

Sarah Lillemeier

**Mechanismen diskriminierender Arbeitsbewertungen –
Zur (De-)Stabilisierung sozialer Ungleichheit durch soziale Praxis**

Die beobachtbaren Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern sind ein Indikator für die bestehende soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Verantwortlich für die Persistenz des Gender Pay Gaps sind verschiedene Faktoren. Im Zusammenhang mit der horizontalen Arbeitsmarktsegregation tragen u.a. auch diskriminierende Arbeitsbewertungen in Form von Unterbewertungen „typischer Frauenarbeit“ einen Teil zur Entgeltlücke bei. Diese entstehen insbesondere in der betrieblichen Praxis und sind in diesen Fällen rechtlich verboten. Im Fokus der Arbeit stehen daher die Fragen, wie es in betrieblichen Kontexten zu diskriminierenden Arbeitsbewertungen kommt und wann diese Formen evaluativer Diskriminierungen vermieden werden können? Empirisch werden diese Fragen anhand von zwei Betriebsfallstudien untersucht. Zur Anwendung kommen u.a. Experteninterviews und Gruppendiskussionen, die mit der dokumentarischen Methode ausgewertet werden. Den heuristischen Rahmen liefert Bourdieus Feld-Habitus-Konzept und Döllings Ansatz von Geschlechter-Wissen. Eine zentrale Annahme ist, dass das Geschlechter-Wissen der betrieblichen AkteurInnen, die für die Arbeitsbewertungen verantwortlich sind, (mit-)entscheidend ist, um Unterbewertungen „typischer Frauentätigkeiten“ zu vermeiden.