

3 Infoblätter zum Handlungsbereich Arbeitsentgelt

Frage 3.4 Entgelt differenzierung nach Bereichen

Werden Beschäftigte in der Produktion oder in handwerklich-technischen Bereichen von vornherein besser bezahlt als Beschäftigte in der Verwaltung oder im Verkauf, ohne dass geprüft wird, ob die Tätigkeiten ggf. gleichwertig sind?

Worum geht's?

In der betrieblichen und tariflichen Entgeltpraxis wird manchmal noch unterschieden zwischen Tätigkeiten in der Produktion, in der Verwaltung und im Verkauf oder zwischen Tätigkeiten von Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten. Ein Beispiel: Einfache Lagertätigkeiten in der Produktion beginnen mit 1.900 Euro monatlich, Verkaufstätigkeiten mit 1.800 Euro. Solche Trennlinien sind auf die tradierte Vorstellung zurückzuführen, männlichdominierte gewerbliche oder technische Tätigkeiten seien höherwertiger als bestimmte Dienstleistungs- oder Assistententätigkeiten, die als „typisch weiblich“ gelten.

Diese tradierten Vorstellungen sollten hinterfragt werden, denn sie beinhalten das Risiko einer geschlechterbezogenen Benachteiligung. Es lässt sich verringern, wenn die unterschiedlichen Tätigkeiten mit einheitlichen, geschlechtsneutralen Maßstäben bewertet und entsprechend bezahlt werden. Bei einheitlichen Entgeltsystemen, die die wesentlichen Anforderungen der Arbeitsplätze berücksichtigen, hat sich mitunter gezeigt, dass bestimmte frauendominierte Tätigkeiten im Verkauf, in der Verwaltung oder in anderen Dienstleistungsbereichen zwar inhaltlich andere, aber in der Gesamtbetrachtung nicht geringere Anforderungen stellen als höher bewertete Tätigkeiten in der Produktion oder in handwerklich-technischen Bereichen. Es gilt daher, die herkömmlichen Trennlinien zwischen Berufs- oder Tätigkeitsbereichen

zu überwinden, denn allein hiermit können unterschiedliche Arbeitsentgelte nicht begründet werden.

Wie ist die Rechtslage?

- Nach geltendem Recht müssen die Tätigkeiten aller Beschäftigten unternehmensweit nach denselben Kriterien bewertet werden und das Entgeltsystem muss als solches transparent und diskriminierungsfrei sein. Wenn z. B. die erforderliche Ausbildung die Entgelthöhe beeinflussen soll, dann hat eine dreijährige kaufmännische Berufsausbildung den gleichen Wert wie eine dreijährige Berufsausbildung als Elektrikerin bzw. Elektriker oder Schlosserin bzw. Schlosser.
- Wenn Beschäftigte prüfen wollen, ob sie für eine gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt erhalten, können sie ihre eigene Tätigkeit mit Tätigkeiten, die überwiegend von Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt werden, auch über Bereichsgrenzen hinweg vergleichen. So könnte eine in der Buchhaltung tätige Frau z. B. eine männerdominierte Vergleichstätigkeit in der Werkstatt wählen, die aus ihrer Sicht gleichwertig ist, vorausgesetzt, das Arbeitsverhältnis besteht mit demselben Arbeitgeber. Gleichwertig sind Tätigkeiten dann, wenn sie zwar inhaltlich unterschiedlich sind, aber vergleichbare Anforderungen an diejenigen stellen, die sie ausüben. Hierbei müssen die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die

Arbeitsbedingungen betrachtet werden. Wer die Tätigkeit ausübt und wie gut (oder schlecht) dies geschieht, spielt für die Gleichwertigkeit der Tätigkeit keine Rolle.



Was können Sie tun?

- Falls dies im Unternehmen noch nicht geschieht, bewerten und bezahlen Sie gewerbliche, technische und kaufmännische Tätigkeiten nach einheitlichen Maßstäben. Auf diese Weise kann die Gleichbehandlung nicht nur der Geschlechter, sondern aller Beschäftigten maßgeblich gefördert werden.
- Einheitliche Entgeltsysteme für alle Beschäftigtengruppen sind in vielen Unternehmen und Tarifbereichen bereits heute üblich. Dort wird auch nicht mehr zwischen Lohn und Gehalt oder zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten unterschieden. Gebräuchlich sind vielmehr die Begriffe „Entgelt“ und „Beschäftigte“ bzw. „Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer“.
- Als Hilfestellung für die Gestaltung eines einheitlichen, geschlechtsneutralen Entgeltsystems kann das Instrument „Paarvergleich zur Bewertung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten“ von eg-check.de genutzt werden.

Weiterführendes

Deutscher Juristinnenbund (2017): 10 Irrtümer zur Entgeltgleichheit: <https://bukof.de/wp-content/uploads/10-Irrtuemer-zur-Entgeltgleichheit.pdf>

Grundentgelt, Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten: www.eg-check.de