

Inhaltsübersicht

Abkürzungsverzeichnis	13
Einführung	17
Teil 1 Entgeltungleichheit und Frauendiskriminierung	19
A. Entgeltungleichheit in Deutschland und ihre Ursachen	19
I. Entgeltungleichheit in Deutschland	19
II. Hauptursachen der Entgeltungleichheit	26
B. Entgeltungleichheit nicht gleichbedeutend mit Entgeltdiskriminierung ..	40
I. Berücksichtigung autonomer Frauenentscheidungen (Angebotsseite) ..	40
II. Diskriminierende Tendenzen vorhanden (Nachfrageseite)	46
C. Rechtliche Verortung: Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung	
aufgrund Geschlechts	53
I. Rechtsgrundlagen und Adressatenbezug der Gleichbehandlung	53
II. Gleichwertige Arbeit	63
D. Durchsetzbarkeit: Ein „Prinzip ohne Praxis“?	78
I. Gleichwertigkeitsfeststellungen – Reichweite der gerichtlichen	
Entscheidungsbefugnis	78
II. Vergleichsgruppenbildung	84
Ergebnis Teil 1	89
Teil 2 Diskriminierungsbekämpfung	91
A. Pflichten und Handlungsmöglichkeiten des Staates im Zusammenhang	
mit Entgeltungleichheit	91
I. Verpflichtung: Bindung an das Diskriminierungsverbot	91
II. Handlungsmöglichkeiten: Staatlicher Förderauftrag	92
B. Bestehende Maßnahmen der Bundesregierung zur Verringerung der	
Entgeltungleichheit und ihre Geeignetheit	95
I. Gesetzliche Maßnahmen	95
II. Sonstige Initiativen	100
C. Vorschläge für weitergehende gesetzliche Maßnahmen	104
I. Allgemeine Mindestlöhne	104
II. Frauenquoten	119

D. Verbesserung der Durchsetzbarkeit des individuellen Diskriminierungsschutzes	123
I. Erweiterung der Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes?	124
II. Eigenständiges Verbandsklagerecht?	127
Ergebnis Teil 2	129
Ergebnis	131
Literaturverzeichnis	133
Abbildungen	141

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	13	
Einführung	17	
Teil 1 Entgeltungleichheit und Frauendiskriminierung		19
A. Entgeltungleichheit in Deutschland und ihre Ursachen	19	
I. Entgeltungleichheit in Deutschland	19	
1. Definition der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit	19	
a) Der Strukturindikator Gender Pay Gap	19	
b) Aussagekraft?	20	
2. Entgeltungleichheit – Zahlen und Fakten	21	
a) Deutschland und Europa	21	
b) Privatwirtschaft	23	
c) Öffentlicher Dienst	24	
d) Lohnlücke steigt mit zunehmendem Alter	25	
II. Hauptursachen der Entgeltungleichheit	26	
1. Geschlechtsspezifische Trennlinien am Arbeitsmarkt (horizontale und vertikale Segregation)	27	
a) Bildung	27	
b) Arbeitsmarktverhalten der Frauen (horizontale Segregation)	28	
c) Hierarchieebenen (vertikale Segregation)	31	
2. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen	33	
a) Erwerbsunterbrechungen, Rückkehr in Teilzeit und geringere Mobilität von Frauen	33	
b) Folgen	34	
3. Lohnfindung	34	
a) Tarifverträge	35	
b) Individuelle Lohnverhandlungen	35	
c) Arbeitskampf	37	
4. Ursachenforschung lediglich Tendenzbeschreibung	39	
5. Fazit	39	
B. Entgeltungleichheit nicht gleichbedeutend mit Entgeltdiskriminierung ...	40	
I. Berücksichtigung autonomer Frauenentscheidungen (Angebotsseite) .	40	
1. „Wollen“ Frauen weniger verdienen?	40	

a)	Berufswahlentscheidungen	41
b)	Teilzeitarbeit	42
c)	Lohnverhandlungen	43
2.	Familiäre Vorgaben	43
a)	Traditionelle Aufgabenteilung und Rollenbilder	43
b)	Keine Entgeltdiskriminierungsverantwortung des Arbeitgebers	45
3.	Fazit	46
II.	Diskriminierende Tendenzen vorhanden (Nachfrageseite)	46
1.	Verdienstunterschiede nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären	46
2.	Frauendiskriminierung in früheren Tarifverträgen	48
a)	Lohnabschlagsklauseln	48
b)	Leichtlohngruppen und betriebliche Zulagen	48
3.	Gründe für diskriminierendes Arbeitgeberverhalten	49
a)	„Taste of discrimination“	49
b)	Theorie der statistischen Diskriminierung	50
c)	Fazit	51
4.	Diskriminierende staatliche Mindestentgelte	51
5.	Fazit	52
C.	Rechtliche Verortung: Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgrund Geschlechts	53
I.	Rechtsgrundlagen und Adressatenbezug der Gleichbehandlung	53
1.	Rechtsgrundlagen	53
a)	Art. 157 AEUV und die Richtlinie 2006/54/EG	54
aa)	Normzweck, Vorrang und Wirkung	54
bb)	Gleichheit des Entgelts	55
cc)	Keine (un-)mittelbare Diskriminierung aufgrund Geschlechts	55
dd)	Objektive Rechtfertigung	57
b)	Art. 3 Abs. 2 GG	57
c)	§ 612 Abs. 3 BGB und §§ 2 Abs. 1 Nr. 2, 8 Abs. 2 AGG	57
2.	Strikter Adressatenbezug (Auswahl der Vergleichspersonen)	58
a)	Kein allgemeiner Lohngleichheitsgrundsatz	58
b)	Bindung des Normgebers	58
c)	Vergleichbarkeit grundverschiedener Tätigkeiten?	59
d)	Ausweichpotenziale	60
e)	Grenzen der rechtlichen Überprüfbarkeit von Entgeltungleichheit	62
3.	Fazit	63

II. Gleichwertige Arbeit	63
1. Europäischer Vergleich	64
a) Europarechtliche Vorgaben	64
b) Gleichwertigkeitsfeststellungen im EU-Ausland am Beispiel Großbritanniens	65
2. Feststellungskriterien und deren Geeignetheit	69
a) Arbeitsbewertung	69
b) Gängige Kriterien und Diskriminierungspotenziale	71
aa) Fachwissen	71
bb) Anstrengung und Arbeitsbedingungen	72
cc) Verantwortung	72
dd) Marktlage als Indikator der Gleichwertigkeit?	73
c) Kritik am Gleichwertigkeitsprinzip	75
3. Fazit	77
D. Durchsetzbarkeit: Ein „Prinzip ohne Praxis“?	78
I. Gleichwertigkeitsfeststellungen – Reichweite der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis	78
1. Kontrollbefugnis der Gerichte?	78
2. Unzulässige Tarifzensur	80
3. Fazit	84
II. Vergleichsgruppenbildung	84
1. Rechtsprechung des BAG	84
2. Kritik und Stellungnahme	86
a) Kein allgemeiner Grundsatz der Lohngleichheit	86
b) Gleicher Wert?	88
3. Fazit	88
Ergebnis Teil 1	89
Teil 2 Diskriminierungsbekämpfung	91
A. Pflichten und Handlungsmöglichkeiten des Staates im Zusammenhang mit Entgeltgleichheit	91
I. Verpflichtung: Bindung an das Diskriminierungsverbot	91
II. Handlungsmöglichkeiten: Staatlicher Förderauftrag	92
1. Maßnahmen zur Verringerung der Lohnlücke möglich und politisch sinnvoll	92
2. Keine gesamtgesellschaftliche Entgeltgleichheit	94
3. Fazit	95
B. Bestehende Maßnahmen der Bundesregierung zur Verringerung der Entgeltungleichheit und ihre Geeignetheit	95
I. Gesetzliche Maßnahmen	95

1. Ausbau der Kinderbetreuung	96
2. Elterngeld und Partnermonate	98
3. Fazit	100
II. Sonstige Initiativen	100
1. Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen und Männern (horizontale Segregation)	101
2. Schaffung von Lohntransparenz: Das Messinstrument Logib-D ...	102
a) Funktionsweise und Alternative	102
b) Stellungnahme	103
3. Fazit	104
C. Vorschläge für weitergehende gesetzliche Maßnahmen	104
1. Allgemeine Mindestlöhne	104
1. Mindestlöhne in Europa und Deutschland	104
a) Allgemeine Mindestlöhne in Frankreich und Großbritannien ...	105
b) Branchenmindestlohnsystem in Deutschland	105
2. Flächendeckender Mindestlohn als	
Antidiskriminierungsinstrument	105
a) Regelungszweck eines allgemeinen Mindestlohns	106
b) Anwendungsschwierigkeiten	107
aa) Vereinbarkeit mit der Tarifautonomie?	107
bb) Negative Wirkungsfolgen	109
cc) Marktzugangssperre?	110
c) Schutz vor diskriminierender Ausbeutung	111
aa) Analyse des Niedriglohnbereichs in Deutschland	111
bb) Mindestlohn als effektives	
Antidiskriminierungsinstrument	115
d) Notwendige Schranken eines allgemeinen Mindestlohns	117
3. Fazit	118
II. Frauenquoten	119
1. Frauenquoten für Aufsichtsräte und Vorstände	119
a) Aktuelle politische Diskussion	120
b) Bedeutung für die Verringerung von Entgeltunterschieden	121
2. Frauenquoten für gewerkschaftliche Führungspositionen	122
3. Fazit	123
D. Verbesserung der Durchsetzbarkeit des individuellen	
Diskriminierungsschutzes	123
1. Erweiterung der Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des	
Bundes?	124
1. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – effektives System? .	124
2. Eigenes Klagerecht nach dem Vorbild Großbritanniens?	125

3. Fazit	126
II. Eigenständiges Verbandsklagerecht?	127
1. Regelungsinhalt des § 23 AGG	127
2. Forderung nach einem eigenen Verbandsklagerecht und Stellungnahme	128
3. Fazit	129
Ergebnis Teil 2	129
Ergebnis	131
Literaturverzeichnis	133
Abbildungen	141