

Geleitwort der Herausgeberin

Das Thema Entgelt steht zwar auf Platz fünf der „Top Ten“ der geschlechterbezogenen Themen, die in der Personallehre bearbeitet werden.* Bei genauerer Hinsicht zeigt sich aber, dass die Arbeiten zur anforderungsabhängigen Entgeltdifferenzierung durch Arbeitsbewertung, die das Forschungsfeld dominieren, schwerpunktmäßig auf die Ausgestaltung von Arbeitsbewertungsverfahren auf der tarifvertraglichen Ebene fokussieren. Wie die tariflichen Regelungen auf der betrieblichen Ebene umgesetzt werden, und vor allem, wie die vorhandenen Handlungsspielräume dort genutzt werden, das wurde dagegen bislang kaum erforscht.

Die Dissertation von Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke leistet einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke. Nachdem der rechtliche Rahmen und der Stand der Forschung dargelegt worden sind, wird am Beispiel von acht Unternehmen aus dem Metall- und Chemiebereich zunächst sichtbar gemacht, dass trotz gleicher tarifvertraglicher Rahmenbedingungen eine Vielfalt an betrieblichen Regelungen existiert, auch und insbesondere hinsichtlich der Frage Summarik oder Analytik. Diese Regelungen und Praktiken sowie deren Ergebnisse werden dann auf (mittelbare) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geprüft. Und schließlich werden das (Personal-) Management, der Betriebsrat sowie die Beschäftigten als relevante Akteurinnen und Akteure befragt, um einen Einblick in deren Denk- und Handlungsmuster in Sachen Entgelt(un)gleichheit von Frauen und Männern zu gewinnen und zu vermitteln.

Insofern ermöglicht die Lektüre detaillierte und differenzierte Einsichten in die betriebliche Praxis der anforderungsabhängigen Entgeltdifferenzierung. Ich empfehle sie deshalb nicht nur Forschenden, Lehrenden und Studierenden, sondern auch denjenigen PraktikerInnen, die daran interessiert sind, sich mit dem Stand der Forschung zur Entgelt(un)gleichheit von Frauen und Männern vertraut zu machen und auf dieser Basis ihr Handeln zu reflektieren.

Gertraude Krell

* Vgl. Krell, Gertraude/Karberg, Ulrike (2002), Geschlechterbezogene Themen in der Personallehre, in: Zeitschrift für Personalforschung, 16. Jg., Heft 3, S. 279-307, insbes. S. 287.

Geleitwort des Doktorvaters

Lohndiskriminierung von Frauen ist ein von den Sozialwissenschaften und auch in der Betriebswirtschaftslehre immer wieder untersuchtes und in der Arbeits- und Gesellschaftspolitik ständig diskutiertes Problem. Unter diesen Forscher/innen und Expert/innen besteht Einigkeit darüber, dass trotz längst erfolgter Abschaffung offener, rechtsförmiger, Diskriminierung der Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ bisher nirgends, und besonders wenig in Deutschland, realisiert worden ist. Auch die offensichtlich zählbaren Ursachen für diesen Befund sind im Großen und Ganzen theoretisch analysiert und immer wieder empirisch erforscht worden. Theoretisch lassen sich dabei, wie die Verfasserinnen erörtern, Ansätze wie „Humankapital“, „Segmentation“ und „weibliches Arbeitsvermögen“ kombinieren und vielleicht auch um Ansätze von Männerbund-Theorien ergänzen. Empirisch ist seit langem erwiesen, dass die geltenden Arbeitsbewertungs- und Eingruppierungssysteme entgegen ihrem Anspruch nicht geschlechtsneutral wirken, was auch zu Reformvorschlägen für eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung geführt hat, deren Realisierung sich aber erst im Stadium von Modell- und Pilot-Versuchen befindet.

Wenn alles schon erforscht zu sein scheint – woher legitimiert sich dann ein weiteres Dissertationsprojekt? Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke finden hierzu eine originelle und überzeugende Lösung. Sie konzentrieren sich auf die Ebene der politikwissenschaftlichen, vor allem der mikropolitischen Analyse, die seit geraumer Zeit auch in der Betriebswirtschaftslehre und der Organisationsforschung angewendet wird. Denn es hat sich gezeigt, dass in der Wirklichkeit keine „objektiven“, unabhängig vom Willen der Akteur/innen geltenden und durchsetzbaren Normen einer geschlechtergerechten Arbeitsbewertung und Entgeltfindung existieren. Selbst wenn unstrittig ist, welche Normen gerechter sind als andere, bleibt ein Raum für umstrittenes, d.h. politisches, von Werten und Interessen geleitetes Handeln der Akteur/innen. Hinzu kommt, dass der Prozess der Durchsetzung „besserer“ Normen in Tarifverträgen und Gesetzen stets ein (makro-)politischer ist und nicht einfach die Anwendung als „richtig“ erkannter Ergebnisse „der“ Wissenschaft auf die Praxis bedeutet.

Akteur/innen werden verstanden und befragt als politisch Handelnde und Aushandelnde, die von Kalkülen, Interessen, Deutungen und Werten geleitet sind. Die Politikarena, der die Verfasserinnen ihre empirische Untersuchung widmen, ist der Betrieb, konkret: acht Großbetriebe der Metall- und Chemieindustrie. Befragt werden jeweils Management, Betriebsrat und Beschäftigte. Sie agieren unter Machtasymmetrie und externen Handlungsrestriktionen, aber sie haben Spielräume der Entscheidungen über Regeln und über deren Anwendung auf Einzelfälle; als Betroffene haben die Beschäftigten Alternativen des Handelns zwischen Protest, Mitgestaltung, Artikulation von Zufriedenheit und Resignation.

Im Ergebnis wird in dieser Arbeit die Zählebigkeit von Diskriminierung auch mit dem Wahrnehmungshorizont der Beteiligten und der im Betrieb herrschenden Kommunikationskultur erklärt. Als Resultat für die Praxis ergibt sich ein wohlbegründetes Plädoyer für diskriminierungsfreiere Systeme und Strukturen betrieblicher Entgeltgestaltung, mit offenen Forschungsfragen insbesondere zu den Bedingungen der Thematisierung von Geschlechtergerechtigkeit im betriebspolitischen Alltag.

Prof. Dr. Bodo Zeuner