

„Logib-D“ – ein Weg zur Entgeltgleichheit?

Dr. Karin Tondorf



Freiberufliche Wissenschaftlerin und Beraterin, Forschung & Beratung zur Entgelt- und Gleichstellungspolitik

In Deutschland ist der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern nach wie vor hoch: er betrug 2008 durchschnittlich 23 Prozent. Im europäischen Vergleich besetzt Deutschland damit einen der letzten Plätze. Die Bundesregierung hat sich als EU-Mitgliedstaat verpflichtet, diese Differenz bis zum Jahr 2020 auf 10 Prozent zu verringern (BMFSFJ 2009a: 44). Um dies zu erreichen, sollen Unternehmen zukünftig die Einhaltung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern im Selbsttest prüfen können. Die anzuwendende Methode trägt die Bezeichnung „Logib-D“ (Lohnvergleichsinstrument des Bundes – Deutschland). Es handelt sich um eine statistische Lohnmessmethode, die in der Schweiz entwickelt wurde (Strub 2005) und nun vom BMFSFJ an deutsche Rahmenbedingungen angepasst wird (BMFSFJ 2009b). Für einen Pilotversuch haben sich bereits vier Unternehmen zur Verfügung gestellt.¹ Die Bundesregierung subventioniert darüber hinaus in den Jahren 2010 und 2011 für je 75 Unternehmen ein Beratungspaket, im Jahr 2012 sind weitere 50 subventionierte Beratungspakete vorgesehen. Wie funktioniert diese Methode und wie ist sie gleichstellungspolitisch einzuschätzen?

Das Instrument Logib-D

In einer Broschüre des BMFSFJ wird Logib-D wie folgt beschrieben:

Ausgehend von der betrieblichen Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern wird geprüft, „a) welcher Teil einer Lohndifferenz dadurch zu erklären ist, dass Frauen und Männer nicht dieselben persönlichen Qualifikationen aufweisen (**Basisregression** mit den Humankapitalfaktoren potentielle Erwerbsjahre, Dienstalter, Ausbildung) und b) welcher Anteil darauf zurückzuführen ist, dass sie außerdem verschiedene hierarchische Positionen mit unterschiedlichen Anforderungen innehaben (**Erweiterte Regression** mit zusätzlicher Berücksichtigung arbeitsplatzbezogener Merkmale Berufliche Stellung und Anforderungsniveau) und welcher Anteil unerklärt bleibt, also vermutlich auf das Geschlecht zurückzuführen ist.“ (BMFSFJ 2009: 2 f.).

Liegt dieser unerklärte Anteil unter einer Toleranzschwelle von 5 Prozent, gilt Lohnvergleich als gewährleistet. Ist der unerklärte Rest größer, sollen Forschungsinstitute zur Verfügung stehen, die weitere Analysen anhand von Kriterien wie z.B. Region, Schichtarbeit etc. machen (BMFSFJ 2009: 3).

In Deutschland soll nur die Basisregression durchgeführt werden, die der Ermittlung etwaiger Entgeltdiskriminierung dient. Erfasst werden neben den Lohndaten (Bruttomonatsverdienst und Sonderzahlungen) sowie Arbeitszeitdaten (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und bezahlte Arbeitsstunden) geschlechterbezogene Daten, die sich auf

- die Jahre der Ausbildung (längste Ausbildung in Jahren)
- das Dienstalter (Jahre der Betriebszugehörigkeit)
- die Zeiten der potentiellen Erwerbs Erfahrung (Alter minus Ausbildungsjahre minus Schuljahre)

beziehen.

Ökonomische versus rechtliche Prüflogik

Die auf der ökonomischen Humankapitaltheorie basierende Methode Logib-D geht davon aus, dass unterschiedlich hohe Investitionen von Frauen und Männern in ihr persönliches Humankapital Entgeltunterschiede objektiv erklären können. Entgeltgleichheit wird demnach definiert als eine Situation, in der Frauen und Männer mit gleich langer Ausbildung, gleichem Dienstalter und gleicher Erwerbs Erfahrung gleiches Entgelt gezahlt wird.

Nach europäischem und deutschem Recht wird Entgeltgleichheit anders ausgelegt: Nach Artikel 141 Abs. 1 EG „stellt jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicher“. Auch die Richtlinie 2006/54/EG und das AGG (wenn auch nicht explizit formuliert) interpretieren Entgeltgleichheit in diesem Sinne. Entsprechend formuliert das BMFSFJ auch die Zielsetzung für den Einsatz von Logib-D: Es soll nämlich „untersucht werden, ob ein Unternehmen Lohnvergleich – d.h. gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – zwischen Frau und Mann gewährleistet oder nicht“ (BMFSFJ 2009: 2 f.). Doch knüpft die hierzu entwickelte Methode nicht konsequent an dieser Zielsetzung an, denn Prüfgegenstand ist nicht die Arbeit im Sinne der zu verrichtenden Tätigkeit (die Stelle), sondern personbezogene Merkmale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Damit werden nicht die Anforderungen an die zu verrichtende Arbeit, sondern persönliche Ausstat-

¹ Microsoft Deutschland, Krankenhausbetreiber Marienhaus GmbH, Arzneimittelhersteller Weleda, Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover.

tungsmerkmale von Frauen und Männern zum Maßstab geschlechtergerechter Entlohnung gemacht.

Aus rechtlicher Sicht können die bei Logib-D fokussierten Merkmale Berufsausbildung, Dienstalter und potentielle Erfahrung diskriminierend wirken, wenn sie zur Differenzierung der Arbeitsentgelte herangezogen werden:

Berufsausbildung

Das Differenzierungskriterium der Berufsausbildung schließt nach Auffassung des EuGH eine Benachteiligung der weiblichen Arbeitnehmer nicht aus, „soweit diese weniger Möglichkeiten hatten, eine so gründliche Berufsausbildung zu erwerben wie die männlichen Arbeitnehmer, oder diese Möglichkeiten in geringerem Maße genutzt haben.“² Personbezogene Merkmale wie „Berufsausbildung“ müssen daher „für die Ausführung der dem Arbeitnehmer übertragenen spezifischen Aufgaben von Bedeutung sein“, entschied der EuGH im Fall „Danfoss“. Gemessen an diesem Maßstab könnte es „gleichheitswidrig sein, wenn ein Entgeltsystem Ausbildungsanforderungen vergütungssteigernd berücksichtigt (was in deutschen Tarifverträgen verbreitet ist), ohne dass diese für die Ausführung der betreffenden Tätigkeiten von Bedeutung sind“ (Winter 2007: 513).

Dienstalter/Betriebszugehörigkeit

Ein unterschiedliches Dienstalter kann einen Entgeltunterschied nur rechtfertigen, wenn es für die auszuführende spezifische Aufgabe von Bedeutung ist (Winter 2007: 512 f). Nach den Maßstäben des europäischen und deutschen Rechts „könnte es auch gleichheitswidrig sein, wenn sich ... das Dienstalter pauschal entgeltsteigernd auswirkt.“ (ebd.) Kocher weist darauf hin, dass die Entlohnung nach Betriebszugehörigkeit oder -treue weibliche Beschäftigte und Migrantinnen bzw. Migranten mittelbar diskriminieren kann, denn diese weisen aus bekannten Gründen typischerweise geringere Betriebszugehörigkeitszeiten auf (2007: 51). Familienbedingte Unterbrechungen der Berufstätigkeit müssen auf die Betriebszugehörigkeit ... angerechnet werden (Kocher 2007: 56f).

Der EuGH sieht es jedoch als legitimes Ziel der Entgeltpolitik an, die Berufserfahrung zu honorieren, „die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten.“³ Dies ist jedoch nicht bei allen Tätigkeiten gleichermaßen der Fall. Wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anhaltspunkte liefert, die geeignet sind, ernstliche Zweifel in dieser Hinsicht aufkommen zu lassen, muss der Arbeitgeber die tatsächliche Auswirkung im Einzelfall darlegen.⁴

Erwerbserfahrung/Erwerbsjahre

Mit der Bezahlung nach Erwerbsjahren bzw. potentieller Erfahrung lässt sich ein Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern ebenso wenig rechtfertigen wie mit dem Merkmal Alter. Nach § 1 AGG sind Entgeltregelungen, die die Höhe der Vergütung ausschließlich an das Lebensalter als lineare Rechengröße anknüpfen, nicht zulässig (Kocher 2007: 39).

Eine weitere rechtliche Anforderung ist bei Logib-D nicht erfüllt: So müsste zum Beispiel jeder Entgeltbestandteil für sich geprüft werden, da er seine eigene Begründungslogik hat: Das Grundentgelt (Eingangsstufe) richtet sich nach dem Anforderungsniveau der Tätigkeit, das Leistungsentgelt nach der individuellen oder gruppenbezogenen Leistung, Schichtzulagen mit der Arbeitszeitlage und -dauer usw.

Unterschiedliche Ergebnisse

Mit einer humankapitaltheoretisch fundierten Prüfmethode würden andere Ergebnisse erzielt werden als mit einer am Entgeltgleichheitsrecht orientierten Prüfmethode. Dies können unterschiedliche fiktive Fallbeispiele illustrieren:

- In einer Großküche verrichten Frauen und Männer die gleiche Tätigkeit. Die Logib-Datenerhebung zeigt, dass die Männer jedoch im Durchschnitt über eine längere Betriebszugehörigkeit und Erfahrung als die Frauen verfügen, sie erhalten auch durchschnittlich ein höheres Entgelt. Die Entgeltdifferenz zwischen den Geschlechtern würde objektiv mit ihrer besseren Humankapitalausstattung erklärt. Aus rechtlicher Sicht läge jedoch ein Verdacht auf unmittelbare Diskriminierung vor. Frauen bzw. der Betriebsrat könnten klagen mit der Begründung, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit verletzt ist.
- In einer sozialen Einrichtung üben Frauen betreuende und Männer technische Tätigkeiten aus. Die Logib-Auswertung zeigt eine gleiche Ausstattung mit Humankapital, auch die Arbeitsentgelte sind gleich hoch. Dem Unternehmen wird die Einhaltung des gleichwertigen Entgelts für gleichwertige Arbeit bescheinigt. Nach einer rechtlichen Prüflöge ist dies nicht gesichert: Es wäre zu prüfen, ob die Tätigkeiten tatsächlich gleichwertig sind. Würden zum Beispiel soziale Kompetenzen nicht bewertet worden sein, könnte eine mittelbare Diskriminierung der Frauen vorliegen.
- In einer Forschungseinrichtung haben viele medizinisch-technische Assistentinnen eine Hochschulausbildung. Ihre männlichen Kollegen sind junge Naturwissenschaftler, die mehr verdienen, jedoch aufgrund ihres Alters weniger Erfahrung und Betriebszugehörigkeitsjahre haben als die Kolleginnen. Nach Logib-D sind die Ausbildungsjahre von Frauen und Männern gleich, darüber hinaus verfügen die Frauen über ein längeres Dienstalter und eine längere Erfahrung, was sich allerdings nicht angemessen in der Bezahlung niederschlägt und daher auf Geschlechtsdiskriminierung hindeutet. Aus rechtlicher Sicht wäre jedoch ein geringeres Arbeitsentgelt der Frauen durchaus gerechtfertigt, wenn mittels einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung unterschiedliche Arbeitswerte der Tätigkeiten festgestellt würden.
- In einem Call-Center verrichten Frauen und Männer gleiche Tätigkeiten bei gleicher Bezahlung. Die Frauen weisen

² EuGH 17.10.1989 – 109/88 „Danfoss“ Rn. 25.

³ EuGH 3.10.2006 – 17/05 „Cadman“.

⁴ Ebd.

längere Zeiten der Betriebszugehörigkeit auf als die Männer, die schneller in andere, besser bezahlte Jobs wechseln. Nach Logib-D müsste der Arbeitgeber die Frauen besser bezahlen. Aus rechtlicher Perspektive könnten die Männer – wenn der Arbeitgeber diesem Vorschlag folgte – wegen unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts klagen mit der Begründung, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher Arbeit verletzt wird.

Bei der Einführung von Logib-D ist zwar vorgesehen, dass weitere qualitative Analysen durchgeführt werden, doch dies gilt nur für die Fälle, in denen die Daten auf (vermeintliche) Entgeltdiskriminierung hinweisen. Zeigen die Auswertungen dagegen „Lohnungleichheit gewährleistet“ an, dürfte kein Anlass mehr bestehen, qualitative Prüfinstrumente zum Beispiel zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung einzusetzen.

Gleichstellungspolitisches Fazit und Perspektiven

Mit großem finanziellen Aufwand soll in Deutschland ein Instrument zur Prüfung von Entgeltgleichheit eingeführt werden, das das Wesen von unmittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung nicht erfasst, sondern zur Erklärung von Entgeltunterschieden Faktoren heranzieht, die selbst nicht frei von Diskriminierung sind. Die Ergebnisse von Logib-D können etwaige Entgeltdiskriminierung nicht zuverlässig anzeigen, weil gar nicht geprüft wird, ob gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird. Einem Unternehmen könnte die Einhaltung von Entgeltgleichheit bescheinigt werden, obgleich faktisch eine Benachteiligung beim Entgelt vorliegt. Aber auch der umgekehrte Fall ist denkbar: Es könnte Entgeltdiskriminierung angezeigt werden, obgleich gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird. Für Unternehmen heißt dies, dass sie Daten erfassen müssten, die rechtlich nicht aussagekräftig sind und Auswertungen vorgenommen würden, die sie vor Entgeltgleichheitsklagen nicht schützen.

In gleichstellungspolitischer Hinsicht könnte eine Einführung von Logib in Deutschland die Durchsetzung von Entgeltgleichheit erschweren, da die Problematik der geschlechtsneutralen Bewertung von Tätigkeiten aus der Debatte ausgeklammert und das tatsächliche Ausmaß von Entgeltdiskriminierung unterschätzt wird (Jochmann-Döll 2009, 17). Die Position von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie Tarifverantwortlichen, die sich bisher für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und eine Reform von Entgeltsystemen einsetzen – wie zur Zeit im Öffentlichen Dienst – könnte geschwächt werden, wenn Unternehmen und Öffentlichem Dienst mit Logib-D Entgeltgleichheit bescheinigt werden würde.

Der Kritik an Logib-D kann zwar entgegengehalten werden, dass die Einführung eines solchen Instruments immer noch besser ist als gar nichts zu tun bzw. sich gar nicht auf den Weg zu machen und Logib durchaus für das Problem der Entgeltgleichheit sensibilisieren kann. Jedoch besteht die Gefahr, dass sich durch Logib-D ein neues ökonomisches Verständnis

von Entgeltdiskriminierung etabliert, das die Ursachen von Entgeltunterschieden bei den Frauen und Männern selbst verortet und damit die Verantwortung für die Schaffung von Entgeltgleichheit individualisiert.

Die umfangreiche Literatur zur Prüfung von Entgeltgleichheit zeigt, dass einige besser geeignete Prüfinstrumente bereits entwickelt sind und in anderen Ländern angewendet werden (u.a. Chicha 2006). Hierzu gehören sowohl qualitative Instrumente (Diskriminierungschecks von Tarifverträgen, Instrumente zur Neubewertung von Tätigkeiten) als auch einfach zu handhabende statistische Analysen, mit denen sich etwaige unmittelbare Entgeltdiskriminierung beim Grundentgelt von Frauen und Männern bei gleicher Arbeit prüfen ließe. Auch bei leistungsbezogener Bezahlung können Statistiken erste Hinweise auf Gleichbehandlung beim Entgelt gewinnen lassen (Tondorf/Jochmann-Döll 2008). Es mangelt daher weniger an tauglichen Instrumenten als an einer verbindlichen Anwendung in den Unternehmen und beim Öffentlichen Dienst. Voraussetzung wäre jedoch, dass die Politik aus den bisherigen Erfahrungen auch anderer Länder lernt, rechtssichere Methoden für die Anwendung durch Betriebs- und Tarifparteien aufbereitet, finanziell fördert und mit Gender-Know-How begleitet.

Dr. Karin Tondorf

Forschung & Beratung zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik

E-Mail: karintondorf@t-online.de

Tel. 033205.45056

Mobil 0172.8045529

www.karin-tondorf.de

Literatur

- Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend (a) (Hg.) 2009, Dossier Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, Berlin, S. 44
- Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend (b), 2009, Lohnungleichheitsinstrument Bund für Deutschland – Logib-D, Berlin
- Chicha, Marie-Therese, 2006, A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts, ILO Working paper 49, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_27_en.pdf
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), 2006, Lohnungleichheitsinstrument Bund – LOGIB, Auszug einer Logib-Auswertung zur Illustration der Ergebnisdarstellung, Bern, Schweiz
- Jochmann-Döll, Andrea, 2009, Logib – auch logisch? In: DGB-Info-Brief „Frau geht vor“, Nr. 1, April 2009
- Kocher, Eva, 2007, Tarifpolitik und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Hrsg. v. Bundesverwaltung, Berlin
- Krell, Gertraude / Winter, Regine, 2008, Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 5. überarbeitete Auflage. Wiesbaden, S. 263-282
- Strub, Silvia, 2004, Überprüfung der Einhaltung von Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes, Bericht über die Pilotphase, Bern
- Strub, Silvia, 2005, Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Bern

Tondorf, Karin, 2007, Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin

Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea, 2008, Leistungsabhängige Entgelt differenzierung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 5. überarbeitete Auflage. Wiesbaden, S. 283-298

Winter, Regine, 2006, Die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Tarifnormen – Typischer Inhalt von Tarifvertragsnormen. In: Däubler, Wolfgang (Hg.): Tarifvertragsgesetz. 2. Auflage. Baden-Baden, S. 448-535

Winter, Regine, 1998, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis. Baden-Baden

Deutsche Frauenpolitik auf ihr internationales Fundament stellen

Nicht nur 90 Jahre Frauenwahlrecht und 60 Jahre Art. 3 Abs. 2 GG, sondern auch auf internationaler Ebene gibt es dieses und nächstes Jahr einige Jubiläen zu feiern: 25 Jahre Pekinger Aktionsplattform, 10 Jahre Millenniumsgipfel¹. Und schließlich wurde vor 30 Jahren das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)² abgeschlossen und im nächsten Jahr kann sein 25-jähriges Inkrafttreten in der Bundesrepublik³ gefeiert werden; eine gute Gelegenheit, die Forderungen an die deutsche Frauenpolitik für die nächste Legislaturperiode auf „völkerrechtliche Füße“ zu stellen. Dies umso mehr, weil über das CEDAW-Abkommen in der Öffentlichkeit und in der Politik kaum geredet wird, obwohl in diesem Jahr der 6. periodische Bericht der Bundesrepublik⁴ vor dem CEDAW-Vertragsausschuss⁵ verhandelt wurde. Dieses Abkommen, seine Bedeutung für das nationale Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht und seine Möglichkeiten, es auch auf nationaler Ebene aktiv zu nutzen, sind in Deutschland nach wie vor zu wenig bekannt.

CEDAW als wichtiges Instrument für die nationale Frauenpolitik

CEDAW ist ein internationales Abkommen, das alle gleichstellungsrelevanten Bereiche für Frauen abdeckt. Es ist quasi ein völkerrechtliches Grundgesetz für Frauen. Durch seinen sehr umfassenden Begriff der Diskriminierung werden direkte, indirekte und auch strukturelle Diskriminierungen erfasst. Hiernach ist zur Feststellung einer Diskriminierung nicht zwingend erforderlich, einen Vergleich zwischen Frauen und Männern vorzunehmen, sondern es werden alle Praktiken erfasst, die Frauen daran hindern, ihre Menschenrechte auszuüben⁶. Dies macht CEDAW zu einem so wertvollen Instrument gegen die zahlreichen nach wie vor bestehenden Diskriminierungen von Frauen in Deutschland. Das Abkommen hat als völkerrechtli-

cher Vertrag in Deutschland gemäß Art. 59 Abs. 2, S. 1 GG über das Ratifikationsgesetz den Rang eines einfachen Gesetzes. Das bedeutet, bei Normenkollisionen mit anderen bundesdeutschen Gesetzen gelten die allgemeinen Grundsätze, insbesondere diejenigen über den Vorrang des speziellen gegenüber dem generelleren und des jüngeren gegenüber dem älteren Gesetz⁷. Aus dem Gleichstellungsgebot des Art. 3 CEDAW folgt daher zum Beispiel eine Verpflichtung Deutschlands zum Gender Mainstreaming oder auch zur Durchführung von Bildungs- und Aufklärungskampagnen⁸. In diesem Zusammenhang ist die Auflösung der innerministeriellen „Arbeitsgruppe zur Begleitung des Prozesses von Gender Mainstreaming in allen Bundesministerien“, ohne dass ein gleichwertiger Ersatz geschaffen wurde, nochmals besonders kritisch zu bewerten⁹.

Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe in allen Politikbereichen

Die abschließenden Betrachtungen¹⁰ des CEDAW-Vertragsausschusses, in denen die Ergebnisse der

Dr. Katja Rodi



Vorsitzende der Kommission Öffentliches Recht, Europa- und Völkerrecht des djb; Wiss. Mitarbeiterin, Universität Greifswald

1 Mit dem dritten der acht Millenniumsziele haben sich die Teilnehmer/innen dazu verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter und die politische, wirtschaftliche und soziale Beteiligung von Frauen zu fördern und außerdem erklärt, dass die Gleichstellung der Geschlechter Voraussetzung aller Millenniumsziele ist.

2 Veröffentlicht in BGBl 1985 II, S. 648 ff.

3 In der DDR trat CEDAW bereits 1980 in Kraft.

4 BT-Drs. 16/5807 vom 8.6.2007.

5 Am 2.2.2009 in Genf.

6 S. hierzu ausführlich Beate Rudolf, djbZ 2009, S. 4 f.

7 Rudolf, in: Rudolf/Mahlmann, Gleichbehandlungsrecht, 2007, S. 60.

8 So auch Rudolf, a.a.O., S. 68.

9 Auch der CEDAW-Ausschuss mahnt die Bundesregierung, „zu dem integrierten Konzept der Geschlechtergerechtigkeit zurückzukehren, das in den vorherigen abschließenden Bemerkungen vom Ausschuss begrüßt worden war“.

10 Statt „concluding comments“ verwendet der Vertragsausschuss nunmehr den Begriff „concluding observations“.