3 Frauenförderung: Im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders gefördert.

Beispiel Manteltarifvertrag Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg

§ 22 Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Chancengleichheit, Absatz 5: Im beiderseitigen Interesse sollen während dieser Familienphase außerbetriebliche Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten geprüft und genutzt werden. Innerbetriebliche Schulungen werden auf Wunsch der Arbeitnehmer/-innen vom Arbeitgeber angeboten.

2. Lage und Dauer der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen

Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit anderen individuellen Arbeitszeitmodellen sind benachteiligt, wenn Lage und Dauer von Weiterbildungsmaßnahmen am ‚Normalarbeitstag‘ eines/einer Vollzeitbeschäftigten ausgerichtet werden. Dasselbe gilt für Personen mit familiären Betreuungspflichten, die häufig individuelle Arbeitszeiten vereinbart haben und darauf angewiesen sind, dass sie auch eingehalten werden. Hier muss deshalb gelten:

- Veranstaltungen müssen so geplant sein, dass Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten an ihnen teilnehmen können, oder es müssen zusätzliche Veranstaltungen angeboten werden.
- Für die Weiterbildung sollten keine Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten oder durch Mehrarbeitsstunden verwendet werden, da Teilzeitkräfte und Personen mit Betreuungsaufgaben hierbei benachteiligt wären, weil sie solche Zeitguthaben weniger leicht ansparen können. Vielmehr sollte Weiterbildung so geplant werden, dass sie sich mit den individuell vereinbarten Arbeitszeiten und den Betreuungspflichten vereinbaren lässt.
- Ein anteiliger Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf Weiterbildung ist nicht sinnvoll, da sich Wissen und Fähigkeiten nicht teilen lassen.

Beispiel Tarifvertrag ‚Entsorgung Nord‘ zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern

§ 6 Fort- und Weiterbildung, Absatz 4: ... Die Veranstaltungen sind so zu planen, dass Beschäftigte mit Familienarbeit an ihnen teilnehmen können.

Beispiel IBM-Haustarifvertrag über Qualifizierung und Nachwuchsförderung

§ 5 Besondere Mitarbeitergruppen: ...

- Mitarbeiter/innen in Erziehungszeit und Pflegezeit: Entsprechend den Regelungen im Tarifvertrag über Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird die IBM allen Mitarbeiter/innen im Status Erziehungszeit/Pflegezeit infrage kommende Schulungsmaßnahmen anbieten. Die Tarifvertragsparteien gehen von einer zusätzlichen Eigeninitiative der Beschäftigten aus.

- Mitarbeiter/innen mit individuellen Arbeitszeiten: Bei Mitarbeiter/innen mit individuellen Arbeitszeiten ist bei der Planung von Qualifizierungsmaßnahmen die sich aus dem Umfang und aus der Verteilung der Arbeitszeit ergebende zeitliche Situation entsprechend zu berücksichtigen.

Beispiel Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

§ 5 Qualifizierung, Abs. 8: Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Beispiel Manteltarifvertrag für Genossenschaftsbanken und Tarifvertrag für das private und öffentliche Bankgewerbe (gleichlautend)
§ 9 Teilzeitarbeit, Ziffer 7: Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitleistende entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes gefördert werden.

3. Kostenbeteiligung

Wenn Vereinbarungen zur Kostenbeteiligung der Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung getroffen werden, dann muss beachtet werden, dass Beschäftigte mit geringeren Vergütungen solche Kosten weniger leicht tragen können (und das sind zu einem größeren Anteil Frauen). Eine Kostenbeteiligung sollte, wenn überhaupt, also immer in Relation zum Einkommen berechnet werden, nicht als Anteil an den Weiterbildungskosten.

Beispiel Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
§ 5, Abs. 5: Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen ... Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

4. Inhalte und Leitung der Bildungsveranstaltungen

Die bisher genannten Bedingungen für diskriminierungsfreie Regelungen zu Qualifizierungsmaßnahmen vermeiden indirekte Diskriminierung von Frauen und sind insoweit rechtlich abgesichert. Darüber hinaus kann eine entsprechende Gestaltung von Inhalten der Qualifizierungsmaßnahmen und die Auswahl der Leiter und Leiterinnen von Bildungsveranstaltungen zur Förderung der Chancengleichheit beitragen. Anregungen hierzu gibt folgendes Beispiel:

Beispiel Tarifvertrag ‚Entsorgung Nord‘ zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern

§ 6 Fort- und Weiterbildung: (1) In die Fort- und Weiterbildungsangebote ist die Thematik ‚Gleichberechtigung von Mann und Frau‘ aufzunehmen. Das gilt insbesondere für solche Bildungsveranstaltungen, die auf die Übernahme von Vorgesetztenpositionen vorbereiten.

(2) Frauen sind vermehrt als Leiterinnen und Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.

(3) Es sind Veranstaltungen anzubieten, die gezielt der Fort- und Weiterbildung von Frauen dienen, insbesondere auch solche, die Frauen auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiten.

Ähnliche Regelungen finden sich auch im BGleIG.

2.6.2 Maßnahmen zum beruflichen Aufstieg

Diskriminierung beim Aufstieg vermeiden

Eine Vielzahl von Gründen ist dafür verantwortlich, dass Frauen beim beruflichen Aufstieg immer noch hinter den Männern zurückstehen und dass sie den weitaus geringeren Anteil an Führungskräften stellen. Hierzu zählen Vorurteile der Personalentscheider (und -entscheiderinnen) ebenso wie informelle ‚Männerbünde‘ oder ‚Seilschaften‘, die sich gegenseitig fördern und Frauen systematisch ausschließen. Außerdem ist es für viele Frauen aufgrund ihrer Familienaufgaben schwieriger als für Männer, die Anforderungen an die zeitlich und räumlich unbeschränkte Verfügbarkeit einer Führungskraft zu erfüllen.

Auf der Basis der Regelungen des AGG wurde im Jahr 2008 erstmals in einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg⁹¹ zu Gunsten einer Beschäftigten entschieden, die sich durch ihren Arbeitgeber bei ihrem beruflichen Aufstieg diskriminiert sah, weil eine Führungsposition ohne Stellenausschreibung an einen Mann vergeben worden war. Das Gericht akzeptierte statistische Nachweise, die die Unterrepräsentanz von Frauen auf Führungspositionen belegten, als Indiz für eine Geschlechterdiskriminierung beim beruflichen Aufstieg und stellte

91 LAG Berlin-Brandenburg vom 26.11.2008, S. 15 SA 517/08.

klar, dass der Arbeitgeber seine Entscheidung nur dann wirkungsvoll rechtfertigen kann, wenn eine Stellenausschreibung oder schriftlich dokumentierte Auswahlkriterien vorliegen. Der Klägerin wurden eine 5-stellige Schadensersatzzahlung sowie Nachzahlungen des entgangenen Entgelts zugesprochen und sie wird auch künftig Ausgleichszahlungen für die Differenz des ihr durch die diskriminierende Beförderungsentcheidung vorenthaltenen Einkommens erhalten.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg zeigt, dass diskriminierende Auswahl- und Beförderungsentscheidungen einem Arbeitgeber erhebliche Kosten verursachen können. Umso wichtiger ist es deshalb, dass die Instrumente, mit denen Unternehmen den beruflichen Aufstieg planen, diskriminierungsfrei gestaltet sind. Hierzu zählen:

- **Stellenausschreibungen:** Sie müssen geschlechtsneutral formuliert sein. Förderlich kann es ebenfalls sein, wenn bei freien Stellen in bislang hauptsächlich von Männern besetzten Bereichen, Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden.

Beispiel Tarifvertrag ‚Entsorgung Nord‘ zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern

§ 4 Stellenausschreibungen: (1) Stellenausschreibungen müssen in weiblicher und männlicher Form der Stellenbezeichnung erfolgen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Ausschreibungstext so zu gestalten, dass Frauen aufgefordert werden, sich zu bewerben. Dabei ist auf die Zielsetzung dieses Tarifvertrages, die Unterrepräsentation der Frauen zu beseitigen, hinzuweisen.

- **Personal- und Potentialbeurteilungen:** Hier sollen die auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz erbrachte Leistung (Personalbeurteilung) und die Eignung für andere, höherwertige Tätigkeiten (Potentialbeurteilung) eingeschätzt werden. Mögliche Diskriminierungseffekte von Beurteilungsverfahren wurden in Abschnitt 2.3.2 dargestellt.

Weitere Maßnahmen der Personalentwicklung

Dem beruflichen Aufstieg dienen auch alle Maßnahmen, die Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten erhöhen, sowie Einfluss auf Werte und Einstellungen der Beschäftigten nehmen. Neben der beruflichen Qualifizierung gehört hierzu eine

Vielzahl weiterer Maßnahmen der Personalentwicklung, die der Karriereplanung bzw. dem beruflichen Aufstieg dienen. Einige Beispiele hierfür sind:

- **Mentoring:** Hier begleiten erfahrene Mentoren und Mentorinnen eine Nachwuchskraft, die ‚Mentee‘, und unterstützen sie bei der Übernahme höherwertiger und verantwortungsvoller Tätigkeiten.⁹² Von Cross-Mentoring sprechen wir dann, wenn Mentor bzw. Mentorin und Mentee aus unterschiedlichen Unternehmen kommen.⁹³
- **Personalentwicklungsgespräche:** In diesen Gesprächen tauschen sich Führungskraft und Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin regelmäßig über die bislang erreichten Entwicklungsziele der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters aus und planen gemeinsam die künftige Laufbahnentwicklung.
- **Nachfolgeplanung:** Bereits vor dem Ausscheiden einer Führungskraft wird eine Nachfolgerin/ein Nachfolger ausgewählt und systematisch auf die Übernahme der Position vorbereitet.

Diese Maßnahmen können einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit leisten. Dabei ist es selbstverständlich, dass sie selbst nicht diskriminierend sein dürfen, (wenn sie sich z.B. nur an männliche Beschäftigte richten). Vorgesetzte übernehmen eine besondere Rolle bei der Personalentwicklung, weil sie entweder selbst Maßnahmen wie Mentoring oder Personalentwicklungsgespräche durchführen oder weil sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Maßnahmen vorschlagen. Deshalb müssen Vorgesetzte über Fragen der Gleichstellung der Geschlechter informiert und für die Thematik der Chancengleichheit sensibilisiert werden. Es ist auch denkbar, dass die Leistung von Vorgesetzten unter anderem an ihrem Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit beurteilt wird.

Beispiel IBM-Haustarifvertrag über Qualifizierung und Nachwuchsförderung

§ 1 Präambel, Absatz 1.4: ... Dabei geht es insbesondere um Konzepte zur Reduzierung des branchenspezifischen Fachkräftemangels sowie um die Förderung von weiblichen Nachwuchskräften.

92 Solche Programme gibt es z.B. bei der Commerzbank und bei der Lufthansa.

93 Vgl. Wolf 2008.

2.7 Beschäftigungssicherung und Rationalisierungsschutz

Unter das Diskriminierungsverbot fallen auch die „Entlassungsbedingungen“ nach Artikel 14 Abs. 1 c) der Richtlinie 2006/54/EG und nach § 2 Abs. 1 Ziffer 2 AGG. Diese Bedingungen werden nicht nur per Dienst- oder Betriebsvereinbarungen⁹⁴ geregelt, sondern mitunter auch in Tarifverträgen. Zu betrachten sind jedoch nicht nur Tarifregelungen, die Entlassungsbedingungen im engeren Sinne regeln (Personalabbau, Abfindungen). In einem weiteren Sinne sind sämtliche Regelungen von Interesse, die Maßnahmen und deren personellen Auswirkungen regeln, die dazu führen, dass eine Weiterbeschäftigung (ggf. zu ungünstigeren Bedingungen) ermöglicht wird und dass sich Tätigkeiten in ihrem Umfang und Aufgabeninhalt ändern. Dazu gehören Tarifverträge zum Rationalisierungsschutz, zum sozialverträglichen Personalabbau sowie Regelungen, die durch Öffnungs- und Härtefallklauseln ein Unterschreiten tariflicher Standards ermöglichen, um Beschäftigung zu sichern.

Welche Regelungen, Kriterien oder Verfahren können bei Vereinbarungen dieser Art zu Diskriminierungen führen? Betrachten wir hierzu näher:

- den Geltungsbereich der Regelung
- Bestimmungen zur Beschäftigungssicherung
- Abfindungen, Überbrückungsgeld und andere Zahlungen
- Ausnahmen von der Sozialauswahl

(1) Geltungsbereich der Regelung:

Der persönliche Geltungsbereich der Regelung entscheidet darüber, welche Beschäftigtengruppen von den vereinbarten positiven Maßnahmen begünstigt werden und welche keinen Anspruch auf Beschäftigungssicherung, Qualifizierung oder Maßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile haben.

Im Geltungsbereich werden Beschäftigte bzw. Unternehmens- oder Betriebs- teile definiert, die von der Maßnahme negativ betroffen sind. Sind Angehörige eines Geschlechts von der Maßnahme überproportional betroffen, ist der

94 Betriebs- und Personalräte haben die betriebsverfassungsrechtlichen bzw. personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen zu berücksichtigen. Das novellierte Betriebsverfassungsrecht macht die Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb zur allgemeinen Aufgabe von Betriebsräten (vgl. § 80 (1) Ziffer 8). Sie haben ein Vorschlags- und Beteiligungsrecht bei der Sicherung und Förderung von Beschäftigung (§ 92a). Zu Gleichstellungsfragen siehe § 80, 1 Ziffer 2 a und 2 b. Zu Interessenausgleich und Sozialplan: §§ 111 und 112 BetrVG.

Verdacht der mittelbaren Diskriminierung zu prüfen. Hierüber geben nach Geschlecht aufbereitete Daten näheren Aufschluss.

Zugleich werden bestimmte Beschäftigtengruppen benannt, die nicht unter den persönlichen Geltungsbereich fallen und somit nicht von den Regelungen des Vertragswerkes profitieren. Diskriminierend kann es wirken, wenn Beschäftigte ausgegrenzt werden, die

- eine geringfügige Beschäftigung oder
- eine befristete Beschäftigung ausüben oder
- die Beschäftigung wegen Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen unterbrochen haben,

und diese Gruppen überwiegend weiblich sind. Es sei in diesem Zusammenhang daran erinnert, dass Teilzeitbeschäftigte – hierzu gehören nach TzBfG auch befristet Beschäftigte – nicht schlechter behandelt werden dürfen als Vollzeitbeschäftigte. Geringfügige Beschäftigung gehört nach § 2 Abs.2 TzBfG zur Teilzeitbeschäftigung (s. auch § 8 Sozialgesetzbuch IV).

(2) Beschäftigungssicherung

Beschäftigung kann insbesondere gesichert werden durch

- Zuweisung eines zumutbaren gleichwertigen Arbeitsplatzes,
- Zuweisung eines Arbeitsplatzes mit geringerem Entgelt,
- Qualifizierung.
- Zuweisung eines zumutbaren gleichwertigen Arbeitsplatzes

Zur *Zumutbarkeit* eines Arbeitsplatzes ist in Tarifverträgen häufig geregelt, dass der Arbeitgeber den unter den personellen Geltungsbereich fallenden Beschäftigten Arbeitsplätze anzubieten hat, die in funktioneller, zeitlicher, räumlicher, gesundheitlicher und sozialer Hinsicht zumutbar sind. Im Hinblick auf Geschlechtsdiskriminierung ist kritisch zu hinterfragen, wie Zumutbarkeit in „zeitlicher“, „räumlicher“ und „sozialer“ Hinsicht definiert wird und inwieweit hierbei Belange von Frauen und Männern mit Familienaufgaben angemessen berücksichtigt werden.

Im Hinblick auf die Zumutbarkeit ist zunächst eine Grundsatzregelung sinnvoll, wonach ein Arbeitsplatz zeitlich, räumlich und sozial zumutbar ist, wenn Betreuungs- und Versorgungspflichten von Beschäftigten weiterhin so wahrgenommen werden können, dass keine wirtschaftlichen Nachteile oder soziale Härten entstehen.

➔ Wann ist ein Arbeitsplatz für Frauen und Männern mit Familienaufgaben „zeitlich“ zumutbar?

Als zeitlich zumutbar wird in Tarifverträgen vielfach ein Arbeitsplatz definiert, wenn die zeitliche *Lage* nicht *wesentlich* von der bisherigen Lage der täglichen Arbeitszeit abweicht. Was wesentliche Abweichungen sind, muss im Hinblick auf alle Beschäftigtengruppen – auch auf Teilzeitbeschäftigte – geschlechtergerecht definiert sein. Für Frauen (und Männer), die aufgrund von Betreuungspflichten an konkrete Zeiten gebunden sind (Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen, Arbeitszeiten von Partnern und Partnerinnen oder Tagesmüttern, Verpflegungszeiten usw.), kann schon eine Abweichung von der bisherigen Arbeitszeit von einer Stunde zu großen Problemen führen.

➔ Wann ist ein Arbeitsplatz für Frauen und Männer mit Familienaufgaben „räumlich“ zumutbar?

Entsprechende Verpflichtungen dieser Beschäftigten sind auch bei der Definition von räumlicher Zumutbarkeit zu berücksichtigen. Hier gilt es zu klären, welche zusätzlichen Wegezeiten Beschäftigten mit Familienaufgaben zugemutet werden können. Unabhängig davon ist die räumliche Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes bei Teilzeitbeschäftigten (auch ohne Familienpflichten) zu definieren. Ist die Wegezeit für Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu ihrer Arbeitszeit unverhältnismäßig hoch, stellt sich die Frage, ob Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte. Eine Möglichkeit des Ausgleichs dieser Benachteiligung wäre, die zusätzliche Wegezeit als Arbeitszeit anzurechnen. Höhere Fahrtkosten sollten in jedem Fall ausgeglichen werden. Bei schlechter Verkehrsanbindung oder ungünstigen Verbindungen sollten – soweit möglich – Absprachen mit dem ÖPNV getroffen oder andere organisatorische Alternativen geregelt werden.

Es ist zu berücksichtigen, dass soziale Härten nicht nur aufgrund von Familienpflichten, sondern auch aus anderen Gründen entstehen können (z.B. wenn Partner keine gemeinsamen Freizeiten haben).

Ungleichheiten können weiterhin vermieden werden, wenn den Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt wird, individuelle Problemkonstellationen und Interessen im Rahmen von Anträgen geltend zu machen.

- Zuweisung eines Arbeitsplatzes mit geringerem Entgelt
Nicht immer ist die Zuweisung eines gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatzes möglich. Für solche Fälle ist in Tarifverträgen vielfach

geregelt, dass dem/der betroffenen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz mit geringerem Entgelt anzubieten ist. Vor der Umsetzung derartiger Regelungen ist näher zu prüfen, ob überwiegend weibliche Beschäftigte von einer unterwertigen zumutbaren Weiterbeschäftigung betroffen wären, während überwiegend männliche Beschäftigten die Möglichkeit einer gleichwertigen und zumutbaren Weiterbeschäftigung erhielten.

- Qualifizierung

Möglicherweise fehlen bestimmten Beschäftigten(-gruppen) die fachlichen Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz. In diesen Fällen wird seitens der Tarifparteien vielfach geregelt, dass der Arbeitgeber eine Fortbildung oder Umschulung veranlasst. In der Regel werden hierzu die konkreten Bedingungen der Qualifizierung geregelt. Es stellt sich die Frage, ob männliche und weibliche Beschäftigtengruppen ungleiche Möglichkeiten zur Wahrnehmung solcher Qualifizierungs- und Weiterbeschäftigungsangebote haben. Da Beschäftigte mit Familienpflichten sowohl zeitlich als auch räumlich weniger flexibel sind als andere Beschäftigte, müssen die angebotenen Maßnahmen gleiche Chancen für alle schaffen. Insbesondere im Hinblick auf die zeitliche Lage und Dauer sowie den Ort der Durchführung sind Rahmenbedingungen zu regeln, die Beschäftigte mit Familienpflichten nicht schlechter stellen. Auch die Belange von Teilzeitbeschäftigten sind einzubeziehen.

(3) Abfindungen, Überbrückungsgeld und andere Zahlungen

Ist ein Personalabbau unumgänglich, werden u.a. Regelungen zu Abfindungen vereinbart. Abfindungen unterliegen dem Verbot der Entgeltdiskriminierung auf Grund des Geschlechts.⁹⁵ Dies gilt auch für andere Zahlungen, die der Arbeitgeber zur Milderung oder zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile zahlt. Diesbezügliche Regeln, Kriterien und Verfahrensweisen können ein Diskriminierungspotenzial enthalten, wenn sie dazu führen,

- dass überwiegend Frauen eine Abfindung erhalten, während überwiegend Männer weiterbeschäftigt werden,
- dass Frauen die Voraussetzungen für Abfindungszahlungen (z.B. keine geringfügige Beschäftigung, keine ununterbrochene Beschäftigung von

95 EuGH vom 17.2.1993, Rs. C - 173/91 (Belgien/Europäische Kommission).

x Jahren) schwerer erfüllen können als Männer und daher geringere Zahlungen erhalten, und

- wenn die Höhe der Abfindungszahlung von der Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig gemacht wird und Zeiten der Kindererziehung oder der Betreuung anderer Familienangehöriger nicht berücksichtigt werden und
- wenn die Höhe der Abfindungen vom Netto-Einkommen berechnet wird (wegen der häufig ungünstigeren Steuerklasse von Frauen).

Zur Diskriminierungsfreiheit von Abfindungsregelungen tragen u.a. folgende Vereinbarungen bei:

- Zur Grundlage von Abfindungszahlungen sollte das Bruttogehalt herangezogen werden. Darüber hinaus ist ein Sockelbetrag sinnvoll, der allen betroffenen Beschäftigten gezahlt wird.
- Die Elternzeit muss bei der Beschäftigungsdauer berücksichtigt werden.
- Im Haushalt lebende Kinder und Belange allein Erziehender sind bei der Abfindung zu berücksichtigen.
- Wird infolge der Geburt eines Kindes in Teilzeit übergewechselt, sind bei Abfindungen die (fiktiven) Bezüge aus der Vollzeitarbeit zugrunde zu legen.
- Wird zum Zwecke der Beschäftigungssicherung freiwillig Teilzeit gearbeitet, sollte im Falle einer Kündigung ein materieller Ausgleich für ein geringeres Arbeitslosengeld vereinbart werden.

Probleme der Geschlechtsdiskriminierung können auch bei anderen finanziellen Leistungen entstehen, die Beschäftigten zum Ausgleich finanzieller Nachteile gewährt werden.

Im Hinblick auf eine mögliche Altersdiskriminierung bei Abfindungsregelungen hat das Bundesarbeitsgericht entschieden⁹⁶, dass es gemäß § 10 Satz 3 Ziffer 6 gerechtfertigt ist, älteren Beschäftigten nach einer anderen Berechnungsformel geringere Abfindungen zu zahlen als jüngeren Beschäftigten, wenn es sich um rentennahe Jahrgänge handelt. Denn diese würden durch den Verlust des Arbeitsplatzes geringere Nachteile erleiden als rentenferne Jahrgänge.

96 BAG vom 26.05.2009, 1 AZR 198/08.

Beispiel Überbrückungsgeld:

Der EuGH entschied⁹⁷, dass der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten vom Überbrückungsgeld nach § 62 BAT als mittelbare Diskriminierung von Frauen EG-rechtswidrig sei.

Eine Prüfung der Wirkungen der konkreten Regelungen auf Frauen und Männer ist auch hier erforderlich, um die Einfallstore von Diskriminierungen zu schließen.

(4) Ausnahmen von bestimmten Beschäftigten von der Sozialauswahl

Arbeitgeber können bestimmte Beschäftigte von der Sozialauswahl ausnehmen. Es ist darauf zu achten, dass bei diesen Entscheidungen Frauen und Männer mit Familienpflichten, insbesondere allein Erziehende besonders berücksichtigt werden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass bei den vielfältigen strategischen Maßnahmen des Arbeitgebers (Betriebsänderungen, Umstrukturierungen, Outsourcing, planmäßiger Personalabbau ...) analysiert werden muss, inwieweit Frauen und Männer von der Maßnahme *direkt* und *indirekt* betroffen sind und welche Folgen sich mit Blick auf Qualifikation, Tätigkeit, (Alters-)Sicherheit, Entgelt und Arbeitszeit ergeben. Darüber hinaus ist zu prüfen, inwieweit sich die Beteiligungsstrukturen der gewerkschaftlichen und gesetzlichen Interessenvertretung durch die Maßnahmen verändern werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Durch die Reformen nach Hartz IV mussten Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz verloren, deutliche Verschlechterungen hinnehmen. Zahlreiche Regelungen trafen und treffen vor allem Frauen nachteilig. Die Chancen, einen qualifizierten Arbeitsplatz zu erhalten und sich beruflich weiter zu entwickeln, werden u.a. dadurch geringer, dass die Arbeitsaufnahme Vorrang vor Qualifizierung hat. Konfrontiert wurden Arbeitslose auch mit härteren Zumutbarkeitsregelungen, die gerade Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwerten. Weiterhin hat sich gezeigt, dass insbesondere in Berufsbereichen von Frauen Arbeitsplätze in Mini-Jobs und Niedriglohn-Jobs umgewandelt wurden. Dies erschwerte es Frauen, wieder eine Existenz sichernde Arbeit aufzunehmen und verstärkte damit die Abhängigkeit von staatlichen Zusatzleistungen (Stichwort ‚working poor‘) oder einem männlichen ‚Ernährer‘.

97 EuGH vom 27.06.1990, Rs. C - 33/89 (Kowalska).

Für die von einer Kündigung Betroffenen sind alle Maßnahmen wichtig, die dazu beitragen, dass ein neuer adäquater Arbeitsplatz gefunden wird. Eine Möglichkeit hierzu bietet die Outplacement-Beratung. Hierunter ist eine Beratung von gekündigten Kolleginnen und Kollegen zu verstehen, die darauf zielt, dass sie möglichst noch vor Vertragsende einen neuen, ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz finden (Neuplatzierung am Arbeitsmarkt). Für Frauen und Männer sollten individuelle Lösungsstrategien entwickelt werden. Auch Gruppen-Beratungen zur Präsentation bei zukünftigen Arbeitgebern und Gesprächs-Trainings können dazu beitragen, die Chancen am Arbeitsmarkt für beide Geschlechter zu erhöhen. Die Outplacement-Beratung kann von betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen beim Interessenausgleich als systematisches Instrument der Mitarbeiter-Qualifizierung eingebracht werden.⁹⁸

Sind Kündigungen unvermeidbar, ist darauf zu achten, dass auch Regelungen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen unter das Gleichbehandlungsgebot fallen.

Auf Gleichbehandlung muss auch bei Tarifverträgen geachtet werden, die Altersteilzeit regeln.

Beispiel:

Nach Auffassung des EuGH stellt eine tarifliche Regelung zur Altersteilzeitarbeit für den öffentlichen Dienst eine mittelbare Diskriminierung dar, die Frauen und Männern die Inanspruchnahme von Altersteilzeit nur bis zu dem Zeitpunkt ermöglicht, in dem erstmals eine ungekürzte Rente aus der gesetzlichen Altersversorgung in Anspruch genommen werden kann (Frauen bereits mit Vollendung des 60., Männer erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres).⁹⁹

Wichtig ist es zu beachten: Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gibt es ein nachwirkendes Diskriminierungsverbot. Die schädigende Wirkung muss also nicht während des Arbeitsverhältnisses eintreten.

Weitere Hinweise für die Interessenvertretung zum Thema „Umstrukturierungen“ finden sich in der arbeitsrechtlichen Fachliteratur.¹⁰⁰

98 Vgl. Djavadi 2003, S. 542-545.

99 Vgl. EuGH vom 20.3.2003, Rs C-187/00 (Kutz-Bauer).

100 Z.B. in ‚Arbeitsrecht im Betrieb‘ Heft 7/2003 zum Schwerpunkt ‚Umstrukturierung‘.

2.8 Beteiligung an Entscheidungen

Eigentlich ist es selbstverständlich: Wenn Frauen von Entscheidungen betroffen sind, müssen sie auch an Entscheidungen beteiligt werden. Dies ist sowohl ein Gebot der Demokratie, als auch eine Voraussetzung dafür, dass Benachteiligungen von Frauen erkannt und abgebaut bzw. von vornherein verhindert werden. Frauen haben vielfach erfahren, dass sie nicht darauf vertrauen können, dass Männer ihre Interessen kennen, anerkennen und nachdrücklich vertreten. Auch wenn es immer mehr Männer gibt, die sich für eine Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen, sollten Frauen ihre Angelegenheiten auch selbst in ihre Hände nehmen.

Es gibt zwei Entscheidungsebenen, in denen auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen geachtet werden muss:

- (a) Die Ebene der Tarifverhandlungen mit den Tarif- und Verhandlungskommissionen als wichtige Gremien für die Entscheidungsfindung.

Für das Jahr 2003 liegen Daten zum Frauenanteil in diesen Kommissionen für die meisten DGB-Gewerkschaften vor.¹⁰¹ Er lag im Jahr 2003 in Tarifkommissionen zwischen 12,0 und 57,0 %, in Verhandlungskommissionen zwischen 10,8 und 51,6 %. In den Tarifkommissionen einiger Gewerkschaften waren Frauen stärker vertreten als es ihrem Mitgliederanteil entsprochen hätte, in anderen Gewerkschaften waren sie hingegen deutlich unterrepräsentiert. In den Verhandlungskommissionen, also dem zentralen Entscheidungsgremium, nimmt der Frauenanteil deutlich ab.

Abb. 11 zeigt den Frauenanteil in den Tarif- und Verhandlungskommissionen der DGB-Gewerkschaften sowie den jeweiligen Frauenanteil an der Mitgliedschaft zum Vergleich, soweit Daten hierzu vorliegen. Zu beachten ist, dass die Angaben Durchschnittswerte für die jeweilige Gewerkschaft darstellen und die Frauen- und Männeranteile an Tarif- und Verhandlungskommissionen einzelner Branchen erheblich differieren können.¹⁰²

101 Vgl. Tondorf/Jochmann-Döll/Jenter 2004, S. 20ff.

102 Vgl. dazu Tondorf/Jochmann-Döll/Jenter 2004, S. 21f und 24.

Abbildung 11: Frauenanteile an Tarif- und Verhandlungskommissionen und Mitgliederzahlen der Gewerkschaften im Jahr 2003

Gewerkschaft/ Kommission	Frauenanteile an den ...		Frauenanteil in den Kom- missionen höher (↑) oder niedriger (↓) als der Mitglieder- anteil
	... Tarif- und Ver- handlungskom- missionen, 2003, in %	... Mitgliedern, 2003, in %	
Tarifkommissionen			
ver.di	57,0	49,7	↑
IG Metall	21,5	18,5	↑
IG BCE	23,9	19,2	↑
IG BAU	12,0	14,3	↓
Transnet	23,5	20,6	↑
GEW	36,9	66,8	↓
NGG	34,4	39,9	↓
GdP	30,4	16,5	↑
Verhandlungskommissionen			
ver.di	51,6	49,7	↑
IG Metall	10,8	18,5	↓
IG BAU	13,0	14,3	↓

Quelle: Tondorf/Jochmann-Döll/Jenter 2004, S. 20 und 23.

(b) Die Ebene der betrieblichen Umsetzung, für die in den Tarifverträgen jeweils eine Reihe unterschiedlicher Gremien und Kommissionen vorgesehen sind¹⁰³.

Für die betriebliche Umsetzung von tariflichen Regelungen sind in Tarifverträgen eine Vielzahl unterschiedlicher Kommissionen und Gremien vorgesehen. So gibt es z.B.: Einigungsstellen, Schlichtungskommissionen, Arbeitszeit-

¹⁰³ Für die Mitgliedschaft in Betriebsräten gilt seit dem Jahr 2001 nach § 15 Abs. 2 BetrVG, dass das Geschlecht, das im Betrieb die Minderheit darstellt, zu mindestens seinem Beschäftigtenanteil im Betriebsrat vertreten sein muss. Dies führte in der Folge zu einer Erhöhung des Frauenanteils an den Betriebs- und Personalratsmitgliedern und Betriebs- bzw. Personalratsvorsitzenden (vgl. Klenner/Lindecke 2003; Tondorf/Jochmann-Döll/Jenter 2004, S. 26–29).

kommissionen, Leistungskommissionen, Eingruppierungskommissionen ... In jedem dieser Gremien ist es wichtig, dass Frauen mit einem ausgeglichenen Anteil vertreten sind. Denn alle Tarifverträge lassen Spielräume für die betriebliche Umsetzung offen, die ganz unbewusst und ohne ‚böse Absicht‘ durch diskriminierende Regelungen gefüllt werden könnten. Ein hoher Frauenanteil in den Entscheidungsgremien kann dies verhindern helfen.

Eine entsprechende Klausel im Tarifvertrag könnte diese Forderung unterstützen. Die Formulierung könnte z.B. lauten: „Die Kommission [...] setzt sich zu gleichen Teilen aus Vertretern und Vertreterinnen des Arbeitgebers und des Betriebsrats zusammen. Frauen und Männer sind entsprechend ihres Anteils an der Belegschaft zu benennen.“

Schulung, Sensibilisierung und Information sind erforderlich

Allerdings müssen sowohl Frauen als auch Männer auf ihre Arbeit in diesen Gremien gut vorbereitet sein. In Schulungen müssen alle Kommissionsmitglieder darüber informiert werden, wo Diskriminierungsgefahren liegen und wie sie zu vermeiden sind. Eine entsprechende Sensibilisierung aller Kommissionsmitglieder für Fragen der Chancengleichheit ist notwendig dafür, dass Interessen von Frauen nicht nur (von einigen wenigen) erkannt, sondern auch (von allen) durchgesetzt werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Durchsetzung von Fraueninteressen ist die Gestaltung des Verhandlungsprozesses. Hier muss darauf geachtet werden, dass Frauen auch an informellen Meinungsbildungsprozessen und Absprachen ausreichend beteiligt sind und (von der Zeitgestaltung her) sein können. Auch das Gesprächs- und Verhandlungsklima sollte so gestaltet werden, dass Frauen ihre Interessen gut einbringen können.

Ein Projekt auf europäischer Ebene

Mit der Forderung nach ausgewogener Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen befinden sich die deutschen Gewerkschaften übrigens in guter und zahlreicher Gesellschaft. Die Europäische Kommission förderte im Jahr 2004 ein Projekt mit dem Titel „Gleiche Beteiligung von Frauen und Männern in Gewerkschaften“, an dem sich Gewerkschaftsdachverbände aus Spanien (UGT), Großbritannien (TUC), den Niederlanden (FNV) und Deutschland (DGB) beteiligten. Es stellte sich heraus, dass in allen Ländern Frauen in gewerkschaftlichen Führungs- und Entscheidungsgremien im Durchschnitt erheblich unterrepräsentiert

sind. Allerdings konnten auch eine Reihe von Maßnahmen beschrieben werden, die in den einzelnen Ländern ergriffen worden waren, um den Anteil von Frauen und damit die Vertretung ihrer Interessen zu verbessern. Zu dieser Sammlung von Best-Practice-Beispielen gehören die Beschlüsse und internen Statuten zur Chancengleichheit bei ver.di, die Betriebsrätinnen-Netzwerke der IG Metall, das Mentoring-Projekt des DGB-Bezirks Baden-Württemberg und das Monitoring der Partizipation von Frauen in der GEW. Die Ergebnisse des deutschen Beitrags zu dem Projekt wurden vom DGB veröffentlicht.¹⁰⁴

2.9 Was sonst noch nützt

2.9.1 Absichtserklärungen (Präambeln)

Präambeln von Tarifverträgen und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen enthalten Ziele und Absichtserklärungen, die den Aspekt der Gleichstellung häufig noch vernachlässigen. Da die Geschlechtergerechtigkeit bei den Arbeits- und Entgeltbedingungen eine wichtige tarif- und betriebsverfassungsrechtliche Zielsetzung ist, sollten gleichstellungspolitische Ziele in die Präambeln aufgenommen werden. Beide Verhandlungsseiten bekunden damit ihr gemeinsames Interesse, die Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen und bieten so eine wichtige Richtschnur für die Auslegung und Umsetzung der (tariflichen) Regelungen. Voraussetzung ist allerdings, dass sich die Verhandlungsparteien mit Fragen der Gleichstellung auseinandergesetzt haben und dass Gender-Kompetenz in den Verhandlungsprozess einfließt.

Die Formulierungen in den Präambeln können sich auf unterschiedliche Gleichstellungsaspekte beziehen, z.B.:

- Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Diskriminierungsfreie Vergütung,
- Schutz vor sexueller Belästigung.

Bislang sind erst wenige Tarifverträge bekannt, die in ihren Präambeln gleichstellungspolitische Ziele festgeschrieben haben. Ein Beispiel ist der bayerische Bezirks-Tarifvertrag für die Stadt München über die Vergabe von Leistungszulagen und -prämien für kommunale Beschäftigte. Hier heißt es in der Präambel:

104 Tondorf/Jochmann-Döll/Jenter 2004.

„Bei der Vergabe von Leistungszulagen und Leistungsprämien wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern gewährleistet. Unmittelbar oder mittelbar diskriminierende, an Geschlechterrollen orientierte Leistungskriterien werden vermieden.“

Auch der Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund) formuliert in seiner Präambel Ansprüche an Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit. Die Sätze 3 und 4 lauten:

„Bei Anwendung und Ausfüllung dieses Tarifvertrages sind die Diskriminierungsfreiheit und Transparenz der Bewertungs- und Feststellungsregeln sicherzustellen. Bei der Gestaltung der Leistungsanforderungen und –bewertungen ist dem Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen und das Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender-Mainstreaming) zu verwirklichen.“

2.9.2 Geschlechtsneutrale Sprache

Forderungen nach einer Gleichbehandlung der Geschlechter im Sprachgebrauch sind in den vergangenen Jahren immer lauter geworden. Zwischenzeitlich sind etliche Richtlinien erlassen worden, die eine geschlechtergerechte Sprache fördern und konkrete Formulierungshilfen geben. Diese Richtlinien können auch für tarifliche und betriebliche Verhandlungsparteien Anhaltspunkte geben. Zu nennen sind:

- Entsprechende Beschlüsse der Bundesregierung, des Bundesrates und des Bundestages von 1991 und 1993,
- Richtlinien der deutschen Unesco-Kommission von 1993: Marlis Hellinger; Christine Bierbach: Eine Sprache für beide Geschlechter, Richtlinie für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch,
- Fingerzeige für die Gesetzes- und Amtssprache, hg. von der Gesellschaft für deutsche Sprache, 11. Auflage 1998,
- Handbuch der Rechtsförmlichkeit, hg. vom Bundesministerium der Justiz, 2. Auflage 1999, Randnummern 92ff,
- Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Merkblatt M 19 des Bundesverwaltungsamtes,
- § 42 Absatz 5 der Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) von 2000,
- §1 Absatz 2 Bundesgleichstellungsgesetz von 2001 (gültig für die Bundesverwaltung und Gerichte des Bundes),

- Gendersprache. Tipps für die Öffentlichkeitsarbeit, Texte, Bilder, Veranstaltungen, hg. vom IG Metall Vorstand, 2008.

Argumente für eine geschlechtergerechte Sprache:

- Sprache prägt und verstärkt das Bewusstsein. Wenn immer nur der (männliche) Facharbeiter und sein (männlicher) Vorgesetzter erwähnt werden, bleiben die Facharbeiterin und ihre Vorgesetzte in den Gedanken und Vorstellungen der Menschen ein Sonderfall, eine Ausnahme.
- Rein männliche Sprachformen machen Frauen unsichtbar. Solange nur von Mitarbeitern, Kunden, Antragstellern und Sachbearbeitern gesprochen und geschrieben wird, bleiben die möglicherweise spezifischen Situationen, Bedürfnisse und Interessen von Mitarbeiterinnen, Kundinnen, Antragstellerinnen und Sachbearbeiterinnen unberücksichtigt.
- Rein männliche Sprache ist uneindeutig. Es kann vorkommen, dass sich eine Aussage wirklich nur auf männliche Personen bezieht. Wie ist das zu erkennen, wenn Frauen doch sonst immer ‚mitgemeint‘ sind?
- Nur geschlechtergerechte Sprache entspricht dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Auch die tariflichen und betrieblichen Verhandlungsparteien sollten zukünftig in allen Vertragstexten Formulierungen verwenden, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigen. Damit kann ein Signal gesetzt werden, durch eine Gleichbehandlung im Sprachgebrauch einen aktiven Beitrag zur faktischen Gleichstellung zu leisten. Die gewohnte und seit Jahren geübte Praxis in einer Fußnote zu vermerken, dass mit „Arbeitnehmer“ auch die „weiblichen Beschäftigten“ gemeint sind, wird dem nicht gerecht. Denn eine solche Fußnote bewirkt weder eine Veränderung des durch männliche Sprachformen geprägten Bewusstseins, noch macht sie die Existenz von Frauen durchgängig und nachhaltig sichtbar.

Der häufig gehörte Einwand, eine geschlechtergerechte Sprache sei umständlich und führe zu unlesbaren Texten, ist nicht zutreffend. Es wurden mittlerweile viele Hinweise und Möglichkeiten entwickelt, wie auf einfache, elegante und gut verständliche Weise geschlechtsneutral formuliert werden kann. Einige Vorschläge für Formulierungen in Tarifverträgen und Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind in Abb. 12 zusammengestellt.

Und übrigens: Die Verwendung ausschließlich weiblicher Sprache ist nicht immer ein positives Zeichen: Wenn z.B. immer dann weibliche Sprachformen benutzt werden, wenn es um Teilzeit, Elternzeit, Betreuung von Kindern und Pfl-

gebedürftigen oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, dann werden die gesellschaftliche Arbeits- und Rollenteilung und die überwiegende Verantwortung von Frauen für die Familienarbeit nur noch weiter festgeschrieben.

Abbildung 12: Vorschläge für geschlechtsneutrale Formulierungen in kollektiven Vereinbarungen

Methode	Beispiel	
	Männliche Sprachform	Geschlechtsneutrale Formulierung
Doppelnennung und Kurzformen davon	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Arbeitnehmer(-innen) Arbeitnehmer/-innen ArbeitnehmerInnen
	Mitarbeiter	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Mitarbeiter(-innen) Mitarbeiter/-innen MitarbeiterInnen
Pluralformen	Der Vorgesetzte	Die Vorgesetzten
	Der Arbeitnehmer, der Mitarbeiter	Die Beschäftigten
	Der berechnigte Mitarbeiter, der betroffenen Mitarbeiter	Alle Berechnigten, alle Betroffenen
Geschlechtsneutrale Bezeichnungen	Die Mitarbeiter	Die Belegschaft
	Vertrauensmänner	Vertrauensleute, Vertrauenskörper
	Der Experte für ...	Die Fachkraft für ...
	Der Vertreter	Die Vertretungskraft
	Der Leiter des Bereichs ...	Die Leitung des Bereichs ...
	Der Ansprechpartner	Die Ansprechperson
Partizipformen	Der Teilnehmer	Die Teilnehmenden
	Der Beurteiler	Die Beurteilenden
	Der Beschwerdeführer	Die Beschwerdeführenden
Vermeidung von ‚man‘	Man wird ..., man hat ..., man will ...	Wir werden ..., wir haben ..., wir wollen ... Manchmal passt auch: Es wird ..., Es hat ...

3 Über eine diskriminierungsfreie Gestaltung hinaus

In den vorhergehenden Kapiteln wurden ansatzweise bereits Möglichkeiten von Tarif- und Betriebsparteien angesprochen, die über eine rechtskonforme Gestaltung von Regelungen hinausweisen und die Gleichstellung der Geschlechter durch gestaltende Maßnahmen fördern. In diesem Kapitel 3 sollen abschließend noch einmal wichtige Regelungsvorschläge in einer Zusammenschau benannt werden, die Fortschritte für Frauen und Männer bewirken können.

Da für die Privatwirtschaft in Deutschland kein Gleichstellungsgesetz gilt, werden Regelungen zur Förderung von Chancengleichheit auf freiwilliger Basis abgeschlossen, entweder durch betriebliche Vereinbarung oder – in selteneren Fällen – durch Tarifverträge. Die zunehmende Anwendung von Gleichstellungskonzepten in der Privatwirtschaft wie z.B. „Total E-Quality“¹⁰⁵, „Managing Diversity“¹⁰⁶ oder auch das „Audit Beruf und Familie“¹⁰⁷ zeigt, dass viele Unternehmen zwischenzeitlich erkannt haben, dass Gleichstellung der Geschlechter Wettbewerbsvorteile bringt. Dies belegen auch Befragungen und Studien, wie z.B. ein von der Europäischen Kommission (2003) erarbeiteter Bericht, der auf einer Befragung von 200 Unternehmen beruht. Insbesondere ist es in ökonomischer Hinsicht wenig sinnvoll, in Bildung und Ausbildung von Frauen zu investieren und diese Arbeitskräfte dann nicht zu nutzen.

Impulse für zukünftige tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen geben inzwischen zahlreiche Tarifverträge.¹⁰⁸ Beispielhafte Betriebsvereinbarungen wurden zwischenzeitlich in vielen Privatunternehmen abgeschlossen. Nachfolgend werden wichtige Inhalte nach Themen gegliedert aus Kollektivverträgen aufgelistet:

105 Vgl. Roer 2008.

106 Vgl. Krell 2008.

107 Vgl. Wollert 2008.

108 Z.B. Tarifvertrag vom 26.11.2001, gilt für die Entsorgung Nord GmbH Bremen, Abfallbehandlung Nord GmbH Bremen, Plump Nehlsen Schadstoffentsorgung Nord GmbH Bremen und Kompostierung Nord GmbH Bremen, abgeschlossen zwischen dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bremen e.V. und ver.di (Landesbezirk Niedersachsen-Bremen).

3.1 Grundsätze

Wichtigster Grundsatz ist die Verankerung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Unternehmenszielsetzung. Teils wird diese Zielsetzung mit Blick auf die Belegschaft („nach innen“) vereinbart, teils soll der Gleichstellungsaspekt auch mit Blick auf die Kunden und Kundinnen („nach außen“) berücksichtigt werden. Damit diese Ziele „gelebt“ werden, müssen sie für die Führungskräfte zu einer verbindlichen Aufgabe werden. Insbesondere in der Personalplanung sind die Belange der Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Als weitere grundlegende Voraussetzung für ein faires, gleichberechtigtes und wertschätzendes Zusammenarbeiten zwischen Frauen und Männern gilt gemäß der Konzernvereinbarung Telekom „das Wissen um unterschiedliche Sozialisation sowie Vorurteile und Rollenklischees“.

3.2 Frauenförderung

Gezielte Fördermaßnahmen sollen dazu beitragen, die Beschäftigungsanteile von Frauen auch in Bereichen zu erhöhen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind: in Führungspositionen und in bestimmten (z.B. technischen) Berufen.

Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen regeln zu diesem Komplex vielfach folgende Einzelfragen:

Frauenförderpläne zum Abbau von Unterrepräsentation:

- arbeitgeberseitige Verpflichtung, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen gezielt zu fördern;
- Zielsetzung: Besetzung der einzelnen Lohn- und Vergütungsgruppen mit mindestens 50 % Frauen;
- Erhebung und regelmäßige Fortschreibung von geschlechterbezogenen Daten zwecks Analyse der Beschäftigtenstrukturen. Ein Monitoring soll Aufschlüsse über die Entwicklung der Chancengleichheit geben. Die Ergebnisse sind in einem Bericht zu veröffentlichen.

Zur Frauenförderung gehören auch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere solche, die Frauen auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiten.

3.3 Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte

Zur institutionellen Verankerung der Gleichstellungsstrategie wird häufig die Funktion einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten vereinbart. Im Näheren werden u.a. geregelt:

- die Wahlmodalitäten der Frauenbeauftragten (und ihrer Stellvertreterin) in Betrieben, in denen ein Betriebsrat zu wählen ist,
- die Bestimmung ihrer Aufgaben und Rechte sowie
- die Regelung von Kosten, die durch die Tätigkeit entstehen.

3.4 Gender-Beauftragte

In manchen Organisationen werden im Rahmen der Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie Gender-Beauftragte benannt.¹⁰⁹ Ihre Aufgabe ist die langfristige Veränderung der Geschlechterverhältnisse in einer Organisation. Dies soll dadurch geschehen, dass auf allen Ebenen und in allen Handlungsfeldern Geschlechteraspekte berücksichtigt werden und das Ziel der Chancengleichheit verfolgt wird. Damit machen Gender-Beauftragte die bisherigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte weder überflüssig, noch kann ihre Aufgabe von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ‚mitedliget‘ werden. Oft wird ein gemischtgeschlechtliches Team zu Gender-Beauftragten ernannt. Damit soll deutlich gemacht werden, dass beide Geschlechter in der Verantwortung für eine Veränderung stehen und dass auch Männer ein Interesse an einer Veränderung der stereotypen Geschlechterbilder haben und Nutzen daraus ziehen können.

3.5 Stellenausschreibungen

Zur Förderung der Chancengleichheit beim Zugang zur Beschäftigung ist es vielerorts selbstverständlich geworden, bei Stellenausschreibungen Männer und Frauen gleichermaßen anzusprechen. Hierzu gehört, dass neben der weiblichen

¹⁰⁹ Gender steht im Englischen für das soziale (also kulturell geprägte und nicht das biologische) Geschlecht, Mainstreaming meint den ‚Hauptstrom‘, in dem Gender-Aspekte die bisher nicht das Handeln bestimmt haben, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht werden. Für weitere Informationen siehe www.gender-mainstreaming.net, als Beispiel für die Genderpolitik einer Gewerkschaft siehe www.gender.verdi.de.

und männlichen Form der Stellenbezeichnung Ausschreibungstexte so zu gestalten sind, dass Frauen aufgefordert werden, sich zu bewerben¹¹⁰. Die Stellenausschreibungen müssen außerdem mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle übereinstimmen.

3.6 Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

In vielen Betrieben und Verwaltungen ist die geschlechtergerechte Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ein wichtiges Thema. Deshalb ist es sinnvoll, Vereinbarungen über die folgenden Punkte zu treffen:

- Frauen sind bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen, soweit Frauen unterrepräsentiert sind.
- Beschäftigten dürfen keine Nachteile aus Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung erwachsen.
- Die Qualifikation der Bewerber und Bewerberinnen ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes und der zu besetzenden Stelle zu messen.

3.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/“work & life-balance“

Eine Reihe von Unternehmen hat zwischenzeitlich erkannt, dass ein Eingehen auf berufliche, familiäre und weitere private Interessen von Frauen und Männern die Arbeitszufriedenheit erhöht und zur Identifikation und Bindung des Personals an das Unternehmen beiträgt. Maßnahmen zur Förderung eines ausgeglichenen Verhältnisses von Berufs- und Familienleben oder im weiteren Sinne von Privatleben beziehen sich im Wesentlichen auf die Felder der Arbeitszeit- und Arbeitsgestaltung. Zu einer nachhaltigen Umsetzung gehört, dass männliche Beschäftigte nicht benachteiligt werden, wenn sie die angebotenen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch nehmen.

¹¹⁰ Das BAG hat einem Mann Schadensersatz wegen Geschlechtsdiskriminierung zugesprochen, weil er eine Stelle nicht bekommen hatte, die nur für Frauen ausgeschrieben war (BAG, 8 AZR 112/03).

Arbeitszeitgestaltung:

Vielfältige flexible Arbeitszeitmodelle werden geregelt, um die Interessen von Beschäftigten mit betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen (siehe hierzu auch Kapitel 2.5). Um Familienpflichten und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können, wollen (überwiegend weibliche) Beschäftigte von der Möglichkeit Gebrauch machen, zeitlich befristet oder unbefristet Teilzeit zu arbeiten. Tarifverträge regeln hierzu beispielsweise Folgendes:

- Grundsätzlich sind Vollzeitarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.
- Arbeitsplätze sind so zu gestalten, dass sie auch vorübergehend als Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden können. Dies gilt insbesondere auch für gehobene und höhere Positionen.
- Dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der wirtschaftsplanmäßigen Möglichkeiten zu entsprechen.

Weitergehende Regelungen beziehen sich auf die Einrichtung von Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitberatung sowie eigenständige Planung der Arbeitszeit von Gruppen und Teams.

Arbeitsgestaltung:

Weitreichende Regelungen hierzu enthält die Konzernvereinbarung der Telekom:

- Es werden verschiedene Formen der Telearbeit sowie wohnortnahe Satellitenbüros geschaffen, um Wegezeiten zum Arbeitsplatz zu verkürzen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu erleichtern.
- Alternierende Telearbeit wird insbesondere Frauen und Männern in Familienphasen ermöglicht.
- Die fachliche und persönliche Vernetzung von Beschäftigten in Telearbeit wird mittels neuer Techniken geschaffen.
- Außerdem werden Beschäftigte über Telearbeit informiert und beraten.
- Vorrangige Berücksichtigung von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern bei der Urlaubsplanung
- Unterstützung von Maßnahmen zur Kinderbetreuung
- In Ausnahmefällen können sich Kinder von Beschäftigten am Arbeitsplatz aufhalten, soweit dem keine Sicherheitsbestimmung entgegen stehen.

3.8 Zusammenarbeit

Über vorbeugende Maßnahmen zur Verhinderung von Belästigung und sexueller Belästigung hinaus können Grundsätze der Zusammenarbeit von Frauen und Männern geregelt werden. Folgende weitreichende Maßnahmen enthält z.B. die Konzernbetriebsvereinbarung der Telekom:

- Bei der Bildung von Arbeits- und Projektteams werden grundsätzlich Frauen und Männer in einem zahlenmäßig ausgewogenen Verhältnis berücksichtigt.
- In Gleichstellungsteams bringen Frauen und Männer hierarchieübergreifend ihre Fach- und „Genderkompetenzen“ ein.
- Führungskräfte, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch Gendertrainings qualifiziert.

Weitere Regelungen zur Vermeidung sexueller Belästigung haben z.B. die Stadt München und der Frankfurter Flughafen abgeschlossen.

3.9 Realisierung von Chancengleichheit durch Qualifizierung

Über den diskriminierungsfreien Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hinaus kann die Chancengleichheit von Frauen und Männern durch folgende Maßnahmen unterstützt werden:

- Aufnahme des Themas „Gleichstellung“ in das betriebliche Fort- und Weiterbildungsangebot, insbesondere bei Führungskräfte-Schulungen.
- Stärkere Besetzung von Leitungs- und Referenten-Positionen mit Frauen.

Hierzu wurden bereits Hinweise in Kapitel 2.6. gegeben.

3.10 Flexible Gestaltung der Familienphase

- Beurlaubten Beschäftigten ist die Möglichkeit zu eröffnen, Verbindungen zur beruflichen Tätigkeiten aufrecht zu erhalten, etwa durch zeitlich befristete Beschäftigungen.
- Es soll ihnen auch ermöglicht werden, sich über betriebliche Fortbildungsangebote zu informieren und an jenen Veranstaltungen teilzunehmen, die einen Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern.

- Wiedereingliederungsprogramme für Berufsrückkehrer und -rückkehrerinnen können den Einstieg nach der Familienphase erleichtern.

4 Literatur und Links

- Beck, Dorothee/Graef, Anne: ChancenGleich, Handbuch für eine gute betriebliche Praxis, Frankfurt am Main, 2003.
- Blaufus, Kay/Ortlieb, Renate: Betriebliche Zusatzleistungen: Analyse und Gestaltungsmöglichkeiten am Beispiel der betrieblichen Altersversorgung. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl., Wiesbaden, 2008, S. 305–316.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)(Hrsg.): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2005 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI, Berlin, 2005.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.): Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit, Berlin, 2008.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.): Elterngeld und Elternzeit, Berlin, 2009.
- Cornelißen, Waltraud (Hrsg.): Gender-Datenreport, 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, 2. Fassung, München, 2005.
- Deinert, Olaf: Wirkung der Rechtsnormen. In: Däubler, Wolfgang (Hrsg.): Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, Baden-Baden, 2003, S. 1134.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.): Seminarkonzept: Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, Berlin, 2003a.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.): Bildungsbaustein Arbeitszeit, Berlin, 2003b.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.): Bildungsbaustein Qualifizierung, Berlin, 2003c.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.): Bildungsbaustein Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Berlin, 2003d.
- Deutscher Gewerkschaftsbund, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (DGB/ver.di) (Hrsg.): Kinder, Job und Kohle – Rententipps für Frauen, 2. Auflage, Berlin, 2005.
- Deutscher Juristinnenbund e.V.: Unzureichende Gesetzgebung der EG-Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland, Pressemitteilung vom 19. Juni 2007, Berlin, 2007.

- DGB-Index Gute Arbeit GmbH (DGB Index) (Hrsg.): Work-Life-Balance 2007 – Der Report. Wie die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben beurteilen, Berlin, 2007.
- Djavadi, Marianne: Outplacement – ein Thema auch für Betriebsräte. In: Arbeitsrecht im Betrieb, 2003, Heft 9, S. 542-545.
- Ebner, Hermann G./Bausbacher, Sandra: Weiterbildung von Mitarbeiterinnen. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl., Wiesbaden, 2008, S. 215-232.
- Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen, 2003.
- Europäische Kommission: Commission Staff Working Document, accompanying document to the report from the commission to the European Parliament, Equality between women and men (COM(2009)77), SEC(2009)165, 2009.
- IG Metall (Hrsg.): Gendersprache. Tipps für die Öffentlichkeitsarbeit, Texte, Bilder, Veranstaltungen, Frankfurt am Main, 2008.
- Kaldybajewa, Kalamkas/Kruse, Edgar: Altersteilzeit immer beliebter – Statistische Fakten, Interpretationen und Bewertungen. In: RVaktuell Nr. 8, 2007, S. 244-253.
- Kerschbaumer, Judith/Veil, Mechthild: Frauen und ihre Alterssicherung. In: Streit, Nr. 3, 2002, S. 105–110.
- Klenner, Christina: Arbeitszeit. In: Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid: WSI-FrauenDatenReport, 2. Auflage, Berlin, 2006, S. 187-240.
- Kocher, Eva: Gleichstellungspolitik und Individualansprüche. In: Kritische Justiz, 2007, Heft 1, S. 22–34.
- Krell, Gertraude: Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl., Wiesbaden, 2008, S. 63 – 80.
- Krell, Gertraude/Winter, Regine: Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl., Wiesbaden, 2008. S. 263-282.
- Krimphove, Dieter: Europäisches Arbeitsrecht, 2. Auflage, München, 2001.
- Jochmann-Döll, Andrea: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen, München/Mering, 1990.

- Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin: Gleichbehandlung von Frauen und Männern. In: Arbeitsrecht im Betrieb, 2003, Heft 9, S. 517–521.
- Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin: Monetäre Leistungsanreize im öffentlichen Sektor, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 119, Düsseldorf, 2004.
- Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin: Leistungsabhängige Entgelt differenzierung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl. Wiesbaden, 2008, S. 282-298.
- Klenner, Christina/Lindecke, Christiane: Gleichstellung von Männern und Frauen in der betrieblichen Interessenvertretung. In: WSI-Mitteilungen, 56. Jg., 2003, S. 177–184.
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (Hrsg.): Gender Mainstreaming in Niedersachsen (GeMiNi), Grundlagen und Beispiele, Hannover, 2005.
- Pfarr, Heide/Bertelsmann, Klaus: Lohngleichheit, Band 100 der Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, 1981.
- Pfarr, Heide: Entgeltgleichheit in kollektiven Entgeltsystemen – Aufgabe für die Tarifparteien, die Rechtsprechung, aber auch die Gesetzgebung. In: Oetker, Hartmut/Preis, Ulrich/Rieble, Volker (Hrsg.): 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, München, 2004, S. 779–794.
- Raasch, Sibylle: Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes e.V. zur „Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“ vor dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschussdrucksache 16(13)419c, Berlin, 2009.
- Roer, Eva Maria Total E-Quality: Mit Chancengleichheit zum Erfolg. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl., Wiesbaden, 2008, S.475–478.
- Schiek, Dagmar: Tarifvertrag und anders legitimiertes Recht. In: Däubler, Wolfgang (Hrsg.) Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, 2. Auflage, Baden-Baden, 2006, S. 74-191.
- Schiek, Dagmar: Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung wissen sollten. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 5. Auflage, Wiesbaden, 2008, S. 39-56.

- Skrabs, Sylvia: Good Practice in der Arbeitszeitgestaltung. In: Bsirske, Frank/Mönig-Raane, Margret/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Es ist Zeit: Logbuch für die ver.di-Arbeitszeitinitiative, Hamburg, 2004, S. 237–254.
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2009, Mikrozensus, Fachserie 1, R 4.1.1.1, 2007.
- Steinau-Steinrück, Robert von: Die Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf das Arbeitsrecht. In: Riesenhuber, Karl (Hrsg.): Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Grundsatz- und Praxisfragen, Berlin, S. 79-94.
- Tondorf, Karin: Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen Nr. 7, 2001, S. 434–440.
- Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea: (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung – vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung, Hamburg, 2005.
- tns infratest: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007, München, 2008.
- Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea/Jenter, Anne: Repräsentanz und Beteiligung von Frauen und Männern in Gewerkschaften, DGB Positionen und Hintergründe Nr. 4, Dezember, 2004.
- Tondorf, Karin: Fair P(l)ay - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, BMFSFJ, Berlin, 2007.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)(Hrsg.): Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit, Stuttgart, 2001.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hrsg.): Schritt für Schritt zur Entgeltgleichheit, Berlin, 2003a.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hrsg.): Tarifpolitische Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung, Berlin, 2003b.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hrsg.): Frauen und ihre Alterssicherung: Wie Frauen die neuen Möglichkeiten besser nutzen können!, Berlin, 2004.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hrsg.): Riester-Rente im 400€-Minijob – attraktiver denn je!, Berlin, 2006.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hrsg.): Tarifpolitisches Programm ver.di, Berlin, 2007a.

- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hrsg.): Tarifpolitik und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Berlin, 2007b.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hrsg.): (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung – vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung, Berlin, o.J.a.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hrsg.): Empfehlungen zur tarifpolitischen Gestaltung von Teilzeitarbeit, Berlin, o.J.b.
- Wolf, Jutta: Praxisbeispiel Commerzbank: Cross-Mentoring. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl., Wiesbaden, 2008, S. 233–238.
- Wollert, Artur: Das audit berufundfamilie®. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl., Wiesbaden, 2008, S. 483–486.
- WSI-Tarifarchiv, Tarifliche Lohn-, Gehalts- und Entgeltstruktur, Düsseldorf, Stand 31.12.2008.

Links

Alle Zugriffe auf Internetadressen erfolgten im Juni 2009

<http://curia.eu.int/de/content/juris/index.htm>

www.bundesarbeitsgericht.de

www.destatis.de

www.entgeltgleichheit.de

www.entgeltgleichheit.verdi.de

www.lohnspiegel.de

www.arbeitszeit.verdi.de

www.dgb-frauen.de

www.gender-mainstreaming.net

<http://www.genderkompetenz.info/frauengleichstellungsbeauftragte>

5 Anhang

Auszüge aus der
Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates
vom 5. Juli 2006

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

Titel I Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 Gegenstand

Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.

Zu diesem Zweck enthält sie Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf

- a) den Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung
- b) Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts
- c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

Weiter enthält sie Bestimmungen, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Verwirklichung durch die Schaffung angemessener Verfahren wirksamer gestaltet wird.

Artikel 2 Begriffsbestimmungen

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) „unmittelbare Diskriminierung“ eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
- b) „mittelbare Diskriminierung“ eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren

sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;

- c) „Belästigung“ unerwünschte auf das Geschlecht einer Person bezogene Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;
 - d) „sexuelle Belästigung“ jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;
 - e) „Entgelt“ die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und –gehälter sowie alle sonstigen Vergünstigungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld oder Sachleistung zahlt;
 - f) „betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit“ Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den abhängig Beschäftigten und den Selbständigen in einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe, in einem Wirtschaftszweig oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder als Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.
- (2) Im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung
- a) Belästigung und sexuelle Belästigung sowie jede nachteilige Behandlung aufgrund der Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person;
 - b) die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts;
 - c) jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG.

Artikel 3 Positive Maßnahmen

Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen.

Titel II Besondere Bestimmungen

Kapitel 1 Gleiches Entgelt

Artikel 4 Diskriminierungsverbot

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und –bedingungen beseitigt.

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

Kapitel 2 Gleichbehandlung in Systemen der sozialen Sicherheit

Artikel 5 Diskriminierungsverbot

Unbeschadet des Artikels 4 darf es in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben, insbesondere hinsichtlich

- a) des Anwendungsbereichs solcher Systeme und die Bedingungen für den Zugang zu ihnen,
- b) der Beitragspflicht und der Berechnung der Beiträge,
- c) der Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigten Personen, sowie der Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs.

Artikel 9 Beispiele für Diskriminierung

(1) Dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen sind solche, die sich unmittelbar oder mittelbar auf das Geschlecht stützen und Folgendes bewirken:

- a) Festlegung der Personen, die zur Mitgliedschaft in einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit zugelassen sind;
- b) ...

- c) unterschiedliche Regeln für das Beitrittsalter zum System oder für die Mindestdauer der Beschäftigung oder Zugehörigkeit zum System, die einen Leistungsanspruch begründen;
- d) ...
- e) Festlegung unterschiedlicher Bedingungen für die Gewährung der Leistungen oder die Beschränkung dieser Leistungen auf eines der beiden Geschlechter;
- f) Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand;
- g) Unterbrechung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs von Ansprüchen während eines gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mutterschaftsurlaubs oder Urlaubs aus familiären Gründen, der vom Arbeitgeber bezahlt wird;
- ...

Kapitel 3 Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen

Artikel 14 Diskriminierungsverbot

- (1) Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben:
 - a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position einschließlich des beruflichen Aufstiegs;
 - b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
 - c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von Artikel 141 des Vertrags;
 - d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.
- (2) Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung einschließlich der zu diesem Zweck erfolgenden Berufsbildung vorsehen, dass

eine Ungleichbehandlung wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Titel III Horizontale Bestimmungen

Kapitel 1 Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung

Artikel 17 Rechtsschutz

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie gegebenenfalls nach Inanspruchnahme anderer Behörden oder, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, nach einem Schlichtungsverfahren auf dem Gerichtsweg geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.
- (3) Die Absätze 1 und 3 lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Grundsatz der Gleichbehandlung unberührt.

Artikel 18 Schadenersatz oder Entschädigung

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entstandene Schaden — je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten — tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss. Dabei darf ein solcher Ausgleich

oder eine solche Entschädigung nur in den Fällen durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Bewerber durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

Kapitel 2 Förderung der Gleichbehandlung - Dialog

Artikel 20 Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung

- (1) Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Diese Stellen können Teil von Einrichtungen sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des Einzelnen zuständig sind.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,
 - a) unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 17 Absatz 2 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihre Beschwerde wegen Diskriminierung zu verfolgen;
 - b) unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen;
 - c) unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen;
 - d) auf geeigneter Ebene mit entsprechenden europäischen Einrichtungen, wie beispielsweise einem künftigen Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen verfügbare Informationen auszutauschen.

Artikel 21 Sozialer Dialog

- (1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung voranzubringen, beispielsweise durch Beobachtung der Praktiken am Arbeitsplatz und beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie durch Beobachtung der Tarifverträge und durch

Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren.

...

- (4) Zu diesem Zweck werden die Arbeitgeber ersucht, den Arbeitnehmern und/oder den Arbeitnehmervertretern in regelmäßigen angemessenen Abständen Informationen über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in ihrem Betrieb zu geben.

Diese Informationen können Übersichten über den Anteil von Männern und Frauen auf den unterschiedlichen Ebenen des Betriebs, ihr Entgelt sowie Unterschiede beim Entgelt und mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern enthalten.

Artikel 24 Viktimisierung

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer sowie die aufgrund der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Arbeitnehmervertreter vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

Artikel 30 Verbreitung von Informationen

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form und gegebenenfalls in den Betrieben bekannt gemacht werden.

Auszüge aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

§ 7 Benachteiligungsverbot

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes nur annimmt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.
- (3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.
- (4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.
- (5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 13 Beschwerderecht

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

- (1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.
- (2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt

entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

- (1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.
- (2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.
- (3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.
- (4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Auszüge aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

§ 4 Verbot der Diskriminierung

- (1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.
- (2) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

§ 6 Förderung von Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

§ 8 Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- (3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.
- (4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 10 Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Dritter Abschnitt Befristete Arbeitsverträge

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

- (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn
1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
 2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
 3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
 4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
 5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
 6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
 7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.
- (2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines

solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

- (2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.
- (3) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt. Bis zum 31. Dezember 2006 ist Satz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 58. Lebensjahres das 52. Lebensjahr tritt.
- (4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 19 Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 210

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Hermann Groß Betriebs- und Arbeitszeitmanagement in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	13210	978-3-86593-091-0	10,00
Thorsten Ludwig, Jochen Tholen Schiffbau in Europa	13211	978-3-86593-092-1	30,00
Stephan Ricken Verbriefung von Krediten und Forderungen in Deutschland	13213	978-3-86593-094-1	16,00
Judith Aust, Volker Baethge-Kinsky, Till Müller-Schoell, Alexandra Wagner (Hrsg.) Über Hartz hinaus	13214	978-3-86593-096-5	25,00
Oliver Pfirrmann Stand und Perspektiven der Beschäftigung in der Nanotechnologie in Deutschland	13215	978-3-86593-097-2	10,00
Ulrich Zachert Verfahren und Kosten von Betriebsverlagerungen in ausgewählten Europäischen Ländern	13216	978-3-86593-098-9	10,00
Hans-Joachim Voth Transparency and Fairness in The European Capital Market	13217	978-3-86593-099-6	12,00
Klaus Maack, Judith Beile, Stefan Schott, Eckhard Voß Zukunft der Süßwarenindustrie	13218	978-3-86593-100-9	15,00
Wolfgang Schroeder, Dorothea Keudel Strategische Akteure in drei Welten. Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung	13219	978-3-86593-107-8	12,00
Ralf-Peter Hayen, Manuela Maschke (Hsg.) Boombranche Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure	13220	978-3-86593-106-1	10,00
Peter Thomas Ein Bündnis für Arbeit und Umwelt zur integralen energetischen Gebäudemodernisierung	13221	978-3-86593-108-5	15,00
Wolfgang Schroeder Zur Reform der sozialen Selbstverwaltung in der Gesetzlichen Krankenversicherung – Kasseler Konzept	13222	978-3-86593-109-2	12,00
Rolf Dobischat, Marcell Fischell, Anna Rosendahl Auswirkungen der Studienreform durch die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufsbildungssystems	13223	978-3-86593-110-8	15,00

	BestellNr.	ISBN	Preis / €
Lutz Bellmann, Alexander Kühn Expansion der Leiharbeit Matthias Kemm, Christian Sandig, Judith Schubert Fallstudien zu Leiharbeit in deutschen Betrieben	13224	978-3-86593-113-9	20,00
Henry Schäfer, Beate Frank Derivate Finanzinstrumente im Jahresabschluss nach HGB und IFRS	13225	978-3-86593-114-6	18,00
Tobias Wolters Leiharbeit – Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG)	13226	978-3-86593-110-8	15,00
Klaus Löbbecke Die Chemiefaserindustrie am Standort Deutschland	13227	978-3-86593-116-0	30,00
Siegfried Roth Innovationsfähigkeit im globalen Hyperwettbewerb – Zum Bedarf strategischer Neuausrichtung der Automobilzulieferindustrie	13229	978-3-86593-118-4	18,00
Hans-Erich Müller Autozulieferer: Partner auch in der Krise?	13230	978-3-86593-120-7	10,00
Judith Beile, Ina Drescher-Bonny, Klaus Maack Zukunft des Backgewerbes	13231	978-3-86593-121-4	15,00
Ulrich Zachert Demografischer Wandel und Beschäftigungssicherung im Betrieb und Unternehmen	13232	978-3-86593-122-1	12,00
Gerd Busse, Hartmut Seifert Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung	13233	978-3-86593-123-8	15,00
Wolfgang Böttcher, Heinz-Hermann Krüger Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung	13234	978-3-86593-124-5	25,00
Winfried Heidemann, Michaela Kunhnenne (Hrsg.) Zukunft der Berufsausbildung	13235	978-3-86593-125-2	18,00
Werner Voß, Norbert in der Weide Beschäftigungsentwicklung der DAX-30-Unternehmen in den Jahren 2000 – 2006	13236	978-3-86593-126-9	22,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225

