



## Zulagen für Männer, Emotionen für Frauen?

Frau A. beginnt in einem Unternehmen zu arbeiten. Zeitgleich mit ihr fangen auch zwei Männer an, mit denen sie anfangs sogar ein Zimmer teilt. Alle drei sind in derselben Verwendungsgruppe eingestuft und erfüllen vergleichbare Tätigkeiten.

Erst nach Monaten erfährt Frau A., dass beide Kollegen seit Beginn der Tätigkeit Zulagen beziehen, die sie nicht erhält. Ihr Vorgesetzter meint dazu nur: „Sehen Sie das doch nicht so emotional!“

### Situation

Eine Frau beginnt neu in einem Unternehmen zu arbeiten.

Das Unternehmen verfügt über einen eigenen Kollektivvertrag, der auch die Gewährung von Zulagen, die über den Grundlohn hinaus gewährt werden können, regelt. Sie stehen prinzipiell erst nach zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit für besondere Leistungen zu.

Ob man eine solche Funktionszulage für besondere Leistungen erhält, ist abhängig vom unmittelbaren Vorgesetzten, der die jeweilige Person dafür der Geschäftsführung vorschlagen muss. Die Höhe wird dann von der Geschäftsführung je nach Budgetlage festgelegt. Grundsätzlich gibt es dabei kein Mitsprache- oder Berufungsrecht des unmittelbar betroffenen Arbeitnehmers oder der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmerin.

Die Frau führt einige Monate nach Aufnahme ihrer Tätigkeit ein Gespräch mit zwei männlichen Kollegen, die gleichzeitig mit ihr eingestellt wurden. Sie sind alle drei in derselben Abteilung tätig und in derselben Verwendungsgruppe des Gehaltsschemas eingestuft. Bei dem Gespräch erfährt die Frau, dass ihre beiden männlichen Kollegen bereits seit Beginn ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage für besondere Leistungen erhalten.

Sie spricht den gemeinsamen unmittelbaren Vorgesetzten darauf an, welcher ihr nur erklärt, dass sie das nicht so emotional sehen soll.

### Argumente beider Seiten

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft argumentiert, dass es widersprüchlich ist, wenn nach den vom Arbeitgeber selbst aufgestellten Regeln die Zulage erst nach zwei Jahren und nur bei besonderer Leistung gewährt wird, die beiden Kollegen diese aber schon seit dem Eintritt ins Unternehmen erhalten, also zu einem Zeitpunkt, an dem ihre tatsächliche Leistung noch gar nicht feststehen kann.



Zudem gibt es keine Kriterien dafür, was unter einer besonderen Leistung verstanden wird – und somit keine Überprüfbarkeit dieser angeblichen Leistungen.

Die Beurteilung und das Vorschlagsrecht durch den unmittelbaren Vorgesetzten bergen außerdem die Gefahr, dass hier rein subjektive Kriterien ausschlaggebend seien.

Der Arbeitgeber erwidert, dass einer der beiden Kollegen dafür vorgesehen gewesen sei, eine eigene Abteilung aufzubauen. Dazu sei es jedoch nicht gekommen. Der andere Kollege wäre auf Grund seines höheren Marktwertes nicht gekommen, wenn ihm nicht mehr angeboten worden wäre.

## **Verlauf der Beratung/des Verfahrens**

Da kein Vergleich erzielt wird, stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Diese soll überprüfen, ob eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt. Das Verfahren ist gegenwärtig noch nicht entschieden.

## **Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft**

Für die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt sich das im Unternehmen angewendete Zulagensystem als intransparent dar.

Es ist zunächst unklar, welche Kriterien angewendet werden, um den Begriff „besondere Leistung“ zu definieren.

Dazu kommt, dass bei beiden Vergleichspersonen das vom Unternehmen selbst aufgestellte Kriterium, wonach die Zulage erst nach zwei Jahren Unternehmenszugehörigkeit erstmals gewährt wird, nicht eingehalten wurde.

So hat einer der beiden männlichen Kollegen bereits von Beginn an eine Funktionszulage erhalten, weil er eine Abteilung aufbauen sollte. Dies kam aber gar nicht zustande, sodass der Kollege offenbar „Vorschusslorbeeren“ für etwas erhalten hat, das er nicht geleistet hat. Auch das Unternehmen kann daher nicht wissen, ob er das in ihn gesetzte Vertrauen überhaupt gerechtfertigt hätte.

Diese Vorgehensweise widerspricht der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs (zum Fall Brunnhofer, C-381/99). Danach dürfen in der Person eines Arbeitnehmers / einer Arbeitnehmerin liegende Umstände, die sich bei seiner Einstellung nicht objektiv bestimmen lassen, sondern sich erst während der konkreten Ausübung der Tätigkeit herausstellen, nicht vom Arbeitgeber / von der Arbeitgeberin als Rechtfertigung dafür angeführt werden, dass schon von Anfang an ein anderes Entgelt als für eine Vergleichsperson des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder vergleichbare Arbeit verrichtet, festgesetzt wird.



Als problematisch stellt sich auch das so genannte „Marktwertargument“ heraus, welches der Arbeitgeber als Begründung für den Lohnunterschied zum zweiten männlichen Kollegen heranzieht. Auch hier werden bloße Verheißungen bezahlt, wobei zunächst unklar ist, ob die betreffende Person die ihr vorweg zugesprochene Leistungen am neuen Arbeitsplatz auch tatsächlich erbringen wird.

Es besteht die Gefahr, dass die zwingenden Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes umgangen würden, ließe man dieses Argument gelten. Für Frauen hätte dies fatale Auswirkungen: Frauen sind nämlich fast immer im Marktwert benachteiligt, da sie weniger rasch aufsteigen und weniger oft für künftige Führungspositionen aufgebaut werden. Sie würden somit doppelt benachteiligt, wenn man den jeweiligen behaupteten Marktwert zum Maßstab für die Entgeltfestsetzung nähme.