

Andrea Jochmann-Döll, Edeltraud Ranftl: **Impulse für die Entgeltgleichheit**. Die ERA und ihre betriebliche Umsetzung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand
Berlin: edition sigma 2010, 204 S., ISBN 978-3-8360-8720-9
Weitere Informationen über dieses Buch:
<http://www.edition-sigma.de/Detailshow.php?ISBN=978-3-8360-8720-9>

Inhalt

Danksagung	9
1. Einleitung	11
1.1. Problemhintergrund und Ausgangslage	11
1.1.1 Zum Zusammenhang von ERA und geschlechterbezogener Entgeltgleichheit	12
1.1.2 Zum Grundsatz der Entgeltgleichheit: Prinzipien, Begriffe und rechtliche Grundlagen	14
1.1.3 Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern und deren Ursachen	17
1.1.4 Arbeitsbewertung und Geschlechterdiskriminierung?	22
1.1.5 Die Bedeutung von Tarifparteien sowie von betrieblichen Akteuren und Akteurinnen auf dem Weg zur Entgeltgleichheit	25
1.1.6 Zwischen Hoffnung und Befürchtung: Engagement für Entgeltgleichheit und erste Erfahrungsberichte zur ERA-Einführung	26
1.2 Fragestellung und Zielsetzung der Studie	29
1.3 Methodisches Vorgehen und Datenlage	33
1.3.1 Analyse der ERA auf der Ebene der tariflichen Regelungen	34
1.3.2 Überbetriebliche Ebene	34
1.3.3 Betriebliche Fallstudien	39
1.4 Aufbau des Berichtes	43
2. Die Basis der betrieblichen Eingruppierung: Regelungen zur Arbeitsbewertung und Eingruppierung in den ERA	45
2.1 Anforderungen an die Diskriminierungsfreiheit tariflicher Regelungen zur Eingruppierung und deren Erfüllung durch die ERA	45
2.1.1 Transparenz und Nachvollziehbarkeit	46
2.1.2 Gleiche Kriterien für männer- und frauendominierte Tätigkeiten	48

2.1.3	Diskriminierungsfreie Auswahl, Definition und Gewichtung der Kriterien	50
2.1.4	Erfassen der Gesamtheit aller Kriterien (,Wesen' der Arbeit)	56
	<i>Exkurs:</i> Berücksichtigung der körperlichen Belastungen in den ERA	59
2.2	Die Erfüllung weiterer gleichstellungspolitischer Anforderungen durch die ERA	61
2.2.1	Geschlechtsneutrale Sprache	61
2.2.2	Gleichstellungspolitische Richtlinien und Zielvorgaben	62
2.2.3	Verbindlich vorzunehmende Arbeitsbeschreibungen	62
2.2.4	Reklamationsrechte	64
2.2.5	Weitere Aspekte der Prozessgestaltung	65
2.2.6	Entgeltstrukturen	66
2.3	Zur Diskussion über diskriminierungsfreie Verfahren der Arbeitsbewertung in der Literatur	68
2.4	Einschätzung von tariflichen Experten und Expertinnen zu ERA als Instrument für Entgeltgleichheit	70
2.4.1	Die Frage der Entgeltgleichheit als Hintergrund der Wahl des Arbeitsbewertungsverfahrens in den ERA?	70
2.4.2	Welche Chancen bieten die ERA, Entgeltgleichheit herzustellen?	77
2.5	Zusammenfassung und Zwischenfazit	83
3.	Nord – Süd – West – Ost: ERA in der betrieblichen Umsetzung	87
3.1	Bemerkungen zu Vorgehensweise und Fragestellung	87
3.2	Betrieb Nord: „Dass das jetzt hier auf jeder Betriebsversammlung Thema ist, das ist schon ein Quantensprung!“	88
3.2.1	Der bezirkliche Hintergrund: Küste	88
3.2.2	Beschreibung des Betriebes und des Einführungsprozesses	91
3.2.3	Eingruppierung vor und nach der ERA-Einführung sowie Reklamationen	93
3.2.4	Eingruppierung von Tätigkeiten mit hohem Frauenanteil	97
3.2.5	Zwischenfazit für Betrieb Nord	102
3.3	Betrieb Süd: „Wir haben ja mehr Verlierer bei den Frauen, weißt Du das eigentlich?“	103

3.3.1	Der bezirkliche Hintergrund: Baden-Württemberg	103
3.3.2	Beschreibung des Betriebes und des Einführungsprozesses	105
3.3.3	Eingruppierung vor und nach der ERA-Einführung sowie Reklamationen	108
3.3.4	Eingruppierung von Tätigkeiten mit hohem Frauenanteil	113
3.3.5	Zwischenfazit für Betrieb Süd	118
3.4	Betrieb West: „... das ist ja unabhängig von irgendwelchen Personen, also vollkommen neutral.“	119
3.4.1	Der bezirkliche Hintergrund: Nordrhein-Westfalen	119
3.4.2	Beschreibung des Betriebes und des Einführungsprozesses	121
3.4.3	Eingruppierung vor und nach der ERA-Einführung sowie Reklamationen	124
3.4.4	Eingruppierung von Tätigkeiten mit hohem Frauenanteil	129
3.4.5	Zwischenfazit für Betrieb West	132
3.5	Betrieb Ost: „Dass Sekretärinnen nach der Vergütungssumme des Chefs bezahlt werden, da hört es ja wohl auf!“	133
3.5.1	Der bezirkliche Hintergrund: Frankfurt	133
3.5.2	Beschreibung des Betriebes und des Einführungsprozesses	136
3.5.3	Eingruppierung vor und nach der ERA-Einführung sowie Reklamationen	139
3.5.4	Eingruppierung von Tätigkeiten mit hohem Frauenanteil	142
3.5.5	Zwischenfazit für Betrieb Ost	144
3.6	Auf einen Blick: Eckdaten der Fallstudienbetriebe	145
3.6.1	Die Entgeltstruktur vor der ERA-Einführung	145
3.6.2	Die Entgeltstruktur nach der ERA-Einführung	148
3.6.3	ÜberschreiterInnen, UnterschreiterInnen und Reklamationen	149
4.	Einflussfaktoren für die Verwirklichung von Entgeltgleichheit im Betrieb bei der ERA-Umsetzung	153
4.1	Einleitung und Überblick	153
4.2	Die tariflichen Regelungen als Basis der betrieblichen Arbeitsbewertung und Eingruppierung	156
4.3	Der geschlechterpolitische Hintergrund im Betrieb	157
4.3.1	Betriebliche Segregation	157

4.3.2	Machtpolitische Konstellation im Betrieb(-srat)	161
4.3.3	Geschlechtersensibel aufbereitete Daten	163
4.3.4	Gleichstellungspolitisches Engagement (von Frauen)	164
4.4	Der Prozess der betrieblichen Umsetzung	167
4.4.1	Aufgaben- bzw. Stellenbeschreibungen	167
4.4.2	Unterschiedliches Reklamationsverhalten von Frauen und Männern	167
4.4.3	Sensibilität für Diskriminierungspotenzial in Arbeitsbewertungs- und Eingruppierungsverfahren	170
5.	Resümee, Handlungsperspektiven und weiterer Forschungsbedarf	175
5.1	Eine neue AERA für die Gleichstellung! Auch von Frauen und Männern?	175
5.2	Handlungsperspektiven nach der ERA-Umsetzung	178
5.2.1	Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene	178
5.2.2	Handlungsmöglichkeiten auf der Ebene der Tarifparteien	181
5.3	Reformen von Entgeltrahmenabkommen als Chance für die Entgeltgleichheit – allgemeine Empfehlungen	184
5.4	Weiterer Forschungsbedarf	186
	Literatur	188
	Anhang	196
	Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	203