GENDER OPEN REPOSITORIUM

Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand. Perspektiven auf den Gender Pay Gap : Konferenz am 8. April 2016 an der Universität Duisburg-Essen

Kutzner, Edelgard

2016

https://doi.org/10.25595/1769

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kutzner, Edelgard: *Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand. Perspektiven auf den Gender Pay Gap : Konferenz am 8. April 2016 an der Universität Duisburg-Essen*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 8 (2016) Nr: 2, 141–147. DOI: https://doi.org/10.25595/1769.

Diese Publikation wird zur Verfügung gestellt in Kooperation mit dem Verlag Barbara Budrich.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Edelgard Kutzner

Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand. Perspektiven auf den Gender Pay Gap

Konferenz am 8. April 2016 an der Universität Duisburg-Essen

Zusammenfassung

Im Zentrum der Konferenz „Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand. Perspektiven auf den Gender Pay Gap" am 8. April 2016 an der Universität Duisburg-Essen stand die Reflexion der Ursachen und blinden Flecken in der Analyse des Gender Pay Gap. Einschlägige Expertinnen und Experten verschiedener Disziplinen referierten zu den Ursachen und Aspekten der Entgeltgleichheit bzw. Entgeltungleichheit. In den Vorträgen und Diskussionen wurden zahlreiche Leerstellen in Analyse und Befunden sowie der enorme politische Handlungsbedarf deutlich.

Schlüsselwörter
Arbeitsbewertung, Entgeltgleichheit, Europa, Gender Pay Gap, Geschlechtersegregation, Gleichstellungspolitik

Summary

Pay Equity on Trial. Perspectives on the Gender Pay Gap. Conference at the University of Duisburg-Essen, 8 April 2016

The conference "Pay Equity on Trial. Perspectives on the Gender Pay Gap" which was held at the University of Duisburg-Essen on 8 April 2016 focused on a critical reflection of the causes and blind spots in the analysis of the gender pay gap. Leading experts from various disciplines gave papers on the causes and aspects of pay equality and pay inequality, respectively. The presentations and discussions revealed numerous gaps in regard to the analysis of and findings in this field, as well as an urgent need for (political) action.

Keywords
job evaluation, pay equity, Europe, gender pay gap, gender segregation, gender equality politics

Die Konferenz „Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand. Perspektiven auf den Gender Pay Gap" fand am 8. April 2016 an der Universität Duisburg-Essen (UDE) statt. Sie wurde im Rahmen des Forschungsprojekts „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps" organisiert, das durch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) und die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt und finanziert und am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der UDE durchgeführt wird. Die Tagung wurde veranstaltet von *Ute Klammer* (IAQ/UDE), *Christina Klenner* (WSI) und *Sarah Lillemeier* (IAQ/UDE). Mit ca. 70 Teilnehmenden waren weit mehr als geplant nach Duisburg gekommen. Das deutet bereits auf das große Interesse am Thema hin. Ziel der Tagung war es, aktuelle Forschungsbeiträge mit unterschiedlichen theoretischen und methodischen Zugangsweisen zum Thema Gender Pay Gap, dem geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, und zu möglichen Wegen in Richtung Entgeltgleichheit zu diskutieren.

Genau 40 Jahre vor der Konferenz, am 8. April 1976, hat der Europäische Gerichtshof mit dem Defrenne-Urteil die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern mit unmit-

telbarer Wirkung für den Gesetzgeber, die öffentliche Hand, die Kollektivvertragsparteien und die privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vorgegeben. Allerdings verdienen Frauen auch heute noch durchschnittlich deutlich weniger als Männer. Am 19. März war in diesem Jahr der „Equal Pay Day". Dieser Tag wird jeweils auf das Datum gesetzt, bis zu dem Frauen im Jahr – statistisch betrachtet – praktisch umsonst arbeiten, und steht damit symbolisch für den Gender Pay Gap. Laut Statistischem Bundesamt haben Frauen im Jahr 2015 durchschnittlich 21 Prozent weniger verdient als Männer. Umgerechnet sind das 79 Tage, an denen Frauen umsonst gearbeitet haben – also vom 1. Januar bis zum 19. März. Aktuell stagniert der Gender Pay Gap sowohl in Deutschland als auch im europäischen Durchschnitt (dort liegt er bei 16 Prozent). Aber was sind seine Ursachen?

Diese Frage wird in den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen unterschiedlich beantwortet. Je nach theoretischem Zugang variiert der eingenommene Blickwinkel auf die Erklärung der Einkommensunterschiede und auf die Frage nach darin enthaltenen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.

Ute Klammer und *Christina Klenner* betonten in ihrer Einführung, dass es mittlerweile zwar Studien zum Gender Pay Gap gebe, Diskriminierung aber „nicht nur im unerklärten Rest" stattfinde und weitere Analysen zur Geschlechterungleichheit nötig seien. Denn die erklärenden Faktoren unterschieden sich: Eine zentrale Erklärung sei die mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung bzw. die Geringschätzung der Arbeit von Frauen. Wenn es auch mit dem Entgeltgleichheits-Check seit 2010 ein Instrumentarium gebe, mit dem Entgeltungleichheiten analysiert werden könnten, bestehe dennoch weiterer Forschungsbedarf. Befürwortet wurde das geplante Gesetz für mehr Lohngleichheit. Das darin verfolgte Ziel heißt: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Wenn dieses Gesetz käme, könnte das in den Betrieben zu mehr Lohntransparenz führen und damit verbunden auch zu Klärungen in der Bewertung der Arbeit.

Karin Tondorf (freie Wissenschaftlerin und Beraterin) widmete sich drei Aspekten der Entgeltgleichheit: den rechtlichen Perspektiven auf den Begriff der Entgeltgleichheit, den ökonomisch-statistischen Perspektiven und den jeweils daraus hervorgehenden unterschiedlichen Ansatzpunkten für politische Maßnahmen. Rechtlich ist Entgeltgleichheit gewährleistet, wenn gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird, wenn bspw. der Gärtner und die Gärtnerin gleichen Lohn für gleiche Arbeit erhalten. Eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung liege jedoch vor, wenn z. B. die Gärtnerin nur aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung oder befristeten Beschäftigung geringere Stundenverdienste erhielte als der Gärtner. Entgeltgleichheit für faktisch gleichwertige Arbeit erfordere ein vergleichbares Anforderungsniveau. Hier spiele die Bewertung eine zentrale Rolle, z. B. wenn etwa die Arbeit eines Vermessungstechnikers mit der einer Hebamme verglichen würde. Grundsätzlich müsse immer eine geschlechterneutrale Bewertung durchgeführt werden, da es ansonsten zu mittelbaren Entgeltdiskriminierungen kommen könne. Diese seien allerdings schwieriger aufzudecken als unmittelbare Entgeltdiskriminierungen. Entgegen der rechtlichen Definition der Entgelt(un)gleichheit wird in der ökonomisch-statistischen Perspektive nicht die auszuübende Arbeit in den Fokus genommen, sondern es werden insbesondere persönliche Merkmale berücksichtigt, die als produktivitätsrelevant eingeschätzt werden. Entgeltdiskriminierungen lägen demnach nur vor, wenn sich das Entgelt von Frauen und Männern unterscheidet, die im Sinne dieser Betrachtungsweise gleiche lohnrelevante Merkmale aufweisen.

„Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps" lautete der Vortrag von *Sarah Lillemeier* mit Bezug auf das gleichnamige Forschungsprojekt, in dem sie als Bearbeiterin beteiligt ist. Zentrales Anliegen dieses Projektes ist es, systematische Unterbewertungen der Erwerbsarbeit von Frauen im Sinne der Devaluationshypothese sichtbar zu machen.[1] Bei der systematischen Unterbewertung der Arbeit von Frauen handele es sich demnach um evaluative Diskriminierungen als Folge vergeschlechtlichter Arbeitsbewertungen. Schon die Verfahren der Arbeitsbewertung bärgen solche evaluativen Diskriminierungspotenziale in sich. Das drücke sich u. a. darin aus, dass psychosoziale Belastungen, die häufiger im Rahmen frauendominierter Arbeitsplätze relevant seien, nicht bei der Bewertung berücksichtigt würden. Zwei Fragen stehen im Mittelpunkt des Projekts: Wie können gleichwertige Tätigkeiten identifiziert werden? Und: Inwieweit wird die gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern auch gleich bezahlt? Zur Beantwortung der ersten Frage soll anhand der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und in Anlehnung an den Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de)[2] ein Index entwickelt werden, mit dem sich gleichwertige Tätigkeiten in Bezug auf ihre jeweiligen Anforderungen und Belastungen geschlechtsneutral identifizieren lassen. Die zweite Frage soll mithilfe dieses Index anhand der Verdienststrukturerhebung beantwortet werden. Die Analysen beruhen zum Großteil auf multivariaten Verfahren und werden durch Gruppendiskussionen ergänzt. An diesen Beitrag schloss sich eine lebhafte Diskussion an. Dabei ging es um den Wert der Arbeit, um die Verhandlungsmacht von Frauen und Männern sowie um die Bewertung der Leistung, der Wertschöpfung bzw. Produktivität der Arbeit oder der Ausbildung.

Anne Busch-Heizmann (UDE) lieferte in ihrem Vortrag mehrere Anhaltspunkte zur Erklärung des Gender Pay Gap und unterschied dabei berufliche und betriebliche Kontexte. Bei der beruflichen Ebene nahm auch sie Bezug auf die Devaluationsthese, wonach eine generelle Abwertung sogenannter Frauenberufe zu beobachten sei. Dabei wies Busch-Heizmann auf soziale Schließungsprozesse hin. Die damit verbundene Segregation führe zu Berufen mit höherem und mit geringerem Status, je nach gesellschaftlichen Machtverhältnissen. Und diese Segregation sei auch eine geschlechterdifferenzierte, die allerdings an Relevanz verliere. Die Verdienstunterschiede zwischen sogenannten Frauenberufen (mit niedrigerem Einkommen) und sogenannten Männerberufen (mit höherem Einkommen) könnten aus den geschlechtlich konnotierten Arbeitsinhalten erklärt werden. Auch die betrieblichen Kontexte wurden für die Erklärung des Gender Pay Gap herausgestellt; Unternehmen spielten dabei eine entscheidende Rolle: Hier werde Entgelt(un)gleichheit erzeugt, legitimiert, relativiert. Hier lägen somit auch die Handlungsspielräume zur Veränderung.

Dem roten Faden der Konferenz folgte *Andrea Jochmann-Döll* (GEFA Forschung und Beratung) mit ihrem Beitrag „Von blinden Flecken zu offenen Augen: Identifizierung von Entgelt(un)gleichheit auf betrieblicher und tariflicher Ebene". Sie präsentierte Erfahrungen mit eg-check.de. Es handele sich um ein Sensibilisierungsinstrument

1 Die Devaluationshypothese geht davon aus, dass sich der geringere gesellschaftliche Status von Frauen auf die Berufe überträgt, die in der Mehrzahl von ihnen ausgeübt werden. Dementsprechend werden die geringeren Verdienste in von Frauen dominierten Berufen als systematische Unterbewertungen der Erwerbsarbeit von Frauen interpretiert.

2 Der Entgeltgleichheits-Check ist online verfügbar unter www.eg-check.de.

für Fragen der Entgeltdiskriminierung und so würde es in der Praxis auch genutzt. Dabei seien insbesondere die enthaltenen rechtlichen Informationen von Bedeutung. Jochmann-Döll hob zugleich hervor, dass Entgeltungleichheit in der Praxis nicht mit einem Forschungsdefizit verbunden sei, die Ursache läge im Umsetzungsdefizit. Sie plädierten deshalb für das bereits angesprochene Entgeltgleichheitsgesetz. Notwendig seien verbindlich vorgeschriebene Entgeltüberprüfungen, wie sie mit eg-check.de möglich wären. Dadurch könne auch die Nachhaltigkeit des vorhandenen Checks gewährleistet werden.

„Der Gender Pay Gap reproduziert", so betitelte *Miriam Beblo* (Universität Hamburg) ihren an einer ökonomischen Betrachtungsweise orientierten Vortrag. Dabei hatte sie den Begriff der Reproduktion bewusst ausgewählt, es ging ihr um die Reproduktion verschiedener Aspekte. Empirische Studien zeigten: Frauen erwarten geringere Löhne als Männer. Männer verhandeln höher als Frauen. Frauen und Männer empfinden niedrigere Löhne für Frauen als gerecht. Mögliche Erklärungen für diese Ergebnisse sah Beblo in den unterschiedlichen Tätigkeiten und zugeschriebenen Fähigkeiten und widmete sich nachfolgend der Frage: Wie ändert sich das Bild, wenn Paare betrachtet werden? Dieser Frage war sie in einem kleinen Sample an ihrer Universität nachgegangen; die Ergebnisse ergaben allerdings keine systematischen Effekte.

Anschließend standen regionale und internationale Themen im Zentrum. Zunächst stellte *Melanie Schröder* (Universität Hamburg) die Ergebnisse eines Choice-Experiments vor, welches sie zusammen mit Miriam Beblo, Denis Beninger (Universität Hamburg/Universität Straßburg) und Norma Schmitt (DIW Berlin) durchgeführt hatte, um Ursachen des Gender Pay Gap auf den Grund zu gehen. Von einem Marktforschungsunternehmen wurden darin 800 Teilnehmerinnen und Teilnehmer deutschlandweit befragt. Besonders auffallend war, dass Männer häufiger den Risikoaufschlag in der Entlohnung wählten, während sich Frauen häufiger für den Bonus entschieden. Demnach suchten Männer eher das Risiko, Frauen eher die herausfordernde Aufgabe. In den Bestandteilen einer leistungsabhängigen Bezahlung seien folglich Geschlechterdifferenzen impliziert.

André Wolf (HWWI) stellte eine von ihm mit durchgeführte Studie im Auftrag der EU-Kommission über die Lohnunterschiede im EU-Vergleich vor, in deren Rahmen die Bruttoverdienste in 22 Ländern verglichen wurden[3]. Einflussfaktor Nummer 1 für den Gender Gap sei die Branchenzugehörigkeit, auf Platz 2 stünden die Arbeitsstunden. Teilzeitbeschäftigte hätten, auf die Stunde betrachtet, höhere Lohneinbußen als Vollzeitbeschäftigte, wobei die Lohneinbußen bei teilzeitbeschäftigten Männern höher seien als bei teilzeitbeschäftigten Frauen. Grundsätzlich stellten die Forschenden eine große Heterogenität in Umfang und Zusammensetzung der Lohnlücke in den europäischen Ländern fest. In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, wie wichtig es wäre, neben den individuellen Einflussfaktoren die jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen der Lohnfindung in den einzelnen Ländern zu berücksichtigen.

Den regionalen Unterschieden des Gender Pay Gap in Deutschland widmeten sich *Michaela Fuchs* (IAB Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen) und *Antje Weyh* (IAB Regional Sachsen) in ihrem Vortrag. Bei den Ausführungen handelte es sich um Ergebnisse aus einem laufenden Projekt. Dabei geht es nicht nur um den üblichen Ost-West-Ver-

3 Die Ergebnisse der Studie sind im März 2016 erschienen und unter ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/160316_factors_gpg_en.pdf abrufbar.

gleich – im Westen fällt der Gender Pay Gap höher aus als im Osten. Die Referentinnen stellten auch ein Nord-Süd-Gefälle sowie Stadt-Land-Unterschiede fest. Sie fragten: Verdienen Frauen in Hochlohnregionen viel oder profitieren davon lediglich Männer? Der höchste Gender Pay Gap wurde in Ingolstadt gemessen, während in Frankfurt an der Oder Frauen im Durchschnitt mehr verdienten als Männer. Ingolstadt zeichne sich durch hoch spezialisierte Tätigkeiten mit einer Dominanz in Großbetrieben aus, Frankfurt an der Oder weise eine diverse Branchenstruktur auf, 14 Prozent der Erwerbstätigen arbeiteten im öffentlichen Dienst, es dominierten die Kleinbetriebe. Während allerdings Frauen in beiden Regionen nahezu gleich viel verdienten, sei der Verdienst von Männern höchst unterschiedlich. Die Gründe für eine geringe Entlohnung der Männer vermuteten die Forscherinnen u. a. in deren aufgrund der höheren Arbeitslosigkeit geringeren Verhandlungsmacht gegenüber den Arbeitgebenden. Auch bezahlten Großbetriebe in der Regel besser als Kleinbetriebe. Außerdem stellten Fuchs und Weyh fest: Je mehr Beschäftigte in Großbetrieben arbeiteten, desto höher fällt der Gender Pay Gap aus. Entlohnung im öffentlichen Dienst wirke dagegen eher egalisierend.

„Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?“, mit diesem Titel sprach *Corinna Kleinert* (Leibniz Institut für Bildungsverläufe) ein zentrales Thema in der geschlechterbezogenen Entgeltforschung an. Ihr Projektteam war der Frage nachgegangen, ob sich auf der Ebene von Berufen im zeitlichen Verlauf ein kausaler Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe und dem Anteil der Frauen in den Berufen feststellen ließe. Kleinert kam dabei u. a. zu folgenden Ergebnissen: Steigt der Anteil von Frauen, führe das aktuell nicht mehr zur erneuten Abwertung von Löhnen für Frauen und Männer in den jeweiligen Berufen. Das Lohnniveau sinke nur deshalb, weil Frauen generell niedrigere Löhne erhielten. Die Abwertung von „Frauenarbeit“ erfolge unabhängig von der Geschlechtstypik der Berufe; zu beobachten sei eine gesellschaftliche Abwertung aller erwerbstätigen Frauen. In der anschließenden Diskussion wurde dieser Aussage teils widersprochen. So stelle sich die Frage, ob sich sofort eine neue Geschlechtersegregation herausbilde, wenn mehr Frauen in „Männerberufe“ gingen, wie zur Polizei oder zur Ärzteschaft. Exemplarisch wurde dies für den tierärztlichen Bereich bejaht, so behandelten bspw. Tierärztinnen eher Kleintiere und Tierärzte verstärkt Großtiere.

Thomas Laux (Universität Chemnitz) referierte zum Thema „Institutionalisierung von Lohngleichheitsrechten. Ein Vergleich von OECD-Staaten“. Ausgehend von der Erkenntnis, dass Geschlecht eine wichtige Dimension sozialer Ungleichheit ist, die sichtbar gemacht werden könne, widmete sich der Referent den jeweils institutionalisierten Rechten der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern und fragte: Geht es dabei um eine allgemeine Lohngleichheit, um gleichen Lohn für gleiche Arbeit oder um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit? Wie funktionieren die Mechanismen der Institutionalisierung von Lohngleichheitsrechten? Er verfolgte insbesondere einen Zivilgesellschaftsansatz und machte verschiedene Bedingungen und AkteurInnen der Rechtssetzung aus: die Einstellung der Frauen, die Frauenbewegung, die Parteien im Parlament und die Gewerkschaften. Seine Analysen ergaben große Differenzen in den Lohngleichheitsrechten und zeigten vor allem, wie kontextabhängig die Institutionalisierungsprozesse starker Lohngleichheitsrechte seien. Insbesondere der Stellenwert der Gewerkschaften für die Lohnbestimmung variiere in den OECD-Ländern erheblich.

Alexandra Scheele (BTU Cottbus-Senftenberg/Universität Bielefeld) setzte sich in ihrem Vortrag mit der europäischen Entwicklung auseinander. Im Rahmen einer Studie wurde die Entwicklung in sechs Staaten vergleichend analysiert: Österreich, Belgien, Kroatien, Estland, Spanien und Deutschland. Das Ziel war der Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis, und es sollten neue und innovative Strategien mit Gewerkschaften und GleichstellungsakteurInnen entwickelt werden. Die Länderberichte beinhalteten zwei Fallanalysen aus dem Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie aus dem Bereich der Gesundheitsdienstleistungen. Wenn auch in allen Ländern Europas der durchschnittliche Verdienst von Frauen unter dem von Männern liegt, lassen die Ergebnisse in der Detailauswertung keinen einheitlichen Schluss zu. Die Rahmenbedingungen in den untersuchten Ländern seien unterschiedlich, die Höhe des Gender Pay Gap ließe sich nicht kausal erklären und das öffentliche Bewusstsein differiere deutlich auch durch die gewerkschaftlichen Aktivitäten.[4]

Ausgangspunkt des Vortrags von *Stefanie Porsche* (Europa-Universität Viadrina) war, dass der Anteil der Lehrerinnen an Grundschulen bei 90 Prozent und deren Verdienst unter dem der Lehrkräfte an Gymnasien liegt. Ihre Untersuchung setzte sich anhand eines Rechtsgutachtens mit der Frage auseinander, ob bei der Besoldung von Grundschullehrkräften die Betroffenheit eines Geschlechts in „besonderer Weise" auszumachen sei. Dazu wurden die Rechtfertigungsgründe für die geringere Besoldung der Lehrkräfte an Grundschulen genauer analysiert, so die Möglichkeiten der wechselseitigen Einsetzbarkeit und die Art der Arbeit wie die Arbeitsbedingungen, die Ausbildungsanforderungen sowie Aspekte von Leistung und Verantwortung. Im Ergebnis zeigten sich gleiche Anforderungen an Grundschullehrkräfte verglichen mit Gymnasiallehrkräften. Am Ende der Untersuchungen lautete die Antwort: Es gibt die Betroffenheit eines Geschlechts in „besonderer Weise". Durch das Gutachten wurde der Tatbestand der mittelbaren Entgeltdiskriminierung von Grundschullehrkräften festgestellt; notwendig sei insbesondere eine Debatte über die Ursachen. Das erfordere auch eine Sensibilität dafür, vorherrschende Geschlechterstereotype von sachlichen Rechtfertigungsgründen ohne Bezug zum Geschlecht zu unterscheiden.

Insgesamt war die Tagung von einer Fülle an Informationen geprägt und mit 13 Beiträgen nahe an der Grenze der „Aufnahmekapazität". Demgegenüber kam den Diskussionen im Forum eine eher kleinere Bedeutung zu. Aus meiner soziologisch geprägten Sicht hätte ich mir den einen oder anderen expliziten Beitrag zu den Wirkungen der patriarchalen Machtverhältnisse in den Unternehmen, bei den TarifvertragspartnerInnen und in der Politik gewünscht. So könnte bei der Ursachenanalyse des Gender Pay Gap und bei den Gestaltungsmöglichkeiten bspw. den industriellen Beziehungen und der Rolle der Organisationen eine größere Bedeutung beigemessen werden, dies auch gerade in Anbetracht der von diesen AkteurInnen geäußerten Bedenken gegen mehr Lohntransparenz in Unternehmen. Auch schien mir die Berücksichtigung soziologischer Erkenntnisse aus der qualitativen geschlechterbezogenen Arbeits- und Organisationsforschung noch ausbaufähig. Das ist keine Kritik an der Konferenz, sondern eher ein Hinweis, sich diesen Erkenntnissen nicht zu verschließen. Dies könnte Bestandteil einer weiteren Konferenz zum Thema Entgeltgleichheit werden.

4 Auf der Projektwebsite www.genderpaygap.eu finden sich die Ergebnisse sowie ein Überblick über die jeweiligen Beschäftigungsquoten, die Tarifstruktur und Gesetze und Richtlinien.

Zur Person

Edelgard Kutzner, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Geschlecht, Diversity Management, Betriebsklima und gute Arbeit.
Kontakt: Evinger Platz 17, 44339 Dortmund
E-Mail: kutzner@sfs-dortmund.de