



◀ Die Forschenden betrachteten unter anderem das Lohngefüge zwischen Frauen und Männern in Cottbus

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT

Ein Workshop zur Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben am 19. September 2019 an der BTU

Der Workshop mit zwanzig Expertinnen, Experten und Interessierten aus ganz Deutschland hatte das Ziel, die Ursachen der Entgeltungleichheit und aktuelle Ansätze zu ihrer Überwindung zu erörtern. Dass Frauen in Deutschland durchschnittlich 21 Prozent weniger verdienen als Männer, hat mit den Grundlagen der gesellschaftlichen und insbesondere geschlechtlichen Arbeitsteilung zu tun und ist institutionell im Wohlfahrtsstaat und im Tarifsystem fest verankert. Der Lehrstuhl Wirtschafts- und Arbeitssoziologie von Prof. Dr. Heike Jacobsen lud in Kooperation mit PD Dr. Alexandra Scheele (Universität Bielefeld) und der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V. dazu ein, den aktuellen Stand der Bearbeitung dieses Themas in Forschung und Gleichstellungspolitik zu diskutieren.

PD Dr. Alexandra Scheele berichtete aus einem europäischen Forschungsprojekt, das sie in ihrer früheren Tätigkeit am Lehrstuhl Wirtschafts- und Arbeitssoziologie der BTU bearbeitet hatte. Darin wurden die institutionellen und kulturellen Ursachen der Differenz im Finanzgewerbe und im Gesundheitswesen in Deutschland, Belgien, Österreich, Spanien, Kroatien und Estland analysiert und mit Gewerkschaften und anderen Akteuren Gegenmaßnahmen angestoßen (www.genderpaygap.eu). Dr. Virginia Kimey Pflücke vom BTU-Lehrstuhl Wirtschafts- und Arbeitssoziologie ging regionalen Unterschieden der Entgeltungleichheit nach. Die Stadt Cottbus ist ein Extremfall: Hier verdienen Frauen im Durchschnitt mehr als Männer. Was wie ein Gleichstellungsgewinn wirkt, ist Ausdruck eines Mangels an gutbezahlten Arbeitsplätzen für Männer. Frauen in Cottbus verdienen ähnlich wie Frauen im Bundesdurchschnitt, Männer verdienen jedoch weniger.

Leonie Kleinschrot vom Deutschen Jugendinstitut München zeigte, dass auch erwerbstätige Frauen den Löwenanteil der Sorge- und Hausarbeit tragen; die Entgeltdifferenz verringert sich deshalb nicht ohne weiteres, auch wenn mehr Frauen erwerbstätig sind. Andrea Schäfer, Universität Bremen, zeigte anhand einer Untersuchung zur Akademisierung von Ge-

sundheitsberufen, dass sich berufliche Qualifikation für Frauen weniger lohnt – ihr Einkommensgewinn ist nach einem akademischen Abschluss geringer als der ihrer männlichen Kollegen. Auch Bildungsanstrengungen führen also nicht direkt aus der Ungleichheit heraus.

2017 hat der Gesetzgeber mit dem Entgelttransparenzgesetz Beschäftigten einen Auskunftsanspruch über die Einkommenskriterien gegeben und fordert gleichen Lohn für »gleichwertige Arbeit«. Eine erste Evaluation ergab jedoch, dass schon die Beschreibung der Tätigkeiten versteckte Bewertungen enthält. Wie können also »gleichwertige« Arbeitsplätze genderneutral definiert werden? Dr. Christina Klenner vom Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin) zeigte, wie mittels eines Comparable Worth Index Anforderungen und Belastungen nach einheitlichen Maßstäben bewertet und verglichen werden können, um die Abwertung typischer »Frauenberufe« in der Praxis zu vermeiden. Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung und Beratung, stellte das Instrument »eg-check« vor, mit dem Betriebe die tarifliche Eingruppierung von Tätigkeiten überprüfen können.

Die Teilnehmenden aus Wissenschaft und Gleichstellungspraxis diskutierten angeregt und gewannen Impulse für die weitere Arbeit an der Beseitigung der ungerechten Praxis geschlechtsspezifischer Entgeltungleichheit.

Fachgebiet Wirtschafts- und Arbeitssoziologie
PROF. HEIKE JACOBSEN
DR. VIRGINIA KIMEY PFLÜCKE
