

18.03.2010

Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern

## **Neues Prüfinstrument gegen Entgeltdiskriminierung – Pfarr: Equal Pay braucht Gleichstellungsgesetz**

Nach wie vor erhalten Frauen auch für gleiche oder gleichwertige Arbeit oft nicht das gleiche Gehalt wie Männer. Ein neues Prüfinstrument, das die Gleichstellungsexpertinnen Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt haben, deckt die Mechanismen auf, die zu unterschiedlicher Bezahlung führen. Damit können Unternehmen, Betriebs- und Personalräte und auch einzelne Beschäftigte prüfen, ob in ihrem Betrieb beide Geschlechter diskriminierungsfrei bezahlt werden, oder nicht. Praktikable Prüfverfahren sind wichtig, um für mehr Entgeltgerechtigkeit zu sorgen, betont Prof. Dr. Heide Pfarr, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Ein durchgreifender Fortschritt sei aber nur zu erwarten, wenn auch der rechtliche Rahmen modernisiert werde und Verbindlichkeit schaffe. Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft sei deshalb dringend erforderlich, sagt die Arbeitsrechtlerin: „Zehn Jahre freiwillige Selbstverpflichtung haben die Entgeltdiskriminierung nicht beseitigt“.

Kurz vor dem Equal-Pay-Day am 26. März hat die Europäische Kommission ihre Zahlen zum Lohnabstand zwischen den Geschlechtern aktualisiert: Gut 23 Prozent Lohnabstand zwischen den Geschlechtern attestiert sie Deutschland – der fünft schlechteste Wert unter den 27 EU-Ländern. 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 so nur ein Drittel der Einkommenslücke herausrechnen. Beim Rest besteht Diskriminierungsverdacht (mehr Informationen in einem Kurzdossier und in einer Grafik im neuen Böckler Impuls 5/2010; Links unten).

### **– Entgeltdiskriminierung geschieht häufig verdeckt –**

Wer Entgeltdiskriminierung erkennen und beseitigen will, braucht effektive Prüfinstrumente. Deshalb haben die beiden Expertinnen für Entgelt- und Gleichstellungspolitik Dr. Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll den Entgeltgleichheits-Check ([eg-check.de](http://eg-check.de)) entwickelt, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Er steht nun in einer Testversion zur Verfügung.

Das Angebot klopft auf Basis der geltenden Rechtslage wichtige Vergütungsbestandteile – wie Grundgehalt, Leistungsvergütungen oder Erschwerniszuschläge – 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 geschieht 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 „Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland“ (Logib-D). Damit sollen Unternehmen freiwillig überprüfen können, ob sie Männer und Frauen bei gleicher Tätigkeit auch gleich entlohnen. Forscherinnen des WSI haben jedoch erhebliche Zweifel daran, dass Logib-D geeignet ist, dem Problem der Lohnungleichheit beizukommen.

### – Problem Freiwilligkeit –

Ein Knackpunkt ist die Freiwilligkeit: In der Schweiz, aus der das Vorbild für Logib-D stammt, gelten andere Rahmenbedingungen. Dort müssen zumindest Firmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nachweisen. In Deutschland bleibt es der Eigeninitiative der Privatwirtschaft überlassen, in wie weit sie sich um Gleichstellung kümmert. Wenn sich ein Unternehmen aus eigenem Antrieb einem Selbsttest unterzieht, muss es bei einer negativen Bewertung nicht handeln, so das WSI.

Das Software-Programm selbst weist nach Analyse des WSI zudem einige Schwächen auf: So lässt Logib-D etwa die Ergebnisse der bestehenden Arbeitsbewertung, die in Tarifverträgen oder betrieblichen Entgeltsystemen festgelegt ist, in die Statistik einfließen. Die Diskriminierungsforschung stellt jedoch immer wieder fest, dass die tatsächlichen Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten in diesen Bewertungen häufig nicht hinreichend berücksichtigt sind – wie zum Beispiel die Verantwortung, die die Leiterin einer Großküche für Gesundheit und Sicherheit von Personen trägt. Dies blende mögliche Diskriminierungen in der Arbeitsbewertung von vornherein aus, so die WSI-Expertinnen (mehr dazu im Kurzdossier). Dagegen würden bei eg-check.de die bestehenden Bewertungen der Tätigkeiten kritisch hinterfragt und deren Defizite aufgezeigt (siehe die Beispiele in der Powerpoint-Präsentation zu eg-check.de; Link unten).

Ein weiterer Kritikpunkt: Die für Logib-D verwendeten Daten sind an die deutsche Verdienststrukturerhebung angepasst. Diese seien 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 begegne 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. Die wichtigsten Bestandteile in Kürze:

**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 Berufserfahrung – 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 meist 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 Entgeltdaten 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, Arbeitsgerichte, Betriebs- und Personalräte sowie die Tarifparteien. Allerdings: „Auch gute Prüfverfahren nützen nichts, wenn es keinen Druck gibt, die festgestellte Diskriminierung zu beseitigen“, betont WSI-Direktorin Pfarr. Sie befürwortet deshalb zusätzlich ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft.

Infografiken zum Download im neuen Böckler Impuls 5/2010:

[http://www.boeckler.de/32015\\_103060.html](http://www.boeckler.de/32015_103060.html)

[http://www.boeckler.de/32015\\_103066.html](http://www.boeckler.de/32015_103066.html)

Kurzdossier mit Informationen zur Entgeltungleichheit (fünf Seiten; pdf):

[http://www.boeckler.de/pdf/pm\\_2010\\_03\\_18\\_kurz\\_dossier.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/pm_2010_03_18_kurz_dossier.pdf)

Kurzpräsentation zu eg-check.de:

[http://www.boeckler.de/pdf/pm\\_2010\\_03\\_18\\_eg\\_check.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/pm_2010_03_18_eg_check.pdf)

eg-check.de im Internet: [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de)

#### Kontakt in der Hans-Böckler-Stiftung

##### Prof. Dr. Heide Pfarr

Wissenschaftliche Direktorin WSI

Tel.: 0211-7778-187

E-Mail: [Heide-Pfarr@boeckler.de](mailto:Heide-Pfarr@boeckler.de)

##### Dr. Christina Klenner

WSI

Tel.: 0211-7778-231

E-Mail: [Christina-Klenner@boeckler.de](mailto:Christina-Klenner@boeckler.de)

##### Rainer Jung

Leiter Pressestelle

Tel.: 0211-7778-150

E-Mail: [Rainer-Jung@boeckler.de](mailto:Rainer-Jung@boeckler.de)