

Nachhaltige Gleichstellungspolitiken
28. Jahrestagung der BuKoF

Workshop: Die Bewertung der Arbeit

Freiburg, 29. September 2016

Überblick



1. Wie viel ist die Arbeit von Frauen wert?
2. Aktuelle Befunde zur Vergütung frauendominierter Arbeit
3. Zur Bewertung der Arbeit von Frauen in Technik und Verwaltung an Hochschulen
4. Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?
5. Prüfung der Gleichwertigkeit mit eg-check.de
6. Und weiter?

Wie viel ist die Arbeit von Frauen wert?

Der gesellschaftliche Hintergrund: Ein Experiment



Wie viel ist die Arbeit von Frauen wert?

Ein Gemälde wurde Frauen und Männern gezeigt mit der Bitte, es zu bewerten. Was geschah?

(Antworten in Schwedischen Kronen)

Das Gemälde wurde gezeigt	Ihnen wurde gesagt, es sei gemalt von	Sie bewerteten es mit
Männern	einem Mann	44.000
	einer unbekannten Person	45.000
	einer Frau	18.000
Frauen	einem Mann	39.000
	einer unbekannten Person	43.000
	einer Frau	28.000

Quelle: Nyberg, A.: Why do women earn less than men? The Swedish Case, in: Schöner Wirtschaften – Europa geschlechtergerecht gestalten, Dokumentation der Konferenz vom 29.-30.10.2004, München 2005, S. 106

Wie viel ist die Arbeit von Frauen wert?

- Niedrige Bewertung des Weiblichen in patriarchalen Gesellschaften.
- „Sei doch kein Mädchen!“ „Das ist nur was für Frauen!“ „Schon wieder so ein Frauenfilm!“ „Frauenkram ...“ „Gedöns“
- Margaret Mead: *„Es gibt Dörfer, in denen Männer fischen und die Frauen weben und andere, in denen Frauen fischen und Männer weben; aber in allen Dörfern wird die Arbeit der Männer höher geschätzt als die Arbeit, die von Frauen geleistet wird.“*
- 3. Mose, 27,3-4: *„... ein Mannsbild zwanzig Jahre alt bis ins sechzigste Jahr sollst du schätzen auf fünfzig Silberlinge nach dem Lot des Heiligtums; ein Weibsbild auf dreißig Silberlinge. ...“*
- Amtsgericht Düsseldorf im Juni 2015: *Eine Frau wird zu 200 Euro Strafe wegen Beleidigung verurteilt, weil sie einen Polizisten „Mädchen“ genannt hat. (AZ 122 Cs 588/14)*

Wie viel ist die Arbeit von Frauen wert?

Ein Experiment aus dem universitären Bereich*:

- Bewertung identischer Bewerbungen amerikanischer Studierender auf eine Position als Laborleitung
- Per Zufall wurden die Bewerber_innen als männlich (N = 63) bzw. weiblich (N = 64) bezeichnet.
- Ergebnis:
 - Männliche Bewerber wurden signifikant als kompetenter und passender eingeschätzt, erhielten mehr Mentoring-Angebote.
 - Das angebotene Einstiegsgehalt für männliche Bewerber lag bei 30.238 \$, das für weibliche Bewerberinnen bei 26.507 \$.
 - Kein Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Entscheider_innen.

* Moss-Racusin, Corinne A. et al. (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students, in: PNAS, vol. 109, October 9/2012, S. 16474 - 16479

Wie viel ist die Arbeit von Frauen wert?

Hintergrund: Erwerbstätigkeit von Frauen ist oft „professionalisierte Familienarbeit“ (im Dienstleistungsbereich) und wird als „typisch weiblich“ und „selbstverständlich“ abgewertet.

pflegen

putzen und
aufräumen

erziehen

Ordnung
halten

beraten,
unterstützen

Kontakte
pflegen

sich um andere
Menschen
kümmern

kochen

servieren

Wie viel ist die Arbeit von Frauen wert?

Folge 1: Personenbezogene Dienstleistungen finden sich häufig in den **ungünstigen Arbeitsmarktsegmenten** mit

- instabiler und atypischer Beschäftigung,
- niedrigen Entgelten,
- ungünstigen Arbeitsbedingungen,
- geringen Aufstiegs- und Qualifizierungschancen,
- dem Risiko von Altersarmut.

= **prekäre Arbeit**

Folge 2: Die **Geringschätzung der weiblichen Qualifikationen und Tätigkeiten** kann sich auch in **tariflichen und betrieblichen Eingruppierungssystemen** niederschlagen. Dann werden durch neutral erscheinende Entlohnungsgrundsätze weiblich dominierte Tätigkeiten **unterbewertet**.

Aktuelle Befunde zur Vergütung frauendominierter Arbeit



Brutto-Stundenverdienste in typischen Frauenberufen 2014 um 39 % niedriger als in typischen Männerberufen

- Sonderauswertung des SOEP (Sozio-ökonomisches Panel) durch das DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)
- Verdienstunterschied zwischen „Frauen- und Männerberufen“ (mehr als 70% Anteil): 12 Euro zu 20 Euro = 8 Euro
- Gesellschaftliche Abwertung der „Frauenberufe“: geringerer Verdienst trotz gleicher Investition in Qualifizierung

Frauenberufe mit 12 Bildungsj.	€/Std.	Männerberufe mit 12 Bildungsj.	€/Std.
Bürofachkraft/kfm. Angestellte_r	13	Soldat_in/Polizist_in	18
Krankenpfleger_in/Geburtshelfer_in	16	Techniker_in	18
Altenpfleger_in	12	Datenverarbeiter_in	22
Medizinische_r Fachangestellte_r	10		
Bürosachbearbeiter_in	17		

Aktuelle Befunde zur Vergütung frauendominierter Arbeit

Erste Ergebnisse eines Projektes an der Uni Duisburg-Essen*

Beispiele:

- Vergleichbarer „CW-Index“, aber geringere Verdienste in weiblich dominierten Berufen

Berufsgruppe (ISCO 3-Steller)	CW-Index (Arithmetisches Mittel)	Durchschnittliche Bruttostundenlöhne	Frauenanteil im Berufe
Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen (251)	25,1	27,68 €	18 %
Medizinische und pharmazeutische Fachberufe (321)	24,9	15,65 €	91 %
Techniker in der Prozesssteuerung (313)	26,0	18,75 €	4 %
Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (532)	25,9	11,97 €	89 %
Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung (122)	27,7	30,49 €	25 %
Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik (132)	27,8	23,33 €	16 %
Führungskräfte in Hotels und Restaurants (141)	27,8	14,16	64 %

08.04.2016

www.iaq.uni-due.de

15

* Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps (Klammer/Klenner/Lillemeier)

Aktuelle Befunde zur Vergütung frauendominierter Arbeit



Entwertung von Frauenberufen oder von Frauen im Beruf?

- *Studie von Hausmann, Kleinert, Leuze auf Basis der SIAB-Daten des IAB auf Basis der jährlichen Meldungen von Arbeitgeber_innen**
- Je höher der Frauenanteil an einer Berufsgruppe, desto niedriger das Lohnniveau.
- Bei steigendem Frauenanteil (+ 10%) sinkt das Lohnniveau um 3 - 4%.
- Allerdings: Keine Veränderung des Lohnniveaus, wenn Frauen und Männer getrennt betrachtet werden.
- Erklärung: Frauen erhalten konstant in allen Berufen geringere Löhne als Männer. Dies spricht für eine anhaltende Entwertung von Frauen im Beruf, unabhängig vom Frauenanteil des jeweiligen Berufs.

* Hausmann, Ann-Christin et al. (2015): Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 67, S. 217 - 242

Zur Bewertung der Arbeit von Frauen in Technik und Verwaltung an Hochschulen



- Forschungsprojekt 2000/2001, gefördert von EU, BMFSFJ, BuKoF, in D, A, UK*
- Ziele:
 - Mit Hilfe von diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung
 - tatsächliche Anforderungen an frauendominierten Arbeitsplätzen sichtbar machen und
 - dadurch mögliche Unterbewertung und Unterbezahlung aufdecken.
- Deutsches Teilprojekt untersuchte Tätigkeiten von Sekretärinnen und Handwerkern, Handwerksmeistern, Technikern, Laboringenieuren und Verwaltungsmitarbeitern an 5 Hochschulen

* Stefaniak, Anna: Diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung an deutschen Hochschulen, in: Ranftl et al.: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Praktische Beispiele diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung, München/Mering 2002

Zur Bewertung der Arbeit von Frauen in Technik und Verwaltung an Hochschulen



Ergebnisse im Überblick, Teil 1:

Höhere Anforderungen bei Frauentätigkeiten	Höhere Anforderungen bei Männertätigkeiten
Planen und Organisieren	Fach- und Sachwissen
Lösung unvorhergesehener Probleme	Verantwortung für Sach- und Geldwerte
Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen	Verantwortung für den Schutz der Umwelt
Mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeit	Beeinträchtigende psycho-soziale Bedingungen
Kooperation/Koordination	Anforderungen an Muskelarbeit
Einfühlungsvermögen	
Anforderungen an Nerven und Sinne, Körperhaltung	
Beeinträchtigungen durch Arbeitsunterbrechungen und Umgebungsbedingungen	

*Nicht dargestellt:
Vergleichbar hohe Anforderungen*

Zur Bewertung der Arbeit von Frauen in Technik und Verwaltung an Hochschulen



Ergebnisse im Überblick, Teil 2:

- **Beispiel für einen Paarvergleich der Arbeitswertigkeit:**
 - Lehrstuhlsekretärin erzielt 663,4 Punkte (von 1.000).
 - Handwerker erzielt 595,6 Punkte.
 - Entgeltdifferenz: BAT VIb zu MTArb 7a, = 400 DM/Monat
- **Arbeitswertpunkte für 25 Hochschulsekretärinnen und 32 „Techniker“:**
 - 60% der Sekretariatsarbeitsplätze erzielen höhere Punkte.
 - 20% der Sekretariatsarbeitsplätze erzielen ähnlich hohe Punkte.
 - Sekretariatsarbeitsplätze sind 1 bis 3 Gruppen niedriger eingruppiert.

Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?

Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit



Leiterin EDV = Leiter EDV

Elektroingenieurin = Elektroingenieur

Lagerarbeiterin = Lagerarbeiter

Krankenpflegerin = Krankenpfleger



Erzieherin ? Bautechniker

Krankenpflegerin ? Masch.schlosser

Bibliothekarin ? Elektroingenieur

Sekretärin ? Hausmeister

Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?



Gleichwertigkeit wird festgestellt durch diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung.

- Verschiedene Verfahren in verschiedenen Ländern: Abakaba (CH), NJC (UK), HAC (SWE) ...
- Leitfaden der Internationalen Arbeitsorganisation
- In D auf dieser Basis entwickelt: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (eg-check.de)

(von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll mit Unterstützung der HBS)



Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?



Rechtliche Anforderungen an Arbeitsbewertung:

- Das Entgeltsystem muss transparent, nachvollziehbar und überprüfbar sein. (EuGH Danfoss vom 17.10.1989 sowie Barber vom 17.5.1990)
- Die Tätigkeiten von Frauen und Männern müssen nach denselben Kriterien bewertet werden. (Art. 4 Satz 2 der RL 2006/54/EG)
- Die Kriterien für die Bewertung der Tätigkeiten müssen die wesentlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes, das „Wesen“ der Arbeit abbilden. (EuGH Rummler vom 1.7.1986)
- Gleichwertigkeit muss unter Anwendung von Kriterien wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen festgestellt werden. (EuGH Royal Copenhagen vom 31.5.1995, EuGH Brunnhofer vom 26.6.2006 und EuGH Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse vom 11.5.1999)
- Die Kriterien müssen diskriminierungsfrei definiert, angewendet und gewichtet werden. (EuGH Danfoss vom 17.10.1989, Nimz vom 7.2.1991 und Cadman vom 3.10.2006)

Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?

Und die Entgeltordnung des TV-L? Ein Auszug:

Tätigkeit	EG	Tätigkeitsmerkmale
Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst	2	Einfache Tätigkeiten
	3	Eingehende Einarbeitung
	4	Schwierige Tätigkeiten; ¼ gründliche Fachk.
	5	Gründliche Fachkenntnisse
	6	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse
	8	Dito + 1/3 selbständige Leistungen
	9	Besonders verantwortungsvoll; gründliche, umfassende vielseitige Fachk. + Selbständigkeit
	10	1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung
	11	Besondere Schwierigkeit und Bedeutung
	12	Besonderes Maß der Verantwortung

Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?



Und die Entgeltordnung des TV-L?

Aus einer Expertise der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2009:

Finanzbuchhaltung, verschiedene Formen der Rechenschaftslegung und die Prüfungsorganisation werden in erheblichem Umfang in den Sekretariaten der Lehrstühle vorbereitet und unterstützt.

„Diesen Wandel des Tätigkeitsprofils zu einer Art von ‚Wissenschaftskoordination‘ und des dafür notwendigen Qualifikationsanspruchs bilden die Tätigkeitsbeschreibungen und die Entgeltgruppen nur unzureichend ab.“

(Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“, FES, Bonn 2009, S. 29)

Prüfung der Gleichwertigkeit mit eg-check.de



Anforderungsarten des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten:

Anforderungen an das Wissen und Können

- Fachkenntnisse und Fertigkeiten
- Fachbezogene Zusatzqualifikationen
- Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten
- Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis
- Planen und Organisieren
- Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen
- Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration

Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen

- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen
- Belastende psycho-soziale Bedingungen

Anforderungen an Verantwortung

- Verantwortung für Geld und Sachwerte
- Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit
- Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung
- Verantwortung für die Umwelt

Physische Anforderungen

- Anforderungen an die Körperkraft
- Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane
- Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
- Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Prüfung der Gleichwertigkeit mit eg-check.de



Prüfprojekt an der FernUniversität in Hagen

- Seit 2013: ADS fördert den Einsatz von eg-check.de in betrieblichen Projekten und im Land Berlin
- Ergebnisse des Prüfprojektes an der FernUni:
 - Diskriminierungspotentiale der Entgeltordnung des TV-L diskutiert
 - 2 Paarvergleiche durchgeführt (2 weiblich und 2 männlich dominierte Tätigkeiten)
 - Weiblich dominierte Tätigkeit aus der Unibibliothek erzielte höhere Arbeitswertpunkte, war aber 2 Entgeltgruppen niedriger eingruppiert.
 - Bei dem anderen Paarvergleich entsprach die höhere Vergütung einem höheren Arbeitswert.
 - Änderung der Entgeltordnung erschien lokal nicht möglich.
 - Thema soll im Arbeitskreis „Dienst- und Tarifrecht“ der Universitätskanzler innen diskutiert werden.

Beispiel: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Bibliotheksange- stellte	Helpdesk
1. ... an Wissen und Können	4	4
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	5	3
3. ... an Verantwortung	0	1
4. Physische Anforderungen	1	0
Summe der Punktwerte, ungewichtet	10	8

Quelle: Vertrauliche Daten aus einem Prüfprojekt

EG 5 : EG 7

Beispiel: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Ergebnisblatt)

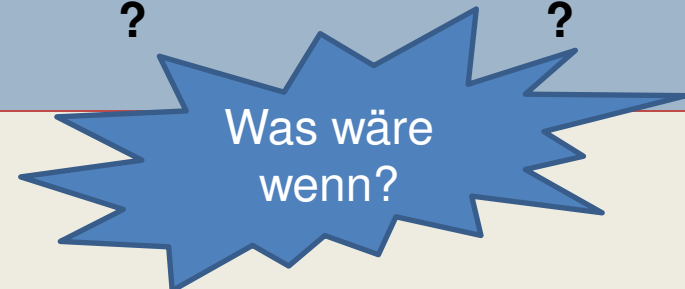
Anforderungen/Belastungen	Bibliotheksange- stellte	Fahrer
1. ... an Wissen und Können	6	5
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	6	2
3. ... an Verantwortung	1	2
4. Physische Anforderungen	4	4
Summe der Punktwerte, ungewichtet	17	13

Quelle: Vertrauliche Daten aus einem Prüfprojekt

EG 5 : EG 6

Beispiel: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Hochschul- sekretärin	Hausmeister
1. ... an Wissen und Können	?	?
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	?	?
3. ... an Verantwortung	?	?
4. Physische Anforderungen	?	?
Summe der Punktwerte, ungewichtet	?	?



Und weiter?

Meine Fragen an Sie:

- ❖ Welche Fragen sind bei Ihnen offen geblieben?
- ❖ Welche Fragen sind neu entstanden?
- ❖ Welche Kommentare und Bemerkungen wollen Sie äußern?
- ❖ Wo sehen Sie Anhaltspunkte für eine bessere Bewertung der weiblich dominerten Tätigkeiten an Hochschulen?

*Herzlichen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!*