

„Entgeltgleichheit“



Gleiche Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit – sind unsere Tarifverträge in dieser Frage sicher?

am 13.09.2016

Mit Betriebsrät*innen

Getränkeindustrie

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Rechtliche Grundlagen

für Diskriminierungsfreiheit von Tarifverträgen

Amsterdamer Vertrag
Artikel 2, 3, Abs. 2
„Gender
Mainstreaming“

EG-Vertrag Art. 141
(ehemals 119)
Grundsatz der
Entgeltgleichheit

Grundgesetz
Art. 3 Abs. 2,3

Richtlinie 75/117/EWG
„Entgeltgleichheits-
Richtlinie“

Allgemeines
Gleichbehandlungs-
gesetz § 2 Abs. 1 (2)
(bislang § 612,3 BGB)

Richtlinie 97/80/EG
Beweislast-Richtlinie

Allgemeines
Gleichbehandlungs-
gesetz § 22
(bislang § 611a BGB)

Entscheidungen
des EuGH



Was ist geschlechtsspezifische Diskriminierung?

- **Unmittelbar diskriminierende Regelungen** knüpfen direkt sichtbar an das Geschlecht an (z.B. die so genannte „Lohnabschlagsklausel“)
- **Mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien und Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen – es sei denn, die Vorschriften (ff.) sind angemessen und notwendig und nicht durch auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt (Colneric, 1998)



Welche Grundregeln gilt es zu beachten, um Tarifverträge diskriminierungsfrei zu gestalten?(1)

Kriterien für Tätigkeitsmerkmale nach EuGH-Vorgaben (für Arbeitsgerichte verbindlich):

- Tarifverträge müssen **durchschaubar** sein und
- objektive **Differenzierungskriterien** enthalten
- Differenzierungskriterien werden **diskriminierungsfrei** ausgelegt
- Keine anderen Bewertungskriterien für Frauen- als für Männertätigkeiten
- Die Arbeit ist **nach ihrem Wesen** zu bewerten, d.h., alle wesentlichen Anforderungen müssen berücksichtigt werden

Welche Grundregeln gilt es zu beachten, um diskriminierungstreie Tarifverträge zu gestalten ?(2)



- Zusammensetzung der TK´s sowie fachlich spezifisches Vorwissen der Beteiligten
- Präambel: Absichtserklärung zum Ziel der Gleichstellung der Geschlechter
- Sprachliche Ausgestaltung (z.B. Arbeitnehmer_innen oder neutral: Beschäftigte)
- Ausgestaltung des Geltungsbereiches (sind Gruppen ausgeschlossen? Z.B. TZ, Aushilfen, Geringfügig Beschäftigte)



Welche Grundregeln gilt es zu beachten, um Tarifverträge diskriminierungsfrei zu gestalten ?(3)

(Fortsetzung Geltungsbereich):

- Gibt es **sachliche** Gründe für den Ausschluss? Sind Diskriminierungen nach dem Geschlecht ausgeschlossen?
- Diskriminierung zeigt sich nicht (mehr) darin, dass Frauen für die **gleiche** Arbeit weniger Geld bekommen, sondern ob **gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit gezahlt wird**
- „**Bewertung von Arbeit und Qualifikation**“ / Gewichtung von **Tätigkeitsmerkmalen**

Checkliste zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung in Tarifverträgen (nach eg check)



Tätigkeitsmerkmale müssen:

- Durchschaubar sein
- **Objektive** Differenzierungskriterien enthalten
- Die einzelnen Tätigkeitsmerkmale müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden
- Identische Kriterien zur Bewertung von Frauen- und Männertätigkeiten
- Die Arbeit muss **ihrem Wesen nach** bewertet werden, d.h., alle wesentlichen Anforderungen müssen berücksichtigt werden

Welche Grundregeln gilt es zu beachten, um Tarifverträge diskriminierungsfrei zu gestalten ?(nach eg check)

- **Fehlen** Tätigkeitsmerkmale, die **wesentliche** Anforderungen erfassen? (z.B. psycho-soziale Anforderungen, Vielfalt,)
(Nicht Berücksichtigung bzw. unzureichende Berücksichtigung von Tätigkeitsmerkmalen ist eine der häufigsten Diskriminierungen)
- Sind Tätigkeitsmerkmale **überschneidungsfrei**?
(Mehrfachbewertung)
- Betriebszugehörigkeit: werden Schutzfristen bzw. Sabbaticals etc. anerkannt? (z.B. Eltern – oder Pflegezeit, etc.)



Checkliste zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung in Tarifverträgen (nach eg check)

Faktoren für Tätigkeitsmerkmale - ist gewährleistet, dass:

- das Bewertungssystem für die Beschäftigten durchschaubar ist? Ist überprüfbar, woraus Unterschiede beim Entgelt beruhen?
- die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach denselben Kriterien bewertet werden?
- Die Kriterien die charakteristischen Anforderungen / Belastungen **aller** Tätigkeiten abbilden?
- Jedes Kriterium ein eigenständiges Kriterium bildet und nicht erst bewertet wird, wenn gleichzeitig ein anderes Kriterium erfüllt ist?

Checkliste zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung in Tarifverträgen nach eg check

Faktoren für Tätigkeitsmerkmale

- **Geistige Anforderungen** z.B. Fach- und Sachwissen, Kreativität und Entwicklungskompetenz (Organisation der Arbeit, Flexibilität etc.)
- **Geistige Belastungen** Anforderungen an Aufmerksamkeit, Konzentration und Reaktionsvermögen. Berücksichtigt Arbeitsumstände, die dies erschweren z.B. monotone Arbeit, Unterbrechungen im Arbeitsfluss
- **Soziale Kompetenz** mündliche Kommunikation, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen, Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten



Checkliste zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung in Tarifverträgen nach eg check

Faktoren für Tätigkeitsmerkmale

- **Verantwortung für Arbeitsergebnisse anderer Personen und das Erreichen von Lernzielen:** Linienführung, Teilführung, Fachaufsicht, Projektleitung Ausbildung oder Betreuung von Praktikant*innen und Auszubildende

- **Verantwortung für finanzielle Ressourcen:** Verantwortung für Barmittel, Rechnungen, Budgets oder Konten oder deren Planung. Berücksichtigt werden Genauigkeit, Sorgfalt, sparsamer Einsatz und sichere Verwahrung

Checkliste zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung in Tarifverträgen (nach eg check)

Faktoren für Tätigkeitsmerkmale

- **Verantwortung für materielle Ressourcen:** Maschinen, Fahrzeuge, Waren, Vorräte, Räumlichkeiten, elektronische Informationen usw., auch Qualitätskontrolle in direkter oder planerischer Hinsicht
- **Verantwortung für Menschen:** Kund*innen sowie Menschen, die vom Ergebnis der Tätigkeit abhängig sind, jedoch nicht für Beschäftigte
- **Belastende psycho-soziale Bedingungen:** erschwerte Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs, ekelerregende Situationen, erschwerte Kontaktbedingungen, Mitverfolgbarkeit durch Aussenstehende usw.



Checkliste zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung in Tarifverträgen nach eg check

Faktoren für Tätigkeitsmerkmale

- **Physische Anforderungen:** Anforderungen an Muskelkraft (Heben, Tragen oder Bewegen), Anforderungen an manuelle Geschicklichkeit wie präzises, millimetergenaues Arbeiten
- **Belastende physische Anforderungen:** über das „normale“ Maß hinaus belastend wie schädigende, chemische Substanzen, Luftverschmutzung, Lärm, Kälte, Hitze, Zugluft, Wind, Nässe, Dämpfe, Staub, Vibrationen, unangenehme Gerüche, intensive gehende oder stehende Tätigkeit oder Augenbeanspruchung, beeinträchtigende Schutzkleidung, Unfall- und Ansteckungsgefährdung



Welche Grundregeln gilt es zu beachten, um Tarifverträge diskriminierungsfrei zu gestalten ?(4)

Ist das Entgeltsystem insgesamt transparent?

- Gibt es **eine einheitliche** Vergütungsordnung für alle Beschäftigtengruppen?
- Sind **gemeinsame Merkmale für Frauen-/Männertätigkeiten** zu finden?
- Werden **dieselben Kriterien** für die **Eingruppierungssysteme** verwendet?
- Enthalten die TV's vage und ungenaue Formulierungen? (z.B. „hohe Verantwortung“)
- Ist jedes Tätigkeitsmerkmal auf jede Tätigkeit anwendbar?
- Sind die „**typischen**“ **Anforderungen** an die Tätigkeit aufgeführt?



Bislang prüfbare Entgeltbestandteile (nach eg check)

- Anforderungsbezogenes Grundentgelt
- Stufensteigerungen beim Grundentgelt
- Leistungsvergütung
- Überstundenvergütung
- Erschwerniszuschläge



Prüffragennach eg check zu jedem Entgeltbestandteil, einzeln, in Kombination oder insgesamt einsetzbar / Gestaltung 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 die Entgeltspreizung (Abstand zwischen Vergütungsgruppen)
- Welche Auswirkungen hat das auf die Verdienste nach Geschlecht?
- Wie ist die Zuwachsdynamik innerhalb der Vergütungsgruppen ?



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



.... und jetzt:

- **Nach/Fragen**
- **Diskussion**

Margaretha Müller • Beratung • Coaching • Training
Körtestrassen 31 • 10967 Berlin • fon: 030 6120 9443 • fax: 030 6120 9444 • mobil: 0176 2841
5993 • mail: bct@online.ms