

# Inhalt

Vorbemerkung der Autorinnen .....	9
Vorwort .....	11
von Petra Ganser	
<b>Einleitung:</b>	
<b>Das Leistungsprinzip in der Bezahlung .....</b>	<b>17</b>
<b>1. Geschlechteraspekte beim Leistungsentgelt:</b>	
<b>eine Problemskizze .....</b>	<b>25</b>
1.1 Gender-Aspekte von Leistung .....	25
1.2 Gender-Aspekte von Gerechtigkeit bei der Leistungsbezahlung .....	28
<b>2. Von den Schwierigkeiten der Feldarbeit .....</b>	<b>35</b>
2.1 Ziel und Gegenstand der Expertise .....	35
2.2 Untersuchungsfeld .....	36
2.3 Methoden .....	38
<b>3. Entgeltgleichheit beim Leistungsentgelt – rechtliche Vorgaben .....</b>	<b>45</b>
3.1 Europäische Rechtsnormen .....	45
3.1.1 Gerechte Maßeinheiten und Berücksichtigung von Leistungsbedingungen .....	46
3.1.2 Transparenz von Systemen .....	48
3.1.3 Geschlechtsneutrale Leistungskriterien .....	49
3.1.4 Ermittlung statt Setzung von Leistungsentgelten .....	50
3.1.5 Der Nachweis von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung .....	50
3.2 Deutsche Rechtsnormen .....	51
<b>4. Welche Modelle der Leistungsvergütung wurden untersucht? .....</b>	<b>53</b>
4.1 Unterschiedliche Formen des Leistungsentgeltes .....	53
4.2 Verfahrensvielfalt bei der Leistungsvergütung .....	54
4.3 Leistungsentgelt: zusätzlich zum Grundentgelt oder anstelle von Grundentgelt? .....	61

<b>5. Fußangeln und Fallstricke:</b>	
<b>Diskriminierungsmechanismen beim Leistungsentgelt .....</b>	<b>63</b>
5.1 Diskriminierungsmechanismen im Überblick .....	63
5.2 Ausgeschlossen und ausgegrenzt .....	64
5.3 Von den Brüchen des Leistungsprinzips .....	68
5.3.1 Letztlich entscheidet die Quote .....	69
5.3.2 Wer bitte ist Herr Gauß? .....	71
5.3.3 Von der bedeutenden und der unbedeutenden Leistung .....	73
5.3.4 Alle sind gleich – und manche sind gleicher .....	76
5.4 Was ist die Leistung von Teilzeitbeschäftigten wert? .....	78
5.4.1 Zählt die Leistung oder die Zeit? .....	78
5.4.2 Bringen Teilzeitkräfte weniger Leistung? .....	81
5.5 Strafpunkte bei Familienarbeit .....	84
5.6 Typisch männlich – typisch weiblich? .....	88
5.6.1 Wenn Kriterien durch Geschlechterstereotype geprägt sind... .....	89
5.6.2 Zählen Vermutungen oder Tatsachen? .....	90
5.7 Was Frau nicht weiß... .....	92
<b>6. Zu wessen Lasten werden Leistungsentgelte finanziert? .....</b>	<b>99</b>
<b>7. Viele Wege führen zur Entgeltgleichheit .....</b>	<b>103</b>
7.1 Der individuelle Weg .....	103
7.2 Der betriebliche Weg .....	107
7.2.1 Hinweise für die Betriebsparteien .....	107
7.2.2 Was können Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte tun? .....	108
7.2.3 An den Führungskräften führt kein Weg vorbei .....	110
7.3 Der tarifpolitische Weg .....	110
7.4 Der staatliche Weg .....	111
<b>8. Gestaltungsempfehlungen:</b>	
<b>Zehn Bausteine diskriminierungsfreier Leistungsvergütung .....</b>	<b>113</b>
8.1 Baustein 1: Diskriminierungsfreiheit als Grundsatz .....	114
8.2 Baustein 2: Finanzierung – nicht auf Kosten eines Geschlechts .....	115
8.3 Baustein 3: Flächendeckende Geltung .....	117
8.4 Baustein 4: Diskriminierungsfreie Verfahren .....	118

8.4.1 Ungeeignet: Freie Verfahren der Leistungseinschätzung .....	118
8.4.2 Problematisch: Merkmalorientierte Verfahren der Leistungsbeurteilung .....	119
8.4.3 Gute Voraussetzungen: Verfahren der Leistungsmessung (ohne Ziele) .....	121
8.4.4 Zielorientierte Verfahren – ja, aber... .....	121
8.5 Baustein 5: Diskriminierungsfreie Kriterien .....	124
8.5.1 Auswahl der Kriterien .....	124
8.5.2 Diskriminierungsfreie Interpretation und Anwendung der Kriterien .....	125
8.6 Baustein 6: Gerechte Bewertungs- und Verteilungsregeln .....	126
8.7 Baustein 7: Möglichst objektive Methoden der Leistungsfeststellung .....	128
8.8 Baustein 8: Beachtung der Leistungsbedingungen .....	129
8.9 Baustein 9: Geschlechterdifferenzierte Sprache .....	130
8.10 Baustein 10: Diskriminierungsfreie Prozessgestaltung .....	132
<b>9. Zusammenfassung .....</b>	<b>137</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>145</b>
<b>Anhang</b>	
Checkliste zur Überprüfung von Diskriminierungspotenzialen bei Leistungsvergütungen .....	149