Newsletter zur Entgeltgleichheit Nr. 08/2012
Dr. Karin Tondorf / Dr. Andrea Jochmann-Döll

Entgeltgleichheit prüfen: Welche Tätigkeiten von Frauen und Männern können miteinander verglichen werden?

Um Entgeltgleichheit im Einzelfall feststellen zu können, müssen Vergleichsbetrachtungen zwischen weiblich und männlich besetzten Tätigkeiten angestellt werden. Dabei stellt sich immer wieder die Frage, aus welchem Betrieb oder Tarifbereich eine männliche Vergleichstätigkeit ausgewählt werden kann. Die Grenzen sind hierbei nicht so eng gesteckt wie manchmal vermutet.

Vielfach wird angenommen, es könnten für den Vergleich nur männliche Tätigkeiten aus demselben Betrieb herangezogen werden. Dies trifft jedoch nicht zu. Nach europäischem Recht ist gefordert, dass es sich um eine „einheitliche Quelle der Entgeltbedingungen“ handeln muss.

Was bedeutet „einheitliche Quelle der Entgeltbedingungen“?

1. Tarifverträge, die von denselben Parteien verhandelt wurden: Sie bilden "eine Einheit, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich ist und die die Gleichbehandlung wiederherstellen könnte" (vgl. EuGH-Urteile vom 17.9.2002, Rs. C-320/00 „Lawrence“, Rn. 18 und vom 13.1.2004, Rs. C-256/01 „Allonby“, Rn. 46). Regelt zum Beispiel ein bundesweiter Tarifvertrag die Entlohnung verschiedener Tätigkeiten, z.B. „Sekretär/in“ und „technische/r Sachbearbeiter/in“, ist ein Vergleich zwischen zwei Tätigkeiten auch dann möglich, wenn beim konkreten Arbeitgeber kein technischer Sachbearbeiter beschäftigt ist. Die Tätigkeit der Sekretär/in beim Arbeitgeber X könnte dann mit der Tätigkeit des technischen Sachbearbeiters beim Arbeitgeber Y verglichen werden, wenn beide Arbeitgeber tarifgebunden sind. Hierzu Regine Winter: „So kann im Ergebnis eine Vergleichsgruppe gewählt werden, die im Tarifvertrag vorkommt, jedoch nicht bei dem beklagten Arbeitgeber beschäftigt ist.“[1]

2. Derselbe Arbeitgeber: Ein Arbeitgeber gilt immer als einheitliche Quelle und muss auch dann eine Diskriminierung beseitigen, wenn er nach einem Tarifvertrag zahlt, den er selbst nicht mitverhandelt hat. Die benachteiligte Person ist genauso zu bezahlen wie die begünstigte, z.B. durch übertarifliche Bezahlung. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst, selbst wenn haushaltsrechtlich nicht übertariflich bezahlt werden darf. Haushaltsrechtliche Vorgaben rechtfertigen keine Diskriminierung beim Arbeitsentgelt. „Haushaltserwägungen … können daher eine Diskriminierung eines der Geschlechter nicht rechtfertigen.“ (EuGH-Urteil vom 24.2.1994, Rs. C-343/92 „Roks u.a.“, Rn. 35).

3. Derselbe Arbeitgeber in seiner Gesamtheit: Wenn es sich um ein Unternehmen mit verschiedenen Niederlassungen handelt, kann betriebsübergreifend verglichen werden. Wendet der Arbeitgeber verschiedene Tarifverträge an (z.B. für Ar-

[1] Winter, Regine (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit - ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden, S. 139

beiter/innen und Angestellte), können Tätigkeiten von weiblichen Angestellten mit Tätigkeiten von männlichen Arbeitern verglichen werden, und zwar mit allen für Angestellte und Arbeiter/innen dort enthaltenen Einzeltarifverträgen. Im öffentlichen Dienst können auch Tätigkeiten von Beamt/innen in den Vergleich einbezogen werden. So gab es z.B. einmal einen gerichtlichen Vergleich einer Tarifregelung für Schreibkräfte mit einer Regelung für Soldaten im Hinblick auf Erschwerniszulagen. [2] Dies blieb jedoch bislang ein Einzelfall. Im Unionsrecht sind solche nationalen Unterscheidungen der Arbeitnehmerschaft nicht relevant.

Vergleiche zwischen unterschiedlichen Branchen, also z.B. zwischen einer Sachbearbeiterin aus der Elektroindustrie und einem Facharbeiter aus der Chemieindustrie, sind danach nicht möglich. Denn es handelt sich um unterschiedliche Tarifbereiche, weshalb es an einer gemeinsamen verantwortlichen Instanz fehlt, die die Ungleichbehandlung beseitigen könnte.

Werden Tätigkeiten von Frauen outgesourct (z.B. Reinigungstätigkeiten), gibt es meist einen anderen Arbeitgeber. Dann kann die Tätigkeit der weiblichen Reinigungskraft nicht mit einer männlich dominierten Tätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber verglichen werden. Dies gilt jedenfalls nach bisherigem Unionsrecht. Einzelne Mitgliedstaaten könnten jedoch eine günstigere Regelung treffen.

[2] Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Entscheidung vom 19.11.1992, 1 Sa 39/92