

Dr. Kerstin Feldhoff

Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit

Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen
in Entgelttarifverträgen

B 58 248

**Juristische Gesamtbibliothek
Technische Universität Darmstadt**



Nomos Verlagsgesellschaft
Baden-Baden

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	21
Teil A	
Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit - Geschlechtsspezifische Strukturmerkmale eines geteilten Arbeitsmarktes und Erklärungsversuche für Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern	25
I. Problemstellung: Lohndiskriminierung in Entgeltsystemen	25
1. Fallgruppe der unterschiedlichen Bezahlung bei gleicher Arbeit	25
a) Klärung des Begriffs "Gleiche Arbeit"	26
b) Aktuelle Fallgruppen der ungleichen Entlohnung gleicher Arbeit	27
2. Fallkonstellationen der unterschiedlichen Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit	28
a) Einführung und Klärung des Begriffs "Gleichwertige Arbeit"	28
b) Fallgruppe der ungleichen Bezahlung durch falsche Eingruppierung	29
c) Fallgruppe der ungleichen Bezahlung durch die diskriminierende Struktur eines Entgeltsystems	29
d) Fallgruppe der ungleichen Bezahlung durch diskriminierende Entgeltsysteme für Frauenberufe bzw. -tätigkeiten	30
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i> Nicht gleicher Lohn für gleiche Arbeit, sondern gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit	31
II. Rahmenbedingungen der Frauenerwerbstätigkeit	31
1. Erwerbsbeteiligung und Erwerbsorientierung	32
2. Teilzeitarbeit	35
a) Verbreitung und Ausgestaltung	35
b) Erklärungsversuche für die Bevorzugung von Teilzeitarbeit	37
3. Niedriges Lohnniveau und deutliche Einkommensunterschiede	38
<i>Zusammenfassung</i>	40
III. Bedeutung der gleichwertigen Arbeit wegen horizontaler und vertikaler Segregation des Arbeitsmarktes	40
1. Horizontale Segregation	40
a) Frauenspezifische Branchen und Berufe	40
b) Lohnniveau der Frauenbranchen und -berufe	43
c) Ausbildungswahlverhalten, Berufseinstieg und Einkommen	44
2. Vertikale Segregation	47

a) Vertikale Segregation bei Berufsbeginn	48
b) Vertikale Segregation im Berufsverlauf	49
c) Erklärungsansätze	49
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i>	
Horizontale und vertikale Segregation als Begründung für die zentrale Bedeutung der Gleichwertigkeitsproblematik	51
IV. Entgeltunterschiede als rechtlich verbotene Diskriminierung von Frauen	52
1. Arbeitmarkttheoretische Erklärungsansätze	52
a) Crowdingtheorie	53
b) Humankapitaltheorien	53
c) Segmentationstheorien	55
Zusammenfassung	56
2. Sozialwissenschaftliche Erklärungsansätze	57
a) Die These vom "weiblichen Arbeitsvermögen"	58
b) Aufnahme und Weiterentwicklung der These vom weiblichen Arbeitsvermögen in Überlegungen zum segmentierten Arbeitsmarkt	59
c) "Doppelte Sozialisation" und die Konstante männlicher Definitionsmacht	61
aa) Kritik an der These vom "weiblichen Arbeitsvermögen"	61
bb) Individualisierung und Deregulierung	62
cc) These der "doppelten Sozialisation"	64
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i>	
Identifikation der Entgeltunterschiede als rechtlich verbotene Diskriminierung	67
Teil B	
Die Entwicklung des Anspruchs auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit auf der Grundlage des Art. 3 Abs. 2 GG und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	69
I. Art. 3 Abs. 2 GG und das Lohnleichheitsgebot Einleitung: Der Wandel des Art. 3 Abs. 2 GG zum Gleichberechtigungsgebot	69
1. Frühe Diskussionen um die Reichweite des Lohngleichheitsgebots nach Art. 3 Abs. 2 GG	74
a) Unmittelbare Drittwirkung des Art. 3 Abs. 2 GG	75
b) Gleicher ökonomischer Wert der Frauenarbeit	75
aa) Überlegungen der Literatur	76
bb) Rechtsprechung der Instanzgerichte	77

2. Die Konvention Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation	78
a) Die Bedeutung des IAO-Abkommens für das nationale Arbeitsrecht	78
b) Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit	80
c) Bestimmung der Gleichwertigkeit nach objektiven Kriterien	81
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i>	
Anerkennung der grundsätzlichen Gleichwertigkeit weiblicher Arbeit durch das IAO- Abkommen Nr. 100	82
3. Das Lohnleichheitsgebot des Art.3 Abs. 2 GG in der Ausgestaltung durch das BAG	83
a) Grundsätze zur Verfassungswidrigkeit tariflicher Lohnabschlagsklauseln	84
b) Der Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und verfassungsmäßige Differenzierungsgründe	85
aa) Tarifliche Abschlagsklauseln bei gleicher Arbeit	85
bb) Tarifliche Abschlagsklauseln und unterschiedliche Arbeit	86
c) Stellungnahmen der Literatur zu den Frauenlohnurteilen des BAG	88
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i>	
Verwendung geschlechtsneutraler Kriterien als Vorgabe an die Tarifparteien	89
II. Die weitere Entwicklung der Rechtsprechung am Beispiel der Leichtlohngruppen und Zulagen	90
1. Problematik der Leichtlohngruppen	91
a) Entstehung der Leichtlohngruppen	91
b) Das Merkmal der "körperlichen Schwere in der Rechtsprechung der sechziger und siebziger Jahre	92
2. Problematik der betrieblichen Zulagen	94
a) Die Entscheidung des BAG vom 11. 9. 1974	95
b) Die Entscheidung des LAG Hamm vom 21.9.1976	96
c) Nachtarbeits- und Arbeitsmarktzulagen	97
aa) Differenzierungskriterium "Arbeitszeit"	97
bb) Differenzierungskriterium "Preis der (männlichen) Anbieter"	98
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i>	
Stagnation bei der Umsetzung des Lohnleichheitsgrundsatzes zu Beginn der achtziger Jahre	99

Teil C

Europäische Rechtsgrundlagen für den Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit:

Art. 119 EGV und die EG-Richtlinie 75/117

101

I. Art. 119 EGV

101

1. Entstehung und grundrechtliche Bedeutung des Art.119 EGV

101

2. Anwendungsbereich des Art. 119-EGV

104

a) Umfassender personeller Anwendungsbereich und Beschränkung auf Gleichheit im Entgelt

104

b) Sachlicher Anwendungsbereich: Erstreckung auf gleichwertige Arbeit

105

3. Definition und Maßstäbe für die Bestimmung von gleichwertiger Arbeit

107

II. Richtlinie des Rates 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen

108

1. Entstehung der Richtlinie 75/117

108

2. Anwendungsbereich: Erfassung gleichwertiger Arbeit

109

3. Definition und Maßstäbe für die Bestimmung gleichwertiger Arbeit

109

III. Anwendbarkeit der Rechtsgrundlagen des Art. 119 EGV und der Richtlinie 75/117 für den einzelnen

110

1. Unmittelbare Anwendung des Art. 119 EGV und der Richtlinie 75/117

110

2. Verhältnis von Art. 119 EGV zur Entgelttrichtlinie 75/117

112

IV. Art. 119 EGV und die Entgelttrichtlinie nach dem Vertrag über die Europäische Union

113

V. Art. 119 EGV und die Entgelttrichtlinie nach dem Vertrag von Amsterdam

115

Zusammenfassende Bewertung:

Einheitlicher europarechtlicher "Grundsatz des gleichen Entgelts" für gleichwertige Arbeit

116

VI. Erste Annäherung an wirksame Umsetzung durch Auslegung des Art. 119 EGV und der Entgelttrichtlinie

117

1. Das Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 177 EGV

117

a) Zweck und Gegenstand des Verfahrens

117

b) Wirkung des Urteils im Vorabentscheidungsverfahren	120
2. Entscheidungen zur Auslegung des Art. 119 EGV - "Defrenne II", "Macarthy's" und "Mary Murphy" -	122
a) Die Entscheidung "Defrenne II"	122
b) Die Entscheidung "Macarthy's"	123
c) Die Entscheidung "Mary Murphy u. a."	124
3. Vertragsverletzungsverfahren zur Auslegung der Entgelttrichtlinie	125
a) EG-Kommission gegen Vereinigtes Königreich	125
b) EG-Kommission gegen Königreich Dänemark	125
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i> Erste Ansätze einer effektiven, pragmatischen Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts	126

Teil D

Der Grundsatz des gleichen Entgelts im Kontext des § 612 Abs. 3 BGB	129
I. Entstehung des § 612 Abs. 3 BGB als Umsetzungsgesetz der Entgelttrichtlinie 75/117	129
II. Anwendungsbereich des § 612 Abs. 3 BGB	130
1. Verbots- und Anspruchsnorm für den Grundsatz des gleichen Entgelts	130
2. Verhältnis der Norm zu Art. 119 EGV	131
III. § 612 Abs. 3 BGB und die Gleichwertigkeitsproblematik	132
1. Formulierungen des Gesetzes	132
2. Annäherung durch Auslegung der Norm	133
a) Grundsätze der Gesetzesauslegung	133
b) Stellenwert der richtlinienkonformen Auslegung	134
c) Systematische Auslegung	136
d) Teleologische Auslegung	137
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i> Orientierung von Gleichwertigkeitsentscheidungen am Sinn und Zweck der europäischen Rechtgrundlagen	137
3. Vorbehalte der Literatur gegen die Umsetzung des § 612 Abs. 3 BGB in die Rechtspraxis	138
4. Ermittlung des Arbeitswertes im Bürgerlichen Recht	139
a) Arbeitswertermittlung bei Nichtigkeit eines vollzogenen Arbeitsverhältnisses	139

b) Arbeitswertermittlung bei Lohnwucher	141
c) Arbeitswertermittlung bei erzwungener Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses	143
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i> Anerkennung der grundsätzlichen Möglichkeit der Arbeitswertermittlung im Rahmen des § 612 Abs. 3 BGB	144

Teil E

Die Eignung von Arbeitsbewertungsverfahren, Verkehrsauffassungen und Entgelttarifverträgen zur Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts	147
---	-----

I. Arbeitsbewertungsverfahren und ihre Eignung zur Bestimmung von Gleichwertigkeit	147
1. Summarische Arbeitsbewertung	148
a) Rangfolgeverfahren	148
aa) Beschreibung und allg. Einschätzung	148
bb) Geeignetheit für die Sicherstellung des Grundsatzes des gleichen Entgelts	149
b) Lohngruppenverfahren	149
aa) Beschreibung und allg. Einschätzung	149
bb) Geeignetheit für den Grundsatz des gleichen Entgelts	150
2. Analytische Arbeitsbewertung	152
a) Beschreibung und allgemeine Bewertung	152
aa) Arbeitsbeschreibung	152
bb) Auswahl und Bewertung der Anforderungsarten	154
(1) Auswahl	154
(2) Quantifizierung der Anforderungsarten	156
cc) Gewichtung	157
dd) Arbeitswert- und Lohnfindung	158
b) Vorteile und Schwächen der analytischen Arbeitsbewertung	159
c) Geeignetheit für den Grundsatz des gleichen Entgelts	160
aa) Kritik an der bisherigen Anwendung der analytischen Arbeitsbewertung	160
(1) Arbeitsbeschreibung	161
(2) Auswahl der Anforderungsarten	161
(3) Aufstellung der Gewichtungsfaktoren	162
(4) Auswahl der Richtarbeitsplätze	162
bb) Perspektiven für eine Neubewertung von Frauenberufen und -tätigkeiten mittels analytischer Arbeitsbewertung	163

Zusammenfassende Bewertung:

Eingeschränkte Eignung der Arbeitsbewertungsverfahren
wegen Diskriminierungsanfälligkeit 164

II. Eignung der Verkehrsauffassung zur Bestimmung von Gleichwertigkeit	165
1. Präzisierung des Begriffs "Verkehrsauffassung"	165
2. Beispielhafte Anwendungsbereiche des Rückgriffs auf die Verkehrsauffassung	166
a) Anwendung im Zusammenhang des Gesetzes gegen unlauteren Wettbewerb	166
b) Anwendung im Zusammenhang des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen	167
c) Anwendung im Zusammenhang mit § 138 BGB	169
3. Schlussfolgerungen für einen Rückgriff auf die Verkehrsauffassung zur Feststellung von Gleichwertigkeit im Sinne des Grundsatzes des gleichen Entgelts	170
III. Tarifverträge als Wertungsmaßstab zur Feststellung gleichwertiger Arbeit	172
1. Entgelttarifverträge der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie	173
a) Das Lohnrahmenabkommen NW	174
b) Der Tarifvertrag zur Analytischen Arbeitsbewertung NW	176
aa) Definition und Gewichtung frauentypischer Anforderungsarten	176
bb) Festlegung und Bewertung der Tarifbeispiele	177
c) Der Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	178
2. Der Entgelttarifvertrag der Chemischen Industrie	180
a) Eckpunkte des Tarifvertrages	181
b) Angleichung der Entgelte für Arbeiter und Angestellte	182
c) Geeignetheit des Tarifvertrags für die Umsetzung des Anspruchs auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit	183
aa) Positive Ansätze	183
bb) Probleme des Senioritätsprinzips	183
cc) Defizite in Zusammenhang mit der Summarik	184
3. Gehaltstarifverträge im Einzelhandel	185
a) Zur Ausgangssituation	185
b) Gehaltstarifvertrag NW vom 20.9.1996, gültig ab 1. 4. 1996	186
aa) Grundlagen	186
bb) Abschnitt B Gehaltsgruppe I	188
cc) Gehaltsgruppen II bis IV	188

c) Geeignetheit des Gehaltstarifvertrags für die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts	190
aa) Funktionen, Aufgaben und Tätigkeiten im heutigen Einzelhandel	190
bb) Bewertung des Gehaltstarifvertrags	193
4. Lohnrahmentarifvertrag der Bekleidungsindustrie	195
a) Zur Ausgangssituation	195
b) Bekleidungsindustrie im technischen und strukturellen Wandel	196
c) Der Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in der Fassung vom 30. 6. 1993	198
aa) Ausgangssituation des Lohnrahmentarifvertrags 1973	198
bb) Neue Entgeltstruktur durch den LRTV vom 30. 6. 93	199
5. Schlußfolgerungen für die Eignung von Entgelttarifverträgen als Wertungsmaßstab für die Beurteilung gleichwertiger Arbeit	201
a) Diskriminierungspotentiale der untersuchten Entgelttarifverträge	201
b) Notwendigkeit der Kontrolle von Entgelttarifverträgen am Maßstab des Grundsatzes des gleichen Entgelts	202

Zusammenfassende Bewertung:

Eingeschränkte Eignung von Arbeitsbewertungsverfahren, Verkehrsauffassung und Tarifverträgen als Wertungsmaßstab für die Bestimmung von Gleichwertigkeit im Sinne des Grundsatzes des gleichen Entgelts	205
---	-----

IV. Ausblick:

Neue Formen der Entgeltdifferenzierung, insbesondere die qualifikationsorientierte Entlohnung	205
1. Veränderte Arbeitsstrukturen und ihre Folgen	206
a) Dequalifizierung und Abgruppierung	208
b) Requalifizierung und Höhergruppierung	209
c) Gruppenarbeit und Chancen für die Neubewertung von Frauentätigkeiten	211
aa) Allgemeine Merkmale von Gruppenarbeit und Auswirkungen auf die Entgeltfindung	211
bb) Gruppenarbeit und Chancen zur Angleichung der Entgelte	213
2. Beispiele qualifikationsorientierter Entlohnungsansätze	214
a) Der "Tarifvertrag über die Lohndifferenzierung" der Volkswagen AG	214
b) Entgeltdifferenzierung im Rahmen der "Tarifreform 2000" der IG Metall	215
3. Die Eignung qualifikationsorientierter Entgeltsysteme für die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts	218

a) Diskriminierungsfreie Definition der Qualifikationsmerkmale	218
aa) Problemstellung	218
bb) Vorschlag der IG Metall (ERA NW)	219
b) Diskriminierungsfreie Qualifikationsprozesse	221
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i>	
Positive Ansätze und bekannte Diskriminierungspotentiale	222

Teil F

Mittelbare Diskriminierung und der Grundsatz des gleichen Entgelts	225
---	-----

I. Ausgewählte Entscheidungen zum Grundsatz des gleichen Entgelts	226
1. Die Entscheidung "Rummler"	226
a) Der Vorlagebeschluß des Arbeitsgerichts Oldenburg	226
aa) Der Sachverhalt	226
bb) Die Vorlagefragen	227
b) Entscheidungsgründe des EuGH	229
2. Die Rechtssache "Danfoss"	230
3. Die Rechtssache "Enderby"	231
a) Die erste Vorlagefrage	232
b) Zweite und dritte Vorlagefrage	232
4. Die Rechtssache "Royal Copenhagen"	233
a) Sachverhalt	233
b) Entscheidungsgründe	234
5. Die Entscheidung des 4. Senats des BAG vom 23. 2. 1994	235
a) Sachverhalt	235
b) Entscheidungsgründe	236
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i>	
Akzentuierung und Anwendung des Verbots der mittelbaren Diskriminierung	237
II. Rechtsgrundlagen des Verbots der mittelbaren Diskriminierung	239
1. Verfassungsrechtliche Grundlage	240
2. Zivilrechtliche Grundlagen	241
3. Europarechtliche Grundlagen	241
<i>Zusammenfassung</i>	242

III. Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Verbots der mittelbaren Diskriminierung	243
1. Geschlechtsneutrale gesetzliche oder kollektive Bedingung oder Anforderung	245
2. Stärkere nachteilige Betroffenheit des einen Geschlechts	246
a) Bildung von Vergleichsgruppen	246
b) Ausmaß der Zahlendifferenz	247
3. Kausalität zwischen nachteiliger Wirkung und Geschlecht	249
a) Ansicht der Gerichtspraxis	249
b) Ansicht der Literatur	250
4. Rechtfertigung der geschlechtsbedingten Benachteiligung	251
a) Gerichtspraxis	251
b) Ansichten der Literatur	252
c) Prüfung nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz	253
5. Rechtsfolgen mittelbarer Diskriminierung	254
a) Konzept der Angleichung nach oben	254
b) Modifikation des Konzepts der Anpassung nach oben	256
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i>	
Funktion und Grenzen der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung	257
IV. Nutzbarmachung der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung für die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts	259
1. Grundsätzliche Überlegungen	259
2. Beispiele mittelbar diskriminierender Differenzierungskriterien	260
a) Kriterium der "körperlich leichten Arbeit" bzw. der "körperlich schweren Arbeit"	260
aa) Versuch der Neubewertung durch arbeitswissenschaftliche Beurteilungen	261
bb) Entscheidungen der deutschen Gerichtspraxis zu diesen Kriterien, insbesondere die Rezeption der "Rummler"-Entscheidung des EuGH	262
(1) Entscheidungen des Arbeitsgerichts Bochum und des Landesarbeitsgerichts Hamm	263
(2) Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17. 4. 1985	265
(3) Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17. 4. 1988	266
(4) Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29. 7. 1992 zum Lohnrahmentarifvertrag Einzelhandel	267
cc) Stellungnahme und abschließende Bewertung	268
(1) Extensive Auslegung und Verkehrsauffassung	269
(2) Extensive Auslegung und europarechtliche Vorgaben	270
b) Kriterium der "Ausbildung"	272
c) Kriterium der "Anciennität"	274

d) Kriterium der "Verantwortung"	275
e) Kriterium der "Flexibilität"	276
aa) Die Entscheidung des 5. Senats vom 23. 8. 1995	277
(1) Sachverhalt	277
(2) Entscheidungsgründe	278
(3) Kritische Stellungnahme	279
f) Kriterium des "außerbetrieblichen Marktwertes"	281
3. Methodische Schritte	283
a) Empirische Ebene der Feststellung der unverhältnismäßigen nachteiligen Betroffenheit der weiblichen Arbeitnehmer	284
aa) Feststellung durch typisierende Betrachtungsweise	285
bb) Feststellung durch konkreten Gruppenvergleich	285
b) Normative Ebene	288
aa) Ermittlung der Gleichwertigkeit der Tätigkeiten der Vergleichsgruppen	289
bb) Rechtfertigung der mittelbaren Diskriminierung	291
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i>	
Annäherung an die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts mit Hilfe der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung	292

V. Ausblick:

Beweislastverteilung und branchenübergreifende Vergleiche	293
1. Beweislastverteilung bei mittelbarer Diskriminierung im Entgelt	293
a) Normative Bestimmungen	294
b) Zur Gerichtspraxis der Beweislastverteilung	295
c) Eigener Ansatz: Erweiterte Beweiserleichterung in Bezug auf das Vorliegen gleichwertiger Arbeit	296
2. Tarif- und branchenübergreifende Vergleiche	298
a) Tarifübergreifende Vergleiche	299
b) Branchenübergreifende Vergleiche	300

Teil G

Rechtsfolgen diskriminierender tariflicher Entgeltregelungen und die kollektiven Durchsetzungsmöglichkeiten des Grundsatzes des gleichen Entgelts	303
I. Rechtsfolgen diskriminierender tariflicher Entgeltregelungen	303
1. Problemstellung	303
2. Umfang und Folgen der Nichtigerklärung diskriminierender tariflicher Entgeltregelungen	305
a) Entgelttarifverträge mit Leichtlohngruppen i.w.S.	305

b) Entgeltsysteme mit weiteren mittelbar diskriminierenden Merkmalen - Teilnichtigkeit oder Gesamtnichtigkeit -	307
3. Wahrung der Tarifautonomie versus gerichtliche Durchsetzung des Anspruchs auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit	308
a) Rolle der Sozialpartner in der EG	309
b) Das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit - Art. 9 Abs. 3 GG	311
aa) Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG	311
bb) Ausgestaltung und Grenzen der Koalitionsfreiheit	313
c) Konsequenzen für die Fragestellung	314
4. Ansätze der Literatur zu Vereinbarkeit von Tarifautonomie und Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts	315
a) Restriktive Auffassung: Bloße Unvereinbarkeitsfeststellung	315
b) Weitgehende Ansätze: Entscheidung des Gerichts	318
c) Vermittelnde Ansicht: Befristete Aussetzung	318
5. Stellungnahme	319
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i>	
Gebot der Rechtsdurchsetzung im Einzelfall	322

II. Die kollektivrechtliche Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts

1. Vereinbarkeit der Beschränkung auf individualrechtliche Durchsetzung mit dem EG-Recht	323
a) Problemstellung	323
b) Ordnungsgemäße Umsetzung der Entgeltrichtlinie durch § 612 Abs. 3 BGB	324
2. Kollektive Durchsetzungsmöglichkeiten des Grundsatzes des gleichen Entgelts	326
a) § 9 TVG	327
aa) Funktion des Verfahrens nach § 9 TVG	328
bb) Voraussetzungen des § 9 TVG	328
cc) Bindungswirkung der Entscheidung nach § 9 TVG	329
dd) Anwendung des § 9 auf Streitigkeiten über tarifliche Entgeltbestimmungen	330
b) Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	333
aa) Zweck und Wirkung des Tarifvorbehalts in § 87 Abs. 1 BetrVG	333
bb) Gegenstand der Mitbestimmung	335
cc) Mitbestimmungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund des Tarifvorbehalts	336
c) Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG bei Ein- und Umgruppierung	342
aa) Gegenstand des Mitbestimmungsrechts "Eingruppierung"	342
bb) Gegenstand des Mitbestimmungsrechts "Umgruppierung"	343
cc) Sicherung des Mitbestimmungsrechts durch § 99 Abs. 4 BetrVG	346

dd) Sicherung des Mitbestimmungsverfahrens gemäß § 101 BetrVG	349
ee) Möglichkeiten für die Durchsetzung des gleichen Entgelts im Rahmen des Mitbestimmungsrechts bei Ein- und Umgruppierungen	350
<i>Zusammenfassende Bewertung:</i>	
Mögliche und notwendige Akzentuierung kollektivrechtlicher Schritte zur Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts	352
Schlußbetrachtung	355
Literaturverzeichnis	359