

## **Fehlinterpretation von gleichwertiger Arbeit**

Die Prüfmethode zur Entgeltgleichheit der Unternehmensberatung Kienbaum

Angesichts des geplanten Gesetzes zur Entgeltgleichheit werden sich viele Unternehmen „in Zukunft deutlich intensiver mit der Frage befassen müssen, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie hinsichtlich ihrer Tätigkeit als gleichwertig ansehen“, prognostiziert das Unternehmen Kienbaum Consultants International. Es bietet eine statistische Methode an, mit der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern mit „gleichwertigen oder vergleichbaren Tätigkeiten“ ermittelt werden sollten.<sup>1</sup> Wie sieht die Methode aus? Was kann sie leisten?

### **Worin besteht die Kienbaum-Methode?**

Nach der in der Kurzstudie verwendeten Methode gelten Funktionen als „gleichwertig oder vergleichbar“, die

1. derselben Jobfamilie angehören (z.B. Administration, Produktion, Marketing) und
2. denselben Job Grade aufweisen, d.h. dieselbe Wertigkeit im Ordnungsrahmen der Eingruppierung und
3. sich in derselben Laufbahn befinden (Fach- oder Führungslaufbahn).

Für die Kurzstudie wurden ausschließlich die Kriterien der Jobfamilie und der Funktionsausprägung verwendet, da Daten zu den Kriterien Job Grade und Laufbahn nicht ausreichend vorlagen. Unter Funktionsausprägungen werden drei Funktionsgruppen einer Jobfamilie verstanden - Sachbearbeiter<sup>2</sup>, Spezialisten und Leitungsfunktionen -, die noch einmal nach unterschiedlichen Kriterien untergliedert werden:<sup>3</sup>

- Sachbearbeiter: geringe, mittlere oder hohe Komplexität,
- Spezialisten/Referenten: Junior, Experienced, Senior
- Leitungsfunktionen: lower, middle und senior Management.

Für die Analyse der Entgeltunterschiede werden homogene Vergleichspaare gebildet: „Jeder Frau ordnen wir einen Mann oder mehrere Männer aus der gleichen Jobfamilie und mit der gleichen Funktionsausprägung zu.“<sup>4</sup> Frauen, für die keine vergleichbaren Männer existieren, werden nicht betrachtet.

Für die so gebildeten Vergleichsgruppen werden Entgeltunterschiede berechnet, wobei auch die Darstellung auf der Ebene der Einzelpersonen möglich ist. Bezogen auf die 8.000 Datensätze aus mehr als 30 Unternehmen, die Kienbaum für die Kurzstudie verwendete, sah das Ergebnis so aus<sup>5</sup>: Insgesamt betrug die Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern in den Unternehmen -32,5% bei der Gesamtvergütung und -29,1% nur bei der Grundvergütung ("unbereinigte" Entgeltlücke). Sie reduzierte sich auf -5,2% bei der Gesamtvergütung und -4,8% beim Grundentgelt, wenn

---

<sup>1</sup> Kurzstudie "Entgeltunterschiede bei Frauen und Männern mit vergleichbarer Arbeit" von Pacher/Siemer/Zmitko (ohne Datum)

[http://www.kienbaum.de/Portaldaten/1/Resources/downloads/Kienbaum\\_Kurzstudie\\_Gender\\_Pay.pdf](http://www.kienbaum.de/Portaldaten/1/Resources/downloads/Kienbaum_Kurzstudie_Gender_Pay.pdf), 1.7.2015

<sup>2</sup> Ausschließlich männliche Schreibweise aus dem Original übernommen.

<sup>3</sup> s. Kurzstudie, a.a.O., S. 3, 7

<sup>4</sup> Die Kienbaum-Methode beruht auf dem sog. „Matching-Ansatz“.

<sup>5</sup> s. Kurzstudie, a.a.O., S. 4

nur Frauen und Männer verglichen werden, die derselben Jobfamilie und derselben Funktionsausprägung angehören, also nach der Definition des Kienbaum-Verfahrens vergleichbare oder „gleichwertige“ Tätigkeiten ausüben ("bereinigte" Entgeltlücke).

### Was kann die Kienbaum-Methode leisten?

Mit der Kienbaum-Methode können Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern ermittelt werden, die Tätigkeiten innerhalb derselben Jobfamilie und derselben Funktionsgruppe ausüben. Da die hierfür erforderlichen Daten in vielen Unternehmen standardmäßig erhoben werden, bietet die Methode aus Sicht des Beratungsunternehmens den Vorteil, dass „mit vergleichsweise geringem Aufwand (...) einzelne Mitarbeiter identifiziert werden (können), bei denen der Verdacht auf eine geschlechterspezifische Ungleichbehandlung besteht.“<sup>6</sup> Dies klingt recht einfach und überzeugend. So ließe sich z.B. schnell berechnen, ob eine Sachbearbeiterin im Bereich Marketing/Vertrieb, deren Tätigkeit der Stufe „mittlere Komplexität“ zugeordnet wird, genauso entlohnt wird wie ihr Kollege in der vergleichbaren Situation.

Doch ist diese Vergleichsbetrachtung ausreichend, um dem Rechtsprinzip des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit zu genügen? Wäre eine auf diese Weise berechnete niedrige Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern ein sicherer Indikator dafür, dass im Unternehmen Entgeltgleichheit gewährleistet ist? Dies ist leider nicht der Fall, und zwar aus folgenden Gründen:

- Die Kienbaum-Methode bleibt mit ihrer Definition von **gleichwertiger Arbeit** hinter dem zurück, was Frauen nach geltendem Recht beanspruchen können und Arbeitgeber gewährleisten müssen. Gleichwertig sind nach rechtlicher Definition Tätigkeiten, die zwar inhaltlich verschieden, aber hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert sind. Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit erstreckt sich auf Tätigkeiten im Bereich desselben Arbeitgebers oder derselben Tarifvertragsparteien. Im Unterschied zum Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche, d.h. weitgehend identische Arbeit, lassen sich hiernach beispielsweise eine Sekretariats-Tätigkeit mit einer Facharbeiter-Tätigkeit, oder eine Krankenpflege-Tätigkeit mit einer Programmier-Tätigkeit in ihrem Arbeitswert miteinander vergleichen. Der Vergleichsrahmen des Kienbaum-Verfahrens ist (mit der angewendeten Matching-Methode) jedoch wesentlich enger gesetzt: Hier dürfen nur Tätigkeiten innerhalb einer Jobfamilie und mit gleicher Funktionsausprägung, also letztlich nur Gleiches mit Gleichem, verglichen werden. Der Begriff der gleichwertigen Arbeit des Entgeltgleichheitsprinzips wird damit keineswegs korrekt und vollständig erfasst. Nicht die Zugehörigkeit zu einer Jobfamilie, sondern der Arbeitswert ist der Maßstab, der inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber vergleichbar macht. So wird auch in Tarifverträgen verfahren.
- Die Kienbaum-Methode errechnet nur die sog. **„bereinigten“ Entgeltlücken** zwischen Frauen und Männern mit „vergleichbaren“ Tätigkeiten. Aus dem Blickfeld geraten dabei all jene Fälle diskriminierender Entlohnung, die nicht innerhalb einer Jobfamilie, sondern bereichsübergreifend bestehen. Insofern macht die Kienbaum-Methode die Unternehmen nur auf eingeschränkte Problemkonstellationen aufmerksam, die angesichts der Gesamtproblematik von Entgeltdiskriminierung heute von geringerer Bedeutung sind. Wichtiger und schwerer aufzudecken ist mittelbare Entgeltdiskriminierung durch Unterbewertung von frauendominierter Arbeit. Sie resultiert aus tradierten Verfahren der Arbeitsbewertung und wird meist erst dann entdeckt, wenn „frauentypische“ Tätigkeiten, etwa im Bereich Assistenz,

---

<sup>6</sup> s. Kurzstudie, a.a.O., S. 3

mit „männertypischen“ Tätigkeiten in der Produktion oder in technischen Bereichen verglichen werden. Vielfach wird erst durch bereichsübergreifende Vergleiche sichtbar, dass Tätigkeiten von Frauen und Männern mit zweierlei Maß bewertet werden, d.h. wenn z.B. eine Verkäuferin mit abgeschlossener Berufsausbildung 442 Euro weniger erhält als ein Facharbeiter mit gleichwertigen Anforderungen. Solche Entgeltlücken müssten berechnet werden. Hier ist Transparenz gefragt.

- Die Kienbaum-Methode kann auch **gleiche Arbeit** nicht abbilden, denn die vorgenommene Klassifizierung „Jobfamilie → drei Funktionsgruppen → drei Kriterien“ ist zu grob, um Tätigkeiten mit weitgehend identischen Aufgaben und gleicher Anforderungshöhe zu erfassen. Bei der Funktionsgruppe „Spezialisten“ reichen beispielsweise die drei Kriterien „Junior“, „Experienced“, „Senior“ nicht aus, um Rückschlüsse auf gleiche Arbeit ziehen zu können. Entsprechendes gilt für die Klassifizierung der Leitungsfunktionen. Die vorgenommenen Zuordnungen werden darüber hinaus auch nicht kritisch hinterfragt.
- Auch die weiteren beiden - in der Kurzstudie nicht verwendeten - Kriterien **Job Grade** (Entgeltgruppe) und **Laufbahn** vermögen "gleichwertige Arbeit" im Sinne des Rechtsanspruchs nicht zu erfassen, denn es werden weiterhin ausschließlich inhaltlich ähnliche Tätigkeiten innerhalb einer Jobfamilie miteinander verglichen. Innerhalb eines Job Grades befinden sich Tätigkeiten, die von den Unternehmen bzw. Tarifparteien als gleichwertig betrachtet werden. Eine Analyse der Entgeltgleichheit würde bedeuten, die bestehende Eingruppierung in Job Grades zu hinterfragen und mit Hilfe diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung festzustellen, ob diese auch tatsächlich gleichwertig sind. Erst nach dieser Überprüfung könnte beurteilt werden, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern gewährleistet ist. Bei der Kienbaum-Methode unterbleibt jedoch dieser für die Entgeltgleichheit der Geschlechter substantielle Prüfschritt. Es wird vielmehr unterstellt, dass die vorgenommenen Eingruppierungsentscheidungen diskriminierungsfrei erfolgt und die Funktionen innerhalb eines Job Grades gleichwertig sind.

Entsprechendes gilt für das Kriterium der Laufbahn. Die Vergütung in den Fach- und Führungslaufbahnen ist nicht ungeprüft zu übernehmen, weil auch hier zum Beispiel tradierte Vorstellungen, welche der Laufbahnen "bedeutungsvoller" oder "anspruchsvoller" und deshalb höher zu vergüten seien, zu Benachteiligungen führen können. Es gilt vielmehr anhand diskriminierungsfreier Bewertungskriterien und -methoden festzustellen, inwieweit die Funktionen in den verschiedenen Laufbahnen gleichwertig bzw. ungleichwertig sind.

### Fazit

Die Kienbaum-Methode führt neue Definitionen von Entgeltgleichheit und gleichwertiger Arbeit ein, die hinter geltendem Recht zurückbleiben. Solange nur Entgeltlücken zwischen Frauen und Männern innerhalb der gleichen Jobfamilien berechnet und weiterverfolgt werden, würde dem Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit nicht ausreichend Rechnung getragen. Und solange die bestehenden Bewertungs- und Eingruppierungsentscheidungen nur monetär abgebildet und nicht auch kritisch auf ihre Diskriminierungsfreiheit hinterfragt werden, würde dem Ziel des geplanten Gesetzes nicht entsprochen. Rechtssichere Ergebnisse können Unternehmen von der Kienbaum-Methode nicht erwarten.