

Höchste Zeit!

Aufruf zur Gründung des „Bündnisses für geschlechtergerechte Arbeitsbewertung“ am Equal Pay Day 2024

Gemeinsam den Grundsatz „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ endlich einlösen!

Aufgabe unseres Bündnisses ist es, die wohlbekannten, zentralen Hebel zur Herstellung von Entgeltgleichheit in konkrete politische Forderungen und Aktivitäten zu übertragen.

Beschäftigte organisieren sich seit vielen Jahren in ihren Berufsgruppen und in gewerkschaftlichen Arbeitsgruppen für Entgeltgleichheit, z.B. im Hochschulbereich innerhalb der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) sowie in der Vernetzung von Hochschulsekretär*innen. Aktive in Nichtregierungsorganisationen setzen sich seit vielen Jahren dafür ein, die Entgeltlücke zu schließen. Wissenschaftler*innen liefern seit vielen Jahren die Grundlagen für die politische Praxis.

Mit unserem Bündnis in Gründung wollen wir einen Beitrag dazu leisten, diese Kräfte zu bündeln, Aktive zu vernetzen und wissenschaftliches Futter für Argumente und Initiativen von unten einzuspeisen, um tatsächliche Veränderungen langfristig zu erwirken.

Solidarisch wollen wir uns konkret dafür einsetzen,

- verbindliche Verfahren der geschlechtergerechten Arbeitsbewertung in die Gesetzgebung einzubringen, insbesondere im Hinblick auf die nationale Umsetzung der neuen EU-Richtlinie zur Entgeltgleichheit,
- bestehende Bewertungsverfahren zu verbessern (z.B. durch die Zertifizierung der Bewerter*innen/ standardisierte Arbeitsplatzbeschreibung/ Qualitätssicherung),
- geschlechterspezifischen, stereotypisierten Berufsbildern entgegenzuwirken.

Unsere Forderungen:

1. Endlich gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit in der Bundesrepublik Deutschland auch im öffentlichen Dienst!

Denn: Der Gender Pay Gap ist nach wie vor eklatant (2022: 18%); das Entgelt für weiblich und männlich konnotierte Tätigkeiten differiert erheblich. Das Statistische Bundesamt führt den Verdienstabstand darauf zurück, dass Frauen häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten und dass sie in Branchen und Berufen überrepräsentiert sind, in denen schlechter bezahlt wird. Diese eindimensionale Erklärung greift deutlich zu kurz und legitimiert zusätzlich diese benachteiligenden Strukturen.

Eine tiefergehende Erklärung liefert der Comparable Worth-Index. Laut Klammer et al. (2022)¹ steht ein großer Teil des unbereinigten Gender Pay Gaps mit der ungleichen Bewertung gleichwertiger Arbeitsanforderungen im Zusammenhang. Die Arbeitsbewertung ist ein potentiell diskriminierender Faktor. Die Studie belegt, dass gleichwertige Tätigkeiten hinsichtlich ihres Anforderungs- und Belastungsprofils nicht gleich entlohnt werden. Das trifft insbesondere auf sogenannte feminisierte Berufe zu, gilt aber auch für einige männerdominierte Tätigkeiten im Niedriglohnbereich (Basisarbeit). Gemeinsam ist vielen dieser Tätigkeiten, z.B. in der Öffentlichen Verwaltung und im Care-Bereich, dass hier „Gewährleistungsarbeit“² verrichtet wird. Dieser Aspekt der Arbeit ist essenziell für betriebliche Abläufe, wird aber in

¹ Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillmeier, Sarah; Heilmann, Tom: „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS) Jg. 74 (2022) Nr. 2, S. 233 – 258.

² Westerheide, Jule Elena (2021): Die Illusion der Leistungsgerechtigkeit. Arbeit und Entgelt von Sekretärinnen. Campus Verlag: Frankfurt/New York (2021).

der Entgeltordnung nicht berücksichtigt und bleibt deswegen ungerechtfertigter Weise unbezahlt. Dies spiegelt die unbezahlte Care-Arbeit, die die gesellschaftliche Reproduktion sichert, ebenso wider. Die eklatanten vor allem finanziellen Folgen tragen Frauen, wie u.a. der Gender Pension Gap zeigt.

2. Wirksames Bundesgesetz gegen Entgeltdiskriminierung!

Das Entgelttransparenzgesetz von 2017 sollte der Entgeltdiskriminierung den Riegel verschieben, die Lohnlücke reduzieren und das Prinzip ‚gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit‘ durchsetzen. Das Entgelttransparenzgesetz verfehlt allerdings deutlich seine Wirkung. Die Bilanz ist ernüchternd, wie das Evaluationsgutachten³ von 2023 zeigt. Dies war zu erwarten, denn das Gesetz sieht z.B. keine Sanktionsregelungen bei Nicht-Einhaltung vor und der Wirkungsbereich wurde auf große Unternehmen in der Privatwirtschaft eingeschränkt. Alle tarifgebundenen Unternehmen und der gesamte öffentliche Dienst sind durch die Angemessenheitsvermutung von Überprüfungspflichten ausgenommen. Auch Prüfverfahren für Tarifverträge sieht das Gesetz nicht vor. Das wäre jedoch dringend erforderlich, denn Tarifverträge schützen zwar vor Lohndumping, aber sie sind, ebenso wie Entgeltordnungen, Arbeitsbewertungssysteme sowie tarifliche Tätigkeitsmerkmale, nicht frei von Diskriminierung.⁴

Mit der neuen europäischen Richtlinie zur Lohntransparenz öffnet sich nun ein weiteres Gelegenheitsfenster, um geschlechtergerechte Bewertungsverfahren vorzuschreiben. Bislang konnten erprobte Verfahren wie Abakaba⁵ oder eg-check.de⁶ nicht verbindlich durchgesetzt werden. Denn in einflussreichen Institutionen fehlt bisher der politische Wille, das bestehende System zu verändern. Und: Jene, die das Problem am stärksten betrifft – die weiblichen Beschäftigten insbesondere in den unteren Entgeltgruppen – haben in der öffentlichen Wahrnehmung, in der Politik und auch in den Gewerkschaften bisher zu wenig Gewicht.

Dies wollen wir mit einem Zusammenschluss zu einem aktiven Bündnis ändern!

Anlässlich des Equal Pay Day 2024 rufen wir daher zur Gründung des „Bündnisses für geschlechtergerechte Arbeitsbewertung“ auf!

Wir planen uns noch dieses Jahr zu einem Gründungstreffen zusammenzufinden. Wer dieses Bündnis unterstützen und mitgestalten möchte oder weitere Fragen hat, wendet sich an:

buendnis@geschlechtergerechte-arbeitsbewertung.de

³ Evaluationsgutachten des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e.V. (et al.): Evaluation nach § 23 Abs. 1 EntgTranspG und Bericht nach § 23 Abs. 2 EntgTranspG.

⁴ Jochmann-Döll, Andrea; Tondorf, Karin: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand, hrsg. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2018, Download unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.pdf?__blob=publicationFile&v=3, eingesehen am 20.02.2024.

Ranftl, E., „Arbeitsbewertung als Schlüssel zur Lohngleichheit. Über Gendergerechtigkeit und Gleichheitsfassaden bei der Bewertung von Arbeit“, WISO 38, 2015, 3, S. 29-44, <https://www.zeitschriftwiso.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=211&to-ken=9bb68ee0b24a5a4f4e024feb98395efb50e111b6>, eingesehen am 13.12.2023.

⁵ In den 1990er-Jahren haben Christian P. Katz und Christof Baitsch die „Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch“ (Abakaba) als Arbeitsbewertungsverfahren entwickelt. Das Arbeitsbewertungsinstrument Abakaba.check berücksichtigt sowohl männer- wie frauenspezifische Merkmale von Tätigkeiten und ist EU-rechtskonform. <https://www.abakaba.ch/de/dienstleistungen/lohnungleichheitsanalyse.php> eingesehen am 20.02.2024.

⁶ Das Instrument eg-check.de zeigt die konkreten Ursachen der Ungleichbehandlungen im Unternehmen. Mit diesem Prüfinstrumentarium kann eine Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt sichtbar gemacht werden. Jeder Entgeltbestandteil wird dabei separat geprüft. Die Analyse kann spezifische Statistiken, die Untersuchung von entgeltrelevanten Regelungen oder auch Paarvergleiche umfassen. Dabei können drei verschiedene Prüfinstrumentarien genutzt werden, um alle Vergütungsbestandteile im Unternehmen zu untersuchen: Die Analyse kann direkte statistische Vergleiche, die Untersuchung von entgeltrelevanten Regelungen oder auch Paarvergleiche umfassen. www.eg-check.de

Initiatorinnen:

Alexandra Kühnen, Vorständin bu- kof e.V. und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Univer- sität Bielefeld	Marie Kristin Fischer, Mit- glied der MTV-Kommission der bukof e.V.	Dr.in Barbara Stiegler
Martina Moos und Jutta Grau, Sprecherinnen der Kommission für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung der bukof e.V.	Dr.in Ulrike Richter, Haupt- berufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte HTW Berlin	Dr.in Jule Westerheide

Erstunterzeichner*innen:

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftrag- ten an Hochschulen (bukof e.V.)	Dr.in Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung und Beratung	Prof.in Dr.in Ute Klammer, Vor- standsmitglied im Essener Kol- leg für Geschlechterforschung und Geschäftsführende Direk- torin des Instituts für Arbeit und Qualifikation
Uta Zech, Leiterin EPD Kam- pagne, BPW	Frauke Gützkow, GEW-Vor- standsmitglied für Frauen-, Gleichstellungs-, Geschlechter- politik	Dr.in Christina Klenner, 2000- 2018 Referatsleiterin Gender- forschung im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Insti- tut (WSI) der Hans Böckler-Stif- tung, aktuell Senior Research Fellow am INES Berlin
Dr.in Susan Banihaschemi, Stellvertretende Vorstandsvor- sitzende TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.	LAG Hessen, Landesarbeitsge- meinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbü- ros	Dr.in Katrin Menke, Mitglied im Netzwerk für Frauen- und Ge- schlechterforschung
Mechthild Rawert, Vorsitzende Berliner Frauenbund 1945 e.V.	Anne Jenter, ehem. Vorstands- mitglied GEW	Svenja Pfahl und Stefan Reuyß, SowiTra - Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer Berlin