

Ein Check zur Entgeltgleichheit im Betrieb

Nach wie vor erhalten Frauen auch für gleiche oder gleichwertige Arbeit oft nicht das gleiche Gehalt wie Männer. Ein neues Prüfinstrument deckt die Mechanismen auf, die zu unterschiedlicher Bezahlung führen.

Verdienen Frauen das, was sie verdienen? 23 Prozent Lohnabstand zwischen den Geschlechtern attestiert die EU-Kommission Deutschland – im europäischen Vergleich traurig viel. Wie viel dieser Lücke ist jedoch tatsächlich auf Diskriminierung zurückzuführen?

Die Höhe des Lohns wird von einer Vielzahl an Faktoren beeinflusst, die sich nicht alle auf den ersten Blick identifizieren lassen: Frauen konzentrieren sich auf Branchen und Berufe mit niedrigem Verdienstniveau, sie machen seltener Karriere, steigen häufiger aus dem Erwerbsleben aus, weil sie sich um die Familie kümmern. All das kann einen Teil des starken Lohngefälles erklären. Statistisch lässt sich aber nur ein Drittel der Einkommenslücke herausrechnen. Beim Rest besteht Diskriminierungsverdacht.

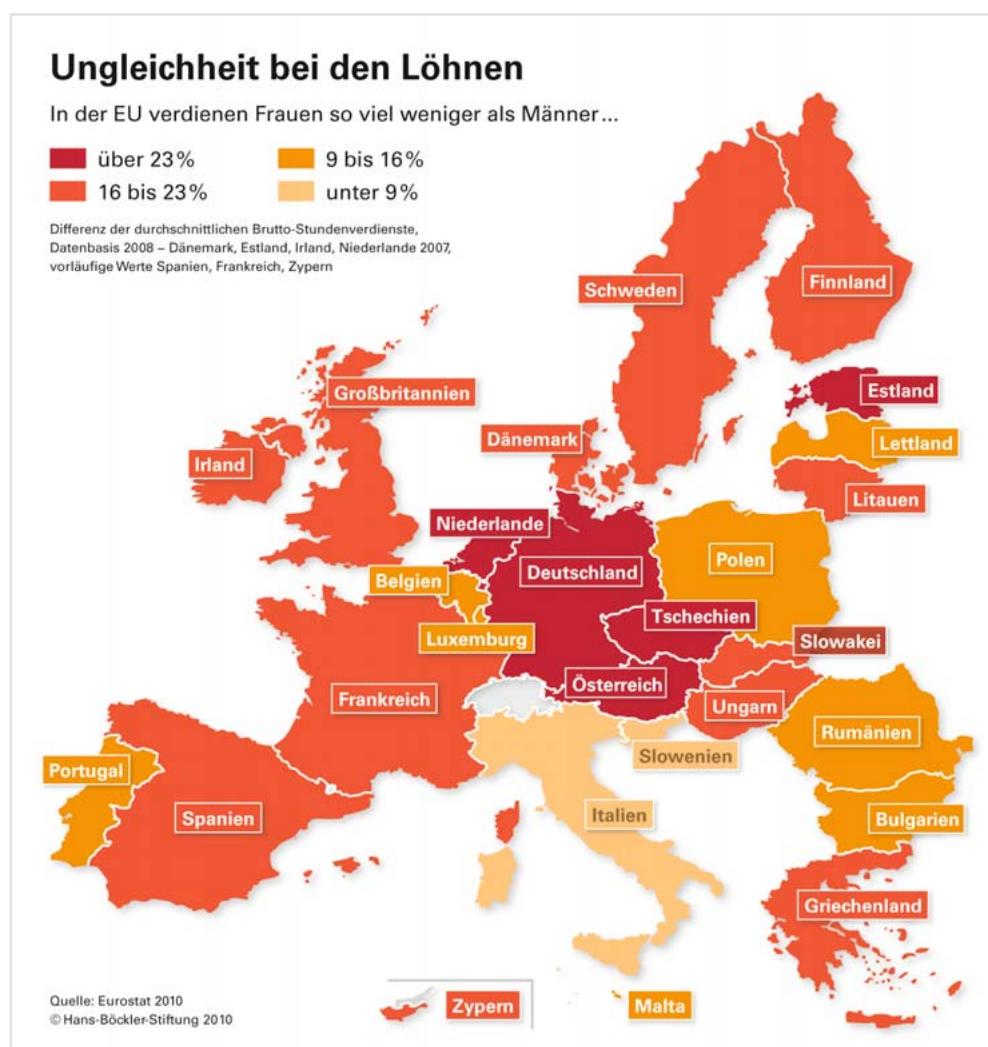
Wer Entgeldiskriminierung erkennen und beseitigen will, braucht effektive Prüfinstrumente. Deshalb haben die beiden Expertinnen für Entgelt- und Gleichstellungspolitik Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll den Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de) entwickelt, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung.* Er steht nun in einer Testversion zur Verfügung. Damit können Unternehmen, Betriebsräte und auch einzelne Beschäftigte prüfen, ob in ihrem Betrieb beide Geschlechter gleich bezahlt werden.

Das Angebot klopft auf Basis der geltenden Rechtslage wichtige Vergütungsbestandteile – wie Grundgehalt, Leistungsvergütungen oder Erschwerenzuschläge – einzeln auf mögliche Diskriminierung ab. Alle Bestandteile können einen dreistufigen Test durchlaufen. Er zeigt die Ursachen der Ungleichbehandlung und ihr finanzielles Ausmaß. „Unsere Prüfinstrumente sollen nachvollziehbar sein und müssen der Logik der einzelnen Entgeltbestandteile folgen“, so Tondorf. Denn Diskriminierung passiert häufig verdeckt und lässt sich nur schwer aufspüren.

Tondorf und Jochmann-Döll haben eg-check.de als Alternative zu einem Angebot des Bundesfrauenministeriums entwickelt: dem Software-Programm „Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland“ (Logib-D). Damit sollen Unternehmen

freiwillig überprüfen können, ob sie Männer und Frauen bei gleicher Tätigkeit auch gleich entlohnern.

Forscherinnen des WSI haben jedoch erhebliche Zweifel daran, dass Logib-D geeignet ist, dem Problem der Lohnungleichheit beizukommen. Sie bemängeln unter anderem, dass Variablen in das statistische Modell eingegeben werden, die selbst schon Diskriminierungspotenzial in sich bergen. Ein



fehlerhaft positives Ergebnis könnte Firmen in falscher Sicherheit wiegen und zur Untätigkeit verführen, so die Forscherinnen.

Ein weiterer Knackpunkt ist die Freiwilligkeit: In der Schweiz, aus der das Vorbild für Logib-D stammt, gelten andere Rahmenbedingungen. Dort müssen Firmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nachweisen.

In Deutschland bleibt es hingegen der Eigeninitiative der Privatwirtschaft überlassen, in wieweit sie sich um Gleichstellung kümmert. Wenn sich ein Unternehmen aus eigenem Antrieb einem Selbsttest unterzieht, muss es bei einer negativen Bewertung nicht handeln.

Das Software-Programm selbst weist ebenfalls einige Schwächen auf: So lässt Logib-D etwa die in den Arbeitsplatzbeschreibungen definierten Anforderungen in die Bewertung einfließen. Die tatsächlichen Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten sind jedoch häufig in den Jobbeschreibungen nicht hinreichend berücksichtigt – wie zum Beispiel die Verantwortung, die die Leiterin einer Großküche für Gesundheit und Sicherheit von Personen trägt.

Dies blendet mögliche Diskriminierungen in der Arbeitsbewertung von vornherein aus. Dagegen werden bei eg-check.de die bestehenden Bewertungen der Tätigkeiten kritisch hinterfragt und deren Defizite aufgezeigt.

Ein weiterer Kritikpunkt: Die für Logib-D verwendeten Daten sind an die deutschen Verdienststrukturerhebung angepasst. Diese sind mit fünf „Anforderungsniveaus“ zu grob kategorisiert, da Ungleichbehandlung häufig innerhalb eines Niveaus passiert. Auch orientieren sich die Zuordnungen an den bestehenden Bewertungen. Ob diese Diskriminierung bergen, lässt sich so nicht messen. Das Angebot eg-check.de begegnet dem Problem unter anderem dadurch, dass es auch eine Überprüfung der Arbeitsbewertung vorsieht, wie sie zum Beispiel in Tarifverträgen üblich ist.

Im Vergleich leisten die neuen Prüfinstrumente also weitaus mehr als Logib-D: „Es ist notwendig, die Entgeltbestandteile einzeln zu prüfen, denn sie haben jeweils eine eigene Bewertungslogik“, so die Forscherinnen.

Anforderungsbezogenes Grundentgelt: Dieser zumeist größte Teil des Arbeitsentgelts ergibt sich aus den Anforderungen der Stelle. Die Bewertung dieser Anforderungen ist die Grundlage für die Eingruppierung. Dabei ist zu prüfen, ob gleiche und gleichwertige Arbeit tatsächlich gleich bezahlt wird.

Stufensteigerungen beim Grundentgelt: Kriterien wie Tätigkeitsjahre oder Berufserfahrung sollten hier zum Tragen kommen. Andere – etwa Lebensalter oder Erwerbserfahrung – können diskriminierend wirken.

Leistungsvergütungen: Ihr Anteil am Arbeitsentgelt nimmt tendenziell zu. Doch werden gleiche oder gleichwertige Leistungen immer gleich honoriert?

Überstundenvergütungen: Benachteiligung erfahren hier häufig Teilzeitbeschäftigte; dies sind in der Regel Frauen.

Erschwerniszuschläge: Diese finden sich zumeist in traditionellen Männerberufen. Als Erschwernis gelten oft nur physische, nicht psychische Belastungen.

Das Angebot eg-check.de bietet verschiedene Instrumente:
1. Statistiken. Sie enthalten anonymisierte Entgeldaten des zu prüfenden Unternehmens, differenziert nach Geschlecht und weiteren, für die Prüfung relevanten Kriterien. Ein statistischer Vergleich kann erste Hinweise auf eine mögliche Benachteiligung geben.

2. Regelungs-Checks. Diese machen diskriminierende Bestimmungen in entgeltrelevanten Regelungen sichtbar, also in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, aber auch in Tarifverträgen.

3. Paarvergleiche. Hier wird die individuelle Bezahlung einer weiblichen Beschäftigten mit der eines männlichen Beschäftigten verglichen – zum Beispiel die einer Küchenleiterin mit der eines Werkstattleiters.

Damit lassen sich mit eg-check.de für jede einzelne Beschäftigte die Ursachen einer Benachteiligung identifizieren und der finanzielle Anspruch berechnen. Das macht die Prüfinstrumente nicht nur für Arbeitgeber interessant, sondern auch für individuell Betroffene, deren Rechtsbeistände, Ar-

Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle hat folgende...

Ursachen	Dimensionen
■ Unterschiedliche Produktivitätsmerkmale bei Männern und Frauen	■ Dauer der Ausbildung verschieden ■ andere bevorzugte Fachgebiete ■ fragmentiertere Erwerbsverläufe bei Frauen: Arbeits erfahrung, Dienstalter am Arbeitsplatz geringer
■ Unterschiedliche Merkmale der Unternehmen und Sektoren, die Männer und Frauen einstellen	■ Größe des Unternehmens ■ Branche ■ Gewerkschaftliche Organisierung der Unternehmen und Sektoren
■ Unterschiede bei den Arbeitsplätzen von Frauen und Männern	■ Frauen sind in besser bezahlten Positionen unterrepräsentiert ■ Frauen sind überrepräsentiert in Berufen, in denen weniger gezahlt wird ■ Frauen und Männer werden in unterschiedlichen Bereichen derselben Berufsgruppe angesiedelt ■ Frauen sind bei Teilzeit überrepräsentiert
■ Unterschied in der Stundenzahl bezahlter Arbeit	■ Männer arbeiten in bezahlter Erwerbstätigkeit länger als Frauen
■ Diskriminierung beim Entgelt	
■ unmittelbar	■ Höhere Bezahlung für Männer bei gleicher oder ähnlicher Arbeit ■ Unterschiedliche Stellenbezeichnung (und Entgelt) für gleiche oder ähnliche Arbeit
■ mittelbar	■ Unterbewertung der mit „weiblichen“ Arbeitsplätzen verbundenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Zuständigkeiten ■ Geschlechtsspezifische Benachteiligung bei Systemen der Stelleneinstufung und der Arbeitsentgeltung

Quelle: Ziegler u.a. 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

beitsgerichte, Betriebs- und Personalräte sowie die Tarifparteien. Allerdings: „Auch gute Prüfverfahren nützen nichts, wenn es keinen Druck gibt, die festgestellte Diskriminierung zu beseitigen“, so Professorin Heide Pfarr, Wissenschaftliche Direktorin des WSI. Sie spricht sich deshalb zusätzlich für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft aus. Denn: „Zehn Jahre freiwillige Selbstverpflichtung haben die Entgelddiskriminierung nicht beseitigt“. ▶

* Quellen: Karin Tondorf, Andrea Jochmann-Döll: eg-check.de – ein Instrumentarium zur Prüfung von Entgeltungleichheit, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, März 2010; Astrid Ziegler, Hermann Gartner, Karin Tondorf: Entgelddifferenzen und Vergütungspraxis, in: Projektgruppe GiB (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb, edition sigma, Berlin 2009
Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de