

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung

Ranftl, Edeltraud

Postprint / Postprint

Konferenzbeitrag / conference paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ranftl, E. (2002). Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung. *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid*, Frauenforschung 2002/2, 15-17. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-202066>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung¹

Edeltraud Ranftl

Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Soziologie

Die Tagung war Teil eines umfassenden Projektes zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation (D.A.B.O.) und wurde im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit durchgeführt. Den Hintergrund für das Projekt liefert der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger (auch äußerlich ungleicher) Arbeit. Den rechtlichen Rahmen für das Gleichwertigkeitsprinzip bilden – auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft und somit auch für alle Mitgliedsländer verbindlich - Artikel 141 EG-Vertrag von 1999 (vormals Art. 119 EWG-Vertrag), die Richtlinien des Rates 75/117 EWG von 1975 sowie 98/80/EG und die Entscheidungen des europäischen Gerichtshofes, welche die Rechtsnormen konkretisieren. Das Prinzip des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit ist deswegen von besonderer Bedeutung, weil Frauen häufig nicht die gleichen Arbeitstätigkeiten verrichten wie Männer. Das Gleichwertigkeitsprinzip erfordert, dass Tätigkeiten nach einem gemeinsamen Standard bewertet werden.

Durch o.a. Regelungen und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) wurden Standards geschaffen, so dass das Konzept der Gleichwertigkeit kein abstraktes, sondern ein praktisches ist. Es gilt:

- Wenn Arbeitsbewertung oder Klassifizierung zur Festsetzung von Entgelt vorgesehen ist, muss das Bewertungssystem diskriminierungsfrei sein. Geschlechterdiskriminierung ist verboten;
- für alle Beschäftigten (beim selben/bei der selben ArbeitgeberIn) sind die gleichen Bewertungsmaßstäbe zu verwenden;
- es muss nachvollziehbar sein, aufgrund welcher Kriterien eine Entgeltdifferenzierung vorgenommen wird;
- die verwendeten Arbeitsbewertungskriterien müssen geeignet sein, der Art und dem Wesen dieser Arbeit Rechnung zu tragen.

Egal welches System verwendet wird, es darf nicht aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit diskriminieren. In der betrieblichen und überbetrieblichen Praxis sind diese Standards kaum bekannt. Und die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern betragen im europäischen Schnitt rund 28 Prozent zuungunsten der Frauen. Mit den Ursachen der Benachteiligung von Frauen beim Arbeitsentgelt beschäftigt sich *Karin Tondorf* (Berlin) im Tagungsband. Sie zeigt u.a., dass ein erheblicher Teil der Entgeltdifferenzierung zwischen den Geschlechtern nicht „objektiv“ erklärt werden kann.

1 Edeltraud Ranftl, Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner, Oskar Meggeneder (Hrsg.): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung. Tagungsband zur Fachtagung „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ am 18. Oktober 2001 Wien. Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2002.

Als eine Ursache der Unterbewertung von „Frauenarbeit“ wird das Arbeitsbewertungsverfahren gesehen. Zur Feststellung des Wertes einer Arbeitstätigkeit verwendet man – wie evident ist – Arbeitsbewertung. (Analytische) Arbeitsbewertung ermöglicht einen Vergleich der Arbeitsplätze. Ermittelt und verglichen werden sollen einzig und allein die mit unterschiedlichen Arbeitsplätzen bzw. Tätigkeiten verbundenen Anforderungen und Belastungen. Es geht um die Bewertung von Arbeitsanforderungen und nicht um die Person, welche diese Tätigkeiten verrichtet.

Diskriminierungsfrei(er)e Arbeitsbewertung

Auch bei analytischer Arbeitsbewertung kann es zu Diskriminierung kommen, denn mittelbare Diskriminierung bzw. ein Verstoß gegen die Rechtsnorm des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit liegt vor, wenn die Kriterien und Verfahren der Arbeitsbewertung so ausgestaltet sind, dass im Ergebnis frauendominierte im Vergleich zu männerdominierten Tätigkeiten unterbewertet werden. Die Haupteinflussfaktoren für Diskriminierung sind die Auswahl der Anforderungsarten und die Gewichtung der Faktoren. So ist beispielsweise zu fragen, ob ein wesentliches Merkmal der Arbeitstätigkeit ausgelassen wurde (wie etwa pflegerische Fähigkeiten; zwischenmenschliche Kommunikation, organisatorisches Können etc.) Ausführlicher dazu: Gertraude Krell: Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit. (im Tagungsband).

Bei Arbeitsbewertung die den EU-Standards entsprechen soll, muss gezielt auf Geschlechtsneutralität geachtet werden. Ohne entsprechende Bewertungsmethoden kann der Wert von unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten nicht adäquat analysiert werden. Alle Arbeitsplätze eines Unternehmens werden unabhängig von der hierarchischen Stellung in der Organisation mit gleichen Maßstäben gemessen. Die üblichen Bezeichnungen von Arbeitsstellen erwecken oftmals den Eindruck, dass die Anforderungen an die Arbeit hoch oder niedrig sind; zum Beispiel: Chefkoch – Hilfsköchin. Die Analyse der Arbeitsplätze mit einem EU-konformen Arbeitsbewertungssystem, liefert eine detaillierte Beschreibung über die tatsächlichen Anforderungen und Belastungen, Verantwortungen etc. und die Bezeichnung der Arbeitsplätze soll nicht in die Bewertung eingehen. Hier knüpfen Projekte zur diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung an.

Projekte zur Arbeitsbewertung

Vor dem Hintergrund der praktischen Umsetzung des Gleichwertigkeitsprinzips wird Arbeitsbewertung von der EU als eines der wichtigsten Instrumente erachtet. Auch der Österreichische Nationalrat hat diesbezügliche Maßnahmen beschlossen und das Pilotprojekt „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und –organisation“ (D.A.B.O.) wurde in Auftrag gegeben. Das Kernstück von D.A.B.O. war die Erprobung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung durch Praxisbeispiele. In zwei Unternehmen wurde eine Analyse der Entgelte und möglicher Diskriminierungsquellen beim Entgelt durchgeführt. Es war zu prüfen, ob die Zuordnung zu Tätigkeitsbereichen bzw. Verwendungsgruppen, die Einstufung sowie die dafür herangezogenen Kriterien einer Prüfung auf Diskriminierungsfreiheit standhalten. Darauf aufbauend sollte jeweils ein für das Unternehmen geeignetes diskriminierungsfreies Arbeitsbewertungssystem ausgewählt, erprobt und gegebenenfalls implementiert werden.

Die beiden Unternehmen, die zu einer Durchführung des Projektes bereit und in der Lage waren, sind eine österreichische Bank und die Volkshilfe Oberösterreich, ein gemeinnütziger Verein, der soziale Dienstleistungen anbietet. Bei den beiden Betriebsprojekten wurden unterschiedliche neue und diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme angewandt. Für die Bank wurde ein Schweizer Modell ABAKABA (in der Version von EVALFRI) adaptiert, bei der Volkshilfe OÖ entschied sich die dort eingerichtete Steuerungsgruppe für ein in Großbritannien entwickeltes Bewertungssystem mit der Bezeichnung NJC. Die beiden Betriebsprojekte sind aus verschiedenen Gründen unterschiedlich verlaufen. Positive Beispiele für diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung gibt es vor allem in skandinavischen Ländern, England und der Schweiz.

Die Darstellung der (Betriebs-) Projekte zeigt praxisnah, wie diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme in einem Unternehmen eingeführt und bestehende Systeme auf EU-Standard gebracht werden können.

Weitere Information zum Projekt Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation:

Edeltraud Ranftl
Projektleitung D.A.B.O.
Institut für Soziologie
Johannes Kepler Universität Linz
+43-732-2468-8287
edeltraud.ranftl@jku.at
Website: www.dabo.at