

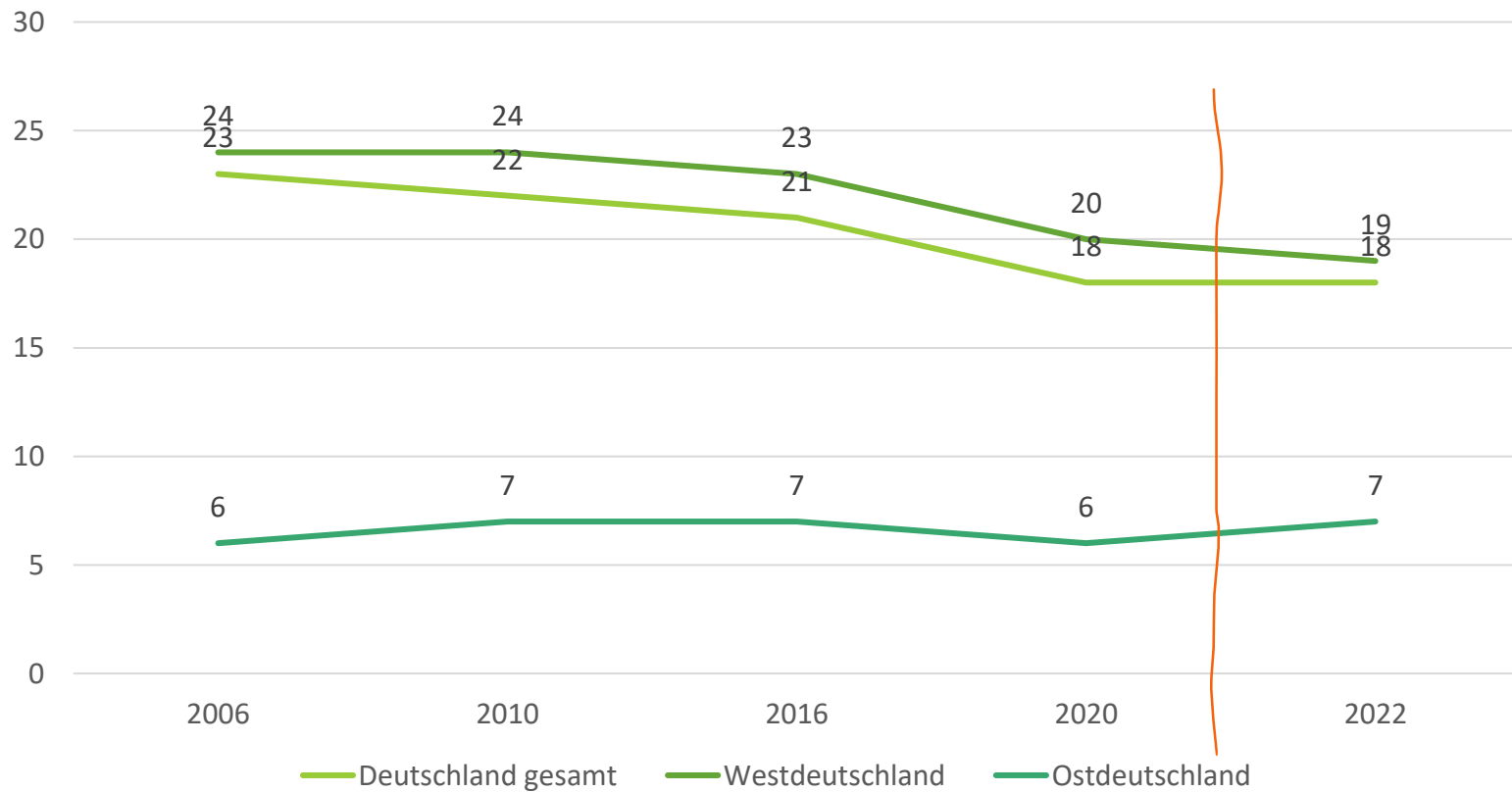
Vertrauen ist gut, vergleichen ist besser - digitale Gleichstellungstools für alle

PD DR. ALEXANDRA SCHEELE (UNIVERSITÄT BIELEFELD)

*„Gender Pay Gap in Sachsen – individuelle
Handlungsmöglichkeiten für Beschäftigte“*

**3. WORKSHOP IN DER DGB-WORKSHOPREIHE DES
MODELLPROJEKTS ENTGELTGLEICHHEIT AM 7.3.2023**

1. Einführung: Gender Pay Gap in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt 2023, Verdienststrukturerhebung 2022

1. Einführung: Ursachen für den Gender Pay Gap

Männliches Ernährermodell

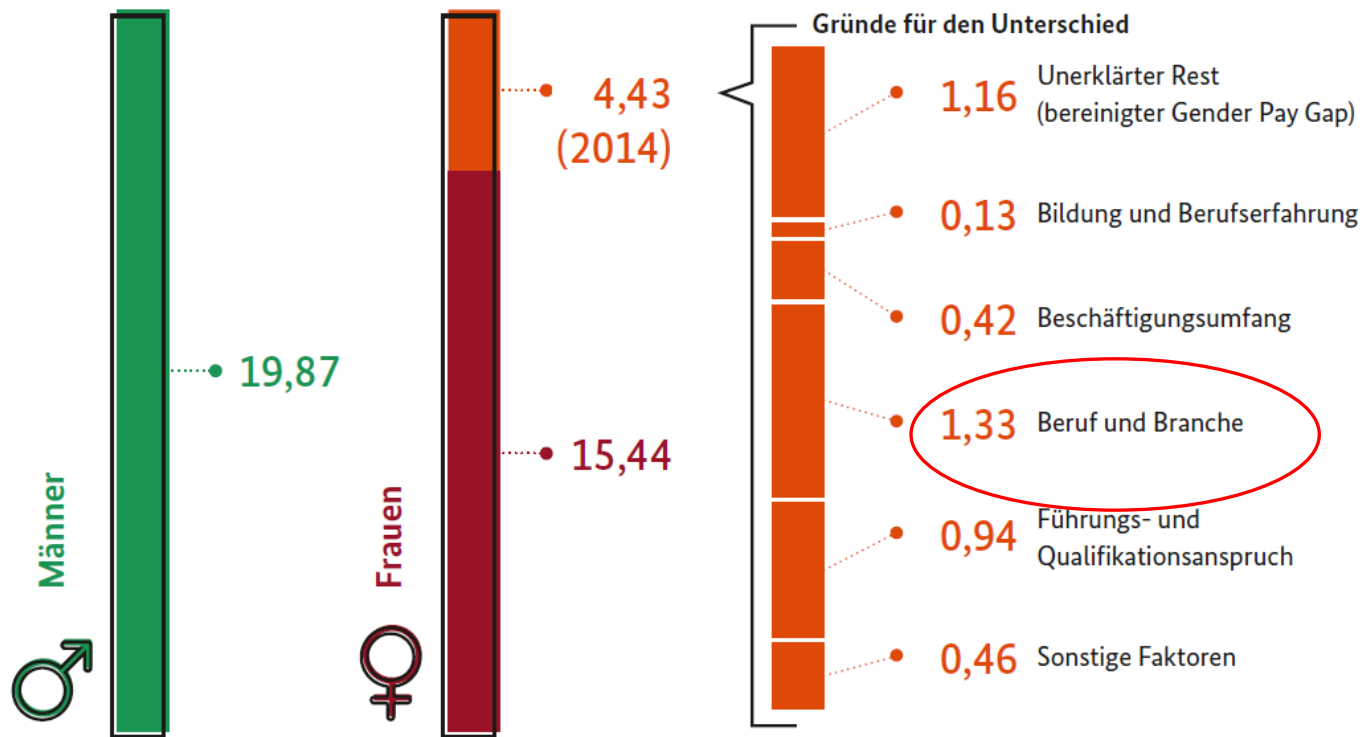
- institutionelle Absicherung durch Normalarbeitsverhältnis, Ehegattensplitting, beitragsfreie Mitversicherung (vgl. Lepperhoff/Scheele 2017)

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)

Einkommensmindernde Merkmale

Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern 2014



Für das Jahr 2014 betrug der bereinigte Gender Pay Gap 5,8 Prozent.
Bruttostundenverdienst in Euro. Quelle: Statistisches Bundesamt 2017a

Quelle: BMFSFJ 2020, S. 9

Diskriminierungspotenziale bei der Entgeltfestlegung

- Eingruppierung
- Erfahrungsbezogene Stufeneinstufung
- Leistungsbezogene Entgeltbestandteile
- Entgeltbandbreiten
- Überstundenzuschläge
- Erschwernis-/Belastungszuschläge

(vgl. Jochmann-Döll/Tondorf 2018, BMFSFJ 2020)

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)

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

2.1 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).

2.2 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. 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

4.1 Neue Anforderungen – Neue Bewertungen?

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](https://www.eg-check.de)
- Qualifizierung der dort arbeitenden Frauen -> Bedienung von Maschinen
- Höhergruppierung von rund 100 Frauen

4.2 Veränderungen der Anforderungen durch Digitalisierung

- Veränderungen durch Digitalisierung werden eher als Evolution, denn als Revolution wahrgenommen.
- Dadurch Gefahr, neue Anforderungen zu übersehen. Sie werden zu einer „schleichenden Alltäglichkeit“.
- Erhöhte und neue Anforderungen entstehen sowohl im **kognitiven** Bereich (digitale Kompetenzen, Sprach- und Methodenkompetenzen) als auch im **psychischen** Bereich (Zeit- und Erfolgsdruck, Gleichzeitigkeit und Vielfalt der Aufgaben).
- Besondere Bedeutung, verstärkt durch Corona: Neue Anforderungen durch **mobiles Arbeiten** (Selbstorganisation, Grenzmanagement, Flexibilität).

4.3 Prüfung der Entgeltgleichheit - Probleme

- **Geschlechtergerechte Eingruppierung und diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit sind betrieblich wie tariflich nur sehr zäh verhandelbar, denn:**
 - Das Vertrauen in die Diskriminierungsfreiheit tariflicher Eingruppierungsregelungen ist ungebrochen.
 - Eine selbstkritische Analyse eigener Verhandlungsergebnisse ist schwierig.
 - Neue Bewertungen könnten Unruhe stiften, da Umverteilungen nötig werden könnten.

- **In vielen Betrieben finden jedoch keine Überprüfungen statt**
 - Fehlende gesetzliche Verpflichtung
 - Es fehlen verbindliche Leitlinien zur Prüfung und ihrer Methode.
 - Es fehlen personelle und zeitliche Ressourcen.
 - Harte Themenkonkurrenz, die durch Corona noch verschärft wurde

4.4 Prüfung der Entgeltgleichheit – Chancen

- **Chancen für die Entgeltgleichheit liegen**
 - im Engagement einzelner Personen und in der Beispielwirkung von „Leuchttürmen“,
 - in der (langsam) steigenden Akzeptanz von Gleichstellungszielen sowie
 - im geschlechtsunabhängigen Bedarf an Systematik, Transparenz und Gerechtigkeit in der Entgeltpolitik.

5. Fazit: Entgeltgleichheit 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 flexibel erfassen
 - Es muss klare Anforderungen an Prüfverfahren geben (Zertifizierung?)

6. Digitale Tools

Im Folgenden finden Sie Analyse-Tools und Instrumente zur Überprüfung der Entgeltgleichheit in Ihrem Unternehmen:

> Logib-D

> EVA-Liste

> KMU-Gleichstellungscheck






> Entgeltgleichheits-Check

> Gleichbehandlungscheck

[https://www.entgeltgleichheit-fördern.de/entgelttransparenz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit](https://www.entgeltgleichheit-foerdern.de/entgelttransparenz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit)

6. Digitale Tools

Im Folgenden finden Sie Analyse-Tools und Instrumente zur Überprüfung der Entgeltgleichheit in Ihrem Unternehmen:

- > Logib-D  Zielgruppe: Personalverantwortliche in Unternehmen
- > EVA-Liste  Zielgruppe: Tarifparteien, Personalabteilungen, Betriebs-/Personalräte
- > KMU-Gleichstellungscheck  Zielgruppe: KMU
- > Entgeltgleichheits-Check  Zielgruppe: Unternehmen und Verwaltungen
- > Gleichbehandlungscheck  Zielgruppe: Unternehmen und Verwaltungen

<https://www.entgeltgleichheit-foerdern.de/entgelttransparenz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit>

6. Digitale Tools

Vergleichen Sie Ihr Gehalt!

Brutto-netto-Rechner

Wer verdient was?

Über uns

Wonach suchen Sie?



Quelle: picture alliance/imageBROKER

LOHN- UND GEHALTSHECK



Der Lohn- und Gehaltscheck bietet einen individualisierten Gehaltsvergleich für über 500 Berufe.

<https://www.lohnspiegel.de/>

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