

# **Betriebliche Prüfungen der Entgeltgleichheit: Motive und Hemmnisse**

Dr. Andrea Jochmann-Döll (GEFA, Hattingen), Dr. Christina Klenner (INES Berlin), PD Dr. Alexandra Scheele (Universität Bielefeld)

SAMF Jahrestagung am 19./20. Mai 2022

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin / Campus Lichtenberg

# Prüfung der Entgeltgleichheit im Betrieb und Digitalisierung

Explorative Studie gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2020-August 2021

---

1. Warum und wie haben digitalisierte Betriebe Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern durchgeführt?
2. Wie verändern sich im Zuge der Digitalisierung Tätigkeiten und Anforderungen an die Beschäftigten, die bei der Bezahlung berücksichtigt werden müssten?

## Empirie

- Literatur- und Dokumentenanalyse
- Interviews mit Expert\_innen aus Gewerkschaften und Berater\_innen für Entgeltgleichheit
- Interviews mit Betriebsräten (Lebensmittel, Mobilität, Medizintechnik und Software) und Betriebsbesuche mit Beschäftigten- und Betriebsräte-Interviews (Lebensmittel, Mobilität)

# THESE 1: Geschlechtergerechte Eingruppierung und diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit sind betrieblich wie tarifpolitisch nur sehr schwer thematisierbar.

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.

# THESE 2: Der Prüfung und Durchsetzung von Entgeltgleichheit werden gesellschaftlich wenig Bedeutung beigemessen. Dies wirkt sich auf die Priorisierung des Themas bei Gewerkschaften und Betriebsräten aus.

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

# THESE 3: Prüfungen der Entgeltgleichheit sind eher Nebenfolge als originäres Anliegen.

Engagement einzelner Personen und Beispielwirkung von „Leuchttürmen“

(langsam) steigende Akzeptanz von Gleichstellungszielen

Erhöhte und neue Anforderungen im Zuge des Einsatzes digitaler Technologien, die sichtbar werden und eine Neubewertung von Tätigkeiten erfordern

Bedarf an Systematik, Transparenz und Gerechtigkeit in der Entgeltpolitik unabhängig vom Ziel der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

# THESE 4: Damit mehr Prüfungen der Entgeltgleichheit durchgeführt werden, bedarf es schärferer gesetzlicher Vorgaben, Ressourcen für gewerkschaftliche und betriebliche Akteur\*innen, Kompetenzen und Sensibilität aller Beteiligten.

Verschärfung und Effektivierung des EntgTranspG, u.a. im Hinblick auf

- höhere Verbindlichkeit von Prüfungen
- Einbezug von Tarifverträgen als Gegenstand und Tarifparteien als Akteure der Prüfung
- Formulieren verbindlicher Anforderungen oder Zertifizierung der Prüfverfahren

Schaffung zeitlicher und finanzieller Ressourcen

Erhöhung von Kompetenzen und Sensibilität für den Grundsatz der Entgeltgleichheit

insbesondere im Zuge der Digitalisierung: Verständnis von Arbeitsbewertung und Eingruppierung als Prozess:

- Wahrnehmung von Veränderungen der Tätigkeitsanforderungen
- Aktualisierung von Tätigkeitsbeschreibungen und Arbeitsbewertungen
- Anpassung der Eingruppierung (-ssystematik)
- Modernisierung vieler Tarifverträge