



Die gleichstellungspolitische Bedeutung der Bewertung von Arbeit

Edeltraud Ranftl JKU | 2. Mai 2017 | Innsbruck



Inhalt

- Von Forderungen zu Regelungen
- Ursachen für niedrige und ungleiche Entlohnung
- Zum „Grundsatz der Entgeltgleichheit“
- Gleichwertige Arbeit – Bewertung von Arbeit
- Diskriminierung in Entlohnungssystemen
- Schlüsselakteur_innen



Von Forderungen zu Regelungen: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit

- 1928 Käthe Leichter „gleicher Lohn für gleiche Leistung“
 - 1951 ILO Arbeitsübereinkommen Nr.100
 - 1953 Österreich ratifiziert
 - 1957 Vertrag von Rom - EWG
 - 1979 Gleichbehandlungsgesetz (+ Novellen)
 - 2011 pro aktives Gesetz - „Einkommensberichte“
-
-



Ursachen für ungleiche Einkommen

- Problematik der Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern ist sehr komplex
- Bündel von Ursachen
 - historische Unterbewertung von „Frauen-Arbeit“ (z.B. Gericht NSW Australien: Bibliotheks- und Informationsarbeit historisch unterbewertet → Aufwertung)
 - ungleiche Verteilung privater Versorgungsarbeit
 - ungleiche Verteilung von Teilzeitarbeit
 - Segregation nach Berufen, Branchen und hierarchischen Positionen
 - diskriminierende Bewertungs- und Entlohnungssysteme (Annahme der Geschlechtsneutralität = Gleichheitsfassade)



Unterscheiden von Diskriminierungsformen

Entgeltdiskriminierung

- bei gleicher Arbeit
- bei gleichwertiger Arbeit
- beim Grundentgelt, Zeitentgelt, Leistungsentgelt
- bei Entgeltbestandteilen (z.B. Prämien, Zulagen)

Beschäftigungsdiskriminierung

- bei Beförderung (beruflicher Aufstieg)
- bei beruflicher Weiterbildung
- bei Arbeitszuteilung



**beides nach
dem Gleich-
behandlungs-
gesetz verboten**



Entgelt und Entgeltbestandteile

Unter Entgelt „sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.“ (Artikel 141 EG Abs. 2; später 2006/54/EG)

- Grundentgelt
 - Leistungsentgelt, Provisionen, Erfolgsprämien
 - Zulagen
 - Zuschläge
 - Sozialleistungen
 - Abfindungen/Abfertigungen
 - Darlehen, Belegschaftsaktien
 - betriebliche Altersversorgung
 - Sachleistungen: z.B. Dienstwohnung, private Nutzung von Dienstwagen
-



Formen von Entgeltdiskriminierung

- **unmittelbare Diskriminierung**

Ungleichbehandlung erfolgt mit *offenem Hinweis auf das Geschlecht* oder auf „geschlechtsspezifische“ Merkmale

- **mittelbare (indirekte) Diskriminierung**

Ungleichbehandlung erfolgt durch *geschlechtsneutral erscheinende* Verfahren, Kriterien, Regeln



Grundsatz der Entgeltgleichheit

- ... besagt, dass Männer und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen sind
- jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts muss beseitigt werden
- bei sämtlichen Entgeltbestandteilen (z.B. Zulagen, Sonderzahlungen, Sachleistungen, ...) (europäische Richtlinie 2006/54/EG)
- (Juristische) Begriff der **Gleichwertigkeit** ermöglicht den Vergleich verschiedenartiger Arbeiten
- Grundsatz der Gleichwertigkeit wirkt gegen die relative Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten und Berufen



Normative Vorschriften für Arbeitsbewertungs- und Entlohnungssysteme (durch Rechtsprechung des EuGH)

- Transparenz der Entgeltsysteme
- „Wesen der Arbeit“ muss objektiv berücksichtigt werden
- gleiche Bewertungsmaßstäbe
- diskriminierungsfreie Kriterien
- diskriminierungsfreies Gesamtsystem

Hinweis: sämtliche Entgeltbestandteile müssen den Vorgaben entsprechen



Gleichwertigkeit

Welche Tätigkeiten sind gleichwertig?

- keine allgemeingültige Antwort
- nur der systematische Vergleich macht Sie sicher

Wie kann Gleichwertigkeit festgestellt werden?

- zur Feststellung des Wertes einer Arbeit wird Arbeitsbewertung verwendet



Was ist Arbeitsbewertung?

- Arbeitsbewertung ist eine Methode, um verschiedene Arbeitstätigkeiten systematisch miteinander zu vergleichen
- Mittels Arbeitsbewertung werden Arbeitstätigkeiten in eine Rangordnung gebracht bzw. klassifiziert
- Vergleich hinsichtlich Anforderungen und Belastungen – analytische Arbeitsbewertung
- Basis für die Entlohnung

Ziel diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung ist:

ein **einheitliches System für alle Arbeitsplätze** einer Organisation.



Grundformen der Arbeitsbewertung

Summarische Arbeitsbewertung

Gesamthafte Einschätzung der Wertigkeit. Arbeitsplatz wird in der Summe bewertet; keine voneinander unabhängige Bewertung einzelner Kriterien oder Merkmale.

Analytische Arbeitsbewertung

Separate Bewertung der einzelnen Anforderungs- und Belastungsarten. Arbeit wird in bestimmte Kriterien/ Merkmale zerlegt und analysiert; jedes Merkmal wird getrennt bewertet und die einzelnen Teilarbeitswerte werden addiert.



Einfallstore für Diskriminierung (Beispiele)

Diskriminierung kann durch das Bewertungssystem selbst und/oder durch die Anwendung des Systems erfolgen!

- Auswahl der Anforderungsmerkmale und der Leistungskriterien
- Verwenden unterschiedlicher Faktoren/Kriterien für die Beschäftigtengruppen
- Unklare und vage Formulierungen lassen individuellen Bewertungsspielraum
- Charakteristika der Arbeit nicht abgebildet
- Gewichtung (versteckt alte Hierarchie wieder hergestellt?)



Merkmale, die häufig fehlen (Beispiele)

Wissen/Können/Fertigkeiten

- kommunikative und zwischenmenschliche Fertigkeiten
- Koordination
- manuelle „Geschicklichkeit“

Belastungen

- Heben, tragen von Gegenständen oder Personen
- Monotonie bei bestimmten Arbeiten
- Wiederaufnahme der Tätigkeit nach einer Unterbrechung (mentale Anforderung)

Verantwortung

- Verschwiegenheit, Umgang mit sensiblen Informationen
- Sammeln, Bereitstellen von Informationen
- Verantwortung für Personen

Arbeits- und Umgebungsbedingungen

- Mangel an „Privatheit“
 - Lärm (z.B. von Kindergruppen)
-



Grundsätze für Diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung

- Die *Bewertung der Arbeit* und der Anforderungen – nicht der Person!
 - Die *Beurteilung des Inhalts* der Arbeit – nicht des Titels einer Position.
 - Ein *Aufschlüsseln des gesamten Arbeitsinhalts*, der für einen Job/ Arbeitsplatz von Bedeutung ist.
 - Die Beachtung von „*unsichtbaren*“ *Arbeitsanforderungen* (z.B. *psycho-soziale Anforderungen*).
 - Die *übergreifende Vergleichbarkeit* der Bewertungen.
-



Nutzen diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung

- Arbeitsplätze werden neu in Beziehung gesetzt
 - adäquate Einstufung neuartiger Arbeitsplätze
 - Organisationsentwicklung
 - Hinweis auf gute Managementpraktiken
 - Steigerung der Zufriedenheit + Motivation
 - Imagegewinn (Diskussion öffentliche Auftragsvergabe)
 - Abbau der Geschlechterhierarchie
 - Folgen von Lohngleichheitsklagen werden vermieden
-



SchlüsselakteurInnen

- Arbeitgeber_innen und ihre Verbände
- Gewerkschaften / Gewerkschaftsbünde
- der Staat bzw. die Regierungen

- Europäische Kommission – EU



Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!
