

# Vorschläge zu Regelungen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit

- Ziel:  
Umsetzung des  
Entgeltgleichheitsgebotes in  
kollektiven Entgeltsystemen
- Wie?
  - ⇒ Verpflichtung
  - ⇒ Verfahren

Prozesse in Gang setzen !

# Verpflichtung der Träger kollektiver Entgeltsysteme

- Gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit
- Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren
- Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung
- Diskriminierungsfreie Eingruppierung

bereits geltendes Recht

# Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung

Geht das denn?

Ja.

Inzwischen entwickelt:

Checkliste für diskriminierungsfreie  
Arbeitsbewertungen.

(ABAKABA)

Verpflichtung zur  
Diskriminierungsfreien  
Arbeitsbewertung:

## Bedrohung der Tarifautonomie?

Nein, denn:  
auch Tarifvertragsparteien sind an  
Diskriminierungsverbote gebunden

Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz,  
Art. 141 EU-Vertrag gehen vor

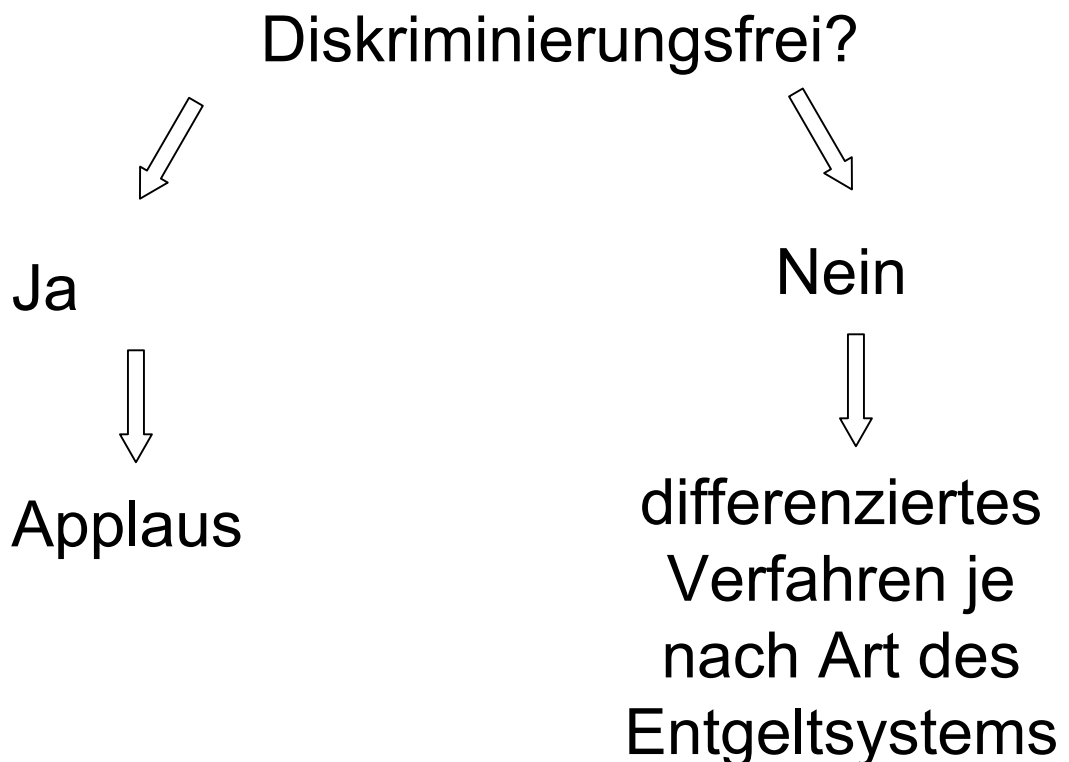
**Ziel dieses Vorschlags:**

**Tarifparteien behalten so viel  
Spielraum wie irgend möglich**

# Verfahren

- **Überprüfung** bestehender Entgeltsysteme
  - bei Neuverhandlungen
  - bei Veränderungen der Systeme
  - spätestens nach xy Jahren (z.B. 3)

## Ergebnis der Überprüfung:

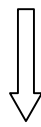


nicht Regeln über Ergebnisse, sondern:

## Verfahrensregeln

- je mehr Mitbestimmung  
desto weniger Vorschriften
- am wenigsten beim Tarifvertrag
- am meisten in tariffreien,  
betriebsratslosen Betrieben

Verfahren bei Tarifverträgen,  
die nicht diskriminierungsfrei  
sind



Verhandlung über Veränderung



Festlegung des Verfahrens zur  
Umsetzung

(Besitzstandswahrung,  
stufenweise Anpassung möglich)

# Bei Verweigerung einer Tarifpartei

Durchsetzung durch Arbeitskampf  
nicht realistisch.

Deshalb:



Schiedsverfahren



aber:  
in Verantwortung  
der Tarifparteien

# Tarifparteien

wenn keine Einigung  
im Schiedsverfahren ?

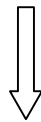


Verfahren durch  
Entgeltgleichheitskommission

bestehend aus:

- BeisitzerInnen aus Tarifvertragsparteien
- Unparteiischer Vorsitz

Verweigerung durch beide  
Tarifvertragsparteien



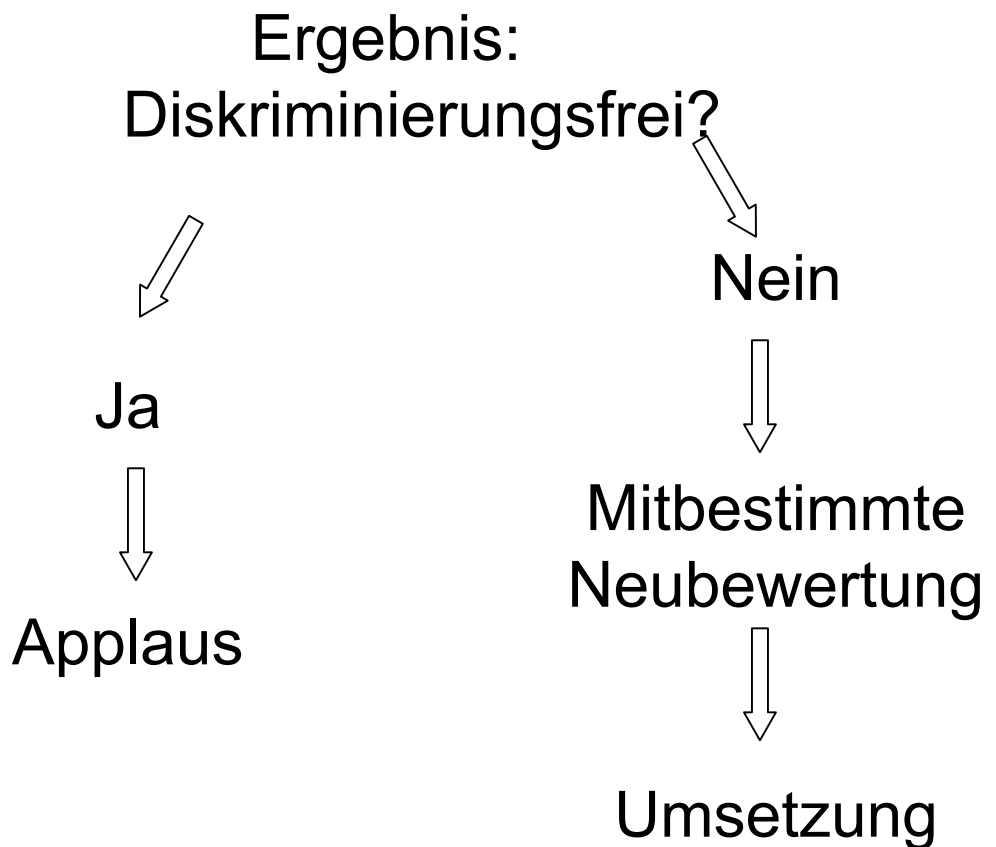
ggfs. Antrag eines  
Gleichstellungs-Verbandes  
an das Arbeitsgericht  
auf Bildung einer  
Entgeltgleichheitskommission

# Verfahren bei betrieblichen Entgeltsystemen

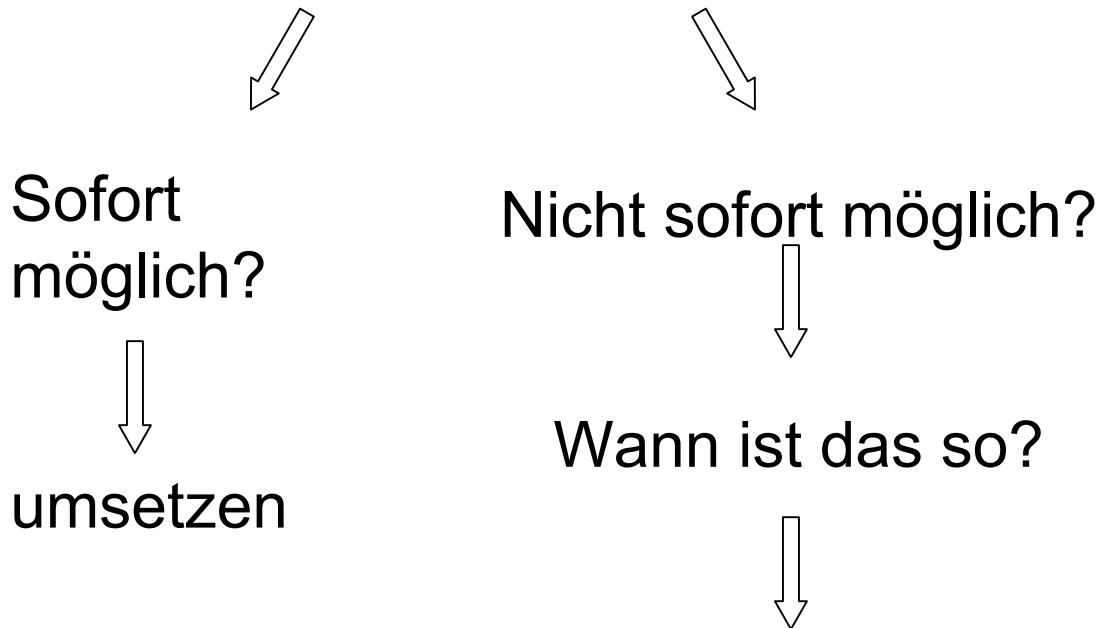
- Verpflichtung zur Überprüfung
- Verfahren  
differenziert nach Betrieben mit oder  
ohne Betriebsrat

# Betriebe mit Betriebsrat

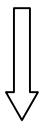
Überprüfung unter Beteiligung  
des Betriebsrats



# Umsetzung

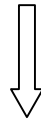


Sofort  
möglich?

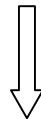


umsetzen

Nicht sofort möglich?



Wann ist das so?

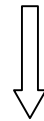


⇒ Summe der notwendigen  
Anpassung zu geringer  
Entgelte  
> xy % der betrieblichen  
Entgeltsumme

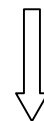
+

⇒ Wirtschaftsprüfungs-  
bericht belegt dringende  
Gründe gegen sofortige  
Umsetzung

Wenn Umsetzung also  
nicht sofort möglich?



Einigungsstelle  
beschließt



stufenweise Umsetzung

# Verweigerung durch Betriebsparteien

Antrag an das Arbeitsgericht  
durch Koalitionen oder  
Gleichstellungsverbände auf

Einsetzung  
Entgeltgleichheitskommission

bestehend aus:

- Vorsitz
- BeisitzerInnen aus Betriebsrat  
und Unternehmen

# Betriebe ohne Betriebsrat

detaillierte Vorschriften  
über Verfahren  
der Umsetzung

- Sachverständige Unterstützung  
oder
- Entgeltgleichheitskommission  
eingesetzt durchs Arbeitsgericht auf  
Antrag von Verbänden

# Umsetzung in Betrieben ohne Betriebsrat

- Besitzstandswahrung mit Abschmelzung
- Bei Entgelterhöhungen: mindestens die Hälfte zur Umverteilung auf Benachteiligte
- keine oder geringe Entgelterhöhungen: Mindestens 1 % der betrieblichen Entgeltsumme pro Jahr für Anpassung

Umsetzung muss abgeschlossen sein nach höchstens xy (5) Jahren

# Gerichtliche Überprüfung von Ergebnissen

möglich durch:

- Verbände
- Beschäftigte

# Verfahren bei individuellen Entgeltgleichheitsklagen

- Aussetzung des Verfahrens während Überprüfung
- Ergebnisse werden übernommen, wenn diskriminierungsfrei
- Stufenlösungen werden anerkannt