

Entgeltgleichheit im Betrieb: Umfrage der IG Metall Verwaltungsstelle Schweinfurt

Das Frauenteam der IG Metall Verwaltungsstelle Schweinfurt wollte wissen, wie es in den Betrieben ihres Organisationsbereichs um das Thema Entgeltgleichheit bestellt ist. Es wurde ein Fragebogen an 40 Betriebe der Region verschickt, 14 Betriebe antworteten. Dieser Blick in die betriebliche Praxis zeigt, dass es mitunter an Wissen über Entgeltdiskriminierung mangelt. Die Ergebnisse der Befragung geben Hinweise darauf, wo Handlungsmöglichkeiten liegen.

1. Zehn Fragen zur Entgeltgleichheit

Die Fragen thematisieren folgende Aspekte:

- Wer ist zuständig für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann? Gibt es eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n?
- Welche Bedeutung hat Entgeltgleichheit im Betrieb?
- Liegen geschlechterdifferenzierte Entgeltdaten vor?
- Wie verteilen sich Frauen und Männer auf Entgeltgruppen?
- Berichtet der Arbeitgeber auf Betriebsversammlungen über Entgeltgleichheit?
- Welche Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern wurden festgestellt?
- Welche Beschäftigtengruppen haben bei der Einführung des neuen Entgelttarifvertrages (ERA) besser abgeschnitten?
- Wie verteilten sich Reklamationen bei der Einführung von ERA?
- Was müsste geschehen, um eine gerechtere Eingruppierung von Frauen umzusetzen?
- Gibt es Schwierigkeiten bei der Rückkehr aus der Elternzeit?
- In welchen Bereichen sind Frauen überwiegend beschäftigt?

2. Die Ergebnisse

Nur in vier Betrieben gibt es eine spezielle Ansprechperson für Fragen der Gleichstellung, in einem weiteren Betrieb kümmern sich alle Betriebsratsmitglieder darum.

Entgeltgleichheit ist ein untergeordnetes Thema: Sie spielt nur in zwei Betrieben überhaupt eine Rolle und nur in einem Betrieb war sie Thema auf einer Betriebsversammlung. In den übrigen Betrieben herrscht die Meinung vor, dass Entgeltgleichheit durch den Tarifvertrag umgesetzt sei und das Geschlecht bei der Eingruppierung keine Rolle spiele. Allerdings liegen nur in zwei Betrieben Auswertungen über die Verteilung von Frauen und Männern auf Entgeltgruppen vor. Entgeltungleichheiten konnten demzufolge auch nicht festgestellt werden. In einem Betrieb wurde jedoch beobachtet, dass Frauen bei gleicher Qualifikation niedriger eingruppierte Tätigkeiten zugewiesen wurden.

Hinsichtlich der Verteilung auf Entgeltgruppen vermuteten die Befragten, dass die höheren Entgeltgruppen und der AT-Bereich männlich besetzt sind. Eine gerechtere Eingruppierung sei unter anderem durch eine sachlichere Aufgabenbeschreibung zu

erreichen, denn zurzeit seien die Arbeitsaufgaben „bei Frauen etwas nach unten beschrieben, dadurch schlechtere Eingruppierung“.

3. Die nächsten Schritte

Die Ergebnisse der Umfrage wurden im Ortsvorstand vorgestellt und diskutiert. Weitere Ideen sind ein Treffen der für Gleichstellungsfragen zuständigen Betriebsratsmitglieder und ein Tagesseminar zum Thema Entgeltgleichheit. Wichtig erscheint dabei eine Vertiefung der Kenntnisse zum Thema Entgeltdiskriminierung und Sensibilisierung für Diskriminierungspotentiale tariflicher Regelungen und betrieblicher Praxis.

Darüber hinaus sollen Projekte in ausgewählten Betrieben stattfinden, bei denen Entgeltchecks durchgeführt und die Vergabe von Zulagen überprüft werden sollen. Aber auch der Vergleich von Erwerbsbiografien und die Analyse von Stellenausschreibungen sollen die Umsetzung der Entgeltgleichheit unterstützen. Damit sieht sich die Verwaltungsstelle Schweinfurt im Einklang mit der frauen- und gleichstellungspolitischen Arbeit der IG Metall auf zentraler Ebene: Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Chancengleichheit soll die Entgeltgerechtigkeit ein weiteres Schwerpunktthema werden.

Für Barbara Resch, die zuständige Gewerkschaftssekretärin der IG Metall in Schweinfurt, ist nach dieser Umfrage klar: *„Dies war ein wichtiger erster Schritt in Sachen Entgeltgerechtigkeit. Der Fragebogen hat eine Diskussion in den Betrieben in Gang gesetzt. Natürlich müssen jetzt weitere Schritte passieren, denn noch immer ist nicht ausreichend klar, wie es tatsächlich in den Betrieben aussieht. Deshalb werden wir in den nächsten Monaten in ausgewählten Betrieben genauer hinschauen. Wir möchten einfach wissen, wie es um die Entgeltgleichheit bestellt ist. Bei allen Beteiligten möchte ich mich jetzt schon recht herzlich für das Engagement bedanken, und hoffe auf große Solidarität. Denn eine gerechte Eingruppierung von Frauen liegt mir sehr am Herzen. Schließlich ist die Einforderung bzw. Überprüfung einer gerechten Bezahlung eine der Hauptaufgaben der Gewerkschaften.“*