

Christina Klenner/ Astrid Ziegler

Mit Logib-D zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke?

Die Grenzen der freiwilligen betrieblichen Selbsttests

Der „Gender Pay Gap“ ist in Deutschland im europäischen Vergleich mit mehr als 23% zulasten von Frauen besonders groß. Nun bietet die Bundesregierung Arbeitgebern mit Logib-D einen statistischen Lohn-test an, den diese freiwillig nutzen können.

Einleitung

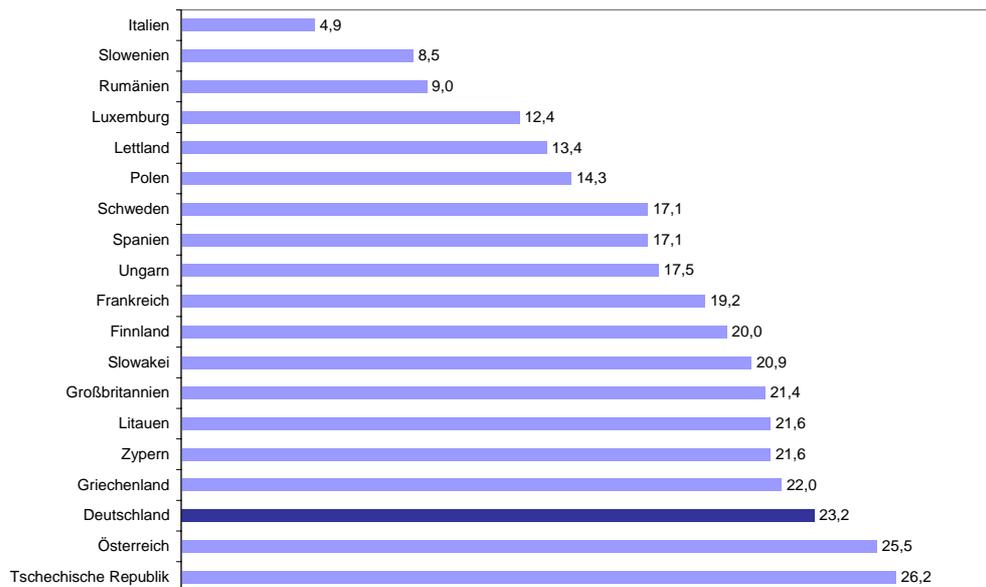
Nach wie vor sind die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern in Deutschland eklatant hoch. Immer noch liegt das durchschnittliche Einkommen von Frauen erheblich unter dem der Männer. Auch die Bildungserfolge von Frauen der letzten Jahre konnten nicht in ein entsprechend hohes Einkommen umgesetzt werden, geschweige denn, dass diese im Zeitablauf den Einkommensabstand zu den (jüngeren) Männern massiv verringern konnten (Bispinck et al. 2008). Die geschlechtsspezifische *Entgeltungleichheit* wird als eine der großen Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft wahrgenommen (Sinus Sociovision 2008, S. 6), die nicht nur unzeitgemäß, sondern zum Teil auch diskriminierend ist, da eine Bevölkerungsgruppe nur aufgrund des Geschlechts benachteiligt wird.

In der Arbeitswelt ist das Thema weitgehend tabuisiert. Was Frauen und was Männer in einem Betrieb bei gleicher Qualifikation und Verantwortung verdienen, ist nur wenig transparent (ebd., S. 20).

Die Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern ist in jüngerer Zeit auf der wissenschaftlichen wie gleichstellungspolitischen Agenda weiter nach vorn gerückt. In der deutschen Politik spielte das Thema „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ lange Zeit keine Rolle. Erst auf Druck der Europäischen Kommission findet es in jüngerer Zeit in der deutschen Politik stärkere Beachtung. Angesichts der schlechten Noten, die Deutschland im europäischen Vergleich seit Jahren in Bezug auf die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede erzielt (Grafik 1), gerät Deutschland unter Zugzwang und der Abbau der

Lohnungleichheit wird nun auch als ein gewichtigeres Handlungsfeld in Deutschland genannt (BMFSFJ 2009a).

Grafik 1
Gender Pay Gap in ausgewählten EU-Ländern 2008 in %



Quelle: Eurostat 2008.

WSI Hans Böckler
Stiftung

Dennoch gibt es in Deutschland keine umfassende politische Strategie zur Förderung der geschlechtsspezifischen Entgeltgleichheit, das heißt zur Durchsetzung des Prinzips „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ im Betrieb. Die Politik setzt eher an den Rahmenbedingungen der Frauenerwerbstätigkeit an. Über den Ausbau des Angebots an Kinderbetreuung, die Einführung des Elterngeldes und die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten sollen wichtige Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass insbesondere die Erwerbsunterbrechung von Frauen minimiert wird. Andererseits soll durch einschlägige Aktivitäten das berufliche Spektrum von Mädchen (z.B. „Girls’ day“), der Anteil von Frauen in zukunftsorientierten Berufen sowie in Fach- und Führungspositionen verbreitert werden (www.FrauenmachenKarriere.de). Politische Maßnahmen sollen in erster Linie das Beschäftigungsmuster von Frauen generell verändern.

Studien haben erwiesen, dass Ursachen der geschlechtsspezifischen Einkommenslücke aber auch direkt auf betrieblicher Ebene liegen (vgl. Ziegler/Gartner/Tondorf 2010) und nicht mit typisch weiblichen Erwerbsmustern zu erklären sind. Doch Maßnahmen, die sich auf den Teil der Einkommenslücke beziehen, der auf Entgeltungleichheit im Betrieb beruht, waren bisher rar. Verbindliche Maßnahmen, die Arbeitgeber verpflichten würden, Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern transparent zu machen und diskriminierungsfreie Vergütungssysteme anzu-

wenden, sind in Deutschland nicht in Sicht. Die deutsche Politik setzt vielmehr auf freiwillige Maßnahmen und auf die soziale Verantwortung der Unternehmen. Jüngstes Beispiel dafür ist Logib-D, das anlässlich des Equal Pay Day 2009 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vorgestellt wurde. In der Koalitionsvereinbarung der Bundesregierung heißt es: „Wir wollen das Prinzip ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ für Frauen und Männer umsetzen und damit die Entgeltungleichheit überwinden. Wir werden in der Wirtschaft dafür werben, das beratungsunterstützte Lohnstestverfahren Logib-D einzusetzen. Hiermit sollen Entgeltunterschiede und deren Ursachen festgestellt werden.“ (Koalitionsvertrag 2009, S: 66). Abgesehen davon, dass das Ziel verengt ist, da europäisches Recht seit langem (seit 1957 in Artikel 119 E(W)G-Vertrag geregelt – zwischenzeitlich Artikel 141 EG-Vertrag – und in Verbindung mit der Entgeltgleichheitsrichtlinie 75/117/EWG kodifiziert) vorschreibt, nicht nur gleiche, sondern gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen, ist hier die Freiwilligkeit der Lohnstests festgeschrieben.

Nach einer Pilotphase 2009 steht nun Logib-D im Internet als freiwilliges Selbsttestinstrument zur Verfügung. Was aber ist Logib-D? Und ist es ein geeignetes Instrument, die Entgeltlücke nachhaltig zu verringern?

Was ist Logib-D?

Logib-D ist ein Software-Programm auf Excelbasis, das im Internet zur Nutzung bereitsteht. Damit sollen Unternehmen überprüfen können, ob es deutliche Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt (BMFSFJ 2009b). Es ist die für Deutschland angepasste Variante des ursprünglich als Schweizer Lohnmessmethode¹ entwickelten Logib (= **L**ohn**g**leichheits**i**nstrument des **B**undes). Wie das Instrument in der Schweiz funktioniert, ist bei dessen Schöpferin Silvia Strub nachzulesen (Strub 2005, 2009a, 2009b).

Logib ist ein auf der Regressionsanalyse basierendes Kontrollinstrument zur Überprüfung der Entgeltgleichheit zwischen Frau und Mann im Betrieb. Entwickelt wurde es zunächst, um im Rahmen des Schweizer Beschaffungswesens Aufträge nur an solche Firmen zu vergeben, die in ihrer betrieblichen Praxis dem Grundsatz der Lohnleichheit entsprechen. Schweizer Betriebe müssen bei Bewerbungen um öffentliche Aufträge den Nachweis führen, dass bei der Entlohnung in ihrem Betrieb keine Geschlechterdiskriminierung vorliegt, dafür können sie seit

¹ Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung war 2009 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales beauftragt worden, ein wissenschaftliches Gutachten mit dem Titel „Studie zur Anwendbarkeit der statistischen Regressionsanalyse („Schweizer Lohnmessmethode“)“ zu erstellen (Ahlens/ Klenner/ Ziegler 2009). In diesem Gutachten wurde die Funktionsweise der Regressionsanalyse und ihre Vor- und Nachteile hinsichtlich der Messung von Lohndiskriminierung analysiert, es wurden Verfügbarkeit und Qualität von geeigneten Daten, insbesondere der amtlichen Statistik in Deutschland geprüft. Schließlich wurden mögliche Akteure in Deutschland in Betracht gezogen und die Rahmenbedingungen einer Übertragbarkeit der Schweizer Lohnmessmethode auf Deutschland analysiert.

2004 Logib nutzen. Darüber hinaus kann in der Schweiz das Exceltool Logib auch freiwillig von Unternehmen zur Selbstevaluation eingesetzt werden.

Doch wie geeignet ist diese Methode in Deutschland, um Entgeltungleichheit zu überwinden?

Logib-D – Was sagt die Regressionsanalyse auf Basis der Humankapitaltheorie aus?

Logib-D ist ein Excel-Tool, das auf der statistischen Methode der Regressionsanalyse beruht. Regressionsanalysen haben sich bisher in der Wissenschaft als sinnvoll erwiesen, um in gesamtwirtschaftlichen Zusammenhängen Erklärungsfaktoren für Entgeltunterschiede zu ermitteln (vgl. u.a. Diekmann et al. 1993, Busch/Holst 2008). Die Methode steht und fällt allerdings mit ihren Annahmen. Bei der Messung von betrieblichen Entgeltunterschieden im Rahmen von Logib geht es darum nachzuweisen, dass ein Betrieb hinsichtlich seiner Entgeltzahlungen nicht zwischen den Geschlechtern diskriminiert. Der Methode liegt die Annahme zugrunde, dass höhere Löhne einzelner Beschäftigter durch deren höhere Produktivität legitimiert sind. Für die Messung von Lohndiskriminierung wird im Allgemeinen die Lohnfunktion von Mincer (1974) als theoretische Grundlage genommen. Es wird also angenommen, dass Unterschiede im Lohn auf Unterschiede von Frauen und Männern in der Ausstattung mit Humankapital zurückzuführen sind².

Ein erster Kritikpunkt von Logib bezieht sich daher auf die Humankapitaltheorie selbst. Sie hat ihre Grenzen für die Erklärung von Entgeltunterschieden zum Beispiel in der Hinsicht, dass produktivitätssteigernde und heute immer wichtiger werdende Fähigkeiten wie z.B. Kreativität, Engagement, Sozialverhalten durch konventionelle Humankapitalindikatoren nicht abgebildet werden. Auch unterstellt die Humankapitaltheorie einen „Qualifikationslohn“, den es in Deutschland nicht gibt.

Verfechter/innen von Logib heben hervor, dass eine auf der Humankapitaltheorie beruhende gewisse Vereinfachung in Kauf zu nehmen sei, da auf der anderen Seite der geringe Aufwand stehe, der das Instrument praktikabel mache. Folgt man jedoch den Annahmen der Humankapitaltheorie und übernimmt die Messlogik in Logib, dann zeigen sich Schwierigkeiten bei der Interpretation der dadurch erzielten Ergebnisse.

Im Rahmen von Logib werden zwei Regressionsgleichungen geschätzt und zwar eine Basisregression mit den persönlichen Merkmalen der Beschäftigten und eine erweiterte Regression, die zusätzlich Anforderungen des Arbeitsplatzes und die berufliche Stellung berücksichtigt. Werden nur die Humankapitalvariablen einbezogen (in der so genannten **Basisregression**), lässt sich Entgeltdiskriminierung

² In neueren Untersuchungen werden verstärkt auch betriebliche Faktoren in Regressionsmodellen berücksichtigt.

nicht isoliert von einer möglichen Beschäftigungsdiskriminierung sowie weiteren Effekten messen. Bei der Basisregression werden außer dem Geschlecht nur die drei persönlichen Merkmale der Beschäftigten Dienstjahre, potenzielle Erwerbsjahre und Ausbildungsjahre berücksichtigt (BMFSFJ 2009b).

Bei der Basisregression wird auch aufgedeckt, wenn Frauen nicht an Arbeitsplätzen arbeiten, die sie entsprechend ihrer Ausbildung, die stellvertretend für ihre Qualifikation in die Rechnung eingeht, einnehmen könnten. Dieser Anteil wird bei der Basisregression als nicht erklärt und damit potenziell diskriminierend ausgewiesen. Hier ist das geringere Entgelt von Frauen nicht Ausdruck einer direkten Einkommensdiskriminierung, sondern die Ursache des geringeren Entgelts liegt bereits *vor* der Einkommensbemessung, nämlich bei der Zuweisung der Tätigkeit. Diese kann auf einer Beschäftigungsdiskriminierung beruhen, kann aber zum Beispiel auch durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen wie mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedingt sein, so dass Frauen möglicherweise gezwungen sind, unterhalb ihrer Qualifikation liegende Arbeitsplätze einzunehmen.

Die **erweiterte Regression** berücksichtigt zusätzlich das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und die berufliche Stellung (BMFSFJ 2009b). Werden aber zusätzlich diese arbeitsplatzbezogenen Variablen in das statistische Modell eingegeben, werden damit Faktoren herangezogen, die selbst schon Diskriminierungspotenzial in sich bergen. Was scheinbar die Analyse verfeinert, birgt in Wirklichkeit die Gefahr in sich, dass im Lohngleichheitstest bestehende, der Einkommensbildung zugrunde liegende Diskriminierungsmechanismen als Rechtfertigungsgrund für Einkommensunterschiede erscheinen. Denn in die Formulierung von Anforderungsniveaus gehen immer Bewertungsentscheidungen ein, die auch von Geschlechterstereotypen und Vorurteilen geprägt sein können (Chicha 2009). Viele frauendominierte Tätigkeiten gelten als weniger wert. Die arbeitsplatzbezogenen Faktoren spiegeln die zurzeit bestehenden Bewertungsentscheidungen und die traditionelle Hierarchie der Tätigkeiten wider. Diese berücksichtigen häufig Anforderungen nicht, die frauendominierten Tätigkeiten innewohnen (wie z.B. die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit von Personen). Aus diesem Grunde erscheint es nicht sinnvoll, die Schweizer Lohnmessmethode mit den arbeitsplatzbezogenen Variablen zu nutzen. Bei der Nutzung der arbeitsplatzbezogenen Variablen erscheint in den Betrieben die Entgeltdiskriminierung als geringeres Problem als sie tatsächlich ist. Damit geht die Gefahr ihrer Verharmlosung einher.

Grenzen der genutzten Daten

Die genannten Grenzen der Methode hängen zum Teil mit den genutzten Daten zusammen. Wie oben bereits aufgelistet fließen in Logib-D Humankapitalfaktoren (Ausbildungsjahre, potenzielle Erwerbsjahre, Dienstjahre) und arbeitsplatzbezogene Variablen (berufliche Stellung, Anforderungsniveau) ein.

Zur Überprüfung der betrieblichen Lohn(un)gleichheit müssen Variablen verwendet werden, die die Anforderungen einer Tätigkeit adäquat beschreiben können und diskriminierungsfrei sind. Beide Punkte treffen für das in Logib verwendete Kriterium Anforderungsniveau nicht zu. Über das Anforderungsniveau ist nur die Überprüfung der Diskriminierung *zwischen* den fünf Kategorien möglich. Doch findet Diskriminierung vielfach *innerhalb* einer Gruppe und nicht zwischen den Gruppen statt. Außerdem orientiert sich die Zuordnung der Beschäftigten zu den Anforderungsniveaus an dem gültigen Tarifvertrag über entsprechende Lohn- und Gehaltsgruppen. Damit wird nur die bestehende Bewertung der Tätigkeiten abgebildet. Außer Acht bleibt, dass die zugrunde liegenden Tätigkeitsklassifikationen in Tarifverträgen möglicherweise Lohndiskriminierung enthalten können.

Ein generelles Problem ist, dass mit Logib ein Instrument von der Schweiz auf Deutschland übertragen wurde, dabei aber die verschiedenen Ebenen der Entgeltbestimmung in den beiden Ländern nicht mit reflektiert wurden. Während in der Schweiz betriebliche Entgeltfindungssysteme die Regel sind, gelten in Deutschland für die Mehrheit der Beschäftigten (2009: 61 % der Beschäftigten) Tarifverträge. Die konkrete betriebliche Entlohnung ist in Deutschland in vielen Fällen ein Zusammenspiel der Ebenen Tarifvertrag (Definition der Tätigkeitsmerkmale, Klassifikationen der Tätigkeiten, Zuordnung von Entgeltbeträgen) und Betrieb (Anwendung des Tarifvertrages und Eingruppierung der Beschäftigten in die zutreffende Tarifgruppe sowie Gestaltung darüber hinausgehender betrieblicher Entgeltregelungen). Dies wird im Selbsttest Logib-D nicht berücksichtigt.

Ein weiterer Mangel der Daten besteht darin, dass über das Merkmal „Ausbildungsjahre“ lediglich die schulische Ausbildung³ erfasst wird, nicht aber die berufliche Ausbildung sowie eine gestiegene Qualifikation durch Fort- und Weiterbildung.

³ Ausbildungskategorien (vergleiche www.logib-d.de)
 1 = Hauptschule, mittlere Reife ohne Berufsausbildung
 2 = Hauptschule, mittlere Reife mit Berufsausbildung
 3 = Abitur, HSR ohne Berufsausbildung
 4 = Abitur, HSR mit Berufsausbildung
 5 = Fachhochschulabschluss
 6 = Hochschul-/Universitätsabschluss
 7 = Ausbildung unbekannt

Kann ein freiwilliger Selbsttest helfen?

Wenn man bereit ist, die Grenzen der Methode zu tolerieren, um einen ersten Schnelltest zu bekommen, ist es wichtig, den politisch-rechtlichen Rahmen der Anwendung von Logib-D zu beachten. Denn dieser unterscheidet sich in Deutschland wesentlich von dem in der Schweiz. Während das Instrument in der Schweiz in einen klaren rechtlichen Rahmen eingebunden ist, gibt es in Deutschland keine speziellen gesetzlichen Bestimmungen, die die Betriebe auffordern oder zwingen, den Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ umzusetzen. Zwar gilt auch für Deutschland das Europäische Recht (die sogen. Neufassungsrichtlinie 2006/54/EG), die das Diskriminierungsverbot beim Arbeitsentgelt (Artikel 4) regelt. Doch in Deutschland gibt es außer dem Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2) nur das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit seiner individuellen Klagemöglichkeit, aber keine auf die Betriebe zielende pro-aktive Gesetzgebung zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit. Die individuelle Beschwerde und vor allem Klagemöglichkeit nach AGG ist - wenn das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll - nicht nur dadurch erschwert, dass eine Lohnklage im allgemeinen das Verhältnis zum Arbeitgeber belastet, sondern hat bereits aufgrund der oft mangelnden Kenntnis der Arbeitnehmer/innen über die Entgelte ihrer Kolleg/innen häufig praktisch gar keine Chance. Hier hätte ein Gesetz, dessen Entwurf das Bundesarbeitsministerium 2009 vorgelegt hat (BMAS 2009), zum Teil Abhilfe schaffen können. Nach diesem hätten Beschäftigte über den Betriebsrat oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen statistischen Test über die Entgeltgleichheit im Betrieb verlangen können. Betriebsrat und Antidiskriminierungsstelle hätten dies auch eigenständig verlangen können. Doch dieser Gesetzentwurf wurde nicht in den Bundestag eingebracht.

Derzeit sind die Rechte des Betriebsrates⁴, auf deren Basis er sich für Entgeltgleichheit einsetzen könnte, in verschiedenen Bestimmungen des BetrVG geregelt, auch § 17 Abs. 1 AGG fordert den Betriebsrat zur Mitwirkung an der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung auf. § 75 Abs. 1 BetrVG weist ihm die Aufgabe zu, darüber zu wachen, dass keine Diskriminierung im Betrieb stattfindet. Gem. § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG hat der Betriebsrat das Recht, Einblick in die Bruttolohnlisten zu erhalten. Rechte zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit sind aber lediglich in § 17 Abs. 2 AGG vorhanden. Danach hat der Betriebsrat zwar die Möglichkeit zu klagen, allerdings nur bei groben Pflichtverstößen. Eine spezifische Handlungsaufforderung in Bezug auf Entgeltungleichheit ist gesetzlich nicht formuliert, auch die unterhalb der Klageschwelle liegenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates geben ihm keinerlei Handlungsmöglichkeit in Bezug auf das Erreichen von Entgeltgleichheit. Eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates wäre daher notwendig, damit dieser effektiv an Maßnahmen zur Erreichung der Lohngleichheit auf der Basis genutzter Lohnstests

⁴ Wir danken Dr. Reingard Zimmer, Referat Arbeits- und Sozialrecht im WSI für die juristische Beratung.

mitwirken könnte. Bisher ist aber nicht geregelt, dass der Betriebsrat bei der Anwendung von Logib-D einzubeziehen ist. Mit erweiterten Rechten könnten Betriebsräte dann beispielsweise auch Ursachenanalysen und Handlungsschritte annehmen, wenn ihnen das Ergebnis eines durchgeführten Entgelttestes bekannt wird.

Generell gilt in der Privatwirtschaft in Deutschland das Prinzip der Freiwilligkeit der Gleichstellungsbestrebungen. In der Schweiz hängt dagegen die Motivation von Arbeitgebern mit der Verpflichtung im Rahmen des Beschaffungswesens sowie der grundsätzlichen Klagemöglichkeit durch Verbände wegen Entgeltdiskriminierung zusammen. Es gibt in Deutschland im Unterschied zur Schweiz kein Verbandsklagerecht, das Lohnklagen erleichtern könnte, und das Arbeitgeber möglicherweise motivieren würde, sich einer Selbstüberprüfung zu unterziehen.

Bisher gibt es auch keine dem Schweizerischen Beschaffungswesen adäquate Regelung im deutschen Vergaberecht, nach der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern als Kriterium der Auftragsvergabe verankert wäre. Doch wurde im April 2009 im Rahmen der Modernisierung des Vergaberechts die Regelung aufgenommen, dass für die Auftragsausführung „zusätzlich Anforderungen an Auftragnehmer gestellt werden, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen, wenn sie im Zusammenhang mit der Auftragsausführung stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben.“ (§97 Abs. 4 GWB-neu). Hierunter fällt bei der Vergabe von Dienstleistungsaufträgen auch die Entgeltgleichheit der mit der Erbringung der Dienstleistung befassten Männer und Frauen (BT-DRs. 16/10117). Bei der Beschaffung von Gütern können die Gleichstellungspraktiken des Handelsunternehmens (etwas eingeschränkter) im Rahmen der Zuverlässigkeitsprüfung des Bieters herangezogen werden, da hierfür auch auf die Einhaltung geltender Gesetze abzustellen ist.

Bisher erscheint Logib-D bestenfalls als „zahnloser Tiger“, denn es ist ausschließlich ein Selbstevaluationstool für Arbeitgeber, das diese auf freiwilliger Basis nutzen können. Es gibt keine Verpflichtung, dies zu tun und auch die Häufigkeit von Klagen nach AGG wegen Entgeltdiskriminierung von Frauen ist bisher nicht so groß, dass Arbeitgeber große Anreize hätten, einen Lohntest vorbeugend einzusetzen und evtl. erkennbar werdende Ungleichheiten zu beseitigen.

Wenn das Ergebnis von Logib-D entsprechend ausfällt, können sich Betriebe dann öffentlich mit dem Kriterium „Entgeltgleichheit“ der Geschlechter darstellen (dass das Ergebnis selbst Diskriminierung verdecken kann, wurde oben bereits erläutert). Fällt das Ergebnis nicht positiv aus, bleibt das folgenlos. Ein negativ ausfallender Test würde keinerlei Handlungsverpflichtung, noch nicht einmal eine Pflicht zur Offenlegung, beispielsweise gegenüber Betriebsräten oder Gleichstellungsberauftragten, nach sich ziehen.

Was tun, wenn Logib-D im Betrieb genutzt werden soll?

Soll Logib-D dennoch im Betrieb angewandt werden, ist es sinnvoll, einige Mindestanforderungen seiner Nutzung zu beachten.

Erstens scheint es sinnvoll, die Methode nur in Form der Basisregression mit den Humankapitalvariablen (potenzielle Erwerbsjahre, Ausbildungsjahre, Dienstjahre) durchzuführen und gleichzeitig die Grenzen der Aussagekraft des Messergebnisses mit zu bedenken. Das Ergebnis der Basisregression zeigt zusammengefasst verschiedene Ursachen der Entgeltungleichheit an: neben der Entgeltdiskriminierung auch Beschäftigungsdiskriminierung und andere Effekte. Ein solches Messergebnis kann insofern sinnvoll sein, als es unter Umständen transparent macht, dass die Geschlechter im Betrieb nicht gleichgestellt sind. Es würde Betrieben helfen zu erkennen, wo evtl. Humankapital von Frauen brach liegt. Es würde unter anderem anzeigen, dass Frauen mit höheren Qualifikationen weniger anspruchsvolle und damit schlechter bezahlte Tätigkeiten ausführen.

Wird jedoch auch die erweiterte Regression durchgeführt und würden sich ebenfalls unerklärte Anteile der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zeigen, wäre dies ein deutlicher Hinweis auf Einkommensdiskriminierung. Fällt die erweiterte Regression jedoch positiv aus, ist dies noch kein hinreichender Beweis für die Verwirklichung der Entgeltgleichheit. Während das Instrument im Bereich „roter“ (negativer) Testergebnisse durchaus erste Hinweise auf die Notwendigkeit geben kann, betriebliche Ursachen ungleicher Entlohnung zu ermitteln und anzugehen, sind „grüne“ (positive) Testergebnisse keineswegs geeignet, Entgeltgleichheit zu beweisen, da die genutzten Variablen selbst Diskriminierung enthalten können.⁵

Um mithilfe einer statistischen Methode wirksame Schritte zur Verringerung der Entgeltungleichheit voranzubringen, sollte *zweitens* ein statistischer Test in den Betrieben nur in Kombination mit qualitativen Methoden, in denen das Problem der Arbeitsbewertung aufgegriffen wird, zur Anwendung kommen. Besser wäre es, sich von vornherein auf einen anderen Entgeltcheck (vgl. www.eg-check.de) zu stützen. „Eg-Check“ ist ein Instrumentarium zur Prüfung von Entgeltgleichheit, das von den Wissenschaftlerinnen Karin Tondorf und Andrea-Jochmann Döll entwickelt wurde. Dieser Entgeltcheck zielt darauf, die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern beim Entgelt sichtbar zu machen sowie die Ursachen, insbesondere auch bei der Bewertung von Arbeit, aufzudecken.

Drittens sollten Entgeltchecks – ebenso wie qualitative Methoden - durch anerkannte Expert/innen durchgeführt werden. Entweder müssten betriebliche Vertreter/innen entsprechende Schulungen durchlaufen, oder externe geschulte Berater werden hinzugezogen. Denn es ist ein umfangreiches Wissen erforderlich, um die

⁵ Das räumt auch Silvia Strub ein (Strub 2009b).

Quellen von Einkommensunterschieden zu erkennen und Handlungsbedarfe und -möglichkeiten aufzuzeigen.

Derzeit bietet das Bundesfrauenministerium für – zunächst 25, später weitere - Betriebe eine kostenlose Beratung an. Das Beratungspaket Logib-D umfasst insbesondere die Unterstützung der Auswertungen mit Logib-D durch eine Unternehmensberatung (BMFSFJ 2009b). Diese Vergütungsberatung stellt „weitere detaillierte Auswertungen und Ergebnisse bereit, die über das Informationsangebot von Logib-D hinausgehen“, darunter „ein Analysetool mit einer deutlich erweiterten Analysebreite und -tiefe gegenüber Logib-D [...] sowie ein Analyse- und Auswertungsworkshop im Betrieb zu den Handlungsfeldern und möglichen Maßnahmen im Kontext der Lohn- und Gehaltsgleichheit von Frauen und Männern“ (vgl. e-benda). Inwieweit dabei die Arbeitsbewertung thematisiert wird und inwieweit adäquate Wege zur Überwindung der Entgeltungleichheit empfohlen werden, hängt vom Fachwissen der hier eingesetzten Unternehmensberatungen ab.

Was sollte der Gesetzgeber tun?

Nur wenn das Prinzip der Freiwilligkeit der Anwendung von Entgeltchecks aufgegeben wird, können Lohntests breitenwirksam einen Beitrag zur Überwindung der Entgeltungleichheit leisten. Alle potenziellen Akteure, die Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit ergreifen könnten, wie Arbeitgeber, aber auch Betriebsräte, haben bisher kaum etwas unternommen, obwohl die rechtliche Verpflichtung dazu im Sinne europäischen Rechts schon lange besteht und der Handlungsbedarf unabweisbar ist. Dies sowie auch internationale Erfahrungen legen nahe, dass auf freiwilliger Basis ohne gesetzliche Verpflichtung kaum wirkungsvolle Schritte in Richtung Entgeltgleichheit zu erwarten sind (Chicha 2006).

Es müssten daher rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit „rote“ Testergebnisse Sanktionen nach sich ziehen würden. Dies ließe sich im Rahmen eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft regeln, oder in einem gesonderten Gesetz zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit. Entwürfe hierfür liegen vor (Pfarr 2001, 2004). Auch die Erfahrungen mit pro-aktiven Ansätzen wie dem Quebec-Modell können herangezogen werden (Chicha 2006).

Die Vergabegesetze müssten durchgehend Kontrollen (wie im Rahmen des Schweizer Beschaffungswesens) vorsehen, so dass nur Betriebe, die den Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ einhalten, öffentliche Aufträge erhalten.

Außerdem sollten die Informations- und Beteiligungsrechte gegenüber Betriebsräten ausgeweitet werden, damit diese initiativ werden und ggf. auch Individualklagen von Beschäftigten unterstützen könnten.

Ein Verbandsklagerecht wie in anderen Ländern wäre angezeigt, um Verbänden anstelle von Einzelpersonen die Möglichkeit zu geben, gegen Diskriminierung

beim Entgelt rechtlich vorzugehen. Erfolgreich geführte Lohnklagen würden Betroffenen Nachzahlungen sichern, würden öffentliche Aufmerksamkeit für das Problem fördern und nicht zuletzt Arbeitgeber motivieren, Entgeltchecks durchzuführen.

Schließlich sollte jegliche Messmethode mit der Verpflichtung zur Ursachenanalyse und zu Aktivitäten zum Abbau der Entgeltungleichheit verknüpft werden, wofür ein gesetzlicher Rahmen notwendig wäre.

Literatur:

- Ahlers, E./ Klenner, Ch./ Ziegler, A. 2009: Studie zur Anwendbarkeit der statistischen Regressionsanalyse („Schweizer Lohnmessmethode“), Gutachten im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums (unveröff.)
- Bispinck, R./Dribbusch, H./Öz, F. 2008: Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase. Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank in Deutschland und im europäischen Vergleich. Düsseldorf
- BT-DRs. 16/10117: Bundestagsdrucksache. Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Vergaberechts
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2009: Entwurf: Gesetz zur Verbesserung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2009a: Dossier Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2009b: Lohngleichheitsinstrument Bund für Deutschland – Logib-D. http://www.logib-d.de/sid_7C0BA91F99F84FCA50137EE8792F0ABA/DE/01_Home/home_node.html am 18.3.2010
- Busch, A. /Holst, E. 2008: „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land. In: DIW-Wochenbericht 33/2008, S. 462-468
- Chicha, M.-T. 2006: A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts, ILO Working paper 49
- Chicha, M.-T. 2009: A proactive approach to pay equity http://www.boeckler.de/pdf/v_2009_10_01_chicha.pdf 18.3.2010
- Diekmann, A. /Engelhardt, H. /Hartmann, P. 1993: Einkommensungleichheit in der Bundesrepublik Deutschland: Diskriminierung von Frauen und Ausländern?, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 3/1993, S. 386-398
- Koalitionsvertrag 2009: Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP. Beschlossen und unterzeichnet am 26. Oktober 2009. (<http://www.cdu.de/doc/pdfc/091026-koalitionsvertrag-cducsu-fdp.pdf>) am 18.3.2010
- Mincer, J. (1974): Schooling, Experience and Earnings, New York and London
- Pfarr, H. (Hrsg.) 2001: Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft, edition der Hans Böckler Stiftung 57, Düsseldorf

- Pfarr, H. 2004: Entgelt in kollektiven Entgeltsystemen. Sonderdruck aus 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, München
- Sinus Sociovision 2008: Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „Gender Pay Gap“. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen, Jugend. Berlin
- Strub, S. 2005: Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes, Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung, Bern
- Strub, S. 2009a: Schriftliche Stellungnahme zur Anhörung zum Thema „Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“, Ausschuss-Drs. 16(13)419a neu
- Strub, S. 2009b: Die „Schweizer Lohnmessmethode“, http://www.boeckler.de/pdf/v_2009_10_01_strub.pdf am 18.3.2010
- Ziegler, A./ Gartner, H./ Tondorf, K. 2010: Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis, in: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb, Berlin, S. 271-346,

Autorinnen:

Dr. Christina Klenner arbeitet im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Frauen und Geschlechterforschung.

Dr. Astrid Ziegler war bis Mai 2009 Referatsleiterin im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und hat hier an mehreren Projekten zur Entgeltgleichheit gearbeitet. Sie arbeitet derzeit beim IG Metall Vorstand in Frankfurt/Main.

Herausgeber: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 0211 7778-205, Telefax 0211 7778-190

Redaktionsleitung: Prof. Dr. Heide Pfarr
Pressekontakt: Reiner Jung, 0211 7778-150

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe zulässig.

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.