

## Vorstellungen zu einem Gesetz zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes

Pfarr, Heide

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Pfarr, H. (2001). *Vorstellungen zu einem Gesetz zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes.*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-234491>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

## **Vorstellungen zu einem Gesetz zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes**

A	Zielbestimmung.....	2
B	Verpflichtung .....	2
	Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung.....	2
C	Verfahren.....	2
	Überprüfung bestehender Entgeltsysteme.....	3
	I. Verfahren bei Tarifverträgen.....	3
	II. Verfahren bei betrieblichen Entgeltsystemen .....	4
	1. Verfahren in Betrieben mit Betriebsrat .....	4
	2. Verfahren in Betrieben ohne Betriebsrat.....	5
D	Gerichtliche Überprüfung von Ergebnissen.....	6
E	Verfahren bei individuellen Entgeltgleichheitsklagen .....	7

## **A Zielbestimmung**

Ziel dieses Gesetzes ist es, dem Gebot der Entgeltgleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit umfassend Geltung zu verschaffen, indem vorgeschrieben wird, dass der Entwicklung und Anwendung von Entgeltsystemen diskriminierungsfreie Verfahren und Praktiken der Bewertung, insbesondere der Arbeitsbewertung, zugrundegelegt werden müssen. Soweit bestehende Entgeltsysteme verändert werden müssen, da sie unmittelbar oder mittelbar wegen des Geschlechts<sup>1</sup> benachteiligen, regelt das Gesetz, wie die erforderliche Änderung ökonomisch und praktikabel umzusetzen ist.

## **B Verpflichtung**

### **Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung**

Tarifvertragsparteien und Unternehmen sind verpflichtet, ihren Entgeltsystemen diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren und Arbeitsbewertungen zugrunde zu legen, die alle Anforderungen und Belastungen der Arbeit aufnehmen und adäquat gewichten. Das setzt voraus, dass die Entgeltsysteme durchschaubar sind und objektive Kriterien enthalten, damit die vorgenommene Differenzierung nachvollziehbar und überprüfbar ist. Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden, sind nach den gleichen Kriterien zu bewerten wie diejenigen Tätigkeiten, die überwiegend von Männern ausgeführt werden. Die einzelnen Differenzierungskriterien sind haben in ihrer Gesamtheit der Art der zu verrichtenden Arbeit Rechnung zu tragen. Diese Verpflichtung betrifft sämtliche Entgeltbestandteile.

Die Auslegung der Entgeltsysteme, insbesondere die Einstufung, Zuordnung und Eingruppierung der Beschäftigten und ihrer Tätigkeiten zu den Entgeltsystemen haben diskriminierungsfrei zu erfolgen.

Individuelle Entgeltvereinbarungen dürfen nicht dazu führen, dass Angehörige eines Geschlechts schlechter gestellt werden, es sei denn, die Vereinbarungen sind angemessen und notwendig und durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.

## **C Verfahren**

---

<sup>1</sup> Nach der Struktur des Vorschlags wäre es möglich, auch andere Diskriminierungstatbestände einzubeziehen. Ein Diskriminierungsverbot wegen Nationalität, Alter, Behinderung etc muss nach der entsprechenden Richtlinie der EU in nationales Recht umgesetzt werden. Zu prüfen bleibt aber, ob die Anforderungen in einem Gesetz zusammenzufassen, den Widerstand hiergegen nicht noch erhöhen würde.

## Überprüfung bestehender Entgeltsysteme

Bestehende Entgeltsysteme sind daraufhin zu überprüfen, ob ihnen diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren und Arbeitsbewertungen zugrunde liegen. Diese Überprüfung hat anlässlich einer Neuverhandlung entsprechender kollektiver Vereinbarungen oder einer Veränderung des Entgeltsystems zu erfolgen, spätestens aber

- a) bei Betrieben von Unternehmen, die bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, die nach § 138 der Abgabenordnung dem Finanzamt mitzuteilen ist, bis zum letzten Tag des 36. Monats nach Inkrafttreten des Gesetzes
- b) bei Betrieben von Unternehmen, die nach Inkrafttreten des Gesetzes eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, die gem. § 138 der Abgabenordnung dem Finanzamt mitzuteilen ist, bis zum letzten Tag des 36. Monats nach dem Tag der Mitteilung an das Finanzamt.

Bei der Anwendung der Entgeltsysteme sind die Zuordnungen bestimmter Tätigkeiten zu den Kategorien der Entgeltsysteme daraufhin zu überprüfen, ob sie diskriminierende Wirkung haben.

In Gremien, die die Entgeltsysteme und Zuordnungen auf die Vereinbarkeit mit dem Entgeltgleichheitsgebot überprüfen, muss jedes Geschlecht mit mindestens 40 vH vertreten sein.

### I. Verfahren bei Tarifverträgen

Die Überprüfung eines Tarifvertrages wird gemeinsam durch die Parteien vorgenommen, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben. Ergibt die Überprüfung, dass das ihm zugrundeliegende Arbeitsbewertungsverfahren und die Arbeitsbewertungen nicht diskriminierungsfrei waren oder dass das Entgeltsystem diskriminierend wirkt, so sind sie diskriminierungsfrei zu verändern bzw. neu zu vereinbaren. Die Tarifvertragsparteien legen die Verfahrensschritte fest, mit denen das Entgelt der Beschäftigten der Neubewertung der Tätigkeiten angepasst wird. (*Frist regeln, wann Umsetzung spätestens abgeschlossen sein muss?*)

Auf Verlangen einer Partei eines Tarifvertrages findet ein Schiedsverfahren statt, wenn es nicht zu einer Überprüfung gekommen ist bzw. wenn sich die Parteien nicht auf gemeinsame Ergebnisse der Überprüfung sowie auf Verfahrensschritte zur Umsetzung neuer Entgeltsysteme geeinigt haben und

1. die andere Partei nicht binnen drei Monaten, nachdem eine Partei schriftlich die Aufnahme der Überprüfung bzw. die Verhandlungen um deren Ergebnisse verlangt hat, die gemeinsamen Verhandlungen beginnt,
2. die Überprüfung und die Verhandlungen um deren Ergebnisse ein Jahr, nachdem schriftlich ihre Aufnahme verlangt worden ist, ohne Ergebnisse bleiben oder
3. eine Partei die Verhandlungen endgültig für gescheitert erklärt hat.

Das Schiedsverfahren wird in Verantwortung der Tarifvertragsparteien durchgeführt.

Einigen sich die Tarifvertragsparteien nicht auf ein Schiedsverfahren oder eine Schiedsstelle, gilt folgendes: Das Schiedsverfahren wird mittels einer Entgeltgleichheitskommission durchgeführt. Die Kommission besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzerinnen und Beisitzern, die jeweils von den Tarifvertragsparteien bestellt werden, und einem sachverständigen und unparteiischen Vorsitz, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzes nicht zustande, so bestellt sie das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzerinnen und Beisitzer erzielt wird. Für das Verfahren gilt § 98 ArbGG entsprechend.

Der Antrag auf Einsetzung der Entgeltgleichheitskommission kann auch von rechtsfähigen Verbänden, die sich satzungsgemäß für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, gestellt werden, wenn die Tarifvertragsparteien untätig geblieben sind oder zu keinem Abschluss kamen. Untätigkeit liegt vor, wenn die Tarifparteien innerhalb von drei Monaten nach Eingang der schriftlichen Anfrage des Verbandes die Erfüllung ihrer gesetzlichen Überprüfungspflicht nicht begonnen und dies offengelegt haben. Wenn nach einem weiteren Jahr ein Abschluß nicht vorliegt, kann der Verband das Schiedsverfahren einleiten. Zur Benennung der Beisitzerinnen und Beisitzer kann der Verband den Tarifvertragsparteien eine Frist setzen. Nach fruchtlosem Ablauf der Frist bestellt das Arbeitsgericht auf Antrag des Verbandes eine sachverständige Person und betraut sie mit der Aufgabe der Entgeltgleichheitskommission.

## **II. Verfahren bei betrieblichen Entgeltsystemen**

Ergibt die Überprüfung eines Entgeltsystems, dessen Grundlage nicht ein Tarifvertrag ist, dass das ihm zugrundeliegende Arbeitsbewertungsverfahren und die Arbeitsbewertungen nicht diskriminierungsfrei waren oder dass es diskriminierend wirkt, so sind sie diskriminierungsfrei zu verändern oder neu vorzunehmen. Das Entgeltsystem und die Zuordnung der Tätigkeiten sind entsprechend umzustellen. Entsprechendes gilt, wenn Arbeitsbewertungsverfahren und Arbeitsbewertungen fehlen und dadurch diskriminierende Wirkungen entstehen. Die Tatsache der Überprüfung ist betriebsöffentlich zu machen.

### **1. Verfahren in Betrieben mit Betriebsrat**

Der Betriebsrat ist bei der Überprüfung und Umstellung gem. § 87 BetrVG zu beteiligen. Erkennen die Betriebsparteien die Unmöglichkeit, das Entgelt der Beschäftigten, die nach der diskriminierungsfreien Neubewertung zu gering bezahlt worden waren, unverzüglich entsprechend zu erhöhen, ist eine Anpassung in Stufen vorzusehen. Unmöglichkeit liegt dann vor, wenn die Summe der notwendigen Anpassungen zu geringer Entgelte insgesamt mehr als xy % der betrieblichen Lohnsumme ausmacht und ein Wirtschaftsprüfungsbericht ergibt, daß der Bereitstellung des gesamten Betrages dringende betriebliche Gründe entgegen stehen. Über Zeitfolge und Höhe der einzelnen Stufen entscheidet eine Einigungsstelle im Sinne des § 76 BetrVG, die von jeder Betriebspartei angerufen werden kann. (*Frist regeln, wann*

*Umsetzung spätestens abgeschlossen sein muss?)* Der Spruch muss von dem Einigungsstellenvorsitz mitgetragen sein.

Das Ergebnis der Überprüfung und der Neubewertung ist schriftlich niederzulegen, und an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Es ist den für den Betrieb zuständigen Koalitionen zu übermitteln.

Ist die Frist zur Überprüfung der betrieblichen Entgeltsysteme in Betrieben mit Betriebsrat ohne Ergebnis abgelaufen, so können Koalitionen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG, in deren satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereich der Betrieb bzw. das Unternehmen fällt, sowie rechtsfähige Verbände, die sich satzungsgemäß für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, das Unternehmen auffordern, unverzüglich die Überprüfung und Anpassung vorzunehmen. Bleibt das Unternehmen untätig, so können sich die genannten Verbände an das zuständige Arbeitsgericht wenden mit dem Antrag, eine Entgeltgleichheitskommission einzusetzen. Untätigkeit liegt vor, wenn die Überprüfung und Anpassung nicht innerhalb von drei Monaten nach Eingang der schriftlichen Anfrage einer der genannten Verbände abgeschlossen sind.

Die Entgeltgleichheitskommission hat die Überprüfung des Entgeltsystems vorzunehmen und die entsprechende Umsetzung zu beschließen. Sie besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzerinnen und Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen und sachverständigen Vorsitz, den das Arbeitsgericht auf Vorschlag der Antragsteller bestellt. Der Spruch der Entgeltgleichheitskommission muss vom Vorsitz mitgetragen sein.

Zur Benennung der Beisitzerinnen und Beisitzer setzt das Gericht den Betriebsparteien eine Frist. Nach fruchtlosem Ablauf der Frist betraut das Arbeitsgericht die sachverständige Person, die den Vorsitz der Entgeltgleichheitskommission hat, damit, die Aufgabe der Entgeltgleichheitskommission zu erfüllen.

## **2. Verfahren in Betrieben ohne Betriebsrat**

Besteht ein Betriebsrat nicht, so führt das Unternehmen die Überprüfung und gegebenenfalls Veränderung des Entgeltsystems mit sachverständiger Unterstützung selbst durch. Das Ergebnis der Überprüfung und der Neubewertung ist schriftlich niederzulegen und an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Es ist den für den Betrieb zuständigen Koalitionen zu übermitteln.

Für den Fall, dass das Entgelt der Beschäftigten nicht unverzüglich einer diskriminierungsfreien Neubewertung der Tätigkeiten angepasst werden soll, da dies i.S. von § x Abs. x (vorstehend) unmöglich ist, ist entsprechend Abs. x (*folgend*) zu verfahren.

Zeigt die Neubewertung und dementsprechende Umstellung des Entgeltsystems, dass bestimmten Tätigkeiten nach dem diskriminierenden System ein zu hohes Entgelt zugewiesen worden war, bleibt der Besitzstand derjenigen, die schon länger als 6 Monate mit diesen Tätigkeiten beschäftigt waren, gewahrt. Ihr ungerechtfertigter

Entgeltbestandteil wird im Zeitablauf abgeschmolzen, wenn er auf einer betrieblichen Einheitsregelung beruht. Individualvertragliche Bindungen bleiben unberührt.

Werden die Entgelte durch Einheitsregelung angehoben, muss das Entgelterhöhungsvolumen mindestens zur Hälfte denjenigen Beschäftigten zugute kommen, deren Entgelt noch nicht der Neubewertung entspricht. Ist der Anteil der zu gering bezahlten Beschäftigten größer als 50 vH, so hat ihr Anteil an dem Erhöhungsvolumen diesem zu entsprechen. Das danach verbleibende Erhöhungsvolumen kann für die Verteilung an alle Beschäftigten verwendet werden; allerdings darf der Zuwachs in absoluten EURO-Beträgen bei denjenigen, die der bisher bevorzugten Gruppe angehören, nicht höher sein als derjenige für die Angehörigen der bisher benachteiligten Gruppe.

Werden die Entgelte der Beschäftigten nicht erhöht oder entspricht die Erhöhung weniger als 2 vH der betrieblichen Entgeltsumme, so ist in jedem Jahr mindestens 1 vH der betrieblichen Entgeltsumme für die Anpassung der Entgelte bisher benachteiligter Beschäftigter aufzuwenden. Die Diskriminierung muss innerhalb von höchstens xy (5) Jahren nach Ablauf der Überprüfungsfrist (§ x) beseitigt sein.

Ist die Frist zur Überprüfung der betrieblichen Entgeltsysteme in Betrieben ohne Betriebsrat ohne Ergebnis abgelaufen, so können Koalitionen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG, in deren satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereich der Betrieb bzw. das Unternehmen fällt, sowie rechtsfähige Verbände, die sich satzungsgemäß für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, das Unternehmen auffordern, unverzüglich die Überprüfung und Anpassung vorzunehmen. Bleibt das Unternehmen untätig, so können sich die genannten Verbände an das zuständige Arbeitsgericht wenden mit dem Antrag, eine sachverständige und unparteiische Person zu bestellen, die die Überprüfung und Anpassung des betrieblichen Entgeltsystems vornimmt. Untätigkeit liegt vor, wenn die Überprüfung und Anpassung nicht innerhalb von drei Monaten nach Eingang der schriftlichen Anfrage einer der genannten Verbände abgeschlossen sind.

Auf Antrag des Unternehmens kann das Gericht auch eine Entgeltgleichheitskommission entsprechend Abs. x (vorstehend) einsetzen. Es bestellt dann neben dem Vorsitz auch die Beisitzerinnen und Beisitzern, die die Arbeitnehmerseite vertreten und sachverständig sind.

Auf Antrag verpflichtet das Gericht das Unternehmen, das überprüfte und gegebenenfalls veränderte Entgeltsystem zur Basis von Entgeltzahlungen zu machen.

Für das Verfahren gilt § 98 ArbGG entsprechend.

Das Ergebnis der Überprüfung durch die Kommission bzw. den Sachverständigen ist schriftlich niederzulegen und an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Es ist den für den Betrieb zuständigen Koalitionen zu übermitteln.

## **D Gerichtliche Überprüfung von Ergebnissen**

Die Rechtmäßigkeit oder Unrechtmäßigkeit des Ergebnisses der Überprüfung und Veränderung tariflicher und betrieblicher Entgeltsysteme, insbesondere seine Übereinstimmung mit § 612 III BGB, kann gerichtlich überprüft werden. Dies gilt auch, so-

weit diese Ergebnis der Überprüfung durch Schieds- oder Entgeltgleichheitskommissionen oder Sachverständige im Sinne der §§ xx (alle vorher erwähnten) sind. Der Antrag auf Überprüfung kann gestellt werden von einer Koalition im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG, in deren satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereich der Betrieb fällt, sowie von rechtsfähigen Verbänden, die sich satzungsgemäß für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen sowie von Beschäftigten des entsprechenden Unternehmens.

Zuständig ist das Landesarbeitsgericht; erfasst die Regelung Betriebe in mehreren Landesarbeitsgerichtsbezirken, so ist das Bundesarbeitsgericht zuständig.

Rechtskräftige Entscheidungen sind in Rechtsstreitigkeiten zwischen Beschäftigten des Betriebs und dem Arbeitgeber oder zwischen diesen und Dritten für die Gerichte und Schiedsgerichts bindend.

## **E Verfahren bei individuellen Entgeltgleichheitsklagen**

Erheben Beschäftigte eine Entgeltgleichheitsklage vor dem Arbeitsgericht mit der Begründung, ein kollektives Entgeltsystem benachteilige sie wegen des Geschlechts, so hat das Gericht den Rechtsstreit auszusetzen, wenn Tatsachen dargelegt und glaubhaft gemacht worden sind, die eine solche Benachteiligung wegen des Geschlechts wahrscheinlich erscheinen lassen und in dem Betrieb des beklagten Unternehmens die Überprüfung des Entgeltsystems auf Diskriminierungsfreiheit (§ x) zum Zeitpunkt der Klageerhebung noch nicht begonnen worden ist. Die Dauer der Aussetzung bestimmt das Gericht durch Beschluss; sie darf 6 Monate nicht überschreiten. Die Aussetzung wird verbunden mit der Auflage, die Überprüfung unverzüglich vorzunehmen und gegebenenfalls das Entgeltsystem zu verändern.

Die Ergebnisse der Überprüfung und Veränderung werden sodann zur Grundlage der Entscheidung in dem Entgeltgleichheitsverfahren gemacht, soweit sie diskriminierungsfrei sind. Liegen nach Ablauf der Aussetzungsfrist Ergebnisse nicht vor, so hat das Gericht auf der Basis des glaubhaft gemachten Sachverhalts auf Angleichung an das höhere Entgelt zu erkennen.

War im Betrieb der Prozess der Überprüfung des Entgeltsystems zum Zeitpunkt der Klageerhebung schon eingeleitet und öffentlich gemacht worden, so hat das Gericht durch Beschluss den Rechtsstreit bis zu dessen Abschluß auszusetzen, höchstens aber für die Dauer von 6 Monaten. Ansprüche nach § 612 Abs. 3 BGB richten sich nach den Ergebnissen der Überprüfung, soweit sie diskriminierungsfrei sind, und nach den gegebenenfalls vereinbarten oder festgelegten Stufen der Anpassung an das neue Entgeltsystem, wenn die Überprüfung der Entgeltsysteme innerhalb der Frist (§ x) vorgenommen wurde. Dies gilt auch für Ansprüche, die zum Zeitpunkt, zu dem die Überprüfung eingeleitet wurde, bereits entstanden sind. Wird die Klage mit Rücksicht auf eine Stufenregelung, die erst im Laufe des Rechtsstreits getroffen wurde, ganz oder teilweise abgewiesen, so richtet sich die Verteilung der Prozesskosten nach § 91 a ZPO.