



NEUES BÜNDNIS: Es gilt, jetzt endlich das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit durchzusetzen

Ein Rückblick

Die Geschichte der zahlreichen Bewegungen zur Aufwertung der Frauenarbeit ist lang: Gewerkschaftlich organisierte Frauen kämpften schon in den 1990er Jahren um eine tarifliche Aufwertung ihrer Arbeit. „Frauen wollen mehr“ hieß die Kampagne in der damaligen ÖTV, in der sich Frauen aus den unterschiedlichsten Berufen im Öffentlichen Dienst zusammaten und die relative Minderbewertung ihrer Arbeit anprangerten. Schon vorher gab es Bewegungen von Hoch- und Schulsekretärinnen. Feministische Wissenschaftlerinnen unterstützen die Frauen mit Forschung und rechtlicher Beratung. Bahnbrechend war die Expertise von Gertraude Krell und Regine Winter zu den Diskriminierungspotentialen des Bundesangestelltentarifvertrags¹. Die Befunde waren eindeutig, die Wut der Frauen nicht mehr zu übersehen. Allerdings geschah nur dort etwas, wo bestimmte Berufsgruppen z.B. die Erzieherinnen, in den Streik traten. Die systematische Unterbewertung der den Frauen zugeordneten Arbeit wurde nicht beseitigt. Allmählich entwickelten Frauen Instrumente, mit denen die Ungerechtigkeiten in den Tarifverträgen analysiert werden konnten und einige Gewerkschaften wendeten sie auch an.² Der eg-check (Entgeltgleichheitscheck) wurde sogar von der Antidiskriminierungsstelle für die betriebliche Praxis empfohlen. Einige aufgeschlossenen Betriebe führten entsprechende Untersuchungen dazu durch und veränderten die betrieblichen Entgelte. Das deutsche Entgelttransparenzgesetz von 2017 sah aber nicht vor, tarifliche Vereinbarungen zu verändern, vielmehr erhielten tariflich gebundene Betriebe in diesem Gesetz einen Freibrief. Tatsache ist, dass in tariflich gebundenen Betrieben die Abwertung, die sich im Pay gap niederschlägt, viel geringer ausfällt, beseitigt ist sie aber nicht.

Im Jahr 2021 begann die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) eine Kampagne zur Entgeltgerechtigkeit in den Hochschulsekretariaten. Es bildete sich ein großes Netzwerk unter Hochschulsekretärinnen und machte auch darauf aufmerksam, dass der aktuelle Tarifvertrag nicht diskriminierungsfrei ist. Sie konnten sich dabei unter anderem auf eine Studie berufen, die das bestehende Bewertungssystem im Öffentlichen Dienst untersuchte und dessen Defizite aufgezeigt hat³.

2022 belegten Wissenschaftlerinnen mit empirischen Arbeiten zum Comparable Worth (CW) Index⁴ auf breiter Basis, dass es eine „evaluative Diskriminierung“ der Frauenberufe gibt und

welchen Einfluss sie auf den gender pay gap hat. Berufe, die sich in Anforderungen und Belastungen gleichen, werden in hohem Masse nicht gleich bezahlt. Das trifft Frauenberufe, aber auch „einfache“ Arbeit (Basisarbeit). Es gibt also heute, wie so oft, kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem.

Ein Ausblick

Doch ein günstiges Zeitfenster öffnet sich gerade: es kommt Rückenwind aus der EU: Die Entgelttransparenzrichtlinie⁵ muss bis Juni 2026 auch in Deutschland umgesetzt werden und die unterbewerteten Frauenberufe werden dabei aufgewertet werden. Die Vorgaben der EU-Richtlinie sind deutlich, sie führen zu grundlegenden Veränderungen in der Praxis. Die Richtlinie sieht vor, dass Betriebe und Unternehmen, genauso wie der Staat als öffentlicher Arbeitgeber, gesetzlich verpflichtet werden, ein geschlechtergerechtes Arbeitsbewertungssystem anzuwenden und gleichwertige Anforderungen und Belastungen in allen Berufen gleich zu bezahlen. Es gibt keinen Freibrief mehr für tarifgebundene Bereiche, regelmäßige Überprüfungen sind vorgesehen und es drohen Strafen, wenn die Vorgaben nicht eingehalten werden.

Es liegt ein Gesetzentwurf des BMJSFJ vor, der durch die vorgezogene Neuwahl des Bundestages in der Luft hängt. Es ist aber jetzt schon abzusehen, dass es bei der Umsetzung zu einem großen Widerstand kommen wird.

Das Ausmaß der Ungerechtigkeit, das allein durch die Arbeitsbewertung entsteht, und die vor allem die Frauenberufe und Tätigkeiten betrifft, sind in der Öffentlichkeit noch zu wenig bekannt. Daher hat eine Initiativgruppe aus Gleichstellungsbeauftragten von Hochschulen und Wissenschaftlerinnen im Frühjahr zur Gründung eines Bündnisses aufgerufen und zahlreiche positive Rückmeldungen aus Verbänden, Gewerkschaften und Wissenschaft erhalten. Das Bündnis hat sich auf dem Gleichstellungstag der Bundesstiftung Gleichstellung in Berlin gegründet. Der Workshop des Deutschen Juristinnenbundes (DJB) mit wertvollen Beiträgen verschiedener Expert*innen am Vormittag war ein gelungener Auftakt und eine passende Grundlage für diese Gründung.

Das Ziel des Bündnisses ist es, Lobbyarbeit zu verknüpfen und strategische Aktionen zu koordinieren. Durch die Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteur*innen mit ähnlichen Anliegen soll die Politik vorangetrieben und zivilgesellschaftlicher Druck ausgeübt werden.

Das Bündnis fördert die aktive Vernetzung von Akteurinnen und Wissenschaftlerinnen. Es bietet Raum für fachlichen Austausch, Vernetzung und die Planung gemeinsamer Aktionen, die dadurch an Kraft, Reichweite und Wirksamkeit gewinnen können. Es will die Öffentlichkeit auch über digitale Medien auf die Ungerechtigkeit durch die vorherrschende Arbeitsbewertung aufmerksam machen. Ebenso soll es als Plattform für einen regelmäßigen Austausch zum Stand der Entwicklung der Umsetzung der Entgelttrichtlinie dienen.

Das Bündnis ist offen für alle, die sich für eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung einsetzen möchten.

Kontakt zum Bündnis:

buendnis@geschlechtergerechte-arbeitsbewertung.de

¹ Regine Winter und Gertraude Krell (1997): „Aufwertung von Frauentätigkeiten“ – Langfassung und Kurzfassung (1997) <http://ow.ly/1oBXtl>

² Jochmann-Döll/Tondorf: Diskriminierungsfreie Tarifverträge, edition 151 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2009

³ Westerheide, Jule Elena (2021): Die Illusion der Leistungsgerechtigkeit. Arbeit und Entgelt von Sekretärinnen. Campus Verlag: Frankfurt/New York (2021)

⁴ Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah; Heilmann, Tom: „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS) Jg. 74 (2022) Nr. 2, S. 233 – 258

⁵ RICHTLINIE (EU) 2023/970 DES EUROPÄISCHEN PARLAMTS UND DES RATES vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen.