Ulla Hendrix

„Frauenverdienste" – „Männerverdienste". Neue Forschung und politische Perspektiven

Bericht zur Tagung am 16.03.2018 in Duisburg

Wie entsteht der so genannte Gender Pay Gap – und welche Möglichkeiten gibt es, diese Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen zu reduzieren? Wissenschaftliche und politische Antworten auf diese Frage standen im Mittelpunkt der Tagung „Frauenverdienste" – „Männerverdienste", die am 16. März 2018 im Mercatorhaus der Universität Duisburg-Essen stattfand. Es handelte sich um die Abschlusstagung des dreijährigen Kooperationsprojekts „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps", das vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen und dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) durchgeführt wurde, geleitet von *Ute Klammer* (IAQ) und *Christina Klenner* (WSI). Auf der Tagung wurden die Projektergebnisse vorgestellt, weitere Forschungsergebnisse von externen Referent_innen vorgetragen und nicht zuletzt Handlungsmöglichkeiten auf gesetzlicher, tarifpolitischer und betrieblicher Ebene diskutiert. Die rund 70 Teilnehmer_innen repräsentierten ein breites Spektrum aus der Wissenschaft und den Gewerkschaften.

Mit der Keynote „Gleichwertige Arbeit. Interdisziplinäre Herausforderungen für Wissenschaft und Politik" führte *Edeltraud Ranftl* (Universität Linz) in den Forschungs- und Diskussionsstand ein. Der Grundsatz der Gleichwertigkeit von Arbeit – „Comparable Worth" – beruht auf Forschungen zur geringeren Bewertung von ‚Frauenberufen' auch bei vergleichbarer Qualifikation. Statt die berufliche Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt überwinden zu wollen, was mittelfristig wenig aussichtsreich erscheint, setzt „Comparable Worth" bei den Entlohnungs- und Bewertungssystemen an, also auf der Ebene der tariflichen und betrieblichen Aushandlungsprozesse. Zentral dafür sei inzwischen weniger

die direkte, sondern die indirekte Diskriminierung, als deren Einfallstore Ranftl die Auswahl von Anforderungen bei der Arbeitsbewertung, ein fehlendes Problembewusstsein bei Tarifakteur_innen, aber auch die Anwendung auf der betrieblichen Ebene (etwa durch Eingruppierung) benennt. Sinnvolle Maßnahmen müssten deshalb zunächst durch Entgeltanalysen auf der tariflichen und betrieblichen Ebene Transparenz schaffen und dann durch Betriebsvereinbarungen und die Präzisierung von Eingruppierungsregeln Handlungssicherheit herstellen. Darüber hinaus sei die staatliche Ebene gefordert, etwa durch die Einrichtung von Equal Pay Audits und Taskforces.

Sarah Lillemeier (IAQ) präsentierte unter dem Titel „Weibliche Arbeit abgewertet?" die Ergebnisse aus dem Comparable-Worth-Projekt (CW-Projekt). Den Ausgangspunkt bildete die Hypothese, dass der Gender Pay Gap nicht auf die unterschiedliche Ausstattung von Männern und Frauen mit Humankapital (Qualifikation, Erwerbsbiografie etc.) zurückzuführen ist, sondern auf die Abwertung (Devaluation) von ‚Frauenberufen' – trotz vergleichbarer Arbeitsanforderungen wie bei ‚Männerberufen'. Ein Ziel des Projekts bestand darin, die Devaluationshypothese zu testen und darüber ein Instrument geschlechtsneutraler Arbeitsbewertung zu entwickeln. Dieser CW-Index beruht, gestützt auf Daten aus Beschäftigtenbefragungen, darauf, zunächst gleichwertige Arbeitsanforderungen zu identifizieren, zu gruppieren und dann deren (finanzielle) Bewertung in Gestalt von Frauen- und Männerverdiensten gegenüberzustellen. Im Ergebnis verdienten Frauen auch bei gleichwertigen Anforderungen weniger, sodass die Devaluationshypothese bestätigt wurde. Die Abwertung von Frauenarbeit sei zwar inzwischen aus der Semantik verschwunden: Es werde nicht mehr offen kommuniziert, dass Frauen weniger leistungsfähig seien. Über den Umweg des Hinzufügens und Weglassens scheinbar geschlechtsneutral formulierter Anforderungen seien jedoch Entlohnungssysteme immer noch durchzogen von einer tiefgreifenden Unterbewertung von ‚Frauenarbeit', die nun mit dem CW-Index sichtbar gemacht werden könne.

Thomas Hinz (Universität Konstanz) präsentierte in seinem Vortrag „Arbeitszeit, Familienleben und der Gender Pay Gap" Ergebnisse einer Studie, in der Männern und Frauen fiktive Jobangebote vorgelegt wurden. Ausgehend von der These, dass der Gender Pay Gap vor allem auf der betrieblichen Ebene hergestellt wird, wurde die Personalrekrutierung in Verbindung mit der Arbeitszeit beleuchtet. Im Ergebnis reagierten Männer stärker auf finanzielle Anreize, während für (verheiratete) Frauen eher zeitliche Anreize wie Teilzeitmöglichkeiten und eine geringere Pendelzeit eine Rolle spielten und sie dafür auch ungünstigere Arbeitsverhältnisse akzeptierten. Für Männer sei eine Teilzeittätigkeit mit stärkeren Lohnabschlägen verbunden als für Frauen, weshalb es sich für Männer weniger lohne, ihr Arbeitsvolumen zu reduzieren – gerade dann, wenn eine Familie zu versorgen sei. Damit sei der Gender Pay Gap (auch) durch Vollzeit/Teilzeit-Lohndifferentiale in Paarhaushalten bedingt.

Tim Schröder (Universität Bremen) thematisierte in seinem Vortrag „Inklusion oder Schließung? Gewerkschaftlicher Organisationsgrad, berufliche Geschlechtersegregation und der Gender Pay Gap" den Einfluss der Gewerkschaftsmitgliedschaft: Gegenüber dem bekannten Befund, dass der Gender Pay Gap bei tarifgebundenen Betrieben niedriger ausfalle, sei der Organisationsgrad als „Machtressource" kaum untersucht. Eine Analyse von „Jobzellen" gleicher Berufe innerhalb einer Branche ergab, dass der Gender Pay Gap mit steigendem Organisationsgrad sinkt: Je mehr Frauen innerhalb eines Berufs und einer Branche Gewerkschaftsmitglieder waren, desto höher fielen die Frauenlöhne aus. Noch stärker zeigte sich dieser Effekt in sogenannten Frauenberufen. Damit wird die Aufmerksamkeit auf die Ebene gewerkschaftlicher und damit branchentariflicher Inklusion von Frauen gelenkt. Thesen sozialer Schließung als Erklärung für den Gender Pay Gap konnten hingegen nicht bestätigt werden.

Nach den wissenschaftlichen Studien zum Gender Pay Gap ging es um politische Handlungsmöglichkeiten. Zunächst stand die gesetzliche Ebene im Vordergrund. *Elke Hannack,* Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), und *Heide Pfarr* (Deutscher Juristinnenbund) diskutierten „Politische und juristische Positionen zum Entgelttransparenzgesetz". Das bundesweite Gesetz, seit 2017 in Kraft, enthält für Beschäftigte in größeren Betrieben einen individuellen Auskunftsanspruch, das Entgelt einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit zu erfahren, unterstützt durch den Betriebsrat. Darüber hinaus werden den Arbeitgebern Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit vorgeschlagen, allerdings auf freiwilliger Basis. Elke Hannack schilderte den Verhandlungsprozess mit den Arbeitgebervertretern als äußerst zäh und räumte ein, dass das schließlich verabschiedete Gesetz nur einen Minimalkompromiss darstelle. Nicht einmal in der Frage, ob es überhaupt Entgeltdiskriminierung gebe, konnte Einigkeit erzielt werden. Positiv stellte sie heraus, dass das Thema Gender Pay Gap viel häufiger auch außerhalb von Fachkreisen diskutiert werde

und damit auf die politische Agenda gelangt sei. Eine positive Wirkung wurde von Heide Pfarr bestritten, die das Gesetz als „eher schädlich" bezeichnete: Die vorgesehenen – durchaus sinnvollen – Prüfverfahren seien nur freiwillig und der Auskunftsanspruch nur individuell. Damit würde der Konflikt auf die Beschäftigten verlagert, die im Schutz einer fragwürdigen Anonymität die Initiative sowohl für die Auskunft als auch für eine Klage ergreifen müssten, was bislang – wie so oft – vor allem von Männern genutzt worden sei. Außerdem warf Pfarr den Gewerkschaften vor, sie hätten die Herausnahme der Tarifverträge aus dem Gesetz „abgenickt".

Einig waren sich beide Diskutantinnen, dass verbindliche, zertifizierte Prüfverfahren mit Sanktionen den richtigen Weg hin zur Entgeltgleichheit weisen, wie sie auch im aktuellen Koalitionsvertrag erwähnt sind, und dass dies mit dem vorliegenden Gesetz (noch) nicht umgesetzt werden konnte. Da eine Mobilisierung zum Thema Entgeltgleichheit in Deutschland Hannacks Einschätzung nach zurzeit nicht möglich ist, führe der Weg über die tarifliche Ebene. Hier sei das vorrangige Ziel eine höhere Tarifbindung, was auch eine Frauenkampagne für Gewerkschaftszugehörigkeit einschließe. Zugleich müssten die bestehenden Tarifverträge auf Diskriminierungen hin überprüft werden.

Pfarr verwies auf ein grundsätzliches Problem in den Verhandlungen zwischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite: Zwar gingen die Gewerkschaften besser informiert und mit Wissen auf dem aktuellsten Stand der Forschung in die Verhandlungen. Für die Arbeitgeberseite gelte jedoch die Prämisse, dass die auf eine Prüfung folgenden Maßnahmen kostenneutral bleiben müssten. Das bedeute konkret, dass Gewerkschaften, die Entgeltgleichheit umsetzen wollen, vor einem „schweren Dilemma" stünden, weil sie Männern Geld ‚wegnehmen' müssten, was Widerstand von Betriebsräten erwarten lasse. Die Frage, inwieweit Männer einbezogen werden können, wurde später noch einmal aufgegriffen.

Bei der zweiten Podiumsdiskussion schilderten Vertreterinnen von vier DGB-Gewerkschaften ihre „Aktivitäten auf dem Weg zur Entgeltgleichheit" auf drei Handlungsebenen: betrieblich, tariflich und gesetzlich. Das neue Entgelttransparenzgesetz wurde – wie auch schon während des ersten Podiumsgesprächs – überwiegend kritisch kommentiert. Als zentrales Problem wurden die fehlenden Sanktionen benannt, sodass nur der Klageweg bleibe, für den sich erst einmal eine Frau finden müsse. Trotzdem betonte *Pia Bräuning* (IG Metall), dass das Gesetz – einmal verabschiedet – in der betrieblichen Praxis nicht ignoriert werden könne. Dabei erhofft sie sich Unterstützung von den Gewerkschaften in Gestalt eines Commitments der Fachabteilungen, das noch nicht selbstverständlich ist.

Marion Hackenthal (IG Bergbau, Chemie, Energie) hält zumindest die im Gesetz verankerte Anonymität der Auskunftsuchenden für eine gute Idee. Insgesamt sei durch das Gesetz ein großer Schulungs- und Beratungsbedarf entstanden, weil der Betriebsrat das Auskunftersuchen dem Arbeitgeber übermitteln soll. Zur Umsetzung des Verfahrens schlägt sie freiwillige Betriebsvereinbarungen vor. Kritisch merkt sie an, dass das Gesetz keinen Vergleich zwischen Tätigkeiten verschiedener Entgeltgruppen erlaubt. Damit ist ein zentrales Problem mittelbarer Diskriminierung angesprochen: dass gerade ‚gleichwertige' Tätigkeiten – wie sie etwa der CW-Index identifiziert – in der Praxis unterschiedlich bewertet und eingruppiert sind.

Die tarifliche Ebene nahm in diesem Erfahrungsaustausch den meisten Raum ein. Pia Bräuning (IG Metall) stellte am Beispiel des Metalltarifvertrags ERA heraus, dass ein sorgfältig ausgearbeiteter Tarifvertrag einen wichtigen Schritt in Richtung Gleichstellung markieren könne. Die Arbeit an ERA offenbarte, dass trotz eines geschlechtsneutralen Grundaufbaus Entgeltlücken durch die unterschiedliche Eingruppierung von Männern und Frauen entstehen können.

Frauke Gützkow (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) schilderte die jüngst erfolgreichen Bemühungen um die höhere Besoldung von Grundschullehrkräften – mehrheitlich Frauen. Eine Pilotstudie hatte die Gleichwertigkeit der Anforderungen gegenüber den – höher eingruppierten – Lehrkräften der Sekundarstufen festgestellt. Gegen diese ‚mittelbare Diskriminierung' organisierte die GEW eine Kampagne, die einerseits den juristischen Weg beschritt, andererseits eine breite öffentliche Kommunikation sowie Aktivitäten der betroffenen Kolleginnen umfasste und die schließlich in mehreren Bundesländern in die gewünschte Höhergruppierung mündete. An diesem (Erfolgs-)Beispiel erörterte Gützkow auch, dass Strategien zur Entgeltgleichheit anpassungsfähig sein sollten. Die Figur der ‚mittelbaren Diskriminierung' sei kaum bekannt, aber in diesem Fall konnte sie an das Engagement für eine generelle Erhöhung der Einstiegsgehälter anknüpfen. Auch wenn dies gar nicht frauenpolitisch inspiriert war, habe es dem Ziel der Entgeltgleichheit genutzt.

Leistungsbezogene Entgeltbestandteile – in neueren Tarifverträgen oft vorgesehen und auch in Prüfverfahren enthalten – wurden kritisch beurteilt. Die Messung und Bewertung von Leistung sei generell problematisch (Hackenthal), außerdem sei bekannt, dass Frauen bei Leistungsbe-

urteilungen durchweg schlechter abschneiden (Gützkow). Darüber hinaus kam aus dem Publikum die Anregung, tarifliche Entgeltgleichheit nicht nur in, sondern auch zwischen den Gewerkschaften zu diskutieren. Die Notwendigkeit stelle sich angesichts von Outsourcing, der Verlagerung von Tätigkeiten in andere Unternehmen – mit der Folge, dass auch innerhalb eines Standortes verschiedene Tarifbereiche vertreten sein können, in denen der Verteilungsspielraum aufgrund unterschiedlicher Gewinnpotenziale beträchtlich variiert.

Neben der Branche ist der Betrieb das klassische Handlungsfeld von Gewerkschaften. *Anke Bössow* (Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten) sah die Arbeitgeber in der Pflicht, für Lohngerechtigkeit zu sorgen. Wie deutlich wurde, besteht jedoch gerade auf der betrieblichen Ebene noch erheblicher Handlungsbedarf. Marion Hackenthal (IG BCE) verwies auf „Altlasten", die dem Ziel einer Entgeltgleichheit im Wege stünden. So würden die früher für Frauen vorgesehenen „Leichtlohngruppen" heute zwar nicht mehr regulär mit Frauen besetzt, aber stattdessen für Aushilfen genutzt und damit Machtunterschiede im Betrieb zementiert.

Mit Blick auf das neue Gesetz ging es um die Frage, wie Betriebe und Beschäftigte für das Thema Entgeltgleichheit gewonnen werden können. Nach Erfahrung von Hackenthal geht es weniger um Informationen zum Gender Pay Gap, sondern darum, Betroffenheit herzustellen, z. B. indem an selbst erlebte Situationen angeknüpft wird. Dem stehe die deutsche Betriebskultur entgegen, in der über Geld nicht geredet werde. Deshalb müsse erst einmal Transparenz hergestellt werden. Laut Hackenthal waren allerdings diejenigen Betriebe im Bereich der IG BCE, die eine freiwillige Entgeltanalyse durchgeführt haben, bereits vorher gut aufgestellt. Daher plädierte auch sie für verbindliche Prüfungen.

Die Frage, wie Mitstreiter_innen für das komplexe Anliegen der Entgeltgleichheit gewonnen werden können, verwies neben den angesprochenen Handlungsebenen – Gesetz, Tarifvertrag und Betrieb – auf eine gesellschaftspolitische Ebene. Anke Bössow (NGG) sah Entgeltgleichheit nicht als Frauenthema, sondern als gesellschaftspolitisches Thema. Auch Marion Hackenthal (IG BCE) betonte: „Wir brauchen die Männer". Deren Engagement sei etwa im Betriebsrat vonnöten, der ja auch männliche Beschäftigte vertritt. Deshalb müsse man auch von Männern verlangen, sich zu positionieren. Daran anknüpfend verwies Christina Klenner (WSI) auf den Nutzen, den auch Männer aus einem Engagement für Entgeltgleichheit ziehen können: Es gehe nicht um einen Geschlechterdiskurs, sondern um einen Gerechtigkeitsdiskurs. Die Frau werde zunehmend als Verdienerin angesehen, ihr Einkommen werde fest eingeplant. Damit stelle sich aber auch die Frage der Arbeitszeit und der Verteilung von Care-Aufgaben neu. Umgekehrt könnten auch Männer profitieren, ergänzte Ute Klammer (IAQ), indem sie etwa ihren Arbeitsumfang reduzieren und sich anderen Aufgaben widmen könnten.

Insgesamt bleibt der Eindruck einer informativen und anregenden Veranstaltung auf hohem Niveau, die auch durch die heterogene Zusammensetzung der Referent_innen einen Beitrag zur Vermittlung von Forschung und Politik zum Gender Pay Gap geleistet hat. Dabei offenbarte sich ein Dilemma: Wissenschaftliche Erkenntnisse über den Gender Pay Gap sind politisch nicht unmittelbar anschlussfähig, da sie von einflussreichen Akteur_innen einfach ignoriert oder rundweg bestritten werden können. Daher stellt sich die Frage der Bewertung von Erfolgen, wenn es bereits eine Herausforderung darstellt, das Thema Gender Pay Gap überhaupt auf die politische Agenda setzen zu können.

Während das Streitgespräch zum Entgelttransparenzgesetz pointiert wirkte und Heide Pfarr und Elke Hannack sich zugespitzt und dennoch fair aufeinander bezogen, blieb das zweite Podiumsgespräch der Gewerkschaftsakteurinnen auf der Ebene weitgehend unverbundener Statements. Auch wenn die Erfahrungsberichte für sich durchaus aufschlussreich waren, wäre hier ein stärkerer – auch kritischer – Bezug aufeinander wünschenswert gewesen. Die Beiträge der gewerkschaftlichen Akteurinnen machten außerdem deutlich, dass die Probleme auf der Umsetzungsebene sehr heterogen sind – von Ungleichheiten bei der Beamt_innenbesoldung bis hin zur Wiedereinführung von „Leichtlohngruppen" – und deshalb unterschiedliche politische Strategien erfordern. Mit den „Leichtlohngruppen" klangen zudem soziale Unterschiede zwischen Beschäftigten jenseits von Geschlechterungleichheiten an. Hier finden sich Anschlussstellen, für eine weitere Forschung und Diskussion verstärkt intersektionale Perspektiven in den Blick zu nehmen.

Kontakt und Information
Ulla Hendrix
KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
ulla.hendrix@uni-due.de

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

ub universitäts bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/72283
URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200717-182711-4

Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.