Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen Büros

Beschluss der 19. Bundeskonferenz
der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
in Frankfurt am Main vom 18. – 19.8.2008

Equal Pay auch im TVöD:

Diskriminierungskritische Analyse des TVöD, seiner bisherigen Umsetzung und der vorliegenden Vorschläge für die neue Entgeltordnung, Bereitstellung der erforderlichen Mittel

Beschluss
Das Bundesministerium des Innern, das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände sowie die Tarifvertragsparteien werden aufgefordert, die von den Tarifvertragsparteien proklamierte diskriminierungsfreie Umsetzung des TVöD zu unterstützen und finanzielle Mittel zur gleichstellungsorientierten Analyse der bereits vollzogenen und der anstehenden Veränderungen im Bereich Grundentgelt, Leistungsentgelt und Entgeltordnung bereit zu stellen.

Erforderlich ist die diskriminierungskritische und gleichstellungsorientierte Analyse

1. des TVöD-Regelwerks (analog der durchgeführten Analysen zum BAT);
2. der empirisch bereits feststellbaren geschlechtsspezifischen Auswirkungen im Bereich des Grundentgelts (Umsetzung der Überleitungsregelungen und der Änderungen bei Zuschlägen und anderen Entgeltbestandteilen);
3. der empirisch bereits feststellbaren geschlechtsspezifischen Auswirkungen im Bereich des Leistungsentgelts (Umsetzung bereits abgeschlossener Dienstvereinbarungen);
4. der Vorschläge für die neue Beschreibung der Entgeltgruppen, durch die die neue Entgeltordnung inhaltlich ausgestaltet werden soll, um negative Effekte rechtzeitig zu erkennen und diskriminierungsfreie(re) Regelungen durchsetzen zu können.

Begründung und Erläuterung

Am 01.10.2005 wurden der seit 1961 geltende Bundesangestelltentraifvertrag (BAT) sowie die jeweiligen Tarifverträge für Arbeiter und Arbeiterinnen (B-MTG) durch den neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den Bereich des Bundes und der Kommunen abgelöst.

Mit dieser Neuordnung wurde die Grundentlohnung reformiert und für die tariflich Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als neuer Bestandteil des Tarifvertrages die Leistungsdimension eingeführt. Die Überleitung aus den alten in die neuen Entgeltgruppen wurde schematisch geregelt (alte Entgeltgruppe X = neue Entgeltgruppe Y).

In Zukunft sollen jedoch neue Eingruppierungsmerkmale zur Einstufung von Tätigkeiten in die Entgelttabelle gelten. Die Einigung über diese zukünftig anzuwendenden Eingruppierungskriterien für Tätigkeiten (Entgeltordnung) steht noch aus.

BAG-Geschäftsstelle/ Verein zur Förderung der Frauenpolitik in Deutschland e.V., Rheinsberger Straße 77, 10115 Berlin
Ansprechpartnerin: Ramona Ebert 0 30 – 41 71 54 06, Fax 0 30 – 41 71 54 07
bag@frauenbeauftragte.de www.frauenbeauftragte.de
Bankverbindung des Vereins: Berliner Sparkasse, BLZ 100 500 00, Kontonummer 73 72 77 17

Für den Bundesangestelltentarifvertrag wurde bereits vor mehr als zehn Jahren eindeutig nachgewiesen (insbesondere durch ein Gutachten von Regine Winter, unter Mitarbeit von Gertraud Krell, im Jahr 1997), dass seine Regelungen Nachteile in frauendominierten Tätigkeiten und Berufen entfalten und geschlechterbezogen mittelbar diskriminieren.

Für den neuen Tarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, dass er diskriminierungsfrei umgesetzt werden soll (Niederschrift vom 20. – 22. Juni 2004 in Fulda). Dieses politisch überfällige und rechtlich gebotene Versprechen scheint jedoch nicht eingelöst zu werden.

Es häufen sich die Hinweise, dass die für den BAT nachgewiesene Unterbewertung frauentypischer bzw. frauendominierter Berufe und Tätigkeiten durch den TVöD reproduziert, teilweise sogar verschärft wird. Das zeigt sich eklatant in den pädagogischen Berufen, in der Pflege und im hauswirtschaftlichen Bereich. Einige Regelungen wirken sich berufsübergreifend zum Nachteil von Beschäftigten in spezifischen Lebenslagen aus und treffen ebenfalls vorwiegend Frauen (vor allem Mütter, besonders allein Erziehende, und Beschäftigte in Teilzeit).

Die bei der Bewertung von Anforderungen (Arbeitsplätzen) bereits erwiesene Benachteiligung von Frauen bzw. von Beschäftigten in frauendominierten Berufen ist auch für die neue Leistungsvergütung anzunehmen. Auch hier besteht ein hohes Risiko, dass Geschlechterstereotypen die Wahrnehmung und Beurteilung von Leistungen beeinflussen. Hierzu hat die BAG bereits zwei Rechtsgutachten veröffentlicht.

Deshalb sind die eingeleiteten und anstehenden Veränderungen dringend durch ausgewiesene Expertinnen und Experten einer Überprüfung und Bewertung aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit zu unterziehen.

BAG-Geschäftsstelle/ Verein zur Förderung der Frauenpolitik in Deutschland e.V., Rheinsberger Straße 77, 10115 Berlin
Ansprechpartnerin: Ramona Ebert 0 30 – 41 71 54 06, Fax 0 30 – 41 71 54 07
bag@frauenbeauftragte.de www.frauenbeauftragte.de
Bankverbindung des Vereins: Berliner Sparkasse, BLZ 100 500 00, Kontonummer 73 72 77 17