



*Professor Dr. Volker Rieble, Ludwig-Maximilians-Universität,
München*

Entgeltgleichstellung der Frau*

- I. Meta-Ebene: Warum gerade Entgeltgleichheit?
- II. Diagnosefrage 1: Befund
- III. Diagnosefrage 2: Ursachenforschung
 - 1. Systemisches Nichtwissen
 - 2. Angebots- und Nachfrageverhalten

* Frau *Christina Heinz* danke ich für ihre Hilfe. Alle zitierten Internetseiten zuletzt abgerufen am 13. 7. 2010. Eine Link-Sammlung unter www.zaar.uni-muenchen.de/dokumentation/linkuebersicht/entgeltdiskriminierung.html.

3. Problemfall(e) Teilzeitarbeit
 4. „Männliches Arbeits- und Wirtschaftsleben?“
- IV. Entgelte als Verhandlungssache
1. Tarifverhandlungen und tarifliche Entgeltungleichheit
 2. Betriebliche Entgeltfindung
 3. Individuelle Verhandlungen
 4. Einseitige Entgeltbestimmung des Arbeitgebers
 5. Staatliche Mindestentgelte
- V. Normatives Umfeld
1. Adressatenbeschränkung des Diskriminierungsschutzes
 2. Gleiche und gleichwertige Arbeit
- VI. Therapie
1. Keine gesamtgesellschaftliche „kollektive“ Entgeltgleichstellung
 2. Effektiver individueller (Entgelt-)Diskriminierungsschutz
 3. Entwicklungschancen durch Qualifizierungsteilhabe
 4. Allgemeiner Mindestlohn zum Schutz vor diskriminierender Ausbeutung
 5. Mittelfrist: Veränderung der männlichen Arbeitswelt

I. Meta-Ebene: Warum gerade Entgeltgleichheit?

Methodisch ist zuerst Rechenschaft abzulegen über die Frage nach der Entgeltgleichheit: Ist doch die Lohngleichheit von Mann und Frau im Europäischen Vertrag von seinem Schutzzweck her kein Instrument des Frauenschutzes, sondern hat „nur“ wettbewerbsschützende Funktion: Frankreich wollte wegen seiner Entgeltgleichheit keine Wettbewerbsnachteile für seine Unternehmen im gemeinsamen Markt hinnehmen – die Deutschen hatten vergeblich eingewandt, solche sozialen Kosten seien ein standortbedingter und damit marktkonformer natürlicher Wettbewerbsnachteil¹.

Welche Funktion Schutzvorschriften haben, ist aus der Perspektive der Geschützten zu beurteilen! Sonst begibt man sich in „paternalistische“ Gefilde². Welche Rolle und welchen Wert Entgeltgleichheit für Arbeitnehmerinnen hat, ist nach ihren Wünschen zu ermitteln. Das betrifft zuerst die Funktion von Arbeitsentgelt und sodann die Bedeutung von Entgeltdiskriminierung als Unrecht. Das wirft ein erstes Fragezeichen auf: Wenn Arbeitnehmerinnen andere Arbeitsbedingungen womöglich wichtiger sind (Vereinbarkeit von Familie und Beruf³, Arbeitszufriedenheit, Kollegialität und soziale Einbindung), dann ist die Frage nach der Entgeltgleichheit womöglich aus männlicher Perspektive gestellt. Entgelt ist nicht nur Preissignal, sondern zugleich männliches Selbstbewertungskriterium. Männer müssen messen! Daneben lässt sich solche Fixierung mit politischem *gender mainstreaming*⁴ erklären: Wenn es keine „geborenen“ Unterschiede zwischen den Geschlechtern geben soll, dann müssen auch Frauen beim männlichkeitsgetriebenen Vergütungsstreben mitmachen – um eine „geschlechtsneutrale Wirklichkeit“ auch gegen autonome Präferenzen durchsetzen zu können. Soziologisch gesprochen: „Die Verwendung des Erwerbseinkommens als Gesamtindikator für die Arbeitsgratifikationen“ greife zu kurz und blende „intrinsische Arbeitsplatzaspekte“ aus⁵.

Eindimensional ist jeder Entgeltvergleich nach Geschlecht und unter Ausblendung anderer Faktoren. Es gibt Hinweise darauf, dass sich die Ungleichbehandlung bei älteren Beschäftigten anders darstellt als bei jüngeren⁶. Auch wird man verstärkt nach der Ungleichbehandlung von Eltern mit Familienpflichten fragen müssen – das trifft nach wie vor zuerst die Frauen, ist aber Eltern- und Familiendiskriminierung⁷.

Dementsprechend gibt es zwei Dimensionen der Frage: Die gesamtgesellschaftliche Entgeltgleichheit zielt auf eine gesamtgesellschaftliche Gleichheitssteuerung, nach einem „Entgeltgleichstellungsregime“ ohne normative Grundlage; die individuelle Betrachtung dagegen fragt nach dem Diskriminierungsrecht im Einzelfall, gemessen an den einschlägigen Normen. Die erste Betrachtung hält Entgeltgleichheit für einen kollekti-

ven Eigenwert; die zweite wird eher nach individueller Situation und Präferenz fragen.

II. Diagnosefrage 1: Befund

Untersuchungen diagnostizieren eine geschlechtsspezifische Entgelt Differenz: Frauen verdienen weniger als Männer – in Deutschland über 20% je Stunde⁸. Jede Entgelterhebung hat Schwächen und weist methodische Unsicherheiten auf. Statistische Daten über die Entgeltverhältnisse in Deutschland und Europa sind nicht stark ausdifferenziert und „versagen“ bekanntermaßen bei der Lohnwucherkontrolle⁹.

Zu fragen ist zuerst nach dem Entgeltbegriff: Geht es um das Monats- oder Stundenentgelt, um das Jahresentgelt oder gar um das erarbeitete Lebenszeitentgelt? Je nach Betrachtungsweise kommt es zu Bewertungsverschiebungen:

– So wurden früher mitunter Teilzeitarbeitsverhältnisse nicht gesondert erfasst, weswegen der höhere Teilzeitbeschäftigungsgrad der Frauen für sich genommen schon eine Entgeltungleichheit im Monatsentgelt ausgewiesen hat – auch wenn der Stundenlohn gleich hoch war¹⁰. Unberücksichtigt bleibt bis heute vielfach die Mehrarbeit als Ursache von Mehrvergütung. Überstunden fallen vielfach in Produktionsbetrieben mit überwiegend männlicher Belegschaft an¹¹; auch sind Frauen weniger bereit zu Mehrarbeit und lassen sich zudem geleistete Überstunden eher durch Freizeit abgelten¹². Das mag

1) Zum Ganzen von der Groeben/Schwarze/Rust, EUV/EGV, Bd. 3, 6. Aufl. 2003, Protokoll zu Art. 141 EGV, Rn. 5 ff.

2) Dazu Enderlein, Rechtspaternalismus und Vertragsrecht, 1996, S. 7 ff., S. 438 ff.; Heinig, Der Sozialstaat im Dienst der Freiheit, 2008, S. 257 ff.

3) BMFSFJ (2005), Mütter und Beruf: Realitäten und Perspektiven, Monitor Familienforschung, Nr. 4, unter www.bmfsfj.de/Redaktion/BMFSFJ/Abteilung2/Newsletter/Monitor-Familienforschung/2005-04/Medien/monitor-familiendemographie.property=pdf.

4) Z. B. www.gender-mainstreaming.net.

5) Dazu Pollmann-Schult, ZAF 2009, Bd. 42, 140 ff.; Wippermann/Möller-Slawinski/Wippermann/Calmach, Sinus Sociovision für BMFSFJ, 2009, Entgeltungleichheit – gemeinsam überwinden, S. 21 = www.bmfsfj.de/Redaktion/BMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/sinusstudie-entgeltungleichheit-de.pdf. Diese Studie ist allerdings methodisch fragwürdig, weil die Fragen mehrfach emotionale Begriffe verwenden, die Zustimmung erheischen, etwa „empörend“.

6) Cornelißen/Dressel/Lohel, BMFSFJ Gender-Datenreport, 2005, S. 205, 207 = www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/01-Redaktion/PDF-Anlagen/kapitel-drei.pdf; Wippermann/Wippermann, Sinus Sociovision für BMFSFJ, 2008, Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, S. 8 = www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Redaktion/BMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/entgeltungleichheit-sinusstudie.property=pdf.

7) Wippermann/Wippermann (Fn. 6), S. 21 ff.

8) Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 191 v. 31. 5. 2010, www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/05/PD10_191_621.templateId=renderPrint.psm und <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=de>. Zur Berechnung nach dem Bruttostundenlohn: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=684&langId=de>.

9) Zu Lohnwucher allg. MünchArbR/Krause, 3. Aufl. 2009, § 54 Rn. 73 ff.; jüngst BAG v. 22. 4. 2009 – 5 AZR 436/08, NZA 2009, 837 für Orientierung an Tariflohn; zu Lohnwucher und Entwicklung der BAG-Rechtsprechung Henssler/Sittard, RdA 2007, 159.

10) Vgl. aktuell zum Gehaltsunterschied auf Basis von Voll- und Teilzeit: Cornelißen/Dressel/Lohel (Fn. 6), S. 179 f. Zur hohen Teilzeiterwerbsquote von Frauen: Anger/Schmidt, trends 2/2008 iw Köln, S. 6 f. und von Müttern Weinmann, Statistisches Bundesamt, Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen, 2010, S. 32, www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/FrauenMaenner.property=file.pdf.

11) Zur Frauenbeschäftigungsquote nach Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe: Jahrbuch 2009 des Statistischen Bundesamtes, S. 92 f.; zum Berufswahlspektrum auch Weinmann (Fn. 10), S. 34 f.

12) Laut einer online-Umfrage aus 2008/09 der Hans-Böckler-Stiftung (www.frauenlohnspiegel.de), zusammengefasst in WSI-Tarifarchiv, „Frauen nicht nur beim Gehalt im Nachteil“ (www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2009_03_03.pdf) leisten 60% der Männer und 53% Frauen Überstunden. Frauen erhalten zu 38% Freizeitausgleich, Männer hingegen zu 27,5%. Demgegenüber kassieren 10,3% der Männer einen Überstundenzuschlag im Vergleich zu 3,4% bei den Frauen.

an Familienpflichten liegen oder daran, dass Frauen ein vernünftigeres Verhältnis zur Balance von Arbeit und Freizeit haben¹³. Dass Frauen seltener Weihnachts- oder Urlaubsgeld erhalten¹⁴, ist so allerdings nicht erklärbar. Das kann aber an der Frauenallokation in kleineren Betrieben liegen, die solche Leistungen seltener erbringen – oder an der Niedriglohnbranche, die auch bei Zusatzleistungen knauserig ist.

– Die Monatsentgeltfixierung blendet den Jahresurlaub als geldwerte Leistung aus. Es kommt übrigens gerade in kleineren Betrieben vor, dass Frauen anstelle einer (angebotenen) Entgelterhöhung wertgleichen Zusatzurlaub begehren und erhalten. Auch andere Zusatzvergütungen bleiben unberücksichtigt – man denke an die bezahlte Pflegezeit bei Kindeserkrankung oder Kita-Streik (§ 616 BGB).

– Wer auf die *Lebensarbeitsvergütung* (im Verhältnis zur Lebensarbeitszeit) abstellt, muss prüfen, inwieweit Frauen für Zeiten ohne Arbeitsleistung Entgelt oder entgeltgleiche Leistungen erhalten. Das betrifft weniger Schwanger- und Mutterschaft als vielmehr die betriebliche Altersversorgung, die ebenfalls Entgeltfunktion hat. Hier haben Frauen zwar einerseits Nachteile, weil sich jede Entgeltungleichheit in der Betriebsrente fortsetzt, zugleich aber wegen der höheren Lebenserwartung deutliche Vorteile. Unisexarife in der betrieblichen Altersversorgung, die viele für diskriminierungsrechtlich geboten halten¹⁵, führen zu einer Entgeltumverteilung von den Männern zu den Frauen: Frauen leben nicht nur länger, sie gehen auch schon mit 63 statt mit 63,4 Jahren in Rente¹⁶.

– Wer gar die umlagefinanzierte *staatliche Rente* in seine Lebensentgeltbetrachtung einbezieht, wird neu rechnen müssen. Auch wenn Frauen infolge ihrer Erwerbsbiographie wegen des eigenen Mindereinkommens teils erheblich niedrigere Renten beziehen als Männer, findet auch hier eine Umverteilung statt: durch früheren Rentenbeginn und späteren Tod¹⁷. Letzteres führt zu einer weiteren Kompensation durch Witwenrenten¹⁸. Ob man die Lebenszeitbetrachtung für richtig hält, ist eine zuerst politische Wertungsfrage – je nachdem, ob man insoweit Äpfel und Birnen verglichen sieht oder eine Zuflussbetrachtung anstellen mag. Jedenfalls aber mildert diese Rentenverteilung den aus der Einkommensdifferenzierung resultierenden „Rentengap“.

Unterschiedliche Betrachtungswinkel führen zu unterschiedlichen „Ansichten“ des Entgelts und seiner Ungleichheit. Diese Betrachtung löst sich vollends auf, wenn man ermitteln wollte, ob Frauen für ein geringeres Entgelt womöglich andere für sie bevorzugte Arbeitsbedingungen eintauschen – von höherer Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst bis hin zum Sozialgefüge eines kleineren Unternehmens. Freilich sind solche Präferenzen nicht in Geld zu bewerten und scheiden damit für eine quantitative Betrachtung aus. Diese Frage kann nur qualitativ als autonome Präferenz der Diskriminierungsbehauptung im Wege stehen.

III. Diagnosefrage 2: Ursachenforschung

1. Systemisches Nichtwissen

Woran liegt es, dass Frauen weniger verdienen als Männer? Die Antwort ist banal: Wir wissen es nicht – schlimmer noch: Wir können es systembedingt nicht wissen. Marktvorgänge und gerade die Preisbildung sind ein komplexes (und chaotisches) Phänomen (*Friedrich August von Hayek*), das nicht simulierend nachvollzogen werden kann. Sonst könnte der Staat Planwirtschaft betreiben. Wer konkret erklären will, weswegen Frauen weniger verdienen als Männer, begeht eine *Anmaßung von Wissen*¹⁹! Möglich sind nur „unscharfe“ Musteraussagen, die Tendenzen beschreiben – mehr aber nicht. So mutmaßt eine aktuelle Untersuchung²⁰, Männer legten mehr Wert auf extrinsische Arbeitsaspekte – und somit auf das Geld. Frauen hingegen bewerteten intrinsische Aspekte höher. Diese Unter-

schiede seien aber klein und könnten die Entgeltunterschiede nicht erklären.

2. Angebots- und Nachfrageverhalten

Für solche Musteraussagen wird ein Streit zwischen Angebots- und Nachfrageelementen ausgetragen: Wenn Frauen auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes „von sich aus“ Berufe und Tätigkeiten und Arbeitgeber wählen, für die und bei denen schlechter bezahlt wird, dann ist das zwar eine Ungleichbehandlung, aber keine Diskriminierung – soweit dahinter eine *autonome Entscheidung* der Frau steht²¹. So vertritt insbesondere eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft eine Reihe frauenspezifischer Erklärungsansätze auf dieser *Angebotsseite* der Arbeit, die einen Teil der Entgeltungleichheit diskriminierungsfrei zu erklären sucht²².

– Frauen arbeiten überwiegend in Berufen und Branchen, in denen weniger gezahlt wird, wohingegen die Berufswahl der Männer stärker einkommensgesteuert ist. Die statistischen Belege hierfür sind teilweise erdrückend. In hochentlohnten Berufen sind Frauen in deutlicher Minderheit, in Niedriglohnberufen in ebenso deutlicher Mehrheit²³. Überdies arbeiten Frauen häufiger in *kleineren Unternehmen*, die seltener übertariflich zahlen²⁴. Ob dahinter eine autonome Präferenz steht, ist nicht bekannt. Denkbar ist es auch, dass Frauenberufe schlechter bezahlt werden, weil es sich um Frauenberufe handelt. Auch dafür aber fehlt der Beleg.

– Vor allem ältere Frauen seien schlechter ausgebildet, das bestimme Tätigkeit und Bezahlung²⁵. Bei jüngeren Frauen sei zwar ein Qualifikationsvorsprung festzustellen (inwieweit dies zu einer besseren Bezahlung im Vergleich zu Männern gleichen Alters führt, ist unbekannt), doch dauere die Aufholjagd

13) Zu Arbeitsplatzaspekten *Wippmann/Möller-Slawinski/Wippmann/Calmbach* (Fn. 5), S. 30 ff. und Daten der Hans-Böckler-Stiftung: www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2009_03_03.pdf.

14) Hans-Böckler-Stiftung: www.frauenlohnspegel.de und www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2009_03_03.pdf.

15) *Hensche*, NZA 2004, 828, 831 f.; a. A. *Raulf/Gunia*, NZA 2003, 534 ff. Differenzierend *Rolfs*, NZA 2008, 553, 553 f. und *Rengier*, NZA 2006, 1251, 1253.

16) Statistik der Deutschen Rentenversicherung, *Rentenversicherung in Zahlen 2009*, S. 68.

17) Statistik der Deutschen Rentenversicherung, *Rentenversicherung in Zahlen*, 2009, S. 67 f.

18) *Weinmann* (Fn. 10), S. 46.

19) *Von Hayek*, *Theorie komplexer Phänomene*, 1972, Original: *The Theory of Complex Phenomena*, in: *Festschrift Popper* (1964), S. 332 ff.

20) *Pollmann-Schult*, ZAF 2009, Bd. 42, S. 140 ff.

21) BMFSFJ Dossier (2009), *Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland*, S. 13 ff., im Netz unter www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/entgeltgleichheit-dossier.property=pdf; Jahrbuch 2009 des Statistischen Bundesamtes, S. 92 f.; BfA, *Ursachen zu Lohnunterschieden angehen*, Positionspapier zur Entgeltgleichheit (equal pay) von Frauen und Männern, Januar 2009, S. 5 f., unter www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_Position_Ursachen_%C3%BCr_Lohnunterschiede.pdf/file/BDA_Position_Ursachen_%C3%BCr_Lohnunterschiede.pdf; allgemein dazu *Kloepfer*, FAZ v. 17. 12. 2009, *Die Traumjobs der Frauen*, www.faz.net/s/RubC9401175958F4DE28E143E6888825F6/Doc~E06D3560D4D6E422CB590C035E6D987E4~ATpl~Ecomcommon~Scontent.html. Zur Berufswahl von Frauen schon Fn. 11.

22) *Schmidt/Diekemann/Schäfer*, *Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen: Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze*, iw 2009, S. 45 ff.

23) *Droßard*, *Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern, Verdienste und Arbeitskosten*, Statistisches Bundesamt, 2008, S. 1 unter www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/VerdiensteArbeitskosten/2008_8/PDF2008_10,property=file.pdf; Zur Berufswahl von Frauen auch schon Nachweise in Fn. 11 und Fn. 21.

24) *Schmidt/Diekemann/Schäfer* (Fn. 22), S. 63 f.; zur Tarifbindung und Betriebsgröße *Ellguth/Kohaut*, WSI-Mitteilungen 4/2010, S. 204, 205; *Kühnlein*, Daten, Fakten und Hintergründe zum gender pay gap in Deutschland, Deutscher Frauenrat, 2009, S. 19 f. unter www.frauenrat.de/fileadmin/user_upload/infopool/informationen/dateien/091102_Endgeltlich_gleich.pdf.

25) BMFSFJ Dossier (Fn. 21), S. 11 ff.; *Weinmann* (Fn. 10), S. 26.

noch an²⁶. Frauen weisen – auch aus familiären Gründen – mehr Berufsunterbrechungen auf²⁷. Das verlangsamt den beruflichen Aufstieg und ist Qualifizierungshindernis.

– Frauen erweisen sich örtlich als weniger mobil, was wiederum den beruflichen Aufstieg und damit den Entgeltanstieg verlangsamt²⁸.

– Bislang nicht hinreichend untersucht ist, inwieweit der berufliche Aufstieg oder das Entgelt auch mit (männlicher) Risikobereitschaft korreliert und ob und inwiefern Frauen hier Zurückhaltung zeigen²⁹. Ich kann nur aus dem Sonderproblemfeld Frauenhabilitation berichten, dass Frauen vielfach davor zurückschrecken, dieses Engagement mit ungewissem Ausgang einzugehen. Als Jurist weiß ich, dass gerade die begabten Frauen gerne in die Justiz oder zum Staat gehen, dort keine Promotion brauchen und deutlich weniger verdienen als der von der Examensnote vergleichbare Rechtsanwalt, der dafür berufsspezifische Risiken trägt. Dass nun eine frische Assessorin als Konsequenz für den Gang zum Staat mit R1 oder A13 weniger verdient als der männliche Junganwalt in der Großkanzlei, ist eindeutig eine autonome Präferenz. Richter so zu bezahlen wie Anwälte, ist nicht angezeigt.

Solches Angebotsverhalten ist nicht notwendig autonom im Sinne vollständig freier Entscheidung (die es ohnehin nicht gibt), sondern wird vielfach geprägt durch *familiäre Vorgaben*³⁰ – von der Mehrbelastung mit Haushaltsarbeit bis hin zur Wohnortwahl nach dem Arbeitsort des (besser verdienenden) Mannes³¹. Geschlechterverhaltensspezifische Vorbelastungen lösen Folgewirkungen auf dem Arbeitsmarkt aus.

Freilich führt das nicht zur Entgeltdiskriminierung des Arbeitgebers: Wenn eine Frau sich in einer Lebensgemeinschaft entscheidet, ihre Erwerbsbetätigung hinten zu stellen, mag das in der Beziehung diskriminierend sein, ja womöglich auf einem ganz unsachgemäßen Druck des Mannes fußen; dass die Frau dann in der Konsequenz dieser Entscheidung weniger verdient, ist kein Entgeltproblem und keine Entgeltdiskriminierung³². Dass Arbeitgeber gesellschaftlich „Väter ermutigen“ könnten, begründet keine rechtlich fassbare Verantwortung. Eher ist zu fragen, inwieweit das staatliche Familien- und insbesondere das Unterhaltsrecht früher die „Versorgungsche“ begünstigt und damit ein bestimmtes Rollenerwerbsverhalten programmiert haben³³. Auch steuerliche Anreize des Ehegattensplittings können die familieninterne Rollenverteilung prägen³⁴. Insofern ist es eine gesellschaftspolitische und verfassungsrechtliche Frage, inwieweit die eheinterne Entscheidung über die Aufgabenteilung als Diskriminierungsursache für den Arbeitsmarkt gesehen wird und ob es dem Staat zukommt, hier lenkend einzugreifen.

Auf der anderen Seite gibt es klare Indizien für (diskriminierendes) Nachfrageverhalten der Arbeitgebersseite. Frauenlohngruppen und Lohnabschlagsklauseln hat es noch vor 60 Jahren gegeben, obschon das BAG 1955 die Lohngleichheit im Tarifvertrag forderte³⁵. Das Juristentagsgutachten von 1974 zeigt auf, dass Arbeiterinnen in der Industrie damals DM 6,02 je Stunde verdienten, wohingegen Arbeiter 8,61 DM erreichten (ein Delta von 32%)³⁶. „Leichtlohngruppen“ dienten lange Zeit als funktionaler Ersatz für die abgeschafften Frauenlohngruppen³⁷. Wo körperliche Kraft oder besondere Belastungen oder Risiken aus der Arbeit vergütet werden, ist bis heute eine Männerdominanz festzustellen. Einer der gefährlichsten Berufe – und deswegen gut bezahlt – ist der Bautaucher. Frauen soll es dort nicht geben.

Das hat einmal ökonomische Gründe: Indem der Staat vor allem mit dem Mutterschutz gesetzliche Sonderlohnnebenkosten für Frauen auslöst, schafft er einen spezifischen Anreiz, diese Kosten über abgesenkte Entgelte für Beschäftigungsgruppen rückzuüberwälzen. Würde der Staat die gesellschaftlichen Kosten der Schwanger- und Mutterschaft nicht dem Arbeit-

geber anlasten (wie das lange schon gefordert wird), entfele dieser Fehlreiz³⁸.

Daneben gibt es eine spezifische Logik der Diskriminierung (*Gary Becker*), die sich auf eine *geringere Verhandlungsmacht der Diskriminierungsopfer* stützt³⁹. Das betrifft zunächst Frauen, die „dazuverdienen“, also wegen des existenzsichernden Familieneinkommens des Mannes zu geringen Lohnsätzen arbeiten können⁴⁰ und zum anderen jene Frauen, die aufgrund ihrer sozialen Lage besonders auf Verdienst angewiesen sind und wegen ihrer geringen beruflichen Qualifikation keine „Marktmacht“ besitzen. Freilich sind auch geringqualifizierte Männer ohne Marktmacht. Im Niedriglohnsektor (dessen Festlegung dezinonistisch erfolgt) finden sich jedenfalls deutlich mehr Frauen als Männer⁴¹.

Inwieweit Frauen durch *diskriminierendes Einstellungsverhalten* der Arbeitgeber der Zugang zum Wunschberuf (mit besserem Einkommen?) verstellt wird, wird unterschiedlich beurteilt. Hier können in der Tat klischeehafte Vorstellungen auf Arbeitgeberseite eine Eintrittsbarriere auslösen.

26) *Weinmann* (Fn. 10), S. 8; *BMFSFJ Dossier* (Fn. 21), S. 11 ff.; *Schmidt/Diekmann/Schäfer* (Fn. 22), S. 46.

27) *Anger/Schmidt* (Fn. 10), S. 5; *Schmidt/Diekmann/Schäfer* (Fn. 22), S. 54 ff.

28) *Hirsch*, Joan Robinson meets Harold Hotelling: A dyopsonistic explanation of the gender pay gap, 2007 – im Netz: www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/23793/1/DP51.pdf; *Hirsch/König/Möller*, Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land, *IAB* 22/2009, S. 1 ff. unter <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb2209.pdf>.

29) *Schmidt/Diekmann/Schäfer* (Fn. 22), S. 63 f.

30) Analyse der Europäischen Kommission: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=de>; *Schmidt/Diekmann/Schäfer* (Fn. 22), S. 45 ff.

31) Zur Verteilung der Hausarbeit zwischen Mann und Frau: *Anger/Kottwitz*, *diw*-Wochenbericht 6/2009, S. 102 ff.; *Wippermann/Möller-Slawinski/Wippermann/Calmbach* (Fn. 5), S. 37 ff.

32) Zu traditionellen Rollenbildern und Verhaltensmustern *Wippermann/Wippermann* (Fn. 6); S. 21 ff., 34 ff.; *Weinmann* (Fn. 10), S. 30 ff.; zum Fortschritt und den Hindernissen des „Rollenwandels“ z. B. *Rasche*, *FAZ* v. 3. 3. 2010, Das Dilemma der Männer, und *Henry-Huthmacher/Schmitz*, Väter zwischen Karriere und Familie, 2010.

33) Zu Rollenbildern in Wechselwirkung mit Rechtsnormen s. die Beiträge verschiedener Autoren in „Eigenverantwortung, private und öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im europäischen Vergleich“ aus *BMFSFJ* 2007, Forschungsreihe Bd. 3, www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/villavigoni-rollenleitbilder-im-familien-und-sozialrecht-forschungsband,property=file.pdf.

34) *Schmidt/Diekmann/Schäfer* (Fn. 22), S. 52 ff.

35) *BAG* v. 15. 1. 1955 – 1 *AZR* 305/54 – *AP GG* Art. 4 Nr. 4.

36) *Löwisch*, *Gutachten D* zum 50. *DJT*, 1974, D 26 ff.

37) *Löwisch*, *Gutachten D* zum 50. *DJT*, 1974, D 27 und D 71.

38) *Rieble/Klumpp*, *JZ* 2004, 817, 824; *Aubel*, *RdA* 2004, 141.

39) *Becker*, *The Economics of Discrimination*, 1971.

40) Vgl. auch *BMFSFJ Dossier* (Fn. 21), S. 30.

41) Laut *Kalina/Weinkopf*, *IAQ-Report* 2009/05, S. 6 unter www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-05.pdf; weiter zum hohen Frauenanteil im Niedriglohnbereich (27,2% aller Arbeitnehmerinnen gegenüber 14,3% aller Arbeitnehmer bei einer Grenze von 9,85 € und 10% gegenüber 4,8% bei einer Grenze von 7,39 €) Statistisches Bundesamt, 2009, *Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit*, S. 17 f. = www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Erwerbs-taetigkeit/begleittheft_Erwerbs-taetigkeit.property=file.pdf; zu Niedriglohnanteil bzw. –risiko Vollzeitbeschäftigter in einzelnen Berufsgruppen, jeweils aber ohne Differenzierung nach Geschlecht *Rhein/Stamm*, *Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*, *IAB-Forschungsbericht* Nr. 12/2006, unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb1206.pdf>, dazu im Vergleich die allg. Verteilung der Frauen auf Berufsgruppen/Wirtschaftszweige (ohne Lohnangaben), Nachweis in Fn. 11; *Niedriglohnanteil nach Betriebsgröße* (Niedriglohnanteil in kleineren Betrieben prozentual höher als in größeren Betrieben, Frauen arbeiten häufiger in kleineren Betrieben, *Schank/Schnabel/Stephani/Bender*, *IAB Kurzbericht* 8/2008, S. 4 = <http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb0808.pdf>); ausgewählte Branchen mit hohem Frauenanteil und hoher Niedriglohnquote *Schott*, *Die Niedriglohnfälle* = www.frauenrat.de/fileadmin/Website_Archiv/files/publication/356_144242121_9999/Die_Niedriglohnfaelle.pdf und Statistisches Bundesamt (2009), *Verdienste und Arbeitskosten* 2008, S. 23 f. = www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Verdienste/begleittheft_verdienste.property=file.pdf.

Nachgewiesen ist das indes nicht. Weshalb etwa kaum Frauen den Beruf des Zimmermanns wählen und weswegen es umgekehrt wenig Krankenpfleger gibt, das ist nicht ausgemacht. An Zugangsdiskriminierung als entscheidende Ursache mag man nicht glauben. Überdies kann eine rückkopplende Wechselwirkung zwischen (schlechter) Bezahlung und Berufswahl greifen: Wenn Frauen weniger einkommensfixiert sind, dann kann eine schlechte Bezahlung für einen Beruf (neben anderen Präferenzen) insbesondere Männer fernhalten. Insofern wird gern der Beruf des Grundschullehrers angeführt, bei dem schlechte Bezahlung und überwältigend gewachsener Frauenanteil Hand in Hand gingen (ohne dass Ursächlichkeit nachgewiesen ist)⁴².

Die zentrale Frage lautet also: Wandern Frauen in schlecht bezahlte Berufe – oder werden Frauenberufe schlecht bezahlt? Für letzteres wird ein diffuses Vorurteil ins Feld geführt: Frauen werde tendenziell geringere Produktivität unterstellt – aus einem gefühlten „Allgemeinwissen“ bzw. aus einer Erwartungshaltung, dass Frauen eine geringere Arbeitsproduktivität aufwiesen, bedingt etwa durch erwartete kindbedingte Erwerbsunterbrechungen (sog. statistische Diskriminierung)⁴³. Ein konkreter sozialwissenschaftlicher Beleg für eine solche Haltung und ihren Einfluss auf die Lohnfindung fehlt indes.

3. Problemfall(e) Teilzeitarbeit

Teilzeit ist immer noch (wenn auch abnehmend) Frauensache, jedenfalls im Westen⁴⁴. Teilzeitarbeit gilt noch immer als zentrales Modell für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wird deswegen besonders gefördert⁴⁵. Obwohl Teilzeitbeschäftigte durch ein besonderes Entgeltdiskriminierungsverbot in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG geschützt werden⁴⁶ und eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung von Teilzeitern selten sein dürfte, ist Teilzeit eine Ursache für geringeres Entgelt. Das liegt vor allem am beruflichen Aufstieg – weil Teilzeittätigkeit jedenfalls in der Wahrnehmung nicht in gleicher Weise Berufserfahrung vermittelt wie Vollzeit⁴⁷. Überdies sind Qualifizierungsmaßnahmen weniger rentabel, weil der Arbeitgeber – gemessen am Entgelt – überproportionale Fortbildungskosten tragen muss⁴⁸. „Halbe Fortbildung“ für halbe Arbeitszeit ist eben nicht möglich.

Und schließlich: Manche in Teilzeit beschäftigten Frauen haben eine andere Balance von Familie und Beruf, engagieren sich womöglich weniger, übernehmen zusätzliche Aufgaben nicht, sind zeitlich weniger flexibel und wirken so insgesamt weniger leistungsbereit⁴⁹. Ob der Eindruck zutrifft oder nicht, ob solche Arbeitnehmerinnen, denen ihr Nichtberufsleben mehr bedeutet, ob manche dieser Frauen nicht wollen oder nicht können: All das spielt keine Rolle, weil der berufliche Aufstieg vom Eindruck des Personalverantwortlichen abhängt – und weil die Wahrheit ohnedies nicht feststellbar ist.

4. „Männliches Arbeits- und Wirtschaftsleben“?

Dass Arbeitsorganisationen vielfach auf die Belastbarkeit und umfassende zeitliche Verfügbarkeit von Männern zugeschnitten sind, liegt auf der Hand: Man braucht sich nur die Präsenzerwartungen in großen Anwaltskanzleien oder den Stabsabteilungen großer Unternehmen anzuschauen⁵⁰. Wirtschaften im Wettbewerb wird vielfach als Wettstreit oder Kampf gesehen⁵¹.

Das belegt ein Blick auf das *geschlechterspezifische Erwerbsverhalten außerhalb des Arbeitsrechts*: Nämlich bei den Unternehmensgründungen. Frauen stellen nur ca. 37% der Gründer insgesamt⁵². Die Politik hat deswegen eine „Gründerinnenagentur“ eingerichtet⁵³.

Das darf man nicht vorschnell auf äußere Umstände schieben – etwa dass Frauen nicht nur weniger Eigenkapital haben und dann auch noch von den Banken benachteiligt würden. Frauen betreiben eher kleinere, vor allem „Ein-Frau-Unternehmen“, die typischerweise im Wohnzimmer den Anfang nehmen⁵⁴.

Existenzgründerinnen sind älter als Existenzgründer⁵⁵ und agieren vielfach als Teilzeitunternehmerinnen: Haupterwerbsgründungen als Männer- und Zuerwerbsgründungen als Frauendomäne⁵⁶. Auch liegt der Schwerpunkt in eher ertragschwachen persönlichen und sozialen Dienstleistungen⁵⁷ – und das ist womöglich auch dem Umstand geschuldet, dass manche dieser Dienstleistungen vom Arbeitsmarkt schon in die Selbstständigkeit ver- und abgedrängt werden⁵⁸. Ob etwa vermehrtes Auftreten von „Ein-Frau-Altenpflege-Dienstleistungsagenturen“ Ausdruck eines Existenzgründungswillens ist oder ob der Arbeitsmarkt nicht „bereit ist“, diesen Frauen geschützte Arbeitsplätze zum Pflegemindestlohn und begrenzten Arbeitszeiten zu gewähren – das weiß man nicht. Arbeitslosigkeit wirkt

42) Zum Frauenanteil www.erziehungstrends.de/Lehrerinnen/Gymnasium_und_zum_Gehalt_Nachweise_der_„Bildungsgewerkschaft“_www.gew.de/Binaries/Binary58141/Besoldungsvergleich%20Bundes%C3%A4nder%200310.pdf.

43) Dazu *Schmidt/Diekemann/Schäfer* (Fn. 22), S. 69 f. mit der Schlussfolgerung eines Teufelskreises statistischer Diskriminierung.

44) Vgl. aktuell zum Gehaltsunterschied auf Basis von Voll- und Teilzeit: *Cornelissen/Dressel/Lohel* (Fn. 6), S. 179 f. Zur hohen Teilzeiterwerbsquote von Frauen: *Anger/Schmidt*, trends 2/2008 Iw Köln, S. 6 f. und von Müttern *Weinmann*, Statistisches Bundesamt, Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen, 2010, S. 32, www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/FrauenMaenner.property=file.pdf. sowie *Schmidt/Diekemann/Schäfer* (Fn. 22), S. 48 ff.

45) *Wippermann/Wippermann*, Sinus Sociovision (Hrsg. BMFSFJ), Perspektive Wiedereinstieg (3. Aufl. 2010), S. 15 ff., 40 f. = www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Perspektive-Wiedereinstieg-Ziele-Motive-Erfahrungen.pdf; *Schmidt/Diekemann/Schäfer* (Fn. 22), S. 72 f.

46) Ausführlich *MünchKommBGB/Henssler*, 5. Aufl. 2009, § 4 TzBfG, Rn. 15 ff.

47) *Schmidt/Diekemann/Schäfer* (Fn. 22), S. 57; bereits EuGH v. 7. 2. 1991 – Rs. C-184/89 – Helga Nimz, NJW 1991, 2207 zum „Bewährungsaufstieg“.

48) *Schmidt/Diekemann/Schäfer* (Fn. 22), S. 57.

49) *Schmidt/Diekemann/Schäfer* (Fn. 22), S. 58, 68 f.; *Amann*, Frauen in der Teilzeitalter, FAZ v. 4. 5. 2010 = www.faz.net/s/RubEC1ACFE1EE274C81BCD3621EF555C83C/Doc~ECOD3B09B348049F387DF3A462DB9745E~ATpl~Ecomon~Scontent.html.

50) Zu Präsenzerwartungen www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88098.html.

51) Dazu und zu fehlender „Aufstiegseffizienz“ der Frauen im Vergleich zu Männern: Harvard Business Manager vom 24. 6. 2010, Frauen können alles außer Karriere www.harvardbusinessmanager.de/heft/artikel/a-609375.html; einen anderen Blick bietet Die Weltwoche v. 26. 11. 2009, Vorteil Frau, S. 30 ff.

52) *Hansch*, Existenzgründungen im Spiegel des Mikrozensus, Wirtschaft und Statistik 2006, S. 495, 499 = www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Mikrozensus/Existenzgruendungen,property=file.pdf; zu aktuellen „Aufwärts“-Trends bzgl. Frauenanteil an Gründern und Gründungsinteressierten DIHK Gründerreport 2010, S. 18 = www.dihk.de/inhalt/download/gruenderreport_2010.pdf; KfW Gründungsmonitor 2007 unter www.kfw.de/DE_Home/Presse/Pressekonferenzen/PDF-Dokumente_2007/070627_Studie_KfW_Gruendungsmonitor2007.pdf.

53) www.gruenderinnenagentur.de.

54) *Kelleter*, Selbstständige in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2008, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik 12/2009, S. 1210 unter www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/SelbststaendigeDeutschland,property=file.pdf.

55) *Furdas/Kohn/Ullrich*, KfW Nr. 48/2009, S. 7, 11 unter www.kfw.de/DE_Home/Service/Download_Center/Allgemeine_Publikationen/Research/PDF-Dokumente_WirtschaftsObserver_online/2009/WOb_online_Juni_2009_Gruendungsaktivitaet_von_Frauen_und_Maennern_in_Deutschland.pdf; auch www.gruenderinnenagentur.de/bag/pdf/Dateien/Literatur/bga-Publikationen/FAKTENBLATT_07_2007.pdf.

56) *Hansch* (Fn. 52), S. 500; *Cornelissen/Dressel/Lohel* (Fn. 6), S. 148.

57) *Hansch* (Fn. 52), S. 501; BMFSFJ et al., 2. Bilanz Chancengleichheit in Führungspositionen, 2006, S. 36 = www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/2.-bilanz-chancengleichheit.pdf; zur Sektorspezifität der Frauengründungen http://deutsche-gruenderinnenagentur.com/bag/pdf/Dateien/Literatur/bga-Publikationen/Factsheet_Nr.13.pdf.

58) Das legt die Zunahme der Solo-Selbstständigkeit in diesem Bereich nahe, *Kelleter* (Fn. 54), S. 1209.

ganz allgemein mit einem „Push-Effekt“⁵⁹ in die Verselbständigung (aus der Not); das gilt gerade auch für Frauen⁶⁰.

Ist es nun ungerecht, ja diskriminierend, dass der Patentinhaber ein Produktionsunternehmen gründet, welches er mit Wagniskapital und hohem persönlichen Risiko und Vollzeit-Arbeitsinsatz errichtet – und dafür im Gelingensfall einen höheren Unternehmensgewinn einfährt? Warum konzentrieren sich Frauen auf ertragsschwache Dienstleistungen? Macht ihnen das mehr Freude im Sinne autonomer Präferenz? Oder lässt der Markt nichts anderes zu? Die KfW-Studie zu den Geschlechterunterschieden macht „gründungsbezogene Verhaltensunterschiede zwischen Frauen und Männern“ als Hauptursache aus⁶¹.

Jedenfalls belegen diese Unterschiede im allgemeinen und nichtarbeitsrechtlichen Marktverhalten, dass der pauschale Diskriminierungsvorwurf nicht zu halten ist. Wie nämlich Frauen am selbständigen Erwerbsleben teilnehmen, das entscheiden sie selbst. Sind Frauen risikoavers, wird ihre Rendite geringer sein – dafür bleiben sie vom Scheitern verschont⁶². Diskriminierend ist das nicht.

Das Arbeitsrecht und sein Entgeltdiskriminierungsschutz haben nicht die Aufgabe, solche geschlechterspezifischen Verhaltensunterschiede auszugleichen. Das Arbeitsrecht soll den Gefahren der Unselbständigkeit begegnen – aber den Arbeitnehmer nicht besser stellen als den Selbständigen. Solange Frauen Sicherheitspräferenzen haben, solange hat das Einkommensfolgen. Risiko wird vom Markt belohnt. Risikoverzicht bedeutet Renditeverzicht und rechtfertigt die Schlechterstellung im Einkommen.

IV. Entgelte als Verhandlungssache

Entgelte werden wie alle Preise grundsätzlich verhandelt – und nur ganz ausnahmsweise hoheitlich festgesetzt. Auf diskriminierende Mindestentgelte ist indes zurückzukommen. Ursachenforschung für Entgeltungleichheit muss also zentral (!) bei den Verhandlungen ansetzen und damit in unterschiedlichen Ebenen.

1. Tarifverhandlungen und tarifliche Entgeltungleichheit

Warum verdienen Kita-Erzieherinnen weniger als Müllmänner? Die Antwort hierauf ist ausnahmsweise einfach: Müllwerker waren viele Jahrzehnte die erfolgreichen Streiktruppen der ÖTV für die Lohnkämpfe im öffentlichen Dienst. Sie haben für ihre Gewerkschaft erheblichen Kampfdruck aufgebaut und sind deswegen in den Tarifverhandlungen auch „belohnt“ worden. Erzieherinnen streikten nun erstmals – und nicht besonders erfolgreich⁶³. Sie müssen sich ihre Kampfergebnisse erst verdienen!

Auf der anderen Seite haben die Müllwerker für ihre überproportionalen Entgeltsteigerungen zwischenzeitlich auch bezahlt: Durch Tarifflicht, Ausgliederungen und Fremdvergabe der Entsorgungstätigkeit an private Dienstleister. In der Konsequenz zeigt das heute der neue Mindestlohn der Entsorgungswirtschaft, der mit 8 € am unteren Ende liegt.

Tarifautonomie erlegt den Arbeitnehmern eine Last der Selbsthilfe auf: Arbeitnehmer müssen sich in Gewerkschaften organisieren und über autonom gebildete Gegenmacht die Übermacht der Arbeitgeberseite kompensieren. Solange und soweit Frauen weniger bereit sind, sich in Gewerkschaften zu organisieren und vor allem: solange sie in den Berufsgruppen, die sie dominieren, keinen Kampfdruck entfalten, solange können sie auch keine Kampfergebnisse erwirtschaften⁶⁴. Das ist dann eine strukturelle Ungleichheit, wenn der Arbeitskampf als Kampf ein primär männliches (testosterongesteuertes) Ritual ist. An dieser Ungleichheit ist aber zunächst nicht zu rütteln, will man nicht Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie in Frage stellen.

Erst an zweiter Stelle steht die innergewerkschaftliche Frauenbeteiligung insbesondere in Tarifkommissionen⁶⁵: Selbstredend müssen Frauen ihr Interesse an tarifierten Beschäftigungsbedingungen zur Geltung bringen. Fehlt es an diesem Engagement (etwa, weil Frauen in der Familienphase keine Zeit für die Gewerkschaft haben oder weil sie andere Freizeitgestaltung vorziehen), so ist es systemgerecht, dass ihre Interessen keinen Eingang finden. Man mag – wie ver.di – an autonome Frauenquoten denken⁶⁶; eine staatliche Frauenquote trifft auf die Koalitionsfreiheit als Organisationsautonomie und ist rechtfertigungsbedürftig. Jedenfalls muss, wer Entgeltgleichheit im Tarifsystem befördern will, von innen an der Geschlechtermachtverteilung in den Gewerkschaften rütteln.

Drittens schließlich bleibt die Marktmachtgrenze: Kassierinnen im Handel mögen streiken soviel sie wollen. Sie sind leicht austauschbar; das Überangebot an leicht anzulernenden gering qualifizierten Frauen und Männern verhindert eine effektive Angebotsverknappung durch Streik.

Anders gewendet: Wenn zu viele Frauen in einen Beruf streben, in dem dann ein Überangebot von (weiblichen) Arbeitskräften gegenüber der arbeitgeberseitigen Nachfrage besteht – dann drückt das den Preis⁶⁷. Geschlechtsspezifisch ist daran allenfalls die kollektive Berufswahlentscheidung, nie aber die schlechte Entlohnung. Störend ist das nur für den, der die staatliche, „sozial gerechte“ und marktunabhängige Vergütung fordert.

2. Betriebliche Entgeltfindung

Die betriebliche Entgeltfindung spielt eine untergeordnete Rolle, weil der Betriebsrat typischerweise nicht für die Entgelthöhe zuständig ist. Immerhin ist der Betriebsrat für die Verteilungsgerechtigkeit bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen zuständig (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) und hat er gerade aus Gleichbehandlungsgründen bei der Eingruppierung mitzuwirken (§ 99 BetrVG). Ob und inwieweit Betriebsräte ihre betriebliche Gestaltungsmacht frauennützig einsetzen – oder ob dort nicht doch ein männliches Regime herrscht, lässt sich schwer sagen⁶⁸.

Die Einführung einer Repräsentationsquote für das „Minderheitengeschlecht“ bei der Reform 2001 hat jedenfalls keinen betriebspolitischen Umschwung bewirkt⁶⁹. Das hat verschiedene Gründe: Erstens gilt auch hier wieder, dass gerade diejenigen Frauen, die in der Familienphase überlastet sind, keine Zeit für ein ehrenamtliches Engagement im Betriebsrat haben⁷⁰.

59) Allgemein zu Push- und Pull-Gründungen: *Caliendo/Kritikos*, DIW-Wochenbericht 18/2010, S. 1 = www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.356435.de/10-18-1.pdf.

60) *Furdas/Kohn/Ullrich* (Fn. 55), S. 9.

61) *Furdas/Kohn/Ullrich* (Fn. 55), S. 12.

62) Zur Risikoaversion *Schmidt/Diekmann/Schäfer* (Fn. 22), S. 63. Zur Auswirkung von Geschlechterunterschieden auf die Gründungswahrscheinlichkeit wiederum *Furdas/Kohn/Ullrich* (Fn. 55), S. 12.

63) Zum Verhandlungsergebnis ver.di unter http://presse.verdi.de/aktuelle-themen/kampagne_sozial-_und_erziehungsdienst; zu den Rechtsfragen *Kolbe*, Kindergartenstreik und Konsequenzen, BB 2009, 1414.

64) 32,4% Frauen in DGB-Gewerkschaften insgesamt im Jahr 2009, s. DGB unter www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2000-2009.

65) Zum Frauenanteil in Gewerkschaftsvorständen und zur Frauenquote unter den Mitgliedern *Cornelissen/Dressel/Lohel* (Fn. 6), S. 362; zum Frauenanteil in den Gremien bei ver.di http://frauen.verdi.de/frauen_verdi/frauenquote; für die IG Metall www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A456501-065A2758/internet/style.xsl/view_4802.htm.

66) § 20 der ver.di-Satzung v. 17. 6. 2009.

67) Zum beschränkten Berufswahlspektrum von Frauen: Berufsbildungsbericht des BMBF 2009, S. 11, 13, *Cornelissen/Dressel/Lohel* (Fn. 6) S. 134.

68) Übersicht zu Präferenzen bei Betriebsratsthemen www.boeckler-boxen.de/1665.htm.

69) Zum Frauenanteil nach den Betriebsratswahlen 2006 Hans-Böckler-Stiftung unter www.boeckler-boxen.de/1669.htm.

70) Ein Gegenbeispiel bietet BAG v. 23. 6. 2010 – 7 ABR 103/08 – juris.

Sind die Frauen dann älter, sitzen sie womöglich im Betriebsrat, haben zu diesem Zeitpunkt aber typischerweise andere Betätigungsinteressen als die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern – etwa den Gesundheitsschutz für ältere Arbeitnehmer. Überdies entwickelt sich die betriebliche Machtposition der einzelnen Betriebsratsmitglieder über mehrere Amtsperioden. Hier gereicht den Frauen zum Nachteil, dass ihnen „die besten Jahre“ im Betriebsrat fehlen. Das wiederum zeigt sich dann an der Frauenrepräsentanz im Betriebsratsvorsitz⁷¹, aber auch in dem von keiner Geschlechterquote gestörten Gesamtbetriebsrat. Betriebsratsvorsitzende nach der Wahl 2006 sind zu 13,2 % Frauen, obzwar Frauen 25 % der Beschäftigten stellen und 25,9 % der Betriebsratsmandate erreichen⁷².

Zudem wird die Entgeltfindung in den größeren Betrieben im Gesamtbetriebsrat auf Unternehmensebene vollzogen. Dort gilt keine Quote, und dort finden sich typischerweise männliche Vollzeitbetriebspolitiker.

Ob Betriebsratsarbeit im Entgeltbereich diskriminierend wirkt oder auf Gleichstellung achtet, könnte nur eine geschlechterspezifische Analyse der Mitwirkung bei Eingruppierungen nach § 99 BetrVG ergeben. Solche Daten lassen sich aber praktisch nicht valide erheben.

3. Individuelle Verhandlungen

Inwieweit individuelle Verhandlungen über Entgeltsteigerungen von Frauen weniger stark betrieben werden (weil Frauen „standorttreuer“ sind, weniger nach Status und Beförderung streben, sich nicht bei anderen Arbeitgebern bewerben etc), ist eine Frage zuerst autonomen Vertragsverhaltens⁷³. Hier bedürfte es allgemeiner und valider Erkenntnisse darüber, ob und wie Frauen – aus welchen Gründen immer – in Vertragsverhandlungen monetäre Aspekte vernachlässigen, weil sie ihnen nicht „so“ wichtig sind oder ihnen nicht hinreichend durchsetzungsfähig scheinen – und inwiefern gerade diese Haltung Entgeltsteigerungen verhindert⁷⁴. Diskriminierungsrecht jedenfalls kann einem Arbeitgeber nicht nahelegen, einer Arbeitnehmerin, die nicht nach einer Entgelterhöhung fragt, diese ungefragt zu gewähren – und damit die privatautonome Eigenverantwortung zu leugnen. Das wäre eine Quasi-Entmündigung auf individueller Ebene. Wenn allerdings umgekehrt Vorgesetzte ihre männlichen Mitarbeiter von sich aus (!) häufiger auf Gehaltserhöhungen ansprechen als Frauen – dann ist das durchaus ein Gleichbehandlungsproblem⁷⁵!

Auf der anderen Seite ist es plausibel, dass Personalverantwortliche auf Vertragsänderungsinitiativen von Frauen auf diskriminierende Weise anders reagieren als bei Männern⁷⁶. Dementsprechend ist es wichtig, den individuellen Rechtsschutz vor Diskriminierungen weiter zu effektuieren, um den betroffenen Frauen einen effektiven Rechtsbehelf an die Hand zu geben⁷⁷. Dabei wird eine zentrale Rolle spielen, inwieweit statistisch belegte Ungleichheiten einen Diskriminierungsanhalt geben und dem Arbeitgeber die Beweislast auferlegen können. Eben hierzu hat sich das BAG inzwischen geäußert: Kein Diskriminierungsindiz allein aus der Statistik⁷⁸. Und hierbei spielt das „Angebotsverhalten“ der Frauen eine Rolle.

Auf der anderen Seite ist zu fragen, ob Informationsdefizite mitursächlich für das Vertragsverhalten sind: Ob nämlich potentiell diskriminierte Frauen womöglich über die Gehaltsstruktur im Unternehmen zu wenig wissen, um nachhaken zu können. Das legt es nahe, ab einer bestimmten Unternehmensgröße (die eine Gaußsche Normalverteilung erwarten lässt) eine anonymisierte Gehaltsstruktur zu offenbaren⁷⁹. Davon abgesehen kann der Betriebsrat über seine Analysen der Entgeltstruktur auch auf Gleichbehandlung hinwirken (wie es seine Aufgabe ist, § 80 Abs. 1 Nr. 2 a BetrVG); er hat umfassenden Zugang zu den Entgeltdaten⁸⁰.

Man darf sich freilich nicht täuschen: Wie gut ein Diskriminierungsschutz auch immer sein mag – im funktionierenden

Arbeitsverhältnis geht die Arbeitnehmerin sowenig zu Gericht wie der Arbeitnehmer. Dadurch stigmatisiert sich die Klägerin als Diskriminierungsoffer und setzt typischerweise die Erosion des Arbeitsverhältnisses in Gang. Eben auch deshalb sind überindividuelle Initiativen zur Beseitigung einer Entgeltdiskriminierung sinnvoll.

4. Einseitige Entgeltbestimmung des Arbeitgebers

Diskriminierungsanfällig sind alle einseitigen Entscheidungen des Arbeitgebers mit Entgeltfolgen – von der freiwilligen Gehaltsaufbesserung über das betriebliche Beurteilungssystem oder die Zuweisung von Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zu Beförderungsentscheidungen⁸¹. Rechtlich soll zwar der Betriebsrat auch insoweit Diskriminierungen verhindern – doch ist das eine Illusion. Je männlicher eine Arbeitswelt im Unternehmen ausgestaltet ist, desto stärker lädt sie auch ohne bösen Willen zur Diskriminierung ein. Etwaige „männliche“ Vorurteile sind auch in Betriebsräten zu finden.

Insofern darf bis heute auf eine wegweisende Untersuchung hingewiesen werden, nach der Leistungsbeurteilungen (hier für Beamte der Stadt München) in hohem Maß diskriminierungsanfällig sind, vor allem wenn das Beurteilungsdesign auf typisch männliche Eigenschaften (Tatkraft, Entschlussfreude) positiv reagiert, die Beurteiler typischerweise Männer und ungeschult sind⁸².

5. Staatliche Mindestentgelte

Immerhin werden manche Entgelte vom Staat festgesetzt: Durch Allgemeinverbindlicherklärung nach dem AEntG. Und hier fällt in der Tat eine frauenbelastende Praxis auf:

Hohe Mindestentgelte von mehr als 10 € finden sich in Männerberufen: Vom Dachdecker über das Bauhauptgewerbe bis zum Bergbau. Niedrige Mindestentgelte hingegen kennzeichnen Frauenberufe: Von der Gebäudereinigung über die Wäschereien im Objektkundengeschäft bis hin zur Pflege. Et-

71) www.boeckler-boxen.de/2008.htm#32045.

72) Rudolph/Wassermann, Gestärkte Betriebsräte. Trendreport Betriebsratswahlen 2006, 2007, S. 19 ff. Im Netz: www.boeckler.de/pdf/prbp_137.pdf.

73) Schmidt/Diekman/Schäfer (Fn. 22), S. 71 f.; FAZ v. 12. 1. 2010 „Frauen ist der Chefessal nicht wichtig“ unter www.faz.net/s/RubC43EEA6BF57E4A09925C1D802785495A/Doc~EF73DC81E1E0D42D990416D362BCB2F02~ATpl~Ecommon~Scontent.html.

74) Dazu etwa BMFSFJ Dossier (Fn. 21), S. 29 sowie Sinus-Studie (März 2009), Entgeltungleichheit, S. 27 ff. = www.sociovision.de/uploads/tx_mpdloadcenter/Entgeltungleichheit_zwischen_Frauen_und_Maennern.pdf.

75) Auch dazu BMFSFJ Dossier (Fn. 21), S. 28.

76) Dazu wiederum Sinus-Studie, (Fn. 24), S. 33 ff.

77) Mit dieser Forderung auch Kühnlein, Daten, Fakten und Hintergründe zum gender pay gap in Deutschland, Deutscher Frauenrat, 2009, S. 26 f. = www.frauenrat.de/fileadmin/user_upload/infopool/informationen/dateien/0911102_Endgeltlich_gleich.pdf.

78) BAG v. 22. 7. 2010 – 8 AZR 1012/08 und LAG Berlin-Brandenburg v. 12. 2. 2009 – 2 Sa 2070/08, NZA-RR 2009, 357 sowie LAG München v. 7. 8. 2008 – 3 Sa 1112/07, BeckRS 2009, 67 556; differenzierend Bayreuther, NJW 2009, 806; Heyn/Meinel, NZA 2009, 20; zur Frage eines Informationsrechts über die Stellenvergabe vgl. den Vorlagebeschluss des BAG v. 20. 5. 2010 – 8 AZR 287/08, NZA 2010, 1006.

79) Transparenz zum Abbau des gender pay gap durch Arbeitgeber-„Selbsttests“: Tondorf, DB 2010, 616; zur Transparenz allg. Zeit-online www.zeit.de/karriere/bewerbung/2010-06/lohnunterschied-einstieg-interview?page=2; BMFSFJ Dossier (Fn. 21), S. 44 f.

80) Einsichtsrecht des Betriebsausschusses in die Bruttoentgeltlisten nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG; darüber hinaus umfassender Auskunftsanspruch in Entgeltfragen nach BAG v. 30. 9. 2008 – 1 ABR 54/07, NZA 2009, 502.

81) Dazu schon Löwisch, Gutachten D zum 50. DJT, 1974, D 13, D 76 f.

82) Krell (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl. 2007 und darin die Beiträge von Jochmann-Döll/Tondorf, S. 287 ff.; Krell/Winter, S. 269 ff. sowie Schreyögg, S. 209; krit. zum Verfahren der Arbeitsbewertung auch BMFSFJ Dossier (Fn. 21), S. 27; allg. zur männlich geprägten Arbeitswelt FAZ v. 30. 5. 2010, S. 35, Das Gehirn der Männer. Und die Karriere der Frauen.

was besser ging es den Frauen nur im vom BVerwG beanstandeten Briefzustellermindestlohn. All das belegt die Tabelle.

Branche	Mindestlohn (€/Std.)		Frauenanteil ⁸³
	West	Ost	
Abfallwirtschaft	8,02	8,02	≈ 16%
Bauhauptgewerbe	10,80–12,90	9,25	≈ 13%
Bergbauspezialarbeiten	11,17–12,41	11,17–12,41	≈ 0,8–6%
Dachdecker	10,60	10,60	≈ 1,1%
Elektrohandwerk	9,60	8,20	≈ 5,2%
Gebäudereinigung	8,40–11,13	6,83–8,66	≈ 56,2 ⁸⁴ / 72,6/79 ⁸⁵ %
Maler und Lackierer	9,50–11,25	9,50	≈ 6,4%
Wäschereidienstleistungen	7,65	6,50	≈ 81,3% ⁸⁶
Pflegebranche	8,50	7,50	≈ 83–88%
Briefdienste (nichtig)	8,40–9,80	8,00 – 9,00	≈ 64,5%

Ist das nun frauendiskriminierend? Immerhin stehen doch Müllmänner im Westen schlechter als Pflegekräfte! Dennoch fällt ein Trend auf: Mindestlöhne sind ein Zeichen für zumindest empfundenen Marktversagen. Dass die niedrigsten Mindestlöhne in Frauenberufen zu verzeichnen sind – nur die Müllwerker schneiden mit 8 € vergleichbar ab – ist jedenfalls ein Verdachtsmoment. Etwas zerstören lässt sich dies bei den Wäschereidienstleistungen. Das Waschen schmutziger Arbeitskleidung ist keine ortsgebundene Dienstleistung. Deswegen muss der Mindestlohn die Gefahr einkalkulieren, dass schmutzige Wäsche nach Tschechien gefahren wird und sauber wiederkommt. Dieses Konkurrenzverhältnis kann also geringe Mindestlöhne erklären. Schon in der ortsgebundenen Pflege und dann erst recht in der Gebäudereinigung fällt aber die Schlechterstellung gegenüber selbst ungelerten Bauarbeitern auf. Dass autonome Tarifparteien nicht auf fremde Tarifverträge achten, kann man verstehen. Dass aber der Staat solche Entgeltunterschiede zementiert, ist befremdlich.

V. Normatives Umfeld

1. Adressatenbeschränkung des Diskriminierungsschutzes

Einen allgemeinen Rechtsgrundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (am gleichen Ort)“ gibt es anerkanntermaßen nicht. Das hat auch schon das BAG entschieden⁸⁷. Es handelt sich um eine tarifpolitische Forderung der Gewerkschaften – um eine Parole, die aber die Gewerkschaften selbst nicht wirklich ernst meinen. Der Koch in der Chemie-Kantine verdient anders als der in der Metallkantine und dieser wiederum anders als der Koch in der Gastronomie.

Sonst nämlich könnte ein Arbeitgeber oder ein Tarifwerk durch seine Lohnfindung andere Arbeitgeber oder Tarifparteien auf gleiche Entgelte verpflichten. Dafür fehlt jede vertrags- oder tarifrechtliche Legitimation. Dies im Übrigen in Übereinstimmung mit dem staatsverpflichtenden Gleichheitssatz des Art. 3 GG: Wenn eine staatliche Körperschaft (etwa der Bund) den Bürger in einem bestimmten Sinne behandelt, kann dies keine andere Körperschaft (etwa ein Bundesland) verpflichten. Gleichbehandlung ist ein Programm der *Selbstbindung des Normsetzers*⁸⁸. Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz zielt ebenso wie besondere Diskriminierungsverbote stets nur darauf, den Regelsetzer auf Gleichheit zu verpflichten. Er bindet sich durch seine erste Entscheidung dahin, Vergleichbares gleich zu behandeln.

Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz können also tarifrechtlich schon nur dann greifen, wenn auf beiden Seiten

des Tarifvertrags dieselben Tarifparteien stehen⁸⁹. Deswegen mag man womöglich die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes auf eine Entgeltungleichheit zwischen Erzieherinnen und Müllwerkern untersuchen – aber eben nicht im Verhältnis etwa zu Metalltarifverträgen und die Entgeltfindung für dortige Beschäftigte.

Und schon diese Gleichwertigkeitskontrolle bereitet extreme Schwierigkeiten – steht doch die Bewertung der Arbeit unter dem Schutz der Tarifautonomie und würde die richterliche Kontrolle darüber, ob die Tarifparteien eine Tätigkeit in einem „Frauenberuf“ in diskriminierender Weise schlechter festgesetzt haben als in einem „vergleichbaren“ Männerberuf, massiv in die tariflichen Bewertungsspielräume eingreifen, ja letztlich darauf zielen, die Tarifautonomie auf die Gerichte überzuleiten⁹⁰.

So hat das BAG schon 1997 entschieden, dass eine „ungehemmte“ Entgeltkontrolle des Tarifvertrages allein aus dem mehr oder minder zufälligen Umstand heraus, dass von einer Vergütungsgruppe überwiegend Frauen erfasst werden, mit der Tarifautonomie nicht zu vereinbaren sei⁹¹. In dem zu Grunde liegenden Fall (4 AZR 264/96) hatte eine Sozialarbeiterin mit einer Vergütung nach BAT V b gemeint, sie müsse eine Vergütung nach BAT III wie ein Ingenieur oder doch wenigstens BAT IVa wie eine technische Angestellte erhalten. Auch der Sozialarbeiterin sei nichts zu schwer; die höhere Vergütung für Ingenieure sei Ausdruck einer männlichen Fixierung auf technische Berufe. Entscheidend sei, dass Sozialarbeiter einen Fachhochschulabschluss hätten und die FH-Ingenieure eben auch. Auch das BAG meinte, dass „viel dafür spräche“ fachverschiedene Abschlüsse desselben Bildungsträgers gleich zu bewerten – aber nur weil das der damaligen Systematik des BAT entsprechen habe. Im Ergebnis konnte der Tarifsenat schon der Klagebegründung keine schlüssige Diskriminierungsbehauptung entnehmen, weil die Eingruppierungsmerkmale nicht nur die Sozialarbeiter, sondern alle nicht-technischen Fachhochschulabsolventen schlechter stellten – und das sind ebenfalls überwiegend Männer.

Die Entscheidung macht zweierlei deutlich: Entgeltdiskriminierungskontrolle kann schon innerhalb des Tarifwerks nur eine Folgerichtigkeitskontrolle sein. Nur wenn der Tarifvertrag Sozialarbeiter und FH-Ingenieure im Ausgangspunkt als gleichwertig ansieht, ist ein Konsequenzgebot in der Höhergruppierung nach beruflichem Aufstieg denkbar.

83) Die Angaben sind, soweit nicht anders angegeben, dem Jahrbuch 2009 des Statistischen Bundesamtes entnommen (abrufbar auf www.destatis.de). Sie sind als ca.-Angaben zu verstehen, da die Klassifikationen nach Berufen nicht notwendig deckungsgleich sind mit dem Anwendungsbereich der Mindestlohntarifverträge.

84) *Droßard* (Fn. 23), S. 1 für „Glas- und Gebäudereiniger“.

85) *Grömling*, Branchenporträt Gebäudereiniger-Handwerk, S. 16, www.gebaudereiniger.de/uploads/media/_Branchenportr_t_GRHW.pdf.

86) *Droßard* (Fn. 23), S. 1 für „Wäscher/Plätter“.

87) BAG v. 21. 6. 2000 – 5 AZR 806/98, NZA 2000, 1050.

88) Zum Gleichbehandlungsgrundsatz *Fastrich*, RdA 2000, 65 ff. Speziell zur Selbstbindung *Böttcher*, RdA 1953, 161, 162 f. = *Böttcher*, Gleichbehandlung und Waffengleichheit, 1979, S. 51, 55 f., 62 ff.

89) Dazu auch *Colneric*, in: Festschrift Wißmann (2005), S. 535, 541 f.; sehr klar auch EuGH v. 27. 10. 1993 – Rs. C-127/92 – *Enderby*, NZA 1994, 797 = AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 117, dazu *Wißmann*, in: Festschrift Schaub (1998), S. 793 ff.; vgl. im Übrigen zur mangelnden Vergleichbarkeit bei unterschiedlichen Rechtsträgern BAG v. 3. 4. 2003 – 6 AZR 633/01, NJW 2003, 3651 = NZA 2003, 1286.

90) So schon *Löwisch*, Gutachten D zum 50. DJT, 1974, D 71: „Kern der Tarifautonomie“; zur Gleichwertigkeit weiter *Fastrich*, RdA 2000, 65 f.; *Thüsing*, NZA 2000, 570 insbesondere aus rechtsvergleichender Sicht; eindringlich jetzt *Wank*, in: Gedächtnisschrift Zacher (2010), S. 453, 460 f., 464 f.

91) BAG v. 10. 12. 1997 – 4 AZR 264/96, NZA 1998, 599; dazu kritisch *Colneric*, in: Festschrift Dieterich (1999), S. 45, 48 ff.; *Feldhoff*, Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, 1998, S. 203 f., 308 ff und *dies.*, ZTR 1999, 207, 212 f.; zur Tarifautonomie und Entgeltdiskriminierung im Tarifvertrag und den Rechtsfolgen *Schlachter*, Wege zur Gleichberechtigung, 1993, S. 213 ff.

Dementsprechend kann auch die *Enderby*-Entscheidung des EuGH den Gleichwertigkeits-Befürwortern kein Argumentationsfutter liefern. Die dort an sich entscheidende Frage, ob die Arbeit von (überwiegend weiblichen) Logopäden und (überwiegend männlichen) Apothekern in Großbritannien wirklich gleichwertig ist, hat der EuGH doch nicht entschieden, sondern mit der Vorlagefrage gerade offengelassen⁹² – sie ist auch nicht zu beantworten. Arbeitsbewertung ist Sache der Vertragsparteien und insbesondere der Tarifparteien. Deren Bewertung lässt sich gerade nicht mit Blick auf die geforderte Entgeltgleichstellung für gleichwertige Arbeit in Frage stellen – das liefe auf eine *petitio principii* hinaus⁹³.

Wer gar Entgeltgleichheit über die Tarifwerke hinweg durchsetzen mag, der schafft Tarifautonomie ab und führt die umfassende staatliche Lohnsetzung ein. Der staatliche Lohnkommissar entscheidet dann, dass der Lohnsatz aus dem einen Tarifvertrag auch für Beschäftigungsverhältnisse unter einem anderen Tarifvertrag gilt – die dortige autonome Festsetzung würde unterlaufen. Wenn man bedenkt, welche verfassungsrechtlichen Probleme schon der staatlich verantwortete Mindestlohn auslöst, dann kann man sich die Steigerung des Bocksgesangs vorstellen. Denn die tarifwerksübersteigende Entgeltgleichheit räumt der einen Gewerkschaft mit ihrem Tarifpartner das Recht ein, in die Tarifpolitik einer anderen Gewerkschaft und dem dortigen Tarifpartner einzugreifen. Die Gerichte müssten auf diese Weise selbst Vergütungsgruppen „erlassen“ und Entgeltregelungen in Tarifverträgen gestalten.

Das zeigt die – auf einer besonderen gesetzgeberischen Entscheidung beruhende – Entgeltgleichstellung der Zeitarbeit: Dass die Leiharbeiter nach dem „equal-pay-Gebot“ so zu stellen sind wie die Stammarbeiter, beschädigt die Tarifautonomie für die Zeitarbeit, auch wenn die Regelung (noch) tarifdispositiv ist⁹⁴. Eine Frauengleichstellung könnte niemals tarifdispositiv sein und bedeutete letztlich die Abschaffung der Tarifautonomie für Frauenberufe – ja solche Berufe würden zum „Anhängsel“ desjenigen Männerberufs, an den die Gleichstellung andockt.

Auf der anderen Seite kann der Staat bei „seinen“ Mindestentgelten durchaus diskriminierungsfrei agieren. Der Staat ist nicht gehalten, sektorale Unterschiede durch Allgemeinverbindlicherklärung auch noch zu verfestigen. Ein Verzicht auf Branchenmindestlöhne und ein Umschwung zu einem einheitlichen und allgemeinen Mindestlohn haben deutlich antidiskriminierende Wirkung: Erstens weil Entgeltvorsprünge in Männerberufen (Bauarbeiter versus Pflegekraft) nicht auch noch auf Nichtorganisierte erstreckt werden und zweitens, weil der Ausbeutungsmissbrauch am unteren Ende der Erwerbsskala Frauen stärker treffen kann als Männer⁹⁵. Von einem einheitlichen Mindestlohn würden sie stärker profitieren⁹⁶.

Auf der anderen Seite ist freilich zu fragen, ob ein niedriger Einstiegslohn besondere Marktchancen für Geringqualifizierte eröffnet⁹⁷ – weswegen ein Mindestlohn gerade in Branchen mit einem hohen Anteil an gering qualifizierten Frauen eine geschlechterspezifische Marktzutrittsbarriere bewirken könnte. Indes: Woran es wirklich liegt, das kann man systembedingt nicht wissen. Dementsprechend ist es eine Frage gesetzgeberischer Abwägung, ob und inwieweit der einheitliche Mindestlohn stärker antidiskriminierend gegen geschlechtsspezifischen Ausbeutungsmissbrauch wirkt – oder ob er geringqualifizierte Frauen vom Markt vertreibt. Im Kern dürfte das eine Frage nicht im Ob eines Mindestlohnes, sondern in seiner Höhe sein.

2. Gleiche und gleichwertige Arbeit

Das zentrale Problem jeder Gleichbehandlung und auch des Diskriminierungsschutzes liegt darin festzustellen, was „gleich“ ist oder eben ungleich⁹⁸. Die schlechthin gleiche Arbeit gibt es praktisch nicht. Jede Tätigkeit unterscheidet sich von einer anderen. Wie will man nun die für die Entgeltgleichheit maß-

gebende Vergleichbarkeit herstellen? Ist – um ein Beispiel aus einer ver.di-Broschüre zu zitieren – eine Verkäuferin mit einem (besser bezahlten) Kraftfahrer vergleichbar? § 612 Abs. 3 BGB bestimmte schon:

„Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts.“

Wie aber diese „Gleichwertigkeit“ festzustellen ist, dazu sagt das Gesetz – heute § 8 Abs. 2 AGG – nichts⁹⁹.

Wer Wertigkeit beurteilen will, der muss Wertmaßstäbe angeben:

– Will man die Tätigkeit selbst bewerten – nach dem historischen (und gescheiterten) Vorbild der analytischen Arbeitsbewertung (REFA)¹⁰⁰? Woher kommen diese Bewertungsmaßstäbe? Sind nicht alle Gefahrenaspekte und Körperbelastungspunkte ihrerseits diskriminierend¹⁰¹?

92) EuGH v. 27. 10. 1993 – Rs. C-127/92, NZA 1994, 797 – *Enderby*.

93) Sehr klar *Thüsing*, NZA 2000, 570, 575 f., gegen *Colneric*, in: Festschrift Dieterich (1999), S. 59 und *Feldhoff*, ZTR 1999, 207, 212 f.

94) Dazu BVerfG (Kammer) v. 29. 12. 2004 – 1 BvR 2582/03, 1 BvR 2283/03, 1 BvR 2504/03, NZA 2005, 153 = AP AEntG § 3 Nr. 2.

95) Laut *Kalina/Weinkopf*, IAQ-Report 2009/05, S. 6 unter www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-05.pdf; weiter zum hohen Frauenanteil im Niedriglohnbereich (27,2% aller Arbeitnehmerinnen gegenüber 14,3% aller Arbeitnehmer bei einer Grenze von 9,85 € und 10% gegenüber 4,8% bei einer Grenze von 7,39 €) Statistisches Bundesamt, 2009, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, S. 17 f. = www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Erwerbstaetigkeit/begleitheft_Erwerbstaetigkeit.property=file.pdf; zu Niedriglohnanteil bzw. -risiko Vollzeitbeschäftigter in einzelnen Berufsgruppen, jeweils aber ohne Differenzierung nach Geschlecht *Rhein/Stamm*, Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, IAB-Forschungsbericht Nr. 12/2006, unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb1206.pdf>, dazu im Vergleich die allg. Verteilung der Frauen auf Berufsgruppen/Wirtschaftszweige (ohne Lohnangaben), Nachweis in Fn. 11; Niedriglohnanteil nach Betriebsgröße (Niedriglohnanteil in kleineren Betrieben prozentual höher als in größeren Betrieben, Frauen arbeiten häufiger in kleineren Betrieben, *Schank/Schnabel/Stephani/Bender*, IAB Kurzbericht 8/2008, S. 4 = <http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb0808.pdf>; ausgewählte Branchen mit hohem Frauenanteil und hoher Niedriglohnquote *Schott*, Die Niedriglohnfrage, = www.frauenrat.de/fileadmin/Website_Archiv/files/publication/356_144242121_9999/Die_Niedriglohnfrage.pdf und Statistisches Bundesamt (2009), Verdienste und Arbeitskosten 2008, S. 23 f. = www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Verdienste/begleitheft_verdienste.property=file.pdf.

96) Mit der Forderung nach einem Mindestlohn als Gleichstellungsinstrument DGB unter www.dgb-frauen.de/themen/dokumente/frauen-und-mindestlohn.pdf. Dagegen iW Köln, iwd Nr. 15/2009, S. 7, unter www.iwkoeln.de/Publikationen/iwd/Archiv/tabid/122/articleid/23027/Default.aspx.

97) Dazu bereits *Schank/Schnabel/Stephani/Bender*, IAB Kurzbericht 8/2008, S. 4 = <http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb0808.pdf>.

98) So schon *Löwisch*, Gutachten D zum 50. DJT, 1974, D 71: „Kern der Tarifautonomie“; zur Gleichwertigkeit weiter *Fastrich*, RdA 2000, 65 f.; *Thüsing*, NZA 2000, 570 insbesondere aus rechtsvergleichender Sicht.

BAG v. 10. 12. 1997 – 4 AZR 264/96, NZA 1998, 599; dazu kritisch *Colneric*, in: Festschrift Dieterich (1999), S. 45, 48 ff.; *Feldhoff*, Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, 1998, S. 203 f., 308 ff. und *dies.*, ZTR 1999, 207, 212 f.; zur Tarifautonomie und Entgeltdiskriminierung im Tarifvertrag und den Rechtsfolgen *Schlachter*, Wege zur Gleichberechtigung, 1993, S. 213 ff. und *Schlachter* (Fn. 91), S. 204 ff.; *Feldhoff* (Fn. 91), S. 25 ff.

99) Dazu MünchKommBGB/*Thüsing*, 5. Aufl. 2007, § 8 AGG, Rn. 46 ff.; *Bauer/Göpfert/Krieger*, AGG, 1. Aufl. 2007, § 8 Rn. 46 f.

100) MünchArbR/*Krause* (Fn. 9), § 57 Rn. 11 ff.; ausführlicher die Voraufgabe MünchArbR/*Kreßel*, 2. Aufl. 2000, § 66 Rn. 42 ff.; *Thüsing*, NZA 2000, 507, 574 m. w. N.; *Schlachter* (Fn. 91), S. 205 ff.; *Breisig*, Entgelt nach Leistung und Erfolg, 2003, S. 84 ff.; *Hink*, Lohnender Lohn, 2007, S. 128 ff.

101) Diskriminierung durch Arbeitsbewertung s. schon Fn. 82 und noch Fn. 102 sowie Problemaufriss bei *Ranfil*, in: *Ranfil/Buchinger/Gschwandtner/Meggenender*, Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung, 2002, S. 9 ff.

– Soll es – nur – auf die Ausbildung ankommen? Müssten dann alle Berufe mit dreijähriger Lehre oder mit FH-Studium grundsätzlich gleich vergütet werden? Ganz unabhängig davon, was dort gelernt würde? Hätte dann eine Universität oder FH die Definitionsgewalt über Gleichwertigkeit, nur weil sie ein Studium anbietet – etwa zur Kindergärtnerin oder zur Kosmetikerin? Viele Lehrberufe in Deutschland können in anderen Ländern studiert werden.

– Spielt die Ertragskraft der Unternehmen eine Rolle (die etwa für Entgeltunterschiede zwischen Produktion und Dienstleistung bedeutsam ist)? Weshalb darf eine Köchin in der Metallkantine mehr verdienen als ein Koch in der Gastronomie? Kommt es auf die konkreten Wettbewerbsverhältnisse an?

– Sind marktsimulierend Arbeitskräftemangel oder –überhang zu berücksichtigen? Wenn Frauenberufe so oder zu schlecht bezahlt sind, wäre doch eine natürliche Reaktion die Abwanderung in andere Berufe. Warum werden so wenige Pflegekräfte zu Dachdeckern? Belegt nicht das Fehlen einer Marktreaktion, dass die Entlohnung richtig ist? Auf der anderen Seite sind manche Entgelte hoch, weil Fachkräfte fehlen. Das wird sich weiter verschärfen. Dass Preise Knappheitsrelationen widerspiegeln, ist nicht diskriminierend. Den Frauen steht der Weg in solche Berufe offen.

– Und schließlich: Wie wird eine durch solch verordnete Entgeltsteigerungen ausgelöste Arbeitslosigkeit gerade der Geringqualifizierten in die Lohnfestsetzung eingerechnet (Folgenabschätzung)? Was hülfe es etwa schlecht bezahlten Friseurinnen, wenn ihre gleichstellungsbedingte Lohnerhöhung in die Arbeitslosigkeit führte?

Man sieht: Diese Fragen lassen sich nicht beantworten, weil man dazu den Arbeitsmarkt und seine Lohnfindungsprozesse entweder simulieren müsste, was wiederum in die unmögliche Anmaßung von Wissen mündet – oder aber ein eigenständiges umfassendes Programm staatlicher Lohnfestsetzung nach rechtlichen Maßstäben anzuordnen wäre. Der Staat wäre mit dieser Rolle als (Walrasianischer) Staatsauktionator und der Verantwortung für den gerechten Lohn (*iustum pretium*) überfordert. Zudem wäre die Tarifautonomie durch eine Staatslohnverwaltung ersetzt – durch einen staatlichen Tarifreuhänder.

Dass womöglich auch auf der Ebene der Tarifparteien „Vorurteile“ gegen Frauenarbeit oder eine geringe Wertschätzung für Frauenberufe zu verzeichnen ist¹⁰², hilft nicht ansatzweise weiter: Damit wäre nur eine Aufforderung zur Tarifzensur ausgesprochen. Der staatliche Entgeltregulator müsste nach Motiven der Tarifparteien forschen, ja die Gesinnung der Verhandlungsführer erfragen. Und er könnte dann doch nicht sagen, welches Entgelt bei anständiger Tarifgesinnung herausgekommen wäre¹⁰³.

Das ist zwar ein bisschen freiheitsfeindlich – aber in beiden totalitären Regimes deutscher Provenienz gut bewährt. Der Reichsarbeitsminister hätte zu solch reichseinheitlicher Mindestlohnsatzregelung sogar einen Sondertreuhänder der Arbeit nach §§ 33, 32 Abs. 2, 29 AOG berufen können. Und in der zukunfts-gewandten DDR gab es zwar „freie“ Gewerkschaften, doch bedurften Rahmenkollektivverträge der „Bestätigung und Registrierung durch das zuständige zentrale Staatsorgan“, § 14 AGB-DDR. Vorwärts zurück?

Freiheit ist Freiheit zur Differenzierung. Tarifautonomie bedeutet notwendig Freiheit zur differenzierenden Bewertung von Arbeit und Tätigkeit, ohne dabei einen Reichsgleichstellungsplan achten zu müssen. Gesamtgesellschaftliche Lohngleichstellungspolitik nach gefühlter Gleichwertigkeit beseitigt die Tarifautonomie – für Frauen.

VI. Therapie

Nach der Diagnose folgt die Therapie¹⁰⁴.

1. Keine gesamtgesellschaftliche „kollektive“ Entgeltgleichstellung

Gesamtwirtschaftliche Maßnahmen sind rechtswidrig und verfehlen das Ziel. Dass in manchen Marktsegmenten schlechtere Entgelte bezahlt werden als anderswo, ist zuerst Folge der tarifautonomen Entgeltfindung. Soweit das bedeutet, dass Marktsegmente mit überwiegender Frauenanteil (Dienstleistungen¹⁰⁵) gegenüber „Männermärkten“ schlechtere Löhne hervorbringen, sind zunächst und einseitig die Gewerkschaften als Interessenvertreter der Arbeitnehmerinnen gefordert¹⁰⁶: Sie haben die Aufgabe, für entgeltbenachteiligte Frauen Tarifverhandlungen zu führen und müssen hierzu auch Streikbereitschaft organisieren. Erst wenn die Gewerkschaften erklären, weshalb ihnen das trotz entsprechender Anstrengung nicht gelingt, kann über weiterführende Maßnahmen nachgedacht werden – in Reaktion auf Gewerkschaftsversagen als Form des Arbeitsmarktversagens. Insofern wäre zuerst über eine gesetzliche Frauenquote in den Entscheidungsgremien der Gewerkschaften nachzudenken¹⁰⁷.

2. Effektiver individueller (Entgelt-)Diskriminierungsschutz

So wenig gesamtgesellschaftliche Steuerung funktionieren kann, so sehr muss der Einzelnen ein effektiver Diskriminierungsschutz zur Seite stehen. Dabei geht es einmal um die Bewertung des Rechtsschutzes als solchem und um die Beweiserleichterung des § 22 AGG. Ob statistische Daten für eine Beweislastumkehr reichen sollen¹⁰⁸, das halte ich für zweifelhaft.

Zweitens und vor allem muss effektiver Diskriminierungsschutz am Verursacherprinzip ansetzen. Bislang wird für jede Form der Entgeltdiskriminierung stets der Arbeitgeber als Vertragspartner der Diskriminierten verantwortlich gemacht. Richtigerweise kommt es aber auf den Urheber der Vergütungsregel an, der als Verursacher die Verantwortung trägt. Erweisen sich insbesondere Tarifverträge mit ihren Entgeltregelungen als (mittelbar) diskriminierend, sind Schadensansprüche der Arbeitnehmerinnen gegen die Tarifparteien die richtige Sanktion. Das hält die herrschende Meinung im Arbeitsrecht bislang für ausgeschlossen.

Drittens ist schließlich verstärkt auf Elterndiskriminierung zu achten – die typischerweise die Frauen trifft. Ein effektiver Elternschutz im Arbeitsrecht fehlt.

Im Übrigen dürfte Transparenz in der Lohngestaltung zum einen die Arbeitgeber über eigene Strukturprobleme informieren – vor allem aber den Diskriminierungsrechtsschutz und die Position von Frauen in Entgeltverhandlungen stärken¹⁰⁹.

102) So *Feldhoff* (Fn. 91), S. 172 ff. und insbesondere die zusammenfassende Bewertung S. 202, 204.; *dies.*, ZTR 1999, 207, 212; auf diskriminierende Arbeitsbewertungskriterien der Tarifpartner abstellend *Tondorf*, in: *Ranftl/Buchinger/Gschwandtner/Meggeneder* (Fn. 101), S. 23 ff.; ebenda auch *Krell*, S. 121 ff.

103) Kritisch auch *Thüsing*, NZA 2000, 507, 575.

104) Zu unterschiedlichen Positionen zur Überwindung des gender pay gap nur auszugsweise z. B. Darstellung bei *Kühnlein*, Daten, Fakten und Hintergründe zum gender pay gap in Deutschland, Deutscher Frauenrat, 2009, S. 30 ff. unter <http://netzwerk-chancengleichheit.org/news/uploads/Dokumente/Broschren/FR-GenderPayGap.doc>.

105) Nachweise zum Frauenanteil im Dienstleistungssektor Fn. 11, 21, 67; zu Frauen im Niedriglohnbereich Fn. 23, 41.

106) Zur Einstellung von Frauen und Männern zur Verantwortung der Gewerkschaften für Lohngleichheit *Wippermann/Möller-Slawinski/Wippermann/Calmach* (Fn. 5), S. 23 f., 26 ff.

107) Ver.di hat freiwillig eine Frauenquote entsprechend des Frauenanteils in § 20 ihrer Satzung vom 17. 6. 2009 verankert; ebenso IG Metall in § 13 ihrer Satzung vom 1. 1. 2008.

108) Zum Stellenwert von Statistiken als Diskriminierungsindiz schon Nachweise in Fn. 78.

109) Für mehr Lohntransparenz aktuell u. a. *Liebig/Valet/Schupp*, diw-Wochenbericht Nr. 27-28/2010, S. 16, unter www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.358264.de/10-27-3.pdf.

3. Entwicklungschancen durch Qualifizierungsteilhabe

Entscheidend für den Marktzutritt zu gutbezahlter Arbeit ist die Aus- und Weiterbildung¹¹⁰. Für Frauen geht es darum, in der schwierigen Familienphase Zugang zur Qualifizierung zu erhalten – was umgekehrt für den Arbeitgeber vor allem im Rahmen der Teilzeit wirtschaftlich plausibel bleiben muss. Andernfalls erschweren nachteilige Kostenanreize den Zugang zur Weiterbildung. Hier sind etwa die Tarifparteien gefordert, durch gemeinsame Einrichtungen für den einzelnen Arbeitgeber Kostenneutralität zu erreichen. Oder die Qualifizierung wird als geldwerte Leistung gesehen, weswegen Teilzeitbeschäftigte einen kompensierenden Eigenanteil zu tragen haben. Schließlich lässt sich an Zuschüsse der Bundesagentur denken.

4. Allgemeiner Mindestlohn zum Schutz vor diskriminierender Ausbeutung

Ein allgemeiner Mindestlohn¹¹¹ „für jedermann und alle Berufe“ schützt Frauen vor Ausbeutungsmissbrauch und beendet die Diskriminierungswirkung der sektoralen Allgemeinverbindlicherklärung¹¹². Zugleich ist ein solcher antidiskriminierender Mindestlohn die gegenüber der Tarifautonomie durchaus erträgliche Alternative zur Gleichwertigkeitskorrektur. Die Tarifautonomie des Art. 9 Abs. 3 GG darf nur nicht „ausgetrocknet“ werden, weswegen ein solcher Mindestlohn keine flächendeckende Regulierungskraft erlangen, sondern nur einen beschränkten Anteil aller Beschäftigten erreichen darf.

5. Mittelfristig: Veränderung der männlichen Arbeitswelt

Dass die Arbeitswelt derart „entgeltfixiert“ ist, ist bereits Ausdruck eines eher männlichen Wertstrebens. Eine aktuelle Studie zeigt, dass Frauen andere Entgeltwertigkeitsvorstellungen haben als Männer und subjektiv deutlich geringere Gerechtigkeitsanforderungen an ihr Entgelt haben. Also: Die subjektiven Gerechtigkeitsvorstellungen von Frauen tragen Entgeltunterschiede¹¹³. Dieses ist – wie die Diskussion um überzogene Vorstandsvergütungen und Fehlanreize variabler Vergütungen zeigt – durchaus korrekturbedürftig.

Dass die Entgeltgleichstellung diese männliche Sicht auf Frauen überträgt, ist ein Fehler. Frauen haben eigene Präferenzen für ihre Arbeitsbedingungen, bei denen das Entgelt ganz offenbar nicht an erster Stelle steht. Sicherheit, soziale Kontakte, überschaubare kleinere Einheiten, Arbeitszufriedenheit, bessere Balance von Beruf und Freizeit (nicht nur, aber besonders Familie) sind achtenswerte Präferenzen. Dass es sich insofern im Sinne der „gender-Lehre“ um soziale Rollenkonstruktion handelte, das wäre erst zu beweisen.

Freiheit im eigenen Erwerbsverhalten bedeutet auch die Freiheit zum Unterschied, zur Individualität. Anstelle einer kollektiven Vergütungsgleichstellung sollte die individuelle Freiheit stehen. Sie hat den Nachteil, weniger Arbeitsplätze für Gender-Beauftragte und -Experten zu schaffen. Dafür nützt sie der einzelnen Frau.

Gesellschaftspolitische Förderungsbemühungen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten bis zur Förderung der Erfüllung von Väterpflichten¹¹⁴ sind im Kern kein arbeitsrechtliches Thema. Man darf die Frauen im Arbeitsrecht nicht zu „Opfern“ stilisieren, die sie nicht sind und nicht sein wollen.

Die *diversity*-Diskussion belegt, dass die Unternehmen durchaus bereit sind, diese Vorteile zu sehen und sich der Verschiedenheit zu öffnen. Der Weg in eine diskriminierungsfreiere Arbeitsumwelt zielt auf mehr Frauen in Führungspositionen¹¹⁵. Das nämlich führte dazu, dass auf der Arbeitgeberseite keine männliche Wert- und Entgelt Dominanz entscheidet, sondern eine plurale Sicht. Der anstehende Fach- und Führungskräfte mangel ist eine gute Gelegenheit, dieses Defizit zu beheben¹¹⁶. Die Möglichkeit, dass Frauen sich aufgrund ihrer Präferenzen weniger stark am beruflichen Aufstieg in solche

Positionen orientieren, dürfen wir als theoretisch abtun. Selbst wenn es eine solche Präferenz in der Breite gäbe, blieben hinreichend viele „Spitzenfrauen“, die führen wollen¹¹⁷.

110) Zu beruflicher Qualifizierung und Einstellung der Arbeitgeber *Schmidt/Diekmann/Schäfer* (Fn. 22), S. 67; zur Weiterbildung als betrieblicher Frauenförderungsmaßnahme *Hohmann-Dennhardt*, WSI-Mitteilungen 4/2010, S. 214, 215 f.

111) Dagegen etwa *Müller/Steiner*, diw-Wochenbericht Nr. 30/2008, www.diw-berlin.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.87680.de/08-30-1.pdf; dafür DGB unter dem Internetauftritt www.mindestlohn.de; aus rechtswissenschaftlicher Perspektive *Waltermann*, NJW 2010, 801; *Bayreuther*, NJW 2007, 2022; *Willemsen/Sagan*, NZA 2008, 1216; *Hensler/Sittard*, RdA 2007, 159.

112) Kritisch gegenüber dem Mindestlohn als Antidiskriminierungsmittel das iw Köln (Fn. 96).

113) Zur aktuellen DIW-Studie: *Hinz/Liebig*, Bericht zur Studie Einkommensgerechtigkeit in Deutschland, 2010; *Liebig/Valet/Schupp* (Fn. 109) und *Sauer/Liebig/Auspurg/Hinz/Donaubauer/Schupp*, A factorial survey on the Justice of Earnings within the SOEP-Pretest, 2008, unter www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.344531.de/diw_sp0238.pdf.

114) Dazu BDA (Fn. 23) mit Ansatzpunkten u. a. im Steuerrecht und beim Elterngeld.

115) Zu dieser Diskussion Handelsblatt v. 14. 6. 2010 „Wirtschaft muss weiblich werden“, S. 1, 4-7; FAZ v. 23. 3. 2010, Große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, unter www.faz.net/s/Rub8EC3C0841F934F3ABA0703761B67E9FA/Doc~E811977DEF54847869277ECDDBADF6157~ATpl~Ecomon~Scontent.html und vom 28. 1. 2010, Männer dominieren weiterhin die Chefetagen, unter www.faz.net/s/RubC43EEA6BF57E4A09925C1D802785495A/Doc~E42305D1765654BAC9CBD94D8DCAD11B9~ATpl~Ecomon~Scontent.html; *Hohmann-Dennhardt*, WSI-Mitteilungen 4/2010, S. 214, 216; zum geringen Frauenanteil in Führungspositionen vgl. *Weinmann* (Fn. 10), S. 36 f.; *Schmidt/Diekmann/Schäfer* (Fn. 22), S. 63; zum Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten *Holst/Wiemer*, diw Wochenbericht 4/2010, 2 ff. unter www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.346400.de/10-4.pdf.

116) BDA kompakt, Fachkräftesicherung, Januar 2010, unter www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/B45D11AAC1BFC2E0C12574F20030F107/file/Fachkraeftesicherung.pdf; EU-Kommission, Policy Briefs, Mit Gleichstellungsstrategien gegen Fachkräftemangel und Qualifikationslücken, unter http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg4-tackling-gender-gaps_de.cfm; *Köster-Brons*, Grußwort zum equal pay day am 25. 3. 2010 in Berlin, unter www.equalpayday.de/fileadmin/Download_ganzktuell/PK_Statement_VdU_final_Logo1.pdf.

117) Zur Vorbildfunktion in Führungspositionen *Oberwittler*, Vom Vorbild beflügelt, FAZ v. 16. 4. 2009, www.faz.net/s/RubC43EEA6BF57E4A09925C1D802785495A/Doc~EBE8B55CBC9D84DF7920A3F0154AA4104~ATpl~Ecomon~Scontent.html; zur „gläsernen Decke“ *Wippermann*, Sinus Sociovision, Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken, BMFSFJ, 2010, S. 17 ff., im Netz unter www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/frauen-in-f_C3_BChrungspostionen-deutsch.property=pdf.