

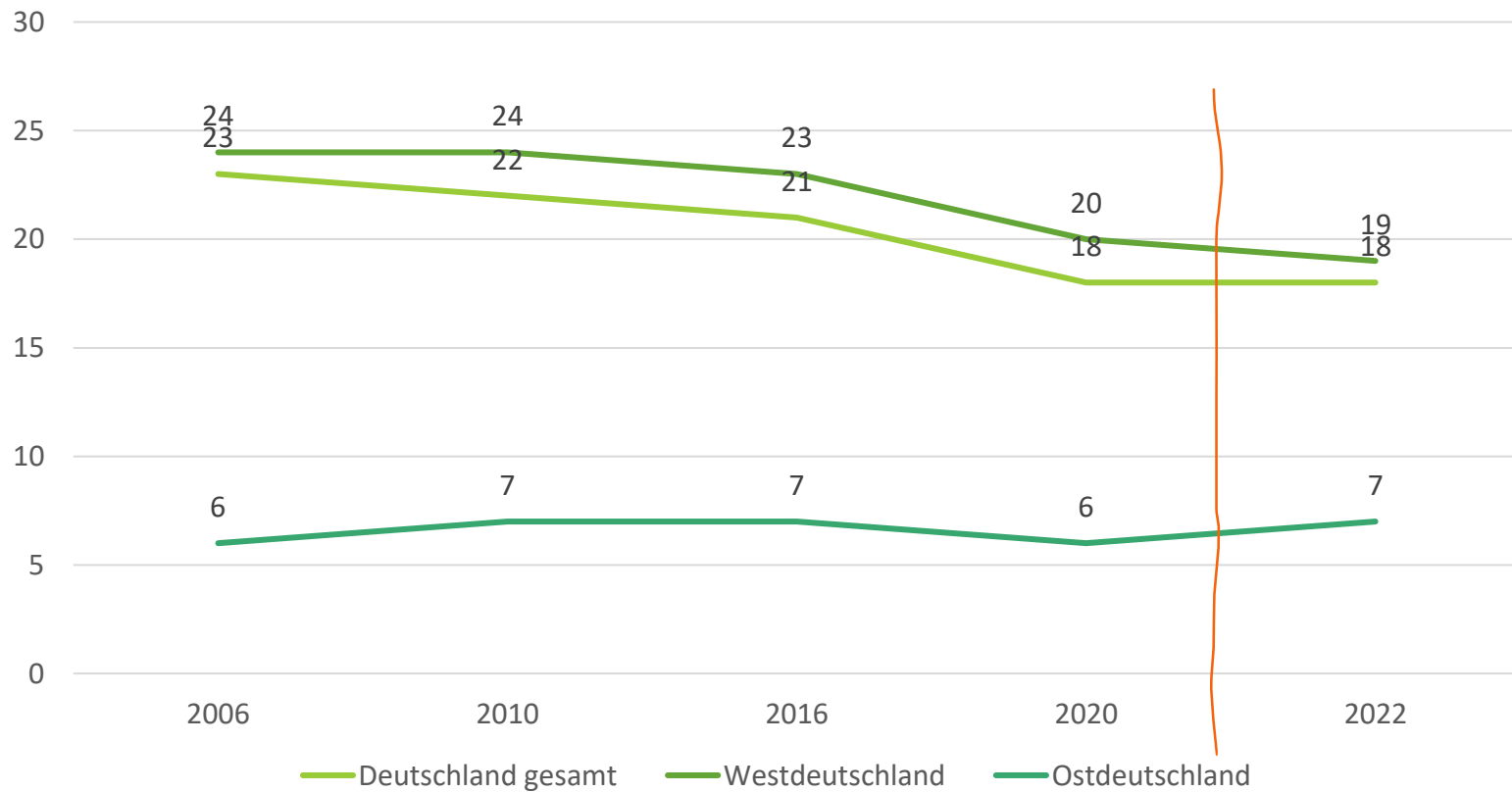
Prüfung der Entgeltgleichheit im Betrieb und Digitalisierung

PD DR. ALEXANDRA SCHEELE (UNIVERSITÄT BIELEFELD)

GLEICHSTELLUNGSFORUM 2023

GESCHLECHTERGLEICHHEIT DURCH DIGITALE
TRANSFORMATION?

1. Einführung: Gender Pay Gap in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt 2023, Verdienststrukturerhebung 2022

1. Einführung: Ursachen für den Gender Pay Gap

Männliches Ernährermodell

- institutionelle Absicherung durch Normalarbeitsverhältnis, Ehegattensplitting, beitragsfreie Mitversicherung (vgl. Lepperhoff/Scheele 2017)

Abwertung sog. frauentypischer Tätigkeiten

- Feminisierung von Berufen -> status- und entgeltbezogene Abwertung (vgl. Wetterer 2002)
- „Frauenlohngruppen“ (Verbot 1955) -> „Leichtlohngruppen“, -> Synonym für „Frauenarbeit“ (vgl. Kurz-Scherf 1986)

2. Rechtlicher Rahmen: Grundsatz der Entgeltgleichheit

Gleiches Entgelt für gleiche...

Personalleiterin = Personalleiter

Bibliothekarin = Bibliothekar

Technikerin = Techniker

Assistentin = Assistent

entscheidend sind die tatsächlichen, für die Tätigkeit wesentlichen Anforderungen, **unabhängig von den ausübenden Beschäftigten und ihren Leistungen** (§4 Abs. 2 EntgTranspG)

Quelle: BMFSFJ 2020

Autorinnen: Jochmann-Döll/Scheele

identische oder gleichartige Tätigkeiten an verschiedenen oder nacheinander an denselben Arbeitsplätzen
(§ 4 Abs. 1 EntgTranspG)

...oder gleichwertige Arbeit

Personalleiterin ? IT-Leiter

Bibliothekarin ? Laboringenieur

Erzieherin ? Techniker

Assistentin ? IT-Helpdesk

2. Rechtlicher Rahmen: Entgelttransparenzgesetz

1. **Individueller Auskunftsanspruch** in Betrieben ab 200 Beschäftigte (in Kraft seit 6.1.2017)
2. Aufforderung an private AG (mehr als 500 Beschäftigte) zur **Überprüfung der Entgeltstrukturen** („Betriebliche Prüfverfahren“)
3. **Berichtspflicht** zum Stand der Gleichstellung und Entgeltgleichheit in lageberichtspflichtigen Unternehmen

Zudem:

Bekräftigung der Verpflichtung von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und Interessenvertretungen, **gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern gleich zu entlohnen**, Definition der Gleichwertigkeit (§4 Abs. 2) und Anforderungen an die Bewertung von Arbeit (§4 Abs. 4).

3. Umsetzung: Betriebliche Prüfverfahren

Evaluationsgutachten für die Bundesregierung, Kienbaum, 2019

geprüft haben:
45 % der befragten privaten,
27 % der befragten öffentlichen Unternehmen

verwendetes Verfahren:
keine Angaben

WSI- Betriebsräte befragung, 2019

geprüft haben:
35 % der befragten Unternehmen (Privatwirtschaft)

verwendetes Verfahren:
9,2 % externes Verfahren

Fair Pay Studie, Willis Towers Watson und Fair Pay Innovation Lab, 2020

geprüft haben:
mehr als 33 % der befragten Unternehmen

verwendetes Verfahren:
6 % externes Analyse-Tool

Wenige Unternehmen haben die Entgeltstrukturen überprüft

Davon die meisten mit selbst entwickelten Prüfverfahren



Institut für empirische Sozial- und
Wirtschaftsforschung Berlin

Prüfung der Entgeltgleichheit im Betrieb und Digitalisierung

Forschungsprojekt von Dr. Andrea Jochmann-Döll (GEFA), Dr. Christina Klenner (INES) und PD Dr. Alexandra Scheele (Universität Bielefeld), gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2020 - November 2021

Thema: Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Digitalisierung, Arbeitsbewertung und Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.

4. Leitfragen des Projekts

1. a) Warum und wie haben Betriebe Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern durchgeführt?
- b) Sind die Verfahren geeignet, auch bei digitalisierter Arbeit Entgeltungleichheit aufzudecken?
2. a) Wie verändern sich im Zuge der Digitalisierung Anforderungen an die Beschäftigten?
- b) Welche neuen Kompetenzen erfordert digitalisierte Arbeit, die bisher bei der Bezahlung nicht berücksichtigt wurden?

4. Leitfragen für den heutigen Vortrag

1. a) Warum und wie haben Betriebe Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern durchgeführt?

b) Sind die Verfahren geeignet, auch bei digitalisierter Arbeit Entgeltungleichheit aufzudecken?

2. **a) Wie verändern sich im Zuge der Digitalisierung Anforderungen an die Beschäftigten?**

b) Welche neuen Kompetenzen erfordert digitalisierte Arbeit, die bisher bei der Bezahlung nicht berücksichtigt wurden?

4. Empirische Basis

Betrieb	Lebensmittel	Mobilität	Medizintechnik	Software
Betriebsgröße/Beschäftigtenzahl	200-500	mehr als 1.000	500-1.000	500-1.000
Frauenanteil an den Beschäftigten	43%	17%	33%	52%
Qualifikationsniveau im Kernbereich	Gering bis mittel	Hoch bis sehr hoch	Sehr hoch	Hoch
Tarifgebunden	Ja	Ja	Nein, aber Orientierung an TV	Nein

4. Empirische Basis

Zwei Betriebsbesuche (Lebensmittel und Mobilität) im Oktober 2020 und August 2021

Expert*innen-Interviews mit

- Gewerkschaftsvertreter*innen der Gewerkschaften IG Metall und der Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten (n=6)
- Berater*innen für Entgeltgleichheit (n=5)

Leitfadengestützte Interviews mit

- Betriebsratsmitgliedern/-vorsitzenden aus den Betrieben Lebensmittel, Mobilität, Medizintechnik und Software (n=13),
- Werksleitung,
- Beschäftigten und Personalleiter*innen in den Betrieben Lebensmittel (n=7) und Mobilität (n=4)

4. Digitalisierung von Arbeit

Digitalisierung: Prozess, der Informationen in maschinenlesbare Daten umsetzt und speichert

Vorgänge der Datenverarbeitung, -übermittlung und -kombination

Beides geschieht automatisiert mit Hilfe von Computern und entsprechender Software, insbesondere durch Algorithmen (Programmierte Lösungssysteme, teils auch lernende Systeme) und durch künstliche Intelligenz (KI)

- KI: „Nachahmung menschlicher Prozesse des Entscheidens, des Lernens oder der Wissensweitergabe mittels Berechnungen“ (Dritter Gleichstellungsbericht)

Internet ermöglicht Vernetzung und Datenaustausch

Digitalisierung von Arbeit: Automatisierung von Arbeitsabläufen, Roboter gesteuerte Prozessautomatisierung (RPA) durch bots, Digitale Steuerungssysteme, Vernetztes Arbeiten, Plattformarbeit

4.1 Neue Anforderungen – Neue Bewertungen?

Beispiel 1

Betrieb Lebensmittel:

- Neue Anforderungen durch Automatisierung von Einpacktätigkeiten (frauendominierte Arbeitsplätze)
 - Unterscheidung zwischen Digitalisierung und Automatisierung in der Produktion ist nicht immer trennscharf
- Dokumentation der ausgeführten Arbeiten und Bewertung mit Hilfe des Paarvergleichs Gleichwertigkeit aus eg-check.de
- Qualifizierung der dort arbeitenden Frauen -> Bedienung von Maschinen
- Höhergruppierung von rund 100 Frauen

4.1. Neue Anforderungen – Neue Bewertungen?

Beispiel 2

Betrieb Mobilität:

- Fokus liegt auf dem Abbau bzw. Erhalt von Arbeitsplätzen, weniger auf Bewertung
- Digitalisierung im Verwaltungsbereich als Entlastung („Segen für die Mitarbeiter“) von Routineaufgaben (Mitarbeiter wird „*freigespielt von diesen langweiligen Tippsaufgaben*“ – Int. BR)
- Arbeitsverdichtung, Zunahme psycho-sozialer Belastungen – jedoch nicht zwingend durch Digitalisierung
- Systematik zur Erfassung von Veränderungen der Arbeit und zur Eingruppierung

4.2 Veränderung von Arbeitsanforderungen durch Digitalisierung (I)

- **Steigende und neue Anforderungen im psychischen Bereich**
 - Umgang mit Entgrenzung von Privat- und Berufsleben durch ständige Erreichbarkeit
 - Erhöhter (Zeit-, Erfolgs-)Druck durch Tempo und Menge der Aufgaben, Produkte und Prozesse
 - Gleichzeitigkeit mehrerer Aufgaben, Priorisieren, Organisieren
 - Umgang mit Arbeitsverdichtung, Überforderungsgefühl
- **Steigende Anforderungen im kognitiven Bereich**
 - Umgang mit digitalen Medien, Geräten, Anwendungen ...
 - Sprache: Englisch (für alle), Tendenz zur Versprachlichung (z.B. in der Produktion)
 - Weiterbildungsbereitschaft, Abnahme der Bedeutung „klassischer“ (kfm.) Ausbildungen

4.2 Veränderung von Arbeitsanforderungen durch Digitalisierung (II)

Grundsätzlicher Befund:

- Veränderte Arbeitsanforderungen **nicht nur** durch Digitalisierung, sondern generell durch den Wandel der Arbeitstätigkeiten und der Arbeitsteilung
- Veränderungen nicht immer plötzlich und schnell („Revolution“), sondern auch langsam und schleichend („Evolution“)

Zentrale Frage: Werden diese Veränderungen auch im Betrieb wahrgenommen?

4.3 Chancen und Risiken für die Entgeltgleichheit

- Digitalisierung als Anlass, um Anforderungen und die Eingruppierung zu überprüfen
- Chance zur Identifizierung neuer Anforderungen, Bewertung und Integration in (tarifliche) Entgeltsysteme

Allerdings:

- Gerechtere Bewertung von (digitalisierter) Arbeit ist kein Selbstläufer
- Devaluation frauendominierter Arbeit kann sich fortsetzen, wenn gesteigerte oder neue Anforderungen nicht erkannt und bezahlt werden

5. Fazit: Digitalisierung erfordert eine Überprüfung der Anforderungen

- Neue Anforderungen – Neue Bewertung und Eingruppierung!
 - Tätigkeitsbeschreibungen regelmäßig/laufend anpassen und mögliche veränderte Anforderungen erkennen!
 - Arbeitsbewertung und Eingruppierung prüfen und anpassen!
- Änderungen bei den betrieblichen Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit
 - Die Prüfung muss mit der Arbeitsplatzbeschreibung beginnen
 - Die Prüfung muss einen internen Diskussions- und Verhandlungsprozess über den Wert von Arbeit ermöglichen
 - Die Prüfung muss die konkreten Arbeitsanforderungen der Beschäftigten (Sekretariate!) flexibel erfassen
 - Es muss klare Anforderungen an Prüfverfahren geben (Zertifizierung?)

Zum Weiterlesen:

Hans **Böckler**
Stiftung 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 244, März 2022

Entgeltgleichheit im digitalen Wandel?

Eine explorative Studie zu betrieblichen Prüfungen der
Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

Andrea Jochmann-Döll, Christina Klenner und Alexandra Scheele

https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008285

6. Literatur

Baumann, H./Klenner, C./Schmidt, T. (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Eine Auswertung der Betriebsrätebefragung 2018. WSI Report 45
BMFSFJ (2020): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Berlin.

Willis Towers Watson und Fair Pay Innovation Lab (2020): Fair Pay Studie.

Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2018): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand, hrsg. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin

Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2018): Comparable Worth. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse der Gender Pay Gaps? Study Nr. 014 der Hans Böckler Stiftung, Juni 2018. Düsseldorf

Kurz-Scherf, Ingrid (1986): Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern. Frauendiskriminierung, Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik. WSI Mitteilungen 8, S. 537-549

Lepperhoff, J./Scheele, A. (2017): Geschlechterverhältnisse – Machtverhältnisse: Ein- und Ausschlüsse durch Arbeits- und Sozialpolitik. In: Femina Politica. 26. Jg. H.1, 88-102

Lillemeier, S. (2018): Sorgeberufe sachgerecht bewerten und fair bezahlen! Unter Mitarbeit von DuEPublico: Duisburg-Essen Publications Online, University of Duisburg-Essen

Sachverständigenkommission (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht. Berlin

Wetterer, A. (2002). Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive (Theorie und Methode). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft