

Inhaltsübersicht

Einleitung	25
§ 1 Ziel und Gegenstand der Untersuchung	27
§ 2 Gang der Untersuchung	35
 <i>Erstes Kapitel</i>	
Entgeltgleichheit in Deutschland	37
§ 3 Grundsatz der Entgeltgleichheit	37
§ 4 Entgeltdiskriminierung in der Praxis	76
 <i>Zweites Kapitel</i>	
Akteure im Kampf um Entgeltgleichheit	98
§ 5 Theoretischer Rahmen: Entgeltgleichheit als <i>regulatory space</i>	99
§ 6 Akteure im Entgeltgleichheitsraum	103
§ 7 Potenzial der Akteure bei der Diskriminierungsbekämpfung	159
 <i>Drittes Kapitel</i>	
Neue Wege zur Entgeltgleichheit	174
§ 8 Ausgangspunkt: das angelsächsische Entgeltgleichheitsrecht	174
§ 9 Einbindung der Arbeitgeberseite	205
§ 10 Ausweitung der behördlichen Diskriminierungsbekämpfung	267
Schlussbetrachtung	385
Literaturverzeichnis	395
Stichwortverzeichnis	427

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	25
§ 1 Ziel und Gegenstand der Untersuchung	27
§ 2 Gang der Untersuchung	35

Erstes Kapitel

Entgeltgleichheit in Deutschland	37
§ 3 Grundsatz der Entgeltgleichheit	37
A. Historie und Bedeutung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes	37
I. Europa	37
1. Römische Verträge – Art. 119 EGV	38
2. Entgeltgleichheitsrichtlinie – 75/117/EWG	40
3. Unmittelbare Anwendbarkeit von Art. 119 EGV – Defrenne II	42
4. Art. 119 EGV und mittelbare Diskriminierungen – Jenkins	43
5. Von Bilka bis Lissabon	44
6. Bedeutung der Entgeltgleichheit im Recht der EU	47
II. Deutschland	50
1. Weimarer Reichsverfassung	50
2. Grundgesetz	52
a) Wirkung der Grundrechte im Arbeitsrecht	53
b) Geschlechtergleichberechtigung als Schutzpflicht des Staates	56
c) Bedeutung der Entgeltgleichheit im Grundgesetz	57
3. Einfaches Recht	62
B. Entgeltbegriff	64
C. Gleiche und gleichwertige Arbeit	66
I. Gleiche Arbeit	66
II. Gleichwertige Arbeit	67
D. Formen der Entgeltdiskriminierung	69
I. Unmittelbare Entgeltdiskriminierung	69
II. Mittelbare Entgeltdiskriminierung	71
E. Einheitliche Quelle der Ungleichbehandlung	73
F. Rechtsfolgen einer Entgeltdiskriminierung	75

§ 4 Entgeltdiskriminierung in der Praxis	76
A. Anknüpfungspunkt: Gender Pay Gap	77
I. Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap	77
II. Berechnungsgrundlagen	79
B. Statistiken zum Gender Pay Gap	82
I. Deutschland	82
II. Europa und Nordamerika	84
C. Gender Pay Gap und Entgeltdiskriminierung	87
I. Aussagekraft des unbereinigten Gender Pay Gap	87
II. Vom unbereinigten zum bereinigten Gender Pay Gap	88
III. Aussagekraft des bereinigten Gender Pay Gap	90
1. Unberücksichtigte Erklärungsfaktoren	90
2. Diskriminierungen innerhalb der Erklärungsfaktoren	92
3. Rückschlüsse auf das Diskriminierungsausmaß	95

Zweites Kapitel

Akteure im Kampf um Entgeltgleichheit	98
§ 5 Theoretischer Rahmen: Entgeltgleichheit als <i>regulatory space</i>	99
A. Konzeptionelle Grundlagen	99
B. Analyse des Entgeltgleichheitsraums: Vorgehen und Ziel	102
§ 6 Akteure im Entgeltgleichheitsraum	103
A. Staatliche Akteure	103
I. Gesetzgeber	104
II. Vollziehende Gewalt	106
1. Bundesregierung	107
2. Antidiskriminierungsstelle des Bundes	109
III. Gerichte	110
B. Tarifvertragsparteien	112
I. Einwirkung auf die staatlichen Akteure	112
II. Festlegung der Arbeitsbedingungen	113
III. Gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit	115
IV. Grenzen des Wirkbereichs	118
1. (Wachsender) Tariffreier Bereich	118
2. Schrumpfende Bedeutung der Tarifpartner	119
V. Entgeltdiskriminierung im Wirkbereich der Tarifvertragsparteien	122
C. Betriebsräte	123
I. Festsetzung der Entgelthöhe	124
II. Einsicht in aufgeschlüsselte Bruttoentgeltlisten	124
III. Beteiligung an betrieblichen Entgeltprüfverfahren	127
IV. Mitbestimmung bei der betrieblichen Entgeltgestaltung	128

V. Beteiligung in personellen Angelegenheiten	130
VI. Gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit	131
VII. Grenzen des Wirkbereichs	131
1. Betriebsratsfreier Bereich	131
2. Vorrang und Vorbehalt der Tarifaautonomie	133
VIII. Entgeltdiskriminierung im Wirkbereich der Betriebsräte	134
D. Arbeitsvertragsparteien	135
I. Arbeitgeber: Entgeltprüfverfahren	136
II. Arbeitnehmer: Entgeltgleichheitsklage	139
1. Erste Hürde: Informationsdefizit	140
a) Individueller Auskunftsanspruch aus dem EntgTranspG	142
b) Weitere Erkenntniswege	148
2. Zweite Hürde: Klagehemmschwelle während des laufenden Arbeitsverhältnisses	149
a) Machtungleichheit und Dauerschuldverhältnis	150
b) Komplexe und unsichere Rechtslage	151
c) Interessenungleichgewicht bei niedrigem Streitwert	152
E. Private Antidiskriminierungsverbände	152
F. Gesamtschau: Kartierung des Entgeltgleichheitsraums	154
§ 7 Potenzial der Akteure bei der Diskriminierungsbekämpfung	159
A. Staatliche Akteure	159
B. Tarifvertragsparteien	162
C. Betriebsräte	164
D. Arbeitsvertragsparteien	166
E. Private Antidiskriminierungsverbände	171

Drittes Kapitel

Neue Wege zur Entgeltgleichheit	174
§ 8 Ausgangspunkt: das angelsächsische Entgeltgleichheitsrecht	174
A. Grundlagen des britischen Entgeltgleichheitsrechts	174
B. Grundlagen des US-amerikanischen Entgeltgleichheitsrechts	182
I. Equal Pay Act	184
II. Title VII des Civil Rights Act	188
III. Massachusetts Equal Pay Act	192
C. Grundlagen des Entgeltgleichheitsrechts Ontarios	195
I. Employment Standards Act	196
II. Pay Equity Act	198
§ 9 Einbindung der Arbeitgeberseite	205
A. Einbindung bei Verstoß: Gerichtlich angeordnete Prüfverfahren in Großbritannien	205
I. Equality Act 2010 (Equal Pay Audits) Regulations 2014 (SI 2014/2559)	205

II. Allgemeine Evaluation	208
III. Implementierung in Deutschland	211
1. Ausnahmen	211
2. Ausgestaltung der Prüfungspflicht	214
a) Prüfverfahren	214
b) Prüfungsumfang	215
c) Abschlusskontrolle	216
d) Beseitigung aufgedeckter Diskriminierungen	216
3. Veröffentlichung des Prüfungsergebnisses	218
4. Verstöße gegen eine Prüfungsanordnung	219
5. Schutz vor existenzbedrohenden Prüfungsfolgen	220
IV. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht	221
B. Einbindung per Anreiz: Prüfverfahren als Einrede in Massachusetts	224
I. Mass. Gen. Laws ch. 149, § 105 A(d)	224
II. Evaluation der Prüfungseinrede	226
III. Mögliche Ausgestaltung in Deutschland	228
1. Voraussetzungen für eine Anspruchssperre	228
a) Prüfverfahren	228
b) Prüfungsumfang	229
c) Veröffentlichung des Prüfungsergebnisses	230
d) Beseitigung aufgedeckter Diskriminierungen	231
e) Prüfungszeitpunkt	233
f) Beweislast	235
2. Rechtsfolge	235
IV. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht	238
1. Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz	238
2. Vereinbarkeit mit dem Unionsrecht	239
a) Äquivalenzgrundsatz	240
b) Effektivitätsgrundsatz	242
C. Einbindung per Pflicht: Obligatorische Prüfverfahren in Ontario	244
I. Ss 5–21 Pay Equity Act	244
1. Obligatorische Prüfverfahren	245
2. Pay equity plans	248
II. Evaluation einer allgemeinen Prüfungspflicht	252
III. Implementierung in Deutschland	253
1. Ausgestaltung der Prüfungspflicht	253
a) Prüfverfahren und Prüfungsumfang	253
b) Anwendungsbereich	254
c) Prüfungsintervalle	255
d) Beseitigung aufgedeckter Diskriminierungen	256
e) Zulässigkeit von Stufenanpassungen	257
2. Veröffentlichung des Prüfungsergebnisses	260

3. Durchsetzung der Prüfungspflicht	262
IV. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht	265
§ 10 Ausweitung der behördlichen Diskriminierungsbekämpfung	267
A. Großbritannien: Equality and Human Rights Commission	268
I. Aufbau und Ausstattung	269
II. Aufgaben und Befugnisse	271
1. Allgemeine Befugnisse (<i>general powers</i>)	272
2. Durchsetzungsbefugnisse (<i>enforcement powers</i>)	276
a) Allgemeine Durchsetzungsbefugnisse	277
b) Prozessbezogene Durchsetzungsbefugnisse	280
III. Schwerpunktsetzung und Stellenwert der Entgeltgleichheit	281
IV. Bewertung der EHRC: eine unterfinanzierte Mehrzweckbehörde	285
B. USA: Equal Employment Opportunity Commission	289
I. Aufbau und Ausstattung	289
II. Aufgaben und Befugnisse	291
1. Erlass von <i>rules</i>	291
a) Konkretisierung der Antidiskriminierungsgesetze	292
b) Employer Information Report (EEO-1)	294
2. Beseitigung bestehender Diskriminierungen	296
a) Verwaltungsverfahren (<i>administrative process</i>)	296
b) Klageverfahren (<i>litigation process</i>)	301
c) Mediation	304
3. Bildungs-, Öffentlichkeits- und Forschungsarbeit	305
III. Schwerpunktsetzung und Stellenwert der Entgeltgleichheit	307
IV. Bewertung der EEOC: eine überlastete, aber einflussreiche Behörde	310
1. Überschwemmung mit Beschwerdeverfahren	311
2. Bedeutung bei der Diskriminierungsbekämpfung	314
C. Ontario: Pay Equity Office	317
I. Aufbau und Ausstattung	317
II. Aufgaben und Befugnisse	318
III. Bewertung des PEO: eine starke, spezialisierte Behörde	323
D. Aufwertung der behördlichen Diskriminierungsbekämpfung in Deutschland	325
I. Vertikaler Anknüpfungspunkt: Bundes- oder Landesebene?	326
1. Notwendigkeit einer Bundesbehörde	326
2. Gestaltungsmöglichkeiten	327
a) Selbstständige Bundesoberbehörde	328
b) Oberste Bundesbehörde	332
II. Sachlicher Zuständigkeitsbereich	332
1. Grundansatz: allgemeine oder spezialisierte Antidiskriminierungsbe- hörde?	332
2. Spezialisierungsgrad: Arbeitswelt oder Entgeltsektor?	335

III. Eingliederung in den Staatsaufbau	337
1. Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle	337
2. Organisationsform	340
3. Hinreichende demokratische Legitimation	341
a) Legitimationsanforderungen	341
b) Herstellung einer hinreichenden sachlich-inhaltlichen Legitimation	342
IV. Behördenleitung	345
V. Rolle bei der Diskriminierungsbekämpfung	347
1. Allgemeine Aufgaben und Befugnisse	348
2. Rechtssetzung	348
3. Rechtsdurchsetzung	350
a) Beschwerdemodell	351
b) Anfragemodell	354
c) Unterstützungsbefugnisse	356
VI. Ausgestaltung des Durchsetzungsverfahrens	357
1. Verfahrenseinleitung	357
a) Eigeninitiative	358
b) Ermittlungsanfragen	358
2. Ermittlungsverfahren	359
a) Verhältnis zwischen <i>public</i> und <i>private enforcement</i>	360
b) Ermittlungsbefugnisse	361
c) Stadien des Ermittlungsverfahrens	362
3. Durchsetzungsinstrument	364
4. Verfahrensregeln	368
5. Rechtsschutz	369
6. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht	371
a) Angestrebter Zweck	372
b) Diskriminierungskontrolle und Autonomie im Arbeitssektor	376
c) Ermittlungsbefugnisse	379
d) Rechtsdurchsetzung	384
Schlussbetrachtung	385
Literaturverzeichnis	395
Stichwortverzeichnis	427