

„Prüfung der Entgeltgleichheit im Betrieb und Digitalisierung“

Projekt gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung

Anhand exemplarischer Betriebsuntersuchungen werden Zusammenhänge zwischen Digitalisierung, Arbeitsbewertung und Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern untersucht. Welche Prüfverfahren nutzen Betriebe bisher und warum? Welche neuen Tätigkeitsanforderungen entstehen durch Digitalisierung und wie müssen Verfahren zur Prüfung der Entgeltgleichheit daran angepasst werden?

Kontext

Aufgrund der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt sind frauen- und männerdominierte Berufe unterschiedlich von Digitalisierungsprozessen betroffen. Inwiefern durch veränderte Organisationsprinzipien oder veränderte berufliche Anforderungen bestehende Geschlechterungleichheiten reduziert werden können, ist noch offen. Dies gilt insbesondere auch für den Gender Pay Gap. Wenn kulturelle Muster der Wertschätzung von Tätigkeiten entlang von Geschlechterstereotypen weiterhin Bestand haben, kann die Veränderung der Arbeiten durch Digitalisierung neue Gefahren der Devaluation weiblich dominierter Tätigkeiten mit sich bringen.

Die Prüfung der Entgeltgleichheit im Betrieb wird vom Entgelttransparenzgesetz verlangt, in der Wahl der Verfahren sind die Betriebe frei. Jedoch ist die Einschätzung „gleichwertiger Arbeit“ für die betrieblichen Akteure häufig nur schwer zu treffen. Neue Arbeitsanforderungen, etwa durch Digitalisierung, zu erfassen, erfordert adäquate Verfahren zur Prüfung der Entgeltgleichheit und ein Wissen darüber, wie sich Tätigkeitsanforderungen durch Digitalisierungsprozesse verändern. Sie haben eine hohe Relevanz, um ungerechtfertigte Lohnunterschiede zu beseitigen.

Fragestellung

Das Projekt nimmt Zusammenhänge zwischen Digitalisierung, Arbeitsbewertung und Prüfungen der Entgeltgleichheit im Betrieb in den Blick. Es werden Handlungsstrategien und Erfahrungen von Betriebsräten mit der Anwendung von betrieblichen Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit sowie notwendige Anpassungen der Prüfverfahren durch Veränderungen von Tätigkeiten im Zuge der Digitalisierung untersucht.

Folgende Forschungsfragen stehen im Vordergrund:

1. Warum und wie haben Betriebe Prüfungen auf Entgeltgleichheit von Frauen und Männern durchgeführt? Inwiefern sind die gewählten Verfahren geeignet, geschlechtsbezogene Entgeltungleichheit, die durch Devaluation weiblicher Arbeit zustande kommt, aufzudecken?
2. Wie verändern sich im Zuge der Digitalisierung Anforderungen an die Beschäftigten? Inwiefern erfordert die Arbeit neue Kompetenzen, die in der bisherigen Arbeitsbewertung nicht berücksichtigt werden?

Untersuchungsmethoden

Die Forschungsfragen werden mit Hilfe von qualitativen Untersuchungsmethoden bearbeitet. Es werden Dokumente analysiert und Interviews mit gewerkschaftlichen Expert*innen durchgeführt. Außerdem werden empirische Untersuchungen in Betrieben im Organisationsbereich der IG Metall und der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) durchgeführt.

Für die Untersuchung der Erfahrungen mit betrieblichen Prüfungen der Entgeltgleichheit werden in ausgewählten Betrieben Interviews mit Mitgliedern des Betriebsrates geführt. Ergänzend sind einschlägige Tarifverträge, Eingruppierungsrichtlinien, Funktionsbeschreibungen und andere betriebliche Dokumente auszuwerten.

Um geänderte Tätigkeitsanforderungen und daraufhin notwendige Anpassungen der Prüfverfahren zu identifizieren, werden Beschäftigte an Arbeitsplätzen beobachtet und hinsichtlich ihrer (gewandelten) Tätigkeitsanforderungen auch mit Hilfe von Tools aus dem eg-check-Verfahren befragt. Ergänzend werden qualitative Interviews mit Betriebsratsmitgliedern, Personalverantwortlichen und Führungskräften geführt.

Laufzeit: 01.06.2020 – 31.08.2021

Durchführende und Kontakt

Dr. Andrea Jochmann-Döll GEFA Forschung + Beratung	Dr. Christina Klenner INES Berlin	PD Dr. Alexandra Scheele Universität Bielefeld
jochmann-doell@gefa-forschung-beratung.de	cklenner@ines-berlin.de	alexandra.scheele@uni-bielefeld.de