



Diskriminierungsfreiheit und Entgeltgleichheit

Aus der Sicht der Praxis



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Zielsetzung von ver.di

- Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik (Satzungsauftrag)
- 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 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 ist **darauf zu achten**, dass keine neuen geschlechtsspezifischen Diskriminierungen erfolgen
- **oder** durch **innovative Regelungen** einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter zu leisten (z.B. Arbeitszeitgestaltung)
- **Querschnittsaufgabe**, d.h. für die Umsetzung sind alle zuständig, die für Tarifpolitik verantwortlich sind



Analyse von Entgeltregelungen

- Gutachten zur Analyse der Eingruppierungsregelungen nach dem BAT
- Erprobung der Eingruppierung nach einem diskriminierungsfreien Bewertungssystem
- Übertragbare Verfahrensweise und Erkenntnisse



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:

- frauendominierte Verwaltungstätigkeiten (z.B. Schreibkräfte, Sekretärinnen) im Vergleich zu männerdominierten gewerblichen Tätigkeiten
- einfachere technische Angestelltentätigkeiten im Vergleich zu einfacheren kaufmännischen Angestelltentätigkeiten



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.

- Physische und psychische Anforderungen, z.B. Pflegeberufe im Vergleich zu gewerblichen Berufen
- Verantwortung, z.B. Erziehungsdienst im Vergleich zu technischen Berufen



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



Was macht ver.di?

➤ Information, Schulung

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

➤ Quotierte Tarifkommissionen



Was macht ver.di?

➤ Konkrete Tarifprojekte

- Öffentlicher Dienst (EntgeltO zum TVöD)
- Fachbereich Handel (Innovative Tarifpolitik, TV Großhandel)
- Fachbereich Finanzdienstleistungen (Banken)

➤ Anwendung von eg-check

➤ Clearingstelle

- Tarifpolitische Grundsätze

➤ Equal Pay Day



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



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
- Ablehnende Reaktionen der Arbeitgeber
- Erprobung im Bereich des Tarifvertrages für die Länder



Forderungen an die Politik

- Ein aktualisierter (zuletzt 2001) **Einkommensbericht der Bundesregierung** sowie
- **fundiertes Datenmaterial** bezogen auf Branchen und Unternehmen.
- **Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft**
- Ein eigenständiges (erweitertes) **Verbandsklagerecht für Gewerkschaften**
- sowie die explizite Verankerung des **Grundsatzes der gleichen Bezahlung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit im AGG.**



Forderungen an die Politik

- **Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen** durch ausreichende Infrastruktur sowie geeignete arbeitszeitliche Rahmenbedingungen
- **Abschaffung des Ehegattensplittings** im Steuerrecht
- Einführung eines flächendeckenden **gesetzlichen Mindestlohnes**
- **Bund, Ländern und Kommunen** kommt als öffentliche Arbeitgeber eine besondere Verantwortung zu, die Umsetzung **diskriminierungsfreier Entlohnung** zu forcieren.
- **Entgeltgleichheitsgesetz** (u.a. diskriminierungsfreies Lohnmessinstrument wie eg-check)



Beispiel Entgeltgleichheitsgesetz

- Verfahrensgesetz
- Betriebliche und tarifliche Akteure in die Pflicht nehmen
- Erhebung von Daten und Durchführung von Analysen
- Rechtssichere Grundlagen für Klagen
- Mehr Verbindlichkeit - Sanktionen



Fazit

Wir brauchen eine politische **Gesamtstrategie** zur Förderung der geschlechtsspezifischen Entgeltgleichheit, die an allen Ursachen in individueller, institutioneller, tariflicher und betrieblicher Hinsicht ansetzt.

Hierbei sind **alle** politischen Akteure in der Verantwortung.

Frauenpolitik muss weiterhin Motor sein!

