
Entgeltdiskriminierung von Frauen

Rezension von: Edeltraud Ranftl, Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner, Oskar Meggeneder (Hrsg.), *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung*, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2002, 192 Seiten, € 22,80.

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen geben in Österreich nach wie vor Anlass zur Besorgnis. Im europäischen Vergleich zählt Österreich zu den Spitzenreitern in Sachen Einkommensdifferenz. Deshalb unternimmt die Ursachenforschung jüngst vermehrt Anstrengungen und widmet sich u. a. dem Thema Bewertung von Arbeit. Ein umfassendes Projekt zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation (D.A.B.O), welches im Auftrag des BMWA durchgeführt wurde, bildet den Hintergrund dieses Buches.

„Dass Arbeit von Frauen tendenziell geringer bewertet und auch entlohnt wird, muss als ein Produkt von nicht hinterfragter, gesellschaftlich gewachsener Praxis gesehen werden“, meint Edeltraud Ranftl am Beginn des Bandes. Das Recht auf „gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ wird anhand nationaler und internationaler Beispiele analytischer Arbeitsbewertung demonstriert. Dabei wird die analytische Arbeitsbewertung keinesfalls als „der“ Weg, sondern als „ein“ Weg gesehen, die Entgeltdiskriminierung von Frauen zu reduzieren. Als

wesentlich wird erachtet, dass Frauen in den Entscheidungsgremien auf kollektivvertraglicher wie betrieblicher Ebene vertreten sind und somit Einfluss nehmen können. Es ist auch kein Zufall, dass die meisten Projekte zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung im staatlichen und kommunalen Bereich durchgeführt wurden.

Karin Tondorf geht in ihrem Beitrag der Frage nach Ursachen der Benachteiligungen von Frauen beim Arbeitsentgelt nach. Dies kann die Nichtbewertung von Anforderungen ebenso wie die Anwendung uneinheitlicher Bewertungsmaßstäbe sein. Doppel- oder Mehrfachbewertung durch sich überschneidende Kriterien kommen ebenso vor wie der Mangel an Durchschau- und Überprüfbarkeit oder diskriminierende Interpretationen von Kriterien. Daneben gibt es aber noch weitere Diskriminierungspotenziale in der Lohnpolitik. Dies betrifft das Festlegen von Verdienstrelationen genauso wie die Aufspaltung bzw. Vereinheitlichung von Entgeltsystemen für verschiedene Berufsgruppen.

Sue Hastings befasst sich in ihrem Beitrag mit der Durchführung von analytischen Arbeitsbewertungsprojekten in Großbritannien. Es gab dort zwei große Evaluierungsprojekte im Bereich der kommunalen Ebene und im Gesundheitssektor. Das nicht überraschende Ergebnis der Untersuchung war, dass bestimmte Arbeiten im Betreuungsbereich und Pflegebereich systematisch unterbewertet waren. Auch nicht wirklich überraschend ist der Umstand, dass solche Untersuchungen nur deshalb initiiert wurden, weil es Klagen vor dem Arbeits- und Sozialgericht (Employment Tribunal) gab. Hastings plädiert deshalb für eine verpflichtende Vorgangsweise,

wenn es um die Einführung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungssysteme geht, da die Erfahrung gezeigt hat, dass sich ohne massiven Druck weder im privaten noch im öffentlichen Bereich Änderungen ergeben würden.

Kathrin Karlen Moussa stellt in ihrem Beitrag das neue Arbeitsbewertungssystem EVALFRI der Freiburger Kantonsregierung vor. Dieses System ist an die bekannte ABAKABA-Methode angelehnt und führte im Kanton zu einer schrittweisen Besserstellung von 1.100 Angestellten, davon zwei Drittel Frauen. Interessant ist an der Darstellung, wie vielschichtig und mitunter langwierig Einführungsprozesse sein können, und die Feststellung, dass die Vorgangsweise und der Ablauf selbst die zentralen Punkte im Verfahren sind.

Ins selbe Horn stoßen Ulrike Gschwandner und Birgit Buchinger, indem sie ihren Beitrag „Der Prozess ist der Schlüssel“ betiteln. In ihrem Projekt ging es um die Erforschung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation in einer österreichischen Bank. Ein zweites österreichisches Pilotprojekt wird von Meggeneder und Ranftl vorgestellt. Dabei geht es um die Umsetzung eines diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungssystems in einem Unternehmen für soziale Dienstleistungen, namentlich der Volkshilfe Oberösterreich. Beide Beiträge stellen anschaulich den Ablauf des jeweiligen Projektes dar, deren Erfolge und deren Tücken.

Gertraude Krell beschreibt nachfolgend ein Forschungsprojekt, das im Auftrag der deutschen Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) durchgeführt wurde.

Dabei ging es um die diskriminierungskritische Prüfung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT). Dies stellte sich als unmögliches Unterfangen heraus. Der BAT ist ein summarisches Entgeltgruppenverfahren, und deshalb war eine Untersuchung der Bewertungskriterien und deren Gewichtung nicht möglich. Auch war es schwierig, „Kriterien, die den Charakteristika von Dienstleistungsarbeit Rechnung tragen“, zu identifizieren, da im BAT weder körperliche noch emotionale Komponenten berücksichtigt werden. Krell spricht in ihren Schlussfolgerungen einen wichtigen Punkt an, nämlich dass Änderungen in der Entgeltpolitik eine Machtfrage sind. Sei es, wenn es darum geht, neuen Verfahren zur Durchsetzung zu verhelfen, genauso wie bei deren Konstruktion selbst.

Anna Stefaniak bringt ein Beispiel diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung an deutschen Hochschulen. Ein gewichteter Bewertungsvergleich auf Basis eines Paarvergleichs Schreibkraft – Techniker weist der Schreibkraft insgesamt höhere Arbeitswerte zu als den Tätigkeiten der TechnikerInnen. Damit zeigt sich auch abseits der Betreuungs- und Pflegeberufe, dass typische Frauenarbeitsplätze unterbewertet sind.

Im vorletzten Beitrag gehen Andrea-Hilla Carl und Anna Kehnke nochmals auf das Forschungsprojekt der deutschen Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) ein, stellen aber eine Untersuchung vor, die in Hannover durchgeführt wurde und deren Ziel es war, dass ausgewählte frauen- und männerdominierte Tätigkeiten neu bewertet wurden. Es wurden vier Vergleichspaare gebildet, wobei in drei Fällen die

frauendominierte Tätigkeit eine Aufwertung erfuhr. Dies lag vor allem daran, dass die Untersuchung psycho-soziale und physische Kriterien aufnahm, die im öffentlichen Dienst Deutschlands bisher kaum zur Bewertung von Arbeitstätigkeiten herangezogen wurden.

Im Abschlusskapitel gibt Edeltraud

Ranftl noch einen internationalen Überblick über den Stand der Diskussion um Gleichwertigkeit der Arbeit. Ihr Credo: Lohntransparenz ist der Schlüssel zur Lohngerechtigkeit. Das Buch gibt einen guten Ein- und Überblick und liefert damit selbst einen Beitrag zur Debatte.

Christa Schlager

JETZT ONLINE! www.wirtschaftundumwelt.at



**Wirtschaft
& Umwelt**

Die Zeitschrift für Umweltpolitik



UMWELT