

Entgeltgleichheit, Kompetenzen und Arbeitsbewertung

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit besagt, dass für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt gezahlt werden muss. Wird dagegen verstoßen, liegt Diskriminierung beim Entgelt vor. Doch wie kann dies festgestellt werden? Ob gleiche Arbeit geleistet wird, ist oft genug strittig. Und ob Arbeit gleichwertig ist, lässt sich erst recht nicht auf den ersten Blick erkennen.

Einen Beitrag zum Abbau von Entgeltdiskriminierung soll das „**Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern**“ (**Entgelttransparenzgesetz**) leisten, das im Juli 2017 in Kraft getreten ist. Es regelt **Auskunfts-, Berichts- und Prüfpflichten** in Unternehmen bestimmter Größe in Hinblick auf Entgeltgleichheit. Mit Blick auf die Digitalisierung kritisiert das Gutachten zum Dritten Gleichstellungsbericht die aktuelle Ausgestaltung des Entgelttransparenzgesetzes. Im Fokus stehen insbesondere folgende Punkte:

- » Für Betriebe in der Digitalbranche greifen die Regelungen häufig gar nicht, da es sich bei ihnen oftmals um Klein- und Kleinstbetriebe handelt, die nicht vom Entgelttransparenzgesetz erfasst werden.
- » Die zum Einsatz kommenden Prüfverfahren sind nicht standardisiert. So ist z.B. nicht gesichert, dass digitalisierungsbezogene Kompetenzen berücksichtigt werden und Bewertungsmaßstäbe angelegt werden, die Diskriminierung verhindern.
- » Die Regelungen zu Berichts- und Prüfpflichten sehen keine Sanktionierungen bei Nicht-Einhaltung vor.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt daher:

- » Im Entgelttransparenzgesetz sind die betrieblichen Berichtspflichten im Hinblick auf Gleichstellung und die Prüfpflichten bzgl. der betriebseigenen Entgeltregelungen weiterzuentwickeln. Das Gesetz sollte z.B. bestimmte Standards für Berichte und Prüfverfahren einfordern, Verbindlichkeit herstellen sowie auch für kleinere Unternehmen gelten.
- » Es soll ein öffentlicher Auftrag zur Entwicklung eines Arbeitsbewertungsverfahrens vergeben werden, das sowohl digitalisierungsbezogene Kompetenzen berücksichtigt als auch dem Anspruch einer diskriminierungsfreien Bewertung von Arbeit Rechnung trägt. Dieses soll im Rahmen eines Modellprojektes in der digitalisierten Wirtschaft erprobt und schließlich umgesetzt werden.

Das Gutachten fordert darüber hinaus bspw. auch betriebliche Akteur*innen dazu auf, den digitalen Transformationsprozess zu nutzen, um der uneingelösten **Forderung nach gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit** neuen Schwung zu verleihen.

AUS DEM INHALT

- » Entgelttransparenzgesetz
 - » Digitalisierung und Kompetenzen
 - » Überprüfung der Entgeltgleichheit im Paarvergleich
-



Digitalisierung eröffnet ein Gelegenheitsfenster für eine geschlechtergerechte Entlohnung.

Berufe und Kompetenzanforderungen im digitalen Wandel – Drei Beispiele

Im Zuge des digitalen Wandels werden **neue Kompetenzanforderungen gestellt, die sich in der Entlohnung spiegeln müssen. Nur so ist gesichert, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit auch im digitalen Zeitalter gilt.** Denn die Digitalisierung verändert überall die Anforderungen an Können und Wissen an den Arbeitsplätzen, wie folgende Beispiele zeigen:

- » In einer Studie zu „versteckter technologischer Arbeit“ untersuchen Bergmann, Pretterhofer, Meißner und Haselsteiner die Arbeit von Einzelhandelsbeschäftigten. Sie stellen fest, dass Digitalisierung die dortigen Kompetenzanforderungen durch die Einführung bspw. von elektronischen Lebensmittelwaagen deutlich verändert hat. Dies habe allerdings nichts an der gängigen Einstufung dieser Berufe als „einfache Tätigkeiten“ geändert. Die Autor*innen weisen jedoch eine Reihe von digitalisierungsbezogenen Kompetenzen aus, die der Umgang mit diesen Geräten erforderlich macht. Dies betrifft neben „klassischen“ digitalen Kompetenzen, die mit der Bedienung einhergehen, z.B. auch Erklärkompetenz, also die Fähigkeit, gegenüber Kund*innen und anderen verständlich darüber sprechen zu können.
- » Ein im Alltag beobachtbares Beispiel betrifft den Bereich der Verwaltung. Es macht deutlich, dass Digitalisierungsprozesse nicht nur direkt, sondern auch indirekt Änderungen in den Kompetenzanforderungen bewirken können: Wenn durch die Digitalisierung der Verwaltung zunehmend Verwaltungsvorgänge von Bürger*innen elektronisch selbst erledigt werden können, verändert sich die Arbeit der Verwaltungsangestellten mit denjenigen, die noch mit ihren Anliegen zu einem Termin vor Ort kommen. Hierbei handelt es sich oftmals um Fälle, bei denen z.B. technisch etwas nicht geklappt hat, was nicht selten zu Frustration oder Ärger bei den Betroffenen führt. Dies hat zur Folge, dass seitens der zuständigen Verwaltungsmitarbeiter*innen aufgrund der Digitalisierung - auf den ersten Blick scheinbar paradox - erhöhte Anforderungen an Kompetenzen im Umgang mit Menschen und im Konfliktmanagement gefordert sind.
- » Jochmann-Döll, Klenner und Scheele beschreiben in einer aktuellen Studie den Fall von Lebensmittelpackerinnen. Deren Arbeit wurde durch Packmaschinen ersetzt und die Frauen an andere Arbeitsplätze versetzt. Die Bedienung der neuen Technik wurde ihnen zunächst nicht zugetraut. Auf Intervention des Betriebsrates hin konnte jedoch durchgesetzt werden, dass die Frauen als Maschinenbedienerinnen weiterqualifiziert wurden und auch an den Packmaschinen zum Einsatz kamen. Nachdem sie, wiederum auf Initiative des Betriebsrates, ihre neue, durch die Automatisierung veränderte Arbeit zeitweise dokumentiert hatten, wurden sie außerdem zwei Lohngruppen höhergruppiert.



Auf der Unternehmensseite ist somit eine **beständige Erfassung der (veränderten) und ggf. versteckten Anforderungen erforderlich**, um zu einer gerechten Bewertung der geleisteten Arbeit zu gelangen. Dies betrifft auch bereits eingeforderte digitalisierungsbezogene Kompetenzen, z.B. die Bedienung von Software, die on the job erlernt wurde.

Um die Entgeltstruktur im Unternehmen in Hinsicht auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen, stehen bereits erprobte Instrumente zur Verfügung. Ein auch im Gutachten zum Dritten Gleichstellungsbericht empfohlenes Instrument ist der Entgeltgleichheitscheck „eg-check.de“. Mit der darin enthaltenen Methode des **Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit** lässt sich überprüfen, ob Arbeitsplätze im Unternehmen gleichwertig sind und deshalb gleich entlohnt werden müssen.

Der „Paarvergleich Gleichwertigkeit“ ist ein einfach zu handhabendes Verfahren der Arbeitsbewertung. Er wurde entwickelt auf der Grundlage von Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und anderen, als diskriminierungsfrei anerkannten Verfahren aus der Schweiz, dem Vereinigten Königreich und aus Schweden.

Für den Paarvergleich werden zwei Arbeitsplätze ausgewählt; und da es um die Entgeltgleichheit der Geschlechter geht, sollte einer davon (üblicherweise) von Frauen ausgeübt werden, der andere von Männern.

eg-check.de

Alle Informationen zum eg-check, u.a. mit Hinweisen zu Inhalten, Durchführung und Entstehungshintergrund sowie einem Praxishandbuch finden sich unter <https://www.eg-check.de/eg-check/DE/home/home-node.html>

Arbeitsbewertung mit Hilfe des Paarvergleichs Gleichwertigkeit aus eg-check.de



Im Folgenden wird ein fiktives Beispiel aus dem Einzelhandel dargestellt, das von einer der Entwicklerinnen des eg-check, Frau Dr. Andrea Jochmann-Döll, zur Verfügung gestellt wurde. Wie bereits erwähnt, haben sich auch hier Kompetenzanforderungen durch die Digitalisierung verändert. Die Tätigkeit im Verkauf wird im Folgenden als von weiblichen Beschäftigten, die Lagertätigkeit als von männlichen Beschäftigten dominiert angenommen.

Der Paarvergleich Gleichwertigkeit verwendet 19 Anforderungsarten. Für jede Anforderung wird definiert, was darunter zu verstehen ist und in welchen Ausprägungen sie vorkommen kann. Jedes Ausprägungsniveau erhält einen Punktwert. Alle Punktwerte werden addiert und ergeben den Arbeitswert. Ist der Arbeitswert der beiden verglichenen Arbeitsplätze gleich, sind die Tätigkeiten gleichwertig und müssen gleich bezahlt werden. Ist der Arbeitswert an einem der Arbeitsplätze deutlich höher, muss dieser höher bezahlt werden.

Mit dem Paarvergleich Gleichwertigkeit kann für zwei Arbeitsplätze herausgefunden werden, ob die unterschiedlichen Tätigkeiten, die an den Arbeitsplätzen verrichtet werden, möglicherweise gleich hohe Anforderungen an die Beschäftigten stellen. Dies entspricht der Definition gleichwertiger Arbeit nach dem Entgelttransparenzgesetz.

Anforderungsart	Punktwerte für jede Anforderungsart				
	Verkauf		Bemerkungen	Lager	
1. Wissen und Können			Anstieg der Anforderungen durch erforderliche digitale Kompetenzen		
Fachkenntnisse und Fertigkeiten	4			4	
Fachbezogene Zusatzqualifikationen	1			1	
Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten	1			1	
Vorausgesetzte Erfahrung in der Praxis	0			0	
Planen und Organisieren	1			1	
Bewältigen von Arbeitsunterbrechungen	2			0	
Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	0	9		0	7
2. Psycho-soziale Anforderungen			Anstieg der Anforderungen durch komplexere Kommunikationsinhalte		
Kommunikationsfähigkeit	2			1	
Kooperationsfähigkeit	1			1	
Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	2			0	
Belastende psycho-soziale Bedingungen	1	6		0	2
3. Verantwortung			Anstieg der Anforderungen durch erhöhte Anforderungen an die Datensicherheit		
... für Geld oder Sachwerte	1			2	
... für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit	2			1	
... für die Arbeit anderer und Führung	0			0	
... für die Umwelt	0	3		0	3
4. Physische Anforderungen					
Anforderungen an die Körperkraft	1			2	
Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane	2			1	
Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	1			1	
Beeinträchtigende Arbeitsbedingungen	0	4		0	4
Summe der Punktwerte = Arbeitswert	22			16	

Im dargestellten Beispiel wäre also die Tätigkeit im Verkauf höher zu bewerten und damit besser zu entlohnen als die im Lager. Ist dies schon heute der Fall?

Paarvergleiche und andere Instrumente zur Überprüfung und Sicherung der Entgeltgleichheit können einen wirkungsvollen Beitrag gegen Entgeltdiskriminierung leisten - gerade vor dem Hintergrund veränderter Kompetenzanforderungen im Zuge der Digitalisierung.

Eine übersichtliche FAQ-Liste zu Entgeltgleichheit findet sich auf den Seiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/gleichbehandlung-der-geschlechter/gleichbehandlung-der-geschlechter.html>

Ob solche Instrumente zur Entgeltgleichheitsprüfung zum Einsatz kommen, entscheidet sich aber oftmals auch an den Rahmenbedingungen: So untersuchen Jochmann-Döll, Klenner und Scheele in ihrer Studie Unternehmen, die Prüfungen ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen oder vorgesehen haben. Doch auch für diese Unternehmen stellen sie fest, dass ein Mangel an Ressourcen und Wissen einer tatsächlichen Durchführung oftmals im Wege steht. Die Autorinnen benennen aber auch **fördernde Faktoren, wie bereits formulierte einschlägige Leitbilder, Finanzierung der Überprüfung durch öffentliche Mittel oder digitalisierte Prüfprogramme**. Hiermit sind auch Ansatzpunkte für engagierte betriebliche Akteur*innen, wie z.B. Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsräte, benannt, die im Feld der Entgeltgleichheit aktiv werden wollen.

Die Studie sieht in der Digitalisierung zumindest die Chance, dass dem Thema Entgeltgleichheit sowohl auf der betrieblichen als auch auf der tariflichen Ebene wieder mehr Relevanz zugemessen werde. Verbindlichere gesetzliche Regelungen im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes – siehe hierzu die Empfehlungen der Sachverständigenkommission - können dazu beitragen. Insofern ist festzuhalten: Die Digitalisierung stellt an sich weder die allgemein akzeptierten gleichstellungspolitischen Ziele für die Erwerbsarbeit infrage, noch löst sie die vorhandenen Probleme. Wenn aber eine aktive Gestaltung der Digitalisierungsprozesse am Arbeitsmarkt betrieben wird, z.B. durch den systematischen und verpflichtenden Einsatz von geschlechtergerechten Arbeitsbewertungsverfahren, hätte dieser Prozess durchaus das **Potenzial, Verwirklichungschancen für alle Geschlechter zu verbessern**.



Zum Weiterlesen

- » Kapitel B.III.1 „Arbeit und Arbeitsmarkt im digitalen Transformationsprozess“ im Gutachtenteil des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Der Dritte Gleichstellungsbericht ist abzurufen unter <https://www.bmfsfj.de/gleichstellungsbericht>
- » Bergmann, Nadja/ Pretterhofer, Nicolas/ Meißner, Janis Lena/ Haselsteiner, Edeltraud (2021): Auf der Suche nach versteckter technologischer Arbeit. Analyse zweier frauendominierter Dienstleistungsberufe im Kontext der Digitalisierung. Wien: L&R Sozialforschung GmbH. https://www.lrsocialresearch.at/files/EB_Versteckte_technologische_Arbeit_Dez2021.pdf
- » Jochmann-Döll, Andrea/Klenner, Christina/Scheele, Alexandra (2022): Entgeltgleichheit im digitalen Wandel? Eine explorative Studie zu betrieblichen Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Working Paper Forschungsförderung Nr. 244, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008285

IMPRESSUM:

Themenblatt verfasst von der Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht
 V.i.S.d.P.: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
 Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
 Mirjam Dierkes (Leitung)
 Lahnstraße 19, 12055 Berlin
www.dritter-gleichstellungsbericht.de
 Stand: September 2022
 Erscheinungsjahr: 2022