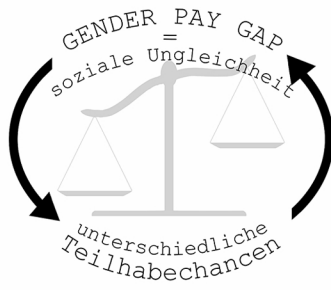


Mechanismen diskriminierender Arbeitsbewertungen Zur (De-)Stabilisierung sozialer Ungleichheit durch soziale Praxis

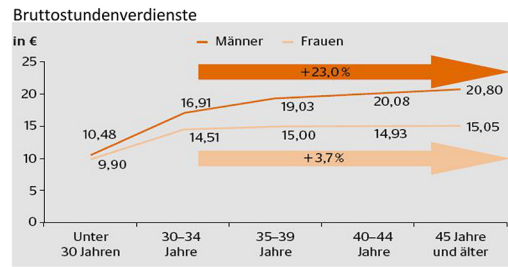
Ausgangssituation

Gender Pay Gap 22 %



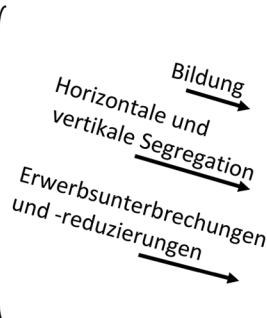
Unterschiede nehmen über den Lebensverlauf zu...

Gender Pension Gap 59,6 %



Forschungsstand

- Empirisch identifizierte Ursachen für den Gender Pay Gap
- Großteil der Studien nimmt eine rein ökonomische Perspektive ein
- Insbesondere die Angebotsseite steht im Fokus
- Humankapitaltheoretische Annahmen dominieren
- Wenige Studien berücksichtigen die Nachfrageseite (Betriebe; industrielle Beziehungen)
- Die Ergebnisse zeigen jedoch die Bedeutung dieser Faktoren



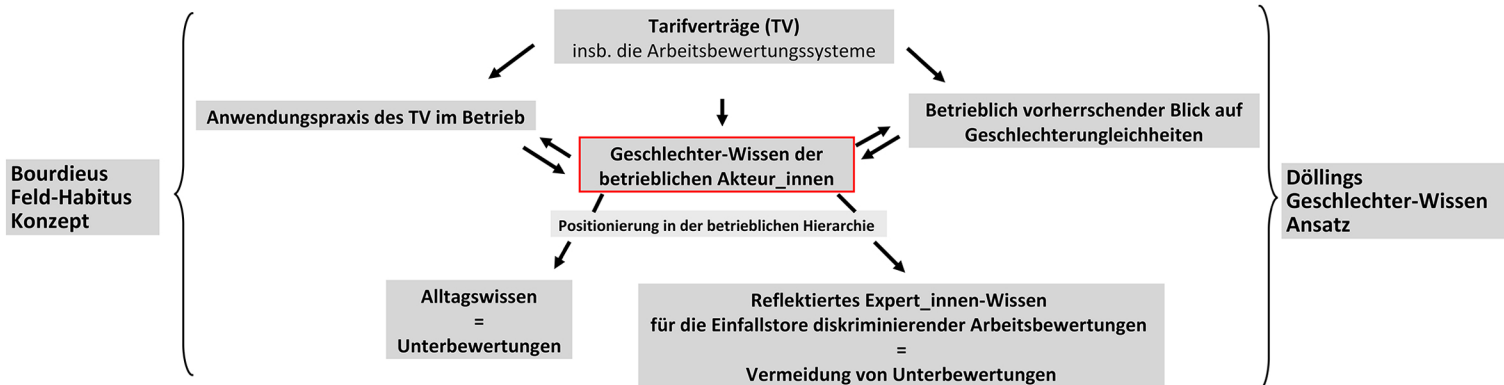
Diskriminierende Arbeitsbewertungen (Unterbewertungen weiblich dominierter Arbeit) → Industrielle Beziehungen

Forschungslücke

- Eine Forschungslücke besteht hinsichtlich einer weiteren Ursache: Diskriminierende Arbeitsbewertungen
- Studien belegen zwar deren Existenz, wenig bekannt ist aber über die konkreten Entstehungshintergründe
- Bislang identifiziert sind Arbeitbewertungssysteme mit Diskriminierungspotentialen und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis
- Welche Rolle die betrieblichen Akteur_innen spielen, die für die Arbeitsbewertungen verantwortlich sind, ist bislang nicht systematisch untersucht worden

Forschungsfrage und Theorie

Wie entstehen diskriminierende Arbeitsbewertungen innerhalb von tarifgebundenen Betrieben und wie können sie vermieden werden?



Methode

Betriebsfallstudien im öffentlichen Dienst

Betrieb A: männlichdominiertes Versorgungsunternehmen

Betrieb B: weiblichdominierte öffentliche Verwaltung

Dokumentenanalyse TV
-> Aufdeckung möglicher Diskriminierungspotentiale

Gruppendiskussionen
-> Neubewertung exemplarischer Tätigkeiten (im Vergleich weiblich/männlich dominiert) mit geschlechtsneutralem Verfahren zur Aufdeckung möglicher Unterbewertungen
-> vorherrschender Blick auf Geschlechterungleichheiten
-> Bedeutung der jeweiligen hierarchischen Position der betrieblichen Akteur_innen

Leitfadengestützte Interviews
-> Anwendungspraxis
-> Geschlechter-Wissen

Auswertung: Inhaltsanalyse; Dokumentarische Methode

Erste Ergebnisse

- Beide analysierten Tarifverträge (insb. die enthaltenen Arbeitsbewertungssysteme) enthalten Diskriminierungspotentiale
- Dennoch Evidenz für den „universalistischen Code“ (Andresen/Dölling/Kimmerle 2003)
 - Der vorherrschende Blick auf Geschlechterungleichheiten in den untersuchten Betrieben ist geprägt von der Überzeugung keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Arbeitsbewertung zu machen sowie durch den Glauben an die Geschlechtsneutralität des Tarifvertrags
- Ein reflektiertes Geschlechter-Wissen hoch positionierter betrieblicher Akteur_innen kann Unterbewertungen weiblich dominierter Tätigkeiten vermeiden, indem die im Tarifvertrag vorhandenen Diskriminierungspotentiale nicht genutzt werden und der Tarifvertrag in der Praxis diskriminierungsfrei angewendet wird
- Die hohe Positionierung in der betrieblichen Hierarchie ermöglicht es den Akteur_innen sich gegen den vorherrschenden „universalistischen Code“ durchzusetzen
- Ein alltägliches Geschlechter-Wissen insb. auch der hoch positionierten betrieblichen Akteur_innen kann Unterbewertungen weiblich dominierter Tätigkeiten begünstigen, indem die im Tarifvertrag vorhandenen Diskriminierungspotentiale nicht reflektiert werden und der Tarifvertrag in der Praxis nicht diskriminierungsfrei angewendet wird