



Diskriminierungsfreiheit und Entgeltgleichheit

Aus der Sicht der Praxis



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Ein paar Zahlen

Gehaltsunterschied Männer-Frauen 2008

Deutschland: 23% (Europa 2008 17,4% = letztes Drittel)

Neue Bundesländer: 17,2 %

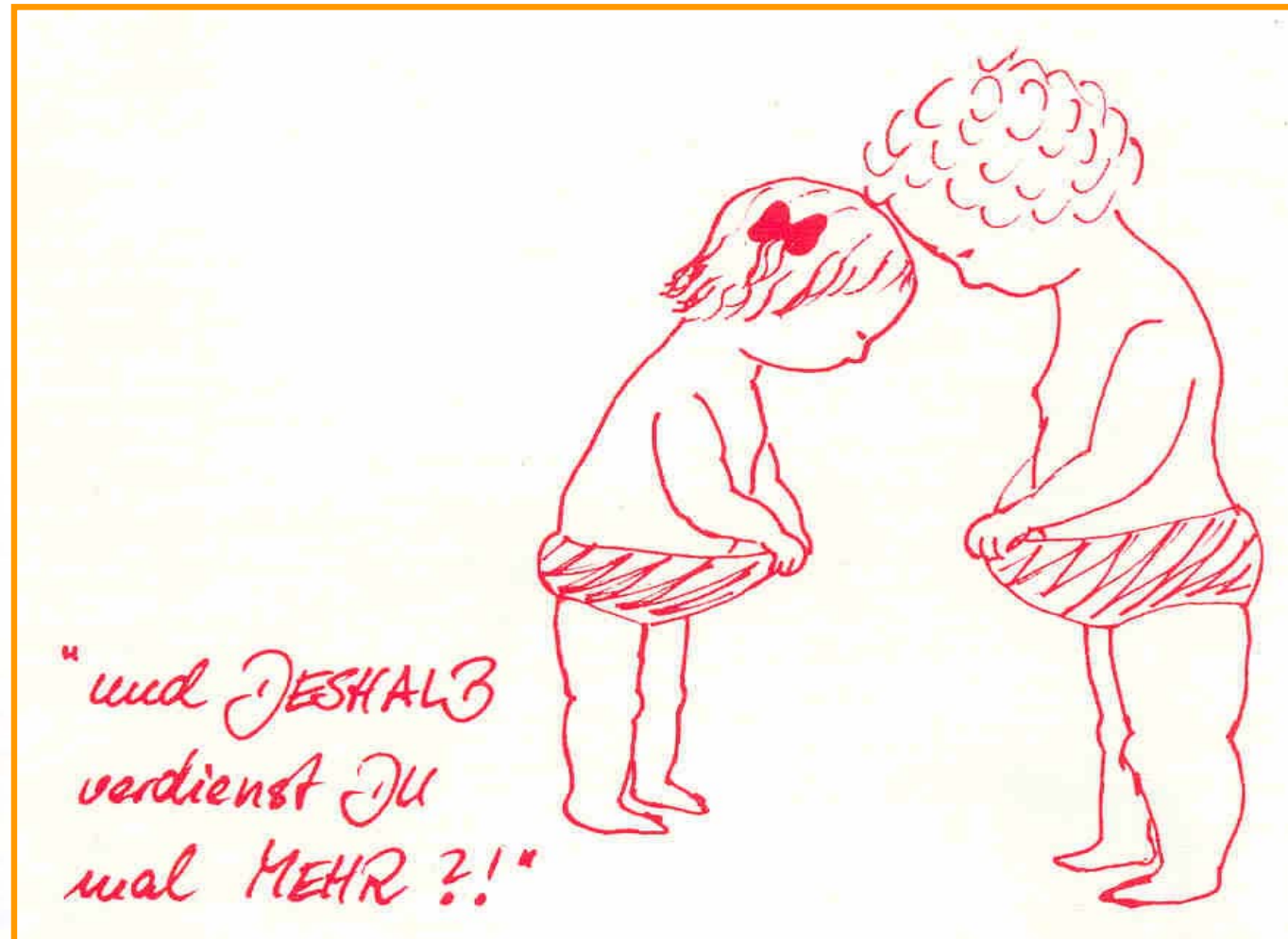
Alte Bundesländer: 22,4 %

Frauen bis 24 Jahre: 7,8 %

Frauen zwischen 35 und 55 Jahren: 22 %



Ursachenforschung



Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen - Die Ursachen

Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in Familie und Gesellschaft

- Teilzeit, Elternzeit, Familienphase, Pflege
- Situation der Kinderbetreuung
- Leitbilder über Geschlechterrollen



Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen - Die Ursachen

Geschlechtsspezifische Spaltungen am Arbeitsmarkt

- Berufswahlverhalten
- Situation der Kinderbetreuung
- Leitbilder über Geschlechterrollen
- Aufstiegsbarrieren – „Glasdecke“



Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen - Die Ursachen

Anreize und strukturelle Benachteiligungen für Frauen im Steuer- und Sozialsystem

- Ehegattensplitting, Steuerklassenkombi III/V
- Geringfügige Beschäftigung
- Beitragsfreie Mitversicherung in GKV und PV
- Hinterbliebenenrente



Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen - Die Ursachen

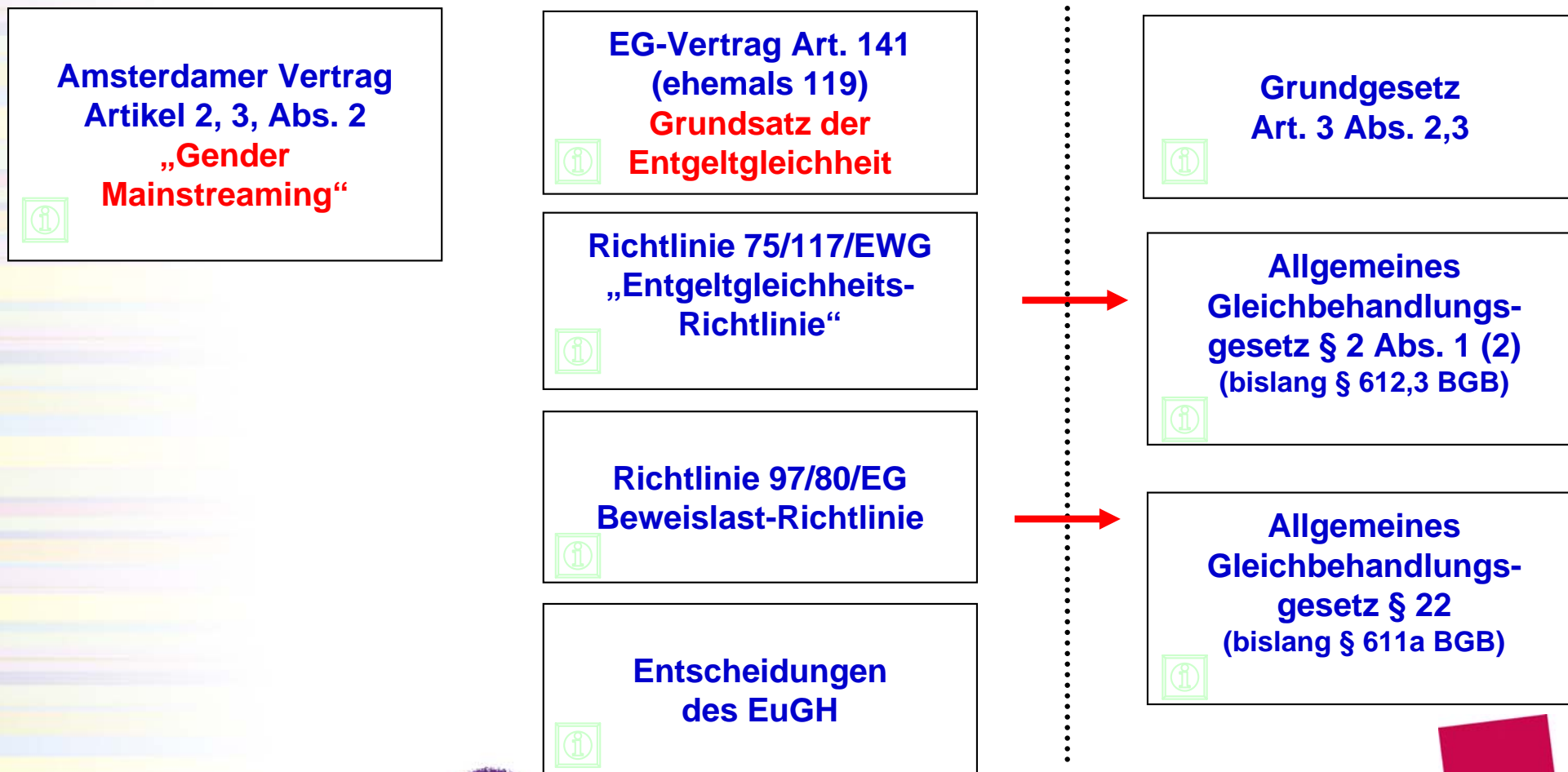
Diskriminierungen beim Arbeitsentgelt

- Mittelbare Diskriminierung
- Arbeitsbewertung
- Aufsplittung von Entgeltsystemen
- Senioritätsprinzip
- Leistungsbezogene und übertarifliche Bezahlung



Rechtliche Grundlagen

für Diskriminierungsfreiheit von Tarifverträgen



Definition Diskriminierung

- **Unmittelbare Diskriminierung** knüpft direkt an das Geschlecht an, d.h. Männer und Frauen werden ausdrücklich unterschiedlich behandelt.
- **Mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Verfahren in der Wirkung einen wesentlich höheren Anteil eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und nicht durch auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.



ver.di-Beschlusslage

- Beschlüsse der Gründungsorganisationen
- Beschluss des 1. ver.di-Bundeskongresses 2003
„Diskriminierungsfreie ver.di-Tarifverträge -
Weiterentwicklung einer
geschlechterdemokratischen Tarifpolitik“ sowie
- ergänzende Materialbeschlüsse



Zielsetzung

- Beseitigung jeglicher Diskriminierungen aus den Tarifverträgen
- Gleiche Bezahlung gleicher und **gleichwertiger** Arbeit und damit zugleich eine Aufwertung von Frauentätigkeiten



Gender Mainstreaming in der ver.di-Tarifpolitik

ver.di hat sich als eine der ersten Gewerkschaften der Strategie des Gender Mainstreaming in ihrer Satzung verpflichtet, was bedeutet

tarifliche Regelungen - vorhandene und neue - in ihrer Wirkung zu analysieren und dann, wenn sie ein Geschlecht diskriminieren, zu verändern



Gender Mainstreaming in der ver.di-Tarifpolitik bedeutet:

- bereits im **Planungsstadium** und in der weiteren Umsetzung sind die **voraussichtlichen Auswirkungen** eines Tarifkonzeptes auf Frauen und Männer zu überprüfen
- bei Abschüssen neuer Tarifverträge konsequent **darauf zu achten**, dass keine geschlechtsspezifischen Diskriminierungen erfolgen
- **oder** durch **innovative Regelungen** einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter zu leisten (Arbeitszeitgestaltung)
- **Querschnittsaufgabe**, d.h. für die Umsetzung sind alle zuständig, die für Tarifpolitik verantwortlich sind



Analysen von Tarifverträgen

- Wille der Tarifvertragsparteien?
- Tatsächliche Wirkungen in der Umsetzung im Betrieb?
- Sachliche Gründe für Differenzierungen?
- Tatsächlich geeignet und sachlich gerechtfertigt?
- **Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung!**



Analyse von Entgeltregelungen

Neutral erscheinende tarifliche Regelungen führen häufig zu ungleichen Verdiensten von Männern und Frauen bei gleichwertigen Tätigkeiten, ohne dass sich hierfür ein objektiver Grund erkennen lässt:

- so ist in zahlreichen Tarifbereichen nachzuweisen, dass frauendominierte Angestellentätigkeiten (z.B. Schreibkräfte, Sekretärinnen) eine geringere Tarifvergütung erhalten als männerdominierte Arbeiter/innentätigkeiten, obwohl die Tätigkeiten nach Tarifvertrag gleichwertig sind
- ebenso werden auch einfachere technische Angestellentätigkeiten höher bezahlt als einfachere kaufmännische Angestellentätigkeiten



Tarifliche Grundgehälter Tarifgehälter kaufmännischer und technischer Angestellter

Kaufmännische Tätigkeit – Gruppe K 2	Technische Tätigkeit – Gruppe T 2
<p>Anforderungskriterium:</p> <p>Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse, vorwiegend einfachere kaufmännische Arbeiten nach Anweisung</p> <p>Tarifgehalt:</p> <p style="padding-left: 40px;">1.272,09 € bei Eintritt 1.758,84 € nach 6 Jahren</p>	<p>Anforderungskriterium:</p> <p>Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse, vorwiegend einfachere technische Arbeiten nach Anweisung</p> <p>Tarifgehalt:</p> <p style="padding-left: 40px;">1.362,59 € bei Eintritt 1.975,12 € nach 6 Jahren</p>

Quelle: Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern (Kapital 6) April 2002



Analyse von Entgeltregelungen

Die Prüfung mittelbarer Entgeltdiskriminierung wird dadurch erschwert, dass Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, **nach anderen Kriterien bewertet und bezahlt werden**, als Tätigkeiten, die überwiegend von Männern ausgeübt werden.

- Belastungen in zahlreichen frauendominierten Angestelltentätigkeiten (z.B. in der Kranken- und Altenpflege, im Einzelhandel, im Gaststättengewerbe) werden nicht bewertet und bezahlt, dagegen bei männerdominierten gewerblichen Tätigkeiten berücksichtigt



Tarifliche Grundentgelte Anforderungen von Tätigkeiten von Schreibräften und LagerarbeiterInnen

Schreibkraft (G2)	LagerarbeiterIn (LG IV)
<p>Anforderungskriterium:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung oder gleichwertige Ausbildung, auch erworben durch mehrjährige anderweitige Qualifikation 	<p>Anforderungskriterium:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Vorkenntnisse aufgrund aufgabenbezogener Unterweisung oder Einarbeitung, fallweise längere Berufspraxis · erhöhte Anforderungen an Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit · erhöhte, fallweise große Belastungen unterschiedlicher Art · erhöhte Verantwortung für Betriebsmittel und/oder Arbeitsprodukt
<p>Einstiegsgehalt: 1.568,13 €</p>	<p>Lohn: 1.724,07 €</p>

Quelle: Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern (Kapital 6), April 2002



Bewertung von Verantwortung





Lohn-TV: KraftfahrerIn

- LG IV c
- Tätigkeiten, mit Kenntnissen, wie sie durch eine entsprechende abgeschlossene Ausbildung vermittelt werden
- 2.078 €

Gehalts-TV: Filialverwalterin mit bis zu 3 Unterstellten

- G III
- Tätigkeiten, die erweiterte Fachkenntnisse und größere Verantwortung erfordern
- 1.689 € (1. Tj.)
- 1.775 € (2. Tj.)
- 1.866 € (3. Tj.)
- 2.017 € (4. Tj.)
- 2.180 € (5. Tj.)



	Dipl.-Bibliothekarin z.B. an Fachhochschul-Bibliothek	Dipl.-IngenieurIn z.B. im Fachhochschul-Fachbereich
Eingruppierungsspektrum	BAT V b – BAT IV a	BAT V b – BAT II
Vorgesehener Bewährungsaufstieg	Einmalig: BAT V b nach IV b	In mehreren Stufen: BAT V b nach BAT III
Studienabschluss	FH  Diplom	FH  Diplom
Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffung, Erschließung, Bereitstellung von Medien für eine mittelgroße wissenschaftliche Bibliothek • BenutzerInnen und MitarbeiterInnen - Schulungen • Beratung von StudentInnen und sonstigen NutzerInnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffung und Betrieb von Geräten für den Fachbereich • Vorbereitung von Versuchen • Betreuung von Lehrveranstaltungen • Beratung von StudentInnen
Kenntnisse im Fächerkanon der FH	Notwendig sind alle Fächer, die an der FH gelehrt werden	Notwendig sind Kenntnisse im eigenen Fachgebiet
Fachkenntnisse	Fachkenntnisse in allen Bibliotheksfragen	Eigenes Fachgebiet
Management	Management der gesamten Bibliothek	Nein
Verantwortlichkeit	Finanzplanung, Gesamtorganisation, Personalverantwortung, Zukunftsplanung	Finanzplanung und Personalverantwortung nur in Zusammenarbeit mit DekanIn oder ProfessorIn für den eigenen Fachbereich
Informationstechnologie	Auswahl, Aufbau und Bereitstellung der gesamten neuen Informationstechnologien	Auswahl, Aufbau und Bereitstellung sowie Betrieb von DV Technologie
Einsatzort	FH  Bibliothek	FH  Fachbereich



Analysen von Entgeltregelungen

Resumé

- Nicht formal erworbene Qualifikationen werden nicht berücksichtigt: insbesondere **soziale Kompetenzen**
- **Physische Belastungen** bei „Frauentätigkeiten“ wie ständiges Stehen, Heben, monotone Arbeiten oder **psychische Belastungen**, z.B. bei Pflege von Menschen, werden nicht berücksichtigt
- **Verantwortung** für Menschen wird häufig nicht oder niedriger bewertet als Verantwortung für materielle Güter



Analysen von Entgeltregelungen

Resumé

Es lässt sich feststellen, dass die meisten Entgelttarifverträge **nicht rechtskonform gestaltet** sind, d.h. sie berücksichtigen nicht die Richtlinie 75/117/EWG, die u.a. vorschreibt,

- dass Eingruppierungssysteme **„gemeinsame Kriterien“** verwenden müssen, unabhängig davon, ob die Tätigkeiten von Männern oder Frauen ausgeübt werden
- dass Entgeltsysteme **„transparent“** gestaltet werden müssen und
- dass die verwendeten Kriterien das **„Wesen“ der Tätigkeit** widerspiegeln und **diskriminierungsfrei ausgelegt** und **angewendet** werden müssen



Checkliste für Tarifverträge zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung

Ausgestaltung von Tarifverträgen

- Hervorhebung der Geschlechtergleichstellung in einer Präambel?
- Sprachliche Gestaltung
- Mantelregelungen
- Gestaltung der Entgelttabelle
- Gestaltung der Eingruppierungsregelungen
- Sonstige Einkommensbestandteile (z.B. Zulagen, Zuwendungen, Leistungsentgelt)



Checkliste für Tarifverträge zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung

Mantelregelungen

- **Ausgestaltung des Geltungsbereichs**
 - Ausschluss von geringfügig Beschäftigten, befristet Beschäftigten, Saisonkräften?
 - Ausschluss bestimmter Beschäftigtengruppen (z.B. Reinigungskräfte)?
 - Differenzierung nach Statusgruppen?



Checkliste für Tarifverträge zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung

Mantelregelungen

- **Berücksichtigung von Unterbrechungszeiten**
 - Anrechnung von Unterbrechungszeiten wegen Erziehung und/oder Pflege, z.B. bei Zahlung **freiwilliger Leistungen**, Anwartschaften für die **betriebliche Altersversorgung**, die Berechnung von **Kündigungsfristen**, der Höhe von **Abfindungen** bei Sozialplanregelungen oder auch Anspruch auf eine **Höhergruppierung**



Checkliste für Tarifverträge zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung

Mantelregelungen

➤ Arbeitsbefreiungen

- Freistellungsansprüche auch für eingetragene Lebenspartnerschaften (gleichgeschlechtliche Paare)
- Freistellungsansprüche auch für „in häuslicher Lebensgemeinschaft lebende Beschäftigte“ ausdehnen



Checkliste für Tarifverträge zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung

Mantelregelungen

- **Regelungen zur Arbeitszeit (TZ-Beschäftigte)**
 - Gleicher Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen
 - Tägliche Mindestarbeitszeit von 3 Stunden
 - Vereinbarung von fester Stundenzahl (nicht %)
 - Prozentuale Berechnung von Mehrarbeit
 - Beteiligung an allen Zuschlagsregelungen
 - Vollständige und gleichberechtigte Integration in die Arbeitsorganisation



Checkliste für Tarifverträge zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung

Entgeltordnung

Um der mittelbaren Diskriminierung entgegenzuwirken, müssen sich die Tätigkeitsmerkmale an folgenden Kriterien orientieren:

- sie müssen durchschaubar sein,
- sie müssen objektive Differenzierungskriterien enthalten,
- die einzelnen Differenzierungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden,
- für die Bewertung von Frauentätigkeiten dürfen keine anderen Kriterien verwendet werden als für die Bewertung von Männertätigkeiten,
- die Arbeit muss ihrem Wesen nach bewertet werden, d.h. alle für sie wesentlichen Anforderungen müssen berücksichtigt werden.



Checkliste für Tarifverträge zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung

Gestaltung der Entgelttabelle

- Wie hoch ist das Entgelt in der niedrigsten Vergütungsgruppe?
- Ist die niedrigste Vergütungsgruppe mit einer automatischen Höhergruppierung verbunden?
- Wie viele Entgeltgruppen unterhalb des "Ecklohnes" gibt es?
- Wie ist der Abstand zwischen den einzelnen Vergütungsgruppen?
- Wie ist die Zuwachsdynamik innerhalb der Vergütungsgruppen gestaltet?



Wie setzt ver.di das um?

➤ Information, Schulung

- Bundestarifausschuss und Kommission
- Handlungshilfen der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung, z.B. Checklisten
- Tarifpolitisches Programm
- Tariftrainingsprogramme
- Seminarbausteine
- Fachtagungen
- Gendertrainings für z.B. Tarifkommissionen



Wie setzt ver.di das um?

➤ Konkrete Tarifprojekte

- Öffentlicher Dienst (EntgeltO zum TVöD)
- Fachbereich Handel (Projekt Innovative Tarifpolitik)
- Fachbereich Finanzdienstleistungen (Banken)

➤ Clearingstelle

- Tarifpolitische Grundsätze



Beispiel Entgeltordnung zum TVöD

- Entwicklung einer diskriminierungsfreien Eingruppierungssystematik als ver.di-Modell
 - Neudefinition von Merkmalen
 - Einführung neuer Merkmale
 - Alle Merkmale finden auf alle Tätigkeiten Anwendung
- Einbringung des Modells in Verhandlungen
- Skeptische Reaktionen der Arbeitgeber



Beispiel Gesetzlicher Mindestlohn

- Frauen stellen 70 % der Niedriglohnbeschäftigten
- Die meisten Niedriglohnbranchen sind typische Frauenbranchen (FriseurIn , ArzthelferIn, Handel, Gaststätten, Floristik, Reinigung etc.)
- Branchenspezifische Mindestlöhne helfen nicht, weil fehlende Tarifbindung bzw. keine Flächentarifverträge
- Qualifikation schützt nicht vor Niedriglohn
- Schutz vor Lohndumping und Abrutschen des gesamten Lohngefüges



Wie konkret im Fachbereich angehen?

- Beratung im Frauengremium
- Beschluss im Fachbereichsgremium
- Schulung und Sensibilisierung in Tarifkommission (Quotierung der Tarifkommission)
- Analyse bestehender Tarifverträge (auch durch Gutachtenvergabe)
- Integration in geplante Tarifprojekte oder Pilotprojekt mit einem Tarifvertrag
- Verallgemeinerung

Diese Umsetzungsschritte sind alle bereits Beschlusslage von ver.di (Kongressbeschluss F6 von 2003)!



Fazit

- Aufklärung und Wissen über Zusammenhänge zu Diskriminierungspotentialen
- Unter Gender Mainstreaming Gesichtspunkten die jeweiligen Verhandlungsstände auf ihre Wirkungen auf Männer und Frauen prüfen
- Quotierte Beteiligung von Männer und Frauen in Tarifkommissionen
- Gründliche Kenntnisse zu Tarifautonomie und Gleichstellungsgebote
- Vielfältige Interessen zusammenbringen
- Motor Frauen- und Gleichstellungspolitik

