

## **Erschwerniszuschläge auf dem Prüfstand**

Bei den betrieblichen Prüfungen der Entgeltgleichheit mit eg-check.de wurde verschiedentlich auch der Entgeltbestandteil „Erschwerniszuschläge“ unter die Lupe genommen. Hierbei liegen häufig Regelungen zugrunde, die aus den 1960er Jahren stammen und über Jahrzehnte mit geringen Veränderungen fortgeschrieben wurden. Meist beziehen sie sich ausschließlich auf gewerbliche, überwiegend von Männern ausgeübte Tätigkeiten. Bei der kritischen Prüfung der Regelungen fielen folgende diskriminierungsanfällige Aspekte auf:

- Erschwernisse, die im sog. „Angestelltenbereich“ auftreten - hierzu gehören u.a. frauendominierte Dienstleistungstätigkeiten im Sozial-, Gesundheits-, oder Erziehungsbereich -, werden von den Regelungen nicht erfasst und dementsprechend nicht vergütet.
- Erschwernisse werden oft einseitig als physische Belastungen definiert, etwa Belastungen der Muskeln oder umgebungsbedingte Einflüsse (Hitze, Lärm, Staub ...). Berücksichtigt werden auch gefahrgeneigte Arbeiten, z.B. Gerüstarbeiten, Gefahrguttransporte. Psychische Belastungen, die bei Büro- und Dienstleistungstätigkeiten vorkommen, werden selten in den Blick genommen. Beispiele: ständige Aufmerksamkeit und Konzentration, Beschimpfungen und Aggressionen, Konfrontation mit Leid und Problemen anderer.
- Honoriert werden vielfach nur außergewöhnliche Erschwernisse. Die „gewöhnlichen“ tätigkeitsbedingten und unvermeidbaren Belastungen werden oft gar nicht berücksichtigt. Diesbezüglich wird nicht differenziert, auch nicht beim Grundentgelt.
- Die Anwendung der geregelten Kriterien war oftmals nicht transparent. Es war nicht nachvollziehbar, warum z.B. ein „Beifahrer eines VW-Kombi (angelernter Arbeiter)“ einen höheren Erschwerniszuschlag erhält als eine „Reinigungsfrau“ oder „Spülerin“.

Durch diese Versäumnisse bei den Regelungen können Frauen beim Entgelt benachteiligt werden. Ihnen können monatlich Entgeltbeträge vorenthalten werden, die sich über die Beschäftigungsjahre beträchtlich summieren können. Ein Erschwerniszuschlag z.B. der Stufe 11 von monatlich 145,64 €, wie er in einem Tarifvertrag einer Kommune für den „Krafffahrer von selbstaufnehmenden Kehrmaschinen“ geregelt ist, addiert sich per anno auf 1.747,68 €. Es kann sich also für Frauen lohnen, genauer zu prüfen, ob gleiche oder gleichwertige Belastungen vorliegen und bei der Entlohnung berücksichtigt werden.

Wie könnten diskriminierungsfreie Regelungen zu Erschwerniszuschlägen gestaltet sein? Hier die wichtigsten Rechtsgrundsätze aus dem Entgeltgleichheitsrecht:

