

**Mitteilung des Senats vom 18. Dezember 2019****Gleichen Lohn für gleiche Arbeit in Bremen verwirklichen**

Der Senat überreicht der Bürgerschaft (Landtag) den Sachstandsbericht mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Die Bürgerschaft (Landtag) hat am 16. Juni 2016 zum Antrag der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen vom 23. Februar 2016 (Drucksache 19/298) folgenden Beschluss gefasst:

Die Bürgerschaft (Landtag) fordert den Senat auf,

1. die Ergebnisse aus den Verfahren bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) und der bremenports GmbH & Co. KG in der staatlichen Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und dem Ausschuss für die Gleichberechtigung der Frau vorzustellen und zu diskutieren.
2. basierend auf den Ergebnissen Lösungsansätze zur Vermeidung von Entgeltdiskriminierung in bremischen Gesellschaften darzustellen.
3. für den öffentlichen Dienst modellhaft anhand einer detaillierten Darstellung der Entgeltpraxis einer Behörde zukünftige Lösungsansätze zur Vermeidung von Entgeltdiskriminierung im öffentlichen Dienst aufzuzeigen.
4. das eg-check-Verfahren auch in der Wirtschaftsförderung Bremen (WFB) durchzuführen und dabei die analytischen Möglichkeiten des Verfahrens vollumfänglich auszuschöpfen.

Über die Ergebnisse ist der Bürgerschaft (Landtag) in zwei Jahren zu berichten.

Der Senat berichtet wie folgt:

Das eg-check-Verfahren (Entgelt-Überprüfungs-Verfahren) ist ein praktikables Prüfverfahren, um den Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ zu überprüfen und bei Bedarf konkrete Ansatzpunkte für einen Prozess zur Beseitigung von Lohndifferenz einzuleiten. Das eg-check-Verfahren folgt den rechtlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des europäischen Rechts zur Entgeltgleichheit.

Der eg-check wurde – mit finanzieller Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung – von den Sachverständigen Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll entwickelt. Das eg-check-Verfahren kann alle Entgeltbestandteile in Form von schriftlich niedergelegten Entgeltregelungen (zum Beispiel Arbeitsverträge) und in Form von betrieblicher Entlohnungspraxis (zum Beispiel Erschwerniszulagen) prüfen. Dafür werden drei Prüfinstrumente angewandt: Statistiken, Regelungs-Checks und Paarvergleiche. Die unterschiedlichen Entgeltbestandteile können flexibel flächendeckend oder partiell geprüft werden. Dies ist abhängig von den betrieblichen Gegebenheiten, Problemsituationen und Arbeitskapazitäten im jeweiligen Unternehmen.

Seit 2013 führt die Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes unter dem Titel „Gleicher Lohn – eg-check.de“ das Projekt zum eg-check durch und empfiehlt es.

Andere Prüfinstrumente wie „Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland“ (Logib-D) zielen ausschließlich auf die Untersuchung von Entgelten für „gleiche Arbeit“. Nach europäischem und deutschem Recht ist Entgeltgleichheit gewährleistet, wenn gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit gezahlt wird. Doch knüpft Logib-D nicht an die Arbeit im Sinne der zu verrichtenden Tätigkeit (Stelle), sondern an personenbezogene Merkmale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an.

Zu den Beschlusspunkten im Einzelnen:

1. Die Bürgerschaft (Landtag) fordert den Senat auf, die Ergebnisse aus den Verfahren bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) und der bremenports GmbH & Co. KG in der staatlichen Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und dem Ausschuss für die Gleichberechtigung der Frau vorzustellen und zu diskutieren.

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen hat die staatliche Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen am 13. Dezember 2017 mit den Ergebnissen aus den Verfahren bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) und der bremenports GmbH & Co. KG befasst (Vorlage Nr. 19/427-L).

Der Ausschuss für die Gleichberechtigung der Frau hat die Ergebnisse der Verfahren in seiner Sitzung am 8. Februar 2018 (Vorlage 55/2018) zur Kenntnis genommen.

2. Die Bürgerschaft (Landtag) fordert den Senat auf, basierend auf den Ergebnissen Lösungsansätze zur Vermeidung von Entgeltdiskriminierung in bremischen Gesellschaften darzustellen.

Grundsätzlich liegt die fachliche Verantwortung für die Beteiligungsgesellschaften der Freien Hansestadt Bremen bei den jeweiligen Ressorts gemäß Geschäftsverteilungsplan des Senats. Dementsprechend liegt auch dort die Zuständigkeit zur Umsetzung von Vorgaben des Senats, die – falls notwendig – gegebenenfalls durch entsprechende Gesellschafterbeschlüsse angewiesen werden könnten. Die bereits durchgeführten eg-check-Verfahren in einigen großen Beteiligungsgesellschaften der Freien Hansestadt Bremen lassen jedoch nicht den Schluss zu, dass in den mehrheitlich beherrschten Beteiligungen besonderer Handlungsbedarf besteht. Wesentliche Elemente, die dem Schutz der Entgeltgleichheit in der Verwaltung der Freien Hansestadt Bremen dienen, gelten auch für die bremischen Mehrheitsbeteiligungen. So gilt ebenfalls das Entgelttransparenz-gesetz im Rahmen seines Anwendungsbereichs. Hier wurden tarifgebundene Arbeitgeber im Hinblick auf die Erfüllung der im Gesetz statuierten Ansprüche der Beschäftigten privilegiert. Durch diese Privilegierung tarifgebundener Arbeitgeber bringt auch der Bundesgesetzgeber zum Ausdruck, dass die Tarifwerke und deren Entgeltordnungen per se eine geschlechterunabhängige Vergütung garantieren.

Der Großteil der Mehrheitsbeteiligungen ist tarifgebunden, sodass auch hier die geschlechtsneutrale Eingruppierung nach tariflichen Grundlagen anzuwenden ist. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird an dieser Stelle auf die entsprechenden, ausführlichen Ausführungen unter Ziffer 3 verwiesen, ausweislich derer weder eine unmittelbare, noch eine mittelbare Entgeltdiskriminierung im Geltungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (TVöD) festgestellt werden kann. Auch verbleibt im überwiegenden Teil der Gesellschaften die Möglichkeit der Einflussnahme über die Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband Bremen e. V. (KAV) auf die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA)

und somit auf die Tarifvertragsparteien des TVöD. Weiteren Schutz erfahren die Beschäftigten über die Betriebsräte, da bremische Beteiligungsgesellschaften vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes erfasst sind und in aller Regel auch über Gleichstellungsbeauftragte verfügen. Mithin ist gewährleistet, dass auch Regelungen zur Gewährung von Leistungsentgelten gemäß § 18 TVöD, deren nähere inhaltliche Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene durch Betriebsvereinbarung zu regeln ist, unter Beteiligung verschiedener Funktionsträger erfolgt. Die Bevorzugung einer bestimmten Geschlechtergruppe erscheint demgemäß als unwahrscheinlich.

3. Die Bürgerschaft (Landtag) fordert den Senat auf, für den öffentlichen Dienst modellhaft anhand einer detaillierten Darstellung der Entgeltpraxis einer Behörde zukünftige Lösungsansätze zur Vermeidung von Entgeltdiskriminierung im öffentlichen Dienst aufzuzeigen.

Der Senat stellt am Beispiel der Behörde des Senators für Inneres die Entgeltpraxis modellhaft dar:

Soll eine vakante Stelle neu besetzt oder eine Stelle neu geschaffen werden, werden durch das Personalreferat sämtliche mit der Stelle in Zusammenhang stehenden Unterlagen von der betroffenen Organisationseinheit eingefordert. Sollte es sich um eine Stelle handeln, die lediglich nachbesetzt werden soll, wird durch das Personalreferat überprüft, ob sich die Anforderungen an die Stelle seit der letzten Ausschreibung dieses Arbeitsplatzes/Dienstpostens verändert haben und somit auch die Bewertung und spätere Eingruppierung entsprechend anzupassen ist. Bei einer neu geschaffenen Stelle erfolgt eine prognostische Bewertung nach Aktenlage, bei einer derzeit besetzten Stelle findet grundsätzlich eine Arbeitsplatzüberprüfung/Dienstpostenüberprüfung statt. Der Senator für Inneres lässt die für die Stellenbewertungen zuständigen Beschäftigten nachweislich regelmäßig schulen, um die bestmögliche Sachkenntnis bei der Stellenbewertung zu gewährleisten. In Zweifelsfällen wird vor Festlegung der Bewertung mit dem KAV Bremen e. V. eine weitere, neutrale und fachkundige Kompetenz zu Rate gezogen. Die durch den KAV Bremen e. V. vorgenommene Bewertung kann auf Basis des vollständigen Aktenmaterials im Sinne eines Gutachtens, aber auch zusätzlich durch eine Vor-Ort-Bewertung erfolgen. Nach Festlegung der Bewertung des Arbeitsplatzes/Dienstpostens wird die Bewertungsentscheidung mit dem Entwurf der Stellenausschreibung an die zu beteiligenden Gremien des Senators für Inneres übermittelt. Der Personalrat stimmt der prospektiven Stellenausschreibung nur zu, wenn dem Antrag eine nachvollziehbare Bewertungsentscheidung zugrunde liegt. Gemäß dem Fall, es handelt sich um einen Dienstposten/Arbeitsplatz, der mit A 15 Bremische Besoldungsordnung (BremBesO)/E 15 TV-L oder höher bewertet ist, muss zudem der Senator für Inneres das Einverständnis mit der Senatorin für Finanzen herstellen. Demgemäß sind bereits im Bewertungsvorgang mindestens zwei und bis zu vier verschiedene Funktionen beteiligt, um eine objektive Stellenbewertung und somit eine korrekte Vergütung der künftigen Stelleninhaberin/des künftigen Stelleninhabers sicherzustellen. Die Stellenbewertung erfolgt somit zu einem Zeitpunkt, zu dem noch nicht absehbar ist, inwieweit es sich bei der oder dem künftigen Beschäftigten um eine Frau oder einen Mann handelt.

Die Ausschreibung selbst erfolgt stets geschlechtsneutral. Im Vorfeld wird bereits überprüft, ob in dem betreffenden Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Sollte dies der Fall sein, so wird ein Passus in den Ausschreibungstext aufgenommen, wonach die Bewerbungen von Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Qualifikation bevorzugt Berücksichtigung finden. Grundsätzlich erfolgt auch der Hinweis, dass der Dienstposten teilzeitgeeignet ist. Sollte der Dienstposten aufgrund tatsächlicher Gegebenheiten ausnahmsweise nicht teilzeitgeeignet sein, so ist eine aus-

fürliche Stellungnahme erforderlich. Vorauswahl und Endauswahl erfolgen gemäß des Auswahlleitfadens der Freien Hansestadt Bremen und in Einklang mit einer aus der geltenden Rechtsprechung der Verwaltungsgerichtsbarkeit (vergleiche Oberverwaltungsgericht Bremen im Beschluss vom 22. September 2016, 2 B 123/16) abgeleiteten, sechsstufigen Verfahren.

Mit Zuweisung des Dienstpostens wird geprüft, in welche Erfahrungsstufe der Entgeltgruppe die künftigen Beschäftigten einzugruppiert sind. Hierfür ist die einschlägige Berufserfahrung der Beschäftigten entscheidend. Gemäß der Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2 TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) handelt es sich hierbei um eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit. Der Dienstherr hat gemäß § 16 Abs. 2 TV-L beziehungsweise §§ 15 b ff. Bremisches Besoldungsgesetz einschlägige Berufserfahrung bei der Zuordnung zu einer Stufe in der Entgeltgruppe beziehungsweise Besoldungsstufe von Amts wegen zu berücksichtigen. Der Senator für Inneres hat die Personalsachbearbeitung und somit auch diese Aufgabe auf die Performa Nord übertragen, die anhand der Personalakte und unter Beachtung der Maßgaben des einschlägigen Rundschreibens der Senatorin für Finanzen (Rundschreiben Nummer 7/2012) die Einstufung vornimmt.

Die Bremische Leistungsprämien- und Zulagenverordnung ermöglicht es zudem, den Beamtinnen/Beamten eine Leistungsprämie (§ 3) oder eine Leistungszulage (§ 4) in Anerkennung von besonderen, herausragenden Leistungen zu gewähren. Eine unmittelbar vergleichbare Regelung weist der TV-L für die Tarifbeschäftigten nicht auf. Allerdings normiert § 17 Abs. 2 TV-L die Möglichkeit der Stufenlaufzeitverkürzung für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 bei erheblich über dem Durchschnitt liegenden Leistungen. Von beiden Instrumenten wird beim Senator für Inneres jedoch kein Gebrauch gemacht, da es derzeit keine mit den Personalvertretungen konsentierten Wertungsstandards gibt, aufgrund derer objektiv festgelegt werden könnte, wann eine durchschnittliche beziehungsweise eine überdurchschnittliche Leistung vorliegt. Um dem hohen Anspruch an die Objektivität und Transparenz von Prozessen im eigenen Hause nicht zuwider zu handeln, wird gegenwärtig auf die Nutzung dieser beiden Möglichkeiten verzichtet. Eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung kann vorliegend nicht festgestellt werden. Denn auf die Arbeitsverhältnisse der Tarifbeschäftigten findet ausnahmslos der Tarifvertrag der Länder Anwendung. Die Beamtinnen/Beamten werden gemäß dem Bremischen Besoldungsgesetz und den Bremischen Besoldungsordnungen vergütet. Zweifelsohne sehen die Entgeltordnungen der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst für alle Berufsgruppen die Bewertungsparameter Ausgangsqualifikation, Dauer der Ausbildung und Anforderungen an dieser Stelle vor. Für sämtliche Berufsgruppen werden die gleichen Wertigkeitsebenen im Hinblick auf die Ausgangsqualifikation und die Dauer der Ausbildung herangezogen: ungelernte Arbeitskräfte; Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG); Bachelor; Master. Zudem sind sämtliche Bewertungsparameter und Berufsgruppen geschlechtsneutral formuliert. Gleiches gilt auch für Bewertungskriterien zur Festlegung der Bewertung von Beamtenstellen. Die Entgelttabellen selbst bieten ebenfalls keinen Anhaltspunkt für eine unterschiedliche Vergütung von Frauen und Männern und selbstverständlich werden auch einheitliche Arbeitsverträge ausgegeben.

Auch eine mittelbare Diskriminierung ist nicht gegeben. Eine solche wäre zum Beispiel denkbar, wenn die Tarifvertragsparteien durch die Verwendung sogenannte unbestimmter Rechtsbegriffe in den Entgeltordnungen Frauen oder Männer indirekt den Zugang zu einzelnen Arbeitsplätzen verwehren würden. Unbestimmt sind Rechtsbegriffe, die mit einem mehrdeutigen oder zumindest nicht abschließend aufgezählten Inhalt versehen sind

und deshalb der Auslegung bedürfen, um den rechtlich maßgeblichen Inhalt erschließen zu können. Die Entgeltordnungen des TV-L und des TVöD enthalten an verschiedenen Stellen unbestimmte Rechtsbegriffe. Dabei wurde an den bereits bekannten Begrifflichkeiten, die auch bereits im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) verwendet wurden, festgehalten; die Merkmale sind identisch. Dabei ist anzumerken, dass die Bedeutung der unbestimmten Rechtsbegriffe in vielen Tätigkeitsmerkmalen tatsächlich vom üblichen Sprachverständnis abweichen. Die Tarifvertragsparteien waren sich der Sensibilität des Themas sehr wohl bewusst und haben im Zuge der Entwicklung der Entgeltordnung zum TV-L eigens eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die den Aspekt der Entgeltdiskriminierung überwacht hat. Durch die Rechtsprechung wurden die einzelnen unbestimmten Rechtsbegriffe in vielen Einzelfällen ausgeurteilt, ohne dass die Gerichte eine mittelbare Entgeltdiskriminierung festgestellt hätten. Beispielhaft sind die „selbstständigen Leistungen“, welche nicht mit dem selbstständigen Arbeiten im Sinne von „allein Arbeiten“ nach dem allgemeinen Sprachgebrauch gleichzusetzen sind, die ohne Anleitung, direkte Aufsicht oder Leitung durch Weisungen erfolgen. „Selbstständige Leistungen“ verlangen vielmehr ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Geistige Arbeit wird laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 18. Mai 1994 – 4 AZR 461/93 geleistet, wenn sich der Beschäftigte fragen muss: „Wie geht es weiter? Worauf kommt es an? Was muss als Nächstes geschehen?“ Es muss Raum für eine eigene Entschließung/Entscheidung vorhanden sein. Ein weiterer beispielhafter unbestimmter Rechtsbegriff ist die „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“. Das BAG versteht unter „Normalverantwortung“ die Verpflichtung, dafür einstehen zu müssen, dass in dem übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die – auch von anderen Beschäftigten – zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und den Vorschriften entsprechend ausgeführt werden (BAG-Urteil vom 29. Januar 1986 – 4 AZR 465/84). So übt ein Beschäftigter laut BAG nur dann eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus, wenn eine gewichtige, beträchtliche Heraushebung aus der „normalen“ Verantwortung gegeben ist. Im Einzelfall kann sich diese besondere Verantwortung auf den Behördenapparat als solchen, wie bei der Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen oder auch auf ideelle oder materielle Belange des Arbeitgebers oder auf Lebensverhältnisse Dritter erstrecken. Je nach den Umständen kann dieses Merkmal durch eines der genannten Kriterien oder aber auch erst beim Zusammentreffen mehrerer Kriterien erfüllt werden. Eine alleinige Verantwortung wird nicht gefordert, sodass eine Mitverantwortung ausreichend wäre.

Anhand dieser Beispiele wird deutlich, dass unbestimmte Rechtsbegriffe in den Entgeltordnungen des öffentlichen Dienstes zwar der Auslegung bedürfen, aus dieser heraus aber keine Entgeltdiskriminierung zu erblicken ist.

Im Rahmen der Analyse der Entgeltpraxis des Senators für Inneres wurden keine Anhaltspunkte für mögliche Entgeltdiskriminierungen des Geschlechts wegen festgestellt. Die dargestellten Prozesse der Entgeltpraxis können durchweg als objektiv, in hohem Maße transparent und im Einklang mit dem Auswahlleitfaden der Freien Hansestadt Bremen sowie der höchstrichterlichen Rechtsprechung bewertet werden. Insofern sind bezogen auf die dargestellte Entgeltpraxis wenig bis gar keine direkten Lösungsansätze zur Vermeidung von Entgeltdiskriminierung zu erblicken. Hypothetisch besteht zwar die Möglichkeit der (unbewussten) Benachteiligung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Zuge der Gewährung von Leistungsprämien/Leistungszulagen nach der Bremischen Leistungsprämien- und Zulagenverordnung bezüglich der Höhe der Prämie beziehungsweise Zulage. Die Gefahr besteht überall dort, wo subjektive Wertungen Einfluss auf eine Entscheidung haben. Allerdings können hiervon Frauen und Männer gleichermaßen betroffen sein.

Im Übrigen bleibt die Problematik der tatsächlich objektiven Vergleichbarkeit und Gleichwertigkeit auch durch die Einführung analytischer Verfahren, wie zum Beispiel dem eg-check, die stets subjektive Wertungen beinhalten, bestehen. Denn diese Verfahren gelangen in der Prüfungskette auf eine Wertungsebene, die von den Handelnden (zum Beispiel Prüfinstitute oder Unternehmensberatungen) jeweils subjektiv ausgefüllt werden müssen (zum Beispiel Gewichtung einzelner Faktoren wie Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen und so weiter). Andere bislang gewichtige Faktoren, die den Wert einer Tätigkeit ebenfalls beeinflussen, weil sie zum Beispiel aus Sicht der Beschäftigten den mit ihrer Arbeit erzielbaren Preis (Lohn) beeinflussen (zum Beispiel Arbeitsmarktsituation, Wertschöpfung, Kampfkraft von gewerkschaftlich organisierten Beschäftigtengruppen), werden stattdessen ausgeblendet. Das mag in Betrieben einer Branche noch möglich sein. Die Länder und Kommunen als Arbeitgeber beschäftigen jedoch Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in den unterschiedlichsten Bereichen mit den unterschiedlichsten Anforderungen an Ausbildung und Tätigkeit.

Darüber hinaus gilt es, die bereits im Antrag genannten bekannten Ursachen für Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern zu minimieren. Im tarifierten Gebiet des öffentlichen Dienstes resultieren die unterschiedlichen Entgelte bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in erster Linie aus der unterschiedlichen Stufenzuordnung. Dieses Factum wiederum liegt in der divergierenden einschlägigen Berufserfahrung aufgrund beruflicher Unterbrechungen wie Erziehungszeiten begründet, die immer noch überwiegend von Frauen absolviert werden. Hieran gilt es weiter zu arbeiten und die vielfältigen Arbeitszeitmodelle auch bei Männern zu bewerben wie auch „geteilte Führung“ und/oder „Führung in Teilzeit“ weiter zu implementieren.

Mit Wirkung vom 6. Juli 2017 ist zudem das Entgelttransparenzgesetz in Kraft getreten. Das Gesetz soll zu mehr Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern führen, indem erstmals ein individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte über das Entgelt vergleichbarer Beschäftigter des anderen Geschlechts gesetzlich statuiert wurde. Das Gesetz sieht unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des BAG ebenfalls erstmalig Legaldefinitionen für die Begriffe „gleiche“ und „gleichwertige“ Arbeit vor. Folglich handelt es sich hierbei nicht mehr um unbestimmte Rechtsbegriffe. Im Rahmen dieses Gesetzes wurden zudem viele Regelungen getroffen, die bereits zum geltenden Recht zählen. So ordnet das Gesetz unter anderem an, dass für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden darf. Dieses Verbot, Frauen und Männer für gleiche Arbeit unterschiedlich zu vergüten, ergibt sich bereits heute aus verschiedenen Rechtsquellen wie zum Beispiel § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Inhalt des individuellen Auskunftsanspruchs sind die Kriterien und Verfahren der Entgeltermittlung, wie zum Beispiel Tarifverträge oder betriebliche Entgeltregelungen. Zur Erfüllung dieses ersten Teils des Auskunftsanspruchs ist es ausreichend, wenn auf den jeweils geltenden Tarifvertrag mit den entsprechenden Regelungen unter Nennung der Angabe, wo dieser eingesehen werden kann, verwiesen wird. Dies gilt sowohl für das eigene wie auch das Vergleichsentgelt. Durch diese Privilegierung tarifgebundener Arbeitgeber bringt auch der Bundesgesetzgeber zum Ausdruck, dass die Tarifwerke und deren Entgeltordnungen per se eine geschlechterunabhängige Vergütung garantieren. Zudem besteht ein Anspruch auf die Angabe des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts des jeweils anderen Geschlechts, anzugeben als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median für die Vergleichstätigkeit im Laufe eines Kalenderjahres sowie auf zwei einzelne Entgeltbestandteile.

Weiterhin verbleibt die Möglichkeit Einfluss über die Mitgliedschaft in den großen Arbeitgebervereinigungen des öffentlichen Dienstes, namentlich der VKA und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sowie der Finanzministerkonferenz, auszuüben. Dies ist bereits in den letzten Jahren nachhaltig geschehen. So kann die vielfach im Kontext der Diskussion über Entgeltdiskriminierung genannte Aussage, dass klassische Frauenberufe schlechter in den Tarifwerken des öffentlichen Dienstes bewertet sind, als die klassischen Männerberufe, nicht bestätigt werden. Hier stellt sich dann vielmehr die Frage nach der objektiven Feststellbarkeit der Gleichwertigkeit von Leistungen, jüngst diskutiert im Zuge der Entstehung des Entgelttransparenzgesetzes. Bislang wird diese Frage der Feststellbarkeit nicht ausschließlich durch die Wertungen der Tarifvertragsparteien, sondern auch durch gesellschaftliche Wertungen im Hinblick auf Angebot und Bedarfe an bestimmten Berufen geprägt. Es ist sicherlich zutreffend, dass in sogenannten Mangelberufen bisweilen höhere Eingruppierungen durch die Tarifvertragsparteien verhandelt wurden und werden, als für Berufsgruppen mit vergleichsweise großem Arbeitskräftepotenzial. Folglich kann es hier im Laufe der Jahre auch Verschiebungen geben. Dies ist aber Ausdruck der Tarifautonomie und nicht nur auf typische Männerberufe begrenzt. Gerade in der jüngeren Vergangenheit haben die Tarifvertragsparteien die Berufsbilder im Sozial- und Erziehungsdienst sowie der Pflege und damit traditionell eher Frauen zugeschriebene Tätigkeiten aufgewertet. Auch dies ist aber natürlich Ausdruck der Tarifautonomie und in sich konsequent, denn im Bereich dieser Berufe herrscht bekanntermaßen Fachkräftemangel. So wurde im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes in der Entgeltordnung zum TVöD eine neue Entgelttabelle (sogenannte S-Tabelle) mit höheren Entgelten vereinbart. Gleiches gilt durch Kreierung der sogenannten P-Tabelle für den Bereich der Pflegeberufe. Wollte man diese Berufsbilder nunmehr mit den als klassisch bezeichneten Männerberufen Hausmeisterin/Hausmeister und Technikerin/Techniker vergleichen, so kommt man nicht zu dem Ergebnis, dass die Berufe Erzieherin/Erzieher und Pflegerin/Pfleger durch die Tarifvertragsparteien benachteiligt werden. Zudem wurden in der neuen Entgeltordnung zum TVöD viele Spezialmerkmale aufgenommen, die bei Vorliegen der Voraussetzungen zu einer höheren Eingruppierung führen. So werden Pflegerinnen/Pfleger, die in Bereichen mit besonders schwierigen Tätigkeiten eingesetzt sind und deshalb eine Fachweiterbildung erfordern, nach der Entgeltgruppe 8 (wenn die Fachweiterbildung noch nicht vor liegt) beziehungsweise gemäß der Entgeltgruppe 9 (Fachweiterbildung abgeschlossen) vergütet. Exemplarisch sei hier die Pflege im Operationsdienst oder in der Intensiv- und Anästhesiepflege genannt. Die Fachweiterbildung für Anästhesie und Intensivpflege ist eine in der Regel zweijährige, berufsbegleitend durchgeführte Weiterbildung mit theoretischem und praktischem Unterricht sowie berufspraktischen Anteilen, an deren Ende eine Prüfung abgelegt wird. Die Berufsbezeichnung der Meisterin/des Meisters beziehungsweise der Technikerin/des Technikers hingegen erfordert zunächst eine dreijährige, abgeschlossene Berufsausbildung nach dem BBiG. Grundsätzlich werden Handwerker mit einer dreijährigen Ausbildung in die Entgeltgruppen 5 bis 7 eingruppiert. Aufbauend hierauf muss die Meister- oder Technikerschule besucht und eine entsprechende Prüfung zur Meisterin/zum Meister beziehungsweise zur Technikerin/zum Techniker abgelegt werden. Die Weiterbildung zur Technikerin/zum Techniker umfasst einen zeitlichen Umfang von 2 400 Stunden, die berufsbegleitend in etwa einen Zeitraum von vier Jahren beansprucht. Dieses Berufsbild wird unter die Entgeltgruppen 8 bis 9b der Entgeltordnung TVöD subsumiert. Mithin kann eine Benachteiligung der ausgewählt betrachteten, klassischen Frauenberufe im Vergleich zu den genannten typischen Männerberufen nicht festgestellt werden. Die Grundeingruppierung für letztere ist die Entgeltstufe 5, die für Pflegerinnen/Pfleger bei gleicher Grundvoraussetzung (dreijährige Berufsausbildung) die Entgeltstufe 7.

Das häufig gewählte Beispiel eines Vergleiches zwischen der Technikerin/dem Techniker und der Pflegerin/des Pflegers trägt nicht, da die Ausbildungsanforderungen stark voneinander abweichen. Die Techniker/der Techniker absolviert nach dreijähriger Berufsausbildung noch eine berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahme von meist vierjähriger Dauer. Insofern wäre es objektiver, als Vergleich die Pflegerin/den Pfleger mit abgeschlossener Fachweiterbildung heranzuziehen.

Im Bereich des TV-L wurde in den genannten Bereichen bereits nachgezogen. Auch wenn bislang noch keine neuen Entgelttabellen gestaltet wurden, so haben die Tarifvertragsparteien die Zahlung von Zulagen, zum Beispiel für die Erzieherinnen/Erzieher und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen, vereinbart. Inwieweit die länderübergreifenden Arbeitsgruppen zur Entgeltordnung TV-L angelehnt an die Entgeltordnung zum TVöD auch hier neue Tabellen kreieren, bleibt abzuwarten.

4. Die Bürgerschaft (Landtag) fordert den Senat auf, das eg-check-Verfahren auch in der Wirtschaftsförderung Bremen (WFB) durchzuführen und dabei die analytischen Möglichkeiten des Verfahrens vollumfänglich auszuschöpfen.

Die staatliche Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen hat am 13. Dezember 2017 beschlossen, das eg-check-Verfahren nicht bei der WFB, sondern bei der Flughafen Bremen GmbH durchzuführen. Bei der WFB war die Durchführung eines eg-check-Verfahrens wegen der Neustrukturierung der Gesellschaft und damit verbundener Kapazitätsengpässe nicht möglich.

Das Projekt bei der Flughafen Bremen GmbH wurde im Zeitraum April bis Juli 2018 durchgeführt. Mit der Vorlage des Abschlussberichtes ist das Verfahren abgeschlossen. Die Flughafen Bremen GmbH wird die vorgeschlagenen Maßnahmen analysieren und mögliche Umsetzungsschritte prüfen.