

Andrea-Hilla Carl, Anna Krehnke

Geschlechterdiskriminierung bei der betrieblichen Grundentgeltfindung

Positionen und Perspektiven von Management,
Betriebsrat und Beschäftigten

Mit Geleitworten von

Prof. Dr. Gertraude Krell und Prof. Dr. Bodo Zeuner

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

<i>Verzeichnis der Abbildungen</i>	<i>XXI</i>
<i>Anhangverzeichnis</i>	<i>XXV</i>
1. Einleitung	1
1.1 Untersuchungsleitende Fragestellung und Forschungsfeld.....	1
1.2 Aufbau der Arbeit.....	5
2. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit	7
2.1 Rechtliche Vorgaben zur Entgeltgleichheit	7
2.1.1 Aktuelle europäische Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit	8
2.1.2 Rechtsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland	9
2.1.3 Kriterien für diskriminierungsfreie Grundentgelt differenzierung	12
2.2 Minderentlohnung, Arbeitsbewertung und Entgeltpolitik – zum Stand der Forschung.....	14
2.2.1 Herkömmliche Erklärungsansätze geschlechtsbedingter Entgelt diskriminierung.....	16
2.2.2 Neuere Entwicklungen: Das Comparable-Worth-Konzept.....	19
2.2.3 Ab- und Aufwertung frauendominierter Tätigkeiten durch Arbeitsbewertung in Deutschland.....	22
2.2.4 Tarifliche und betriebliche Entgelt politik und Vertretung der Beschäftigteninteressen.....	27
3. Entgelttechnik vs. Entgelt politik: Die Rolle der Arbeitsbewertung	31
3.1 Die Bedeutung der Arbeitsbewertung in Deutschland.....	31
3.2 Die Praxis der Arbeitsbewertung und Methodenkritik	33
3.2.1 Beschreibung des Arbeitssystems: Stellen-, Tätigkeits- bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen	35

3.2.2	Qualitative Analyse der Tätigkeiten: Die Verfahren der Arbeitsbewertung	37
3.2.3	Bewertungskommissionen und Umsetzung der Bewertungsergebnisse	46
3.3	Diskriminierungsquellen bei der Grundentgeltfindung	49
4.	Tarifautonomie und Betriebsverfassung: Grundentgeltfindung im dualen System	52
4.1	Duale Vertretungsstruktur der Beschäftigteninteressen	52
4.2	(Ver-)Handlungsrahmen der betrieblichen Akteurinnen und Akteure	58
4.2.1	Betriebsverfassungsgesetz und Geschlechtergleichstellung	60
4.2.2	Betriebsverfassungsgesetz und Entgeltgleichheitsgebot	62
4.2.3	„Tarifvertrag im Kleinformat“: Die Betriebsvereinbarung	63
4.2.4	Betriebsrat und Management	64
5.	Methodisches Vorgehen und Untersuchungsfeld	69
5.1	Methodisches Vorgehen	69
5.2	Charakteristika der untersuchten Branchen	76
5.2.1	Grunddaten der Metall- und Elektroindustrie	76
5.2.2	Grunddaten der chemischen Industrie	80
5.3	Die untersuchten Unternehmen	83
5.3.1	Management und Betriebsrat	86
5.3.2	Die Beschäftigten	88
6.	Mögliche Ursachen der Grundentgeltdiskriminierung im Rahmen der Tarifverträge	95
6.1	Mittelbare Grundentgeltdiskriminierung durch Tarifverträge	95
6.2	Eingruppierung und Entgeltregelungen in der Metallindustrie	96
6.2.1	Bestimmung des Grundentgelts	98
6.2.2	Lohn- und Gehaltstarifverträge im Tarifgebiet Berlin	104
6.2.2.1	Eingruppierungsregelungen	105
6.2.2.2	Paritätisch besetzte Lohnkommission	108

6.2.2.3	MEDEA – Metall- und elektroindustrielle, diskriminierungsfreie EU-rechtskonforme Arbeitsbewertung	109
6.3	Eingruppierung und Entgeltregelungen in der chemischen Industrie	111
6.3.1	Der Bundesentgelttarifvertrag	113
6.3.2	Verfahren der Grundentgeltdifferenzierung	115
7.	Die Verfahren der Grundentgeltfindung in den Unternehmen:	
	Übernahme der tariflichen Regelungen.....	119
7.1	Zur Vorgehensweise.....	120
7.2	Arbeitsbewertung und Eingruppierung in ausgewählten Unternehmen der Metallindustrie.....	121
7.2.1	Die Verfahren der Grundentgeltfindung im Betrieb M 1: Analytik und summarisches Richtwertsystem	122
7.2.1.1	Analytische Arbeitsbewertung für Arbeiterinnen und Arbeiter.....	124
7.2.1.2	Summarisches Richtwertsystem für Angestellte.....	129
7.2.2	Eingruppierungsregelungen im Betrieb M 2: Im Zweifel analytisch.....	134
7.2.2.1	Aktuelle Stellenbeschreibungen und in der Regel summarische Arbeitsbewertung	137
7.2.2.2	„Da sind wir schon einen Schritt weiter als der Tarifvertrag“: Paritätisch besetzte Lohn- und Gehaltskommission	139
7.2.3	Die Grundentgeltregelungen im Betrieb M 3: „Es gibt schon eine gewisse Struktur und gewisse Prinzipien, aber nichts so grundlegend Festgelegtes“	142
7.2.4	Arbeitsbewertung und Eingruppierung im Betrieb M 4: „Das ist ein Tarifvertrag, den man so und so auslegen kann“	149
7.2.4.1	Fehlende Stellenbeschreibungen im Angestelltenbereich.....	152

7.2.4.2	Analytische Arbeitsbewertung als Hilfsmittel für die Eingruppierung von Arbeiterinnen und Arbeitern	154
7.3	Arbeitsbewertung und Eingruppierung in den Unternehmen der chemischen Industrie	157
7.3.1	Regelungen der Grundentgeltfindung im Betrieb C 1: „Das ist immer eine Auslegungssache“	158
7.3.2	Die Eingruppierungspraxis im Betrieb C 2: „Es ist nur die Tätigkeit interessant und natürlich, wer dann später mal eingesetzt wird“	163
7.3.3	Das Verfahren der Eingruppierung im Betrieb C 3: „Wir haben versucht, das zu objektivieren“	168
7.3.4	Die Handhabung der Eingruppierung im Betrieb C 4: „Die Verträge sind etwas, an das man sich halten kann“	173
7.4	Diskriminierungspotenziale bei der Grundentgeltfindung – eine Zwischenbilanz	176
7.4.1	Summarische Arbeitsbewertung vorherrschend	176
7.4.2	Fehlende oder veraltete Tätigkeitsbeschreibungen und Verfahrenstransparenz	180
7.4.3	Überwiegend männlich besetzte Entgeltkommissionen	184
7.4.4	Unterschiedlich stark ausgeprägte Diskriminierungspotenziale in den Betrieben	186
8.	Eingruppierungspraxis und Minderentlohnung aus der Sicht von (Personal-)Management und Betriebsrat	191
8.1	Einschätzung der betrieblichen Entgeltstruktur: Herrscht Entgeltgerechtigkeit?	— 191
8.1.1	Die Personalverantwortlichen	192
8.1.1.1	„Es wird akzeptiert, dass wir uns um Gerechtigkeit bemühen“	192

8.1.1.2	„Das Verhältnis zwischen Ost- und West-Einkommen. Das ist nicht mehr gerechtfertigt“	195
8.1.1.3	„Und wo sehen Sie da Ungerechtigkeiten?“	196
8.1.1.4	Die Positionen der Personalverantwortlichen	197
8.1.2	Betriebsrätinnen und Betriebsräte	198
8.1.2.1	„Finde ich schon ganz optimal“	198
8.1.2.2	„Die Entgeltstruktur ist stimmig, was nicht stimmig ist, sind ...“	198
8.1.2.3	„Es ist zu viel Nasenpolitik drin und zu wenig systematische Entlohnung“	200
8.1.2.4	Die Positionen der Betriebsrätinnen und Betriebsräte	203
8.2	Wahrnehmung und Erklärung geschlechterbezogener Entgeltunterschiede: Die Funktion der Arbeitsbewertung	204
-8.2.1	Die Personalverantwortlichen	205
8.2.1.1	Ausschluss direkter Entgeltdiskriminierung im eigenen Betrieb: „Gleiche Tätigkeit, gleicher Lohn! Gleiche Tätigkeit wohlgemerkt“	205
8.2.1.2	Geschlechtsspezifisch segregierte Strukturen: „Da kann ich es auch nicht vergleichen. Da habe ich keine Männer“	206
8.2.1.3	Externalisierung: „Ich will nicht ausschließen, dass es Unternehmen gibt, die von vornherein Unterschiede machen“	209
8.2.1.4	Strukturierende Wirkung der Arbeitsbewertung: „Ich habe den Arbeitsplatz bewertet. Und im Endeffekt ist es wieder so, dass die Frauen weniger verdienen als die Männer“	212
8.2.1.5	Die Sicht der Personalverantwortlichen in der Zusammenschau	214
8.2.2	Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte	216

8.2.2.1	Unterschiedliche Qualifikationen: „Wenn sie beide vergleichbar sind, dann werden sie auch gleich bezahlt“.....	216
8.2.2.2	Tätigkeitssegregation nach dem Geschlecht bei gleicher Qualifikation: „Aber wie gesagt, das liegt an den Stellen, die ausgeführt werden“.....	221
8.2.2.3	Bestehende Machtverhältnisse: „Also hat er auch die besseren Beziehungen nach oben“.....	224
8.2.2.4	Systematische Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten: „Weil Frauen die ‚minderwertigen‘ Arbeiten machen“.....	226
8.2.2.5	Die Sicht der Betriebsrätinnen und Betriebsräte in der Zusammenschau.....	228
8.3	„Männlein und Weiblein, das sage ich mal ganz ehrlich, spielt bei uns überhaupt keine Rolle“ – ein vorläufiges Fazit.....	230

9.	Die Kenntnisse der Beschäftigten über die betriebliche Grundentgeltfindung.....	235
9.1	Austausch und Information über Entlohnung unter den Beschäftigten.....	236
9.1.1	Gesprächskultur.....	236
9.1.1.1	Offener Austausch über Entlohnungsfragen.....	238
9.1.1.2	Förderliche Bedingungen für offene Gespräche über Entlohnung.....	240
9.1.1.3	Hemmende Bedingungen für offene Gespräche über Entlohnung.....	242
9.1.1.4	Die Gesprächskultur der Beschäftigten in den einzelnen Unternehmen.....	247
9.1.2	Kolleginnen und Kollegen mit gleichen oder ähnlichen Tätigkeiten.....	250
9.2	Verfahrenkenntnisse der Beschäftigten am Beispiel von Stellenbeschreibungen.....	255

9.2.1	Sind Stellenbeschreibungen bekannt?	256
9.2.2	Gelten Stellenbeschreibungen als zutreffend?	260
9.2.3	Werden die Beschäftigten beteiligt?	261
9.2.4	Funktionen von Stellenbeschreibungen aus Sicht der Beschäftigten	263
9.3	Inanspruchnahme der Interessenvertretung	265
9.3.1	Der Betriebsrat als Informationsquelle	266
9.3.2	Gewerkschaften als Ansprechpartnerinnen	270
9.4	Zwischenfazit: Unterschiede bestehen nicht zwischen den Geschlechtern, sondern zwischen den Statusgruppen	272

10. Die betriebliche Arbeitsbewertungs- und Eingruppierungspraxis

	in der Wahrnehmung der Beschäftigten	277
10.1	Beurteilung der Entlohnung	277
10.1.1	Maßstäbe für die Beurteilung der Entlohnung	278
10.1.1.1	Tätigkeitsbezogene Kriterien und persönliche Fähigkeiten: „Da fühle ich mich ein bisschen unterbezahlt“	278
10.1.1.2	Vergleiche mit anderen: „Wir liegen eigentlich durchweg über dem Durchschnitt“	283
10.1.1.3	Tarifvertragliche oder betriebliche Entlohnungsregelungen: „Die zahlen Tariflohn, das ist okay“	288
10.1.2	(Un-)Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Entlohnung	290
10.1.2.1	Die Zufriedenen	292
10.1.2.2	Die Resignierten	293
10.1.2.3	Die Ambivalenten	295
10.1.2.4	Die Unzufriedenen	295
10.1.3	Mehrheitlich nicht zufriedene Beschäftigte	297
10.2	Wahrnehmung und Erklärung von Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern durch die Beschäftigten	301

10.2.1	Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern werden als gegeben hingenommen	301
10.2.1.1	Traditionelle Geschlechterrollen: „Dass der Mann immer noch als Ernährer der Familie gilt“	303
10.2.1.2	Unterschiedliche Aufgaben im Betrieb: „Man kann sich das einfach nicht vorstellen, eine Frau dann als Chef, als Gruppenleiter, als Manager“	305
10.2.1.3	Macht und Durchsetzungsfähigkeit: „Vielleicht können Frauen sich nicht so gut verkaufen“	306
10.2.1.4	Physische Unterschiede: „Der Mann muss dies und jenes heben“	308
10.2.2	Aktive Wahrnehmung von Ungleichbehandlungen bei der Entlohnung?	309
10.2.3	Erklärungen vielfach mit Arbeitsbewertungsbezug	312
10.3	Handeln der Beschäftigten im Hinblick auf eine Verbesserung der Eingruppierung	312
10.3.1	Ausgangskonstellationen	313
10.3.2	AdressatInnen einer Höhergruppierungsforderung	315
10.3.3	Individuell oder als Gruppe handeln?	316
10.3.4	Stellenbeschreibungen als wichtiges Instrument bei Höhergruppierungsforderungen	317
10.3.4.1	Die Angestellten: „Dann macht man wirklich fünf oder sechs Termine und die platzen“	317
10.3.4.2	Die Arbeiterinnen und Arbeiter: „Bisher wusste ich ja nichts von einer Stellenbeschreibung“	321
10.3.4.3	Liegen Stellenbeschreibungen vor, werden sie von den Beschäftigten genutzt	322
10.4	Betriebliche Diskriminierungspotenziale spiegeln sich in den Kenntnissen der Beschäftigten	324

11. Konfliktfeld Entgelt: Das Grundentgelt als Gegenstand betrieblicher Aushandlung.....	328
11.1 Aushandlungsprozesse bei der Grundentgeltfindung:	
Entgelttechnik als lohnpolitisches Instrument	328
11.1.1 Interessengeleitete Ausgestaltung der Lohntechnik im Betrieb	330
11.1.2 Betriebspolitische Strategien zur (Minder-)Entlohnung.....	333
11.1.3 Betriebliche Veränderungstendenzen zu Gunsten der Entlohnungssituation der weiblichen Beschäftigten?	335
11.2 Tarifpolitik im Umbruch – Aufbruch der Frauenlohnpolitik?	338
12. Entgelt: Für die Beschäftigten ein individuelles Thema	343
12.1 Die Bedeutung von Transparenz und Information.....	343
12.2 Entgeltbenachteiligungen werden implizit beschrieben, aber nicht explizit benannt	348
12.3 Ansatzpunkte für langfristige Veränderungen	350
13. Abschließende Betrachtungen	352
14. Literatur.....	359
15. Anhang.....	389