



Dr. Karin Tondorf

Gerechte Vergütung für Frauen und Männer

**Information zum Stand der Entwicklung einer neuen Entgeltordnung für den
öffentlichen Dienst**

Humboldt Universität Berlin 22.1.2007



Gliederung des Referats

- Warum ein neues Eingruppierungssystem?
(„Entgeltordnung“)
- Diskriminierungsfreie Bewertung von
Tätigkeiten:
 - Reformvorstellungen der Arbeitgeber
 - Gewerkschaftliche Diskussionen
- Welche gleichstellungsrechtlichen Anforderungen müssen
berücksichtigt werden?



Aktueller Stand § 12 TVöD

- Verhandlung der Entgeltordnung bis Ende 2007 – Termin wird voraussichtlich nicht zu halten sein
- Bis dahin in ver.di:
Diskussion und Weiterentwicklung des Konzeptes – BTK-Entscheidung über Konzept im Frühjahr 2007 geplant
- Zu beachten: Sonderkündigungsrecht §§ 17 – 19 – Nachwirkung ist ausdrücklich ausgeschlossen – ver.di: Verhandlungen über Weitergeltung
- Testphase: Bewertung von ausgewählten Tätigkeiten nach dem Arbeitgeber- und ver.di- Modell (gemeinsam mit Arbeitgebern, ohne Entgeltwirkung)
- Auswertung der Testphase
- Abschließende Verhandlungen über die neue Entgeltordnung



Warum eine neue Entgeltordnung?

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit:

- für Frauen und Männer
- für Arbeiter/innen und Angestellte
- für Beschäftigte der verschiedenen Sparten



Warum eine neue Entgeltordnung?

- Bisherige Bewertungsregeln gelten in modifizierter Form vorerst weiter.
- Diskriminierungspotentiale blieben unhinterfragt und wurden bei der Überleitung „mitgenommen“.
- Auch über Besitzstandsregelungen wurden Ungleichbehandlungen fortgeschrieben.

= Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist noch nicht gewährleistet.



Anforderungen an die neue Entgeltordnung

- **Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung**
- **Diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen:**
 - existenzsicherndes Einstiegsniveau E 1
 - Entgeltbeträge, die dem Wertniveau entsprechen
 - geschlechtergerechte Abstände zwischen den Stufen einer E-Gruppe



Bisherige Vorstellungen der Arbeitgeber: Bewertungskriterien

- Qualifikation (anstelle von Fachkenntnissen)
Maß an Einarbeitung/Ausbildung
- Schwierigkeit
 - (1) schwierige Tätigkeit
 - (2) höhere Schwierigkeit
 - (3) hohe Schwierigkeit
- Verantwortung (in Verbindung mit Schwierigkeit)
 - (1) höhere
 - (2) hohe
 - (3) verantwortungsvolle Tätigkeit
- Bedeutung (in Verbindung mit Schwierigkeit)
 - (1) Bedeutung
 - (2) hohe Bedeutung



Vorstellungen der Arbeitgeber: Bewertungsverfahren

Summarische Bewertung

Tätigkeiten werden nach diesen
Anforderungskriterien pauschal eingeschätzt

Diskriminierungsgefahren:

- Vorurteile über den (geringen) Wert
von (Frauen-)Tätigkeiten können leichter einfließen
- Einheitliche Bewertung der Tätigkeiten ist nicht gewährleistet



Gewerkschaftliche Überlegungen

Analytische Bewertung von Tätigkeiten bietet bessere Voraussetzungen für eine geschlechtergerechte Eingruppierung als die summarische.

- Jedes Anforderungsmerkmal wird für sich geprüft.
- Tätigkeiten von Frauen und Männern werden nach gleichen Kriterien geprüft und bewertet.
- Einheitlicher Bewertungsmaßstab ist verfahrensbedingt geboten.



Ver.di-Diskussion (noch nicht abgeschlossen): Bewertungskriterien

**Selbständig-
keit**

Schwierigkeit

**Verant-
wortung**

**soziale
Kompe-
tenz**

**Psychische +
Physische
Anford.**

Kenntnisse und Fertigkeiten (Grundmerkmal)



Ver.di-Diskussion (Stand 11/2006)

Definition von Kenntnissen und Fertigkeiten

Kenntnisse:

Anforderungen an verstandesmäßig angeeignetes Wissen für eine sachgemäße Ausübung der Tätigkeit, das auf unterschiedlichen Wegen erworben worden sein kann (z.B. durch Ausbildung, Einarbeitung, Weiterbildung oder Erfahrung...).

Fertigkeiten:

Anforderungen an körperliches Können, z.B. Geschicklichkeit, Bewegungspräzision, Reaktionsvermögen, die auf verschiedenen Wegen erworben sein können.



Definition der Zusatzmerkmale

Selbstständigkeit:

Selbstständige Leistungen erfordern ein Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative.



Definition der Zusatzmerkmale

Verantwortung:

Ergibt sich aus den Auswirkungen, die die auszuübende Tätigkeit auf die Lebensverhältnisse Dritter (Einzelner, von Gruppen oder der gesamten Gesellschaft) hat. Sie steht für die Anforderung, besonders umsichtig, d.h. über das Mindestmaß an Eigenverantwortlichkeit hinausgehend, mit Menschen (z.B. Patienten, Klienten, SchülerInnen, Passagiere – nicht MitarbeiterInnen),

- Arbeitsstoffen (z.B. ätzende oder giftige Stoffe),
- Finanz- und Sachmitteln (z.B. Bargeld, Budgets, technische Geräte)
- immateriellen Gütern (z.B. Informationen, Termine)

umzugehen, um unerwünschte Folgen für die physische oder psychische Gesundheit, Umwelt (z.B. Naturressourcen), Image sowie Störungen zu vermeiden. Eine abschließende Unterschriftsberechtigung ist nicht erforderlich.



Definition der Zusatzmerkmale

Schwierigkeit:

Die Schwierigkeit der Tätigkeit liegt in den Umständen bezogen auf den Aufgabenkreis, nicht in Bezug auf die erforderlichen Kenntnisse.

Die Schwierigkeit kann sich z.B. ergeben aus

- besonderen Anforderungen an Kreativität,
- besonderen Anforderungen durch Komplexität,
- Herstellung von „Einzelstücken“,
- Bearbeitung besonderer Ausnahmefälle (z.B. umfangreiche Vorbereitung, ungewöhnliche Verhältnisse, ungewöhnlich viele Beteiligte).



Definition der Zusatzmerkmale

Soziale Kompetenz:

Soziale Kompetenz ist die Fähigkeit, zum Gelingen der Arbeit auf Personen oder die Anforderungen der Gemeinschaft einzugehen. Sie kann sich zum Beispiel aus folgenden Anforderungen ergeben:

- Gemeinsames Planen oder Arbeiten an einer Aufgabe, einem Produkt oder einem Arbeitsergebnis,
- Steuerung von sozialen Prozessen,
- erhöhte Anforderungen an Kommunikationsfähigkeit,
- besondere Berücksichtigung von Empfindungen oder Situationen von Dritten,
- Wahrnehmung und Reflexion des eigenen Handelns.



Definition der Zusatzmerkmale

Psychische oder Physische Anforderungen:

Psychische oder physische Anforderungen ergeben sich aus der auszuübenden Tätigkeit. Sie müssen über ein normales Maß hinaus gehen und können sich sowohl aus den äußeren Bedingungen als auch den Einwirkungen auf die Beschäftigten ergeben.

Hierzu gehören zum Beispiel :

- erschwerte Kontaktbedingungen
- Konfrontation mit erschwerten Situationen (z.B. Probleme, Leid, Aggressionen)
- Erschwerte Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs
- Einseitige Körperhaltungen oder Bewegungsabläufe
- Erhöhte Anforderung an Sehen, Hören, Sprechen oder Konzentration



Weiteres Eingruppierungselement

Allgemeine Regelung:

Für die Anforderung, das Handeln unterstellter und nicht unterstellter Mitarbeiter/-innen im Sinne der Aufgabenstellung zu lenken (z. B. durch Anleitung, Ausbildung), wird zusätzlich zum Tabellenentgelt ein dynamisierter Betrag von 300 € gezahlt.



Ver.di-Diskussion (Stand 9/2006)

Vorgehensweise:

1. Schritt:

Analyse der abgeforderten Kenntnisse und Fertigkeiten (Grundmerkmal) – Welche Ausprägungsstufe? Welche EG als Ausgangsbasis?

2. Schritt:

Analyse der abgeforderten weiteren Anforderungen (Zusatzmerkmale) ?

3. Schritt:

EG .. als Ausgangsbasis + angeforderte Zusatzmerkmale = Entgeltgruppe



Ver.di-Diskussion (Stand 9/2006)

Kenntnisse und Fertigkeiten

- **EG 1 zugeordnet:**

Einfachste Tätigkeiten, die keine Einweisung erfordern / s. Katalog

- **EG 5 zugeordnet:**

Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Ausbildung ... mit einer Ausbildungsdauer von mind. drei Jahren voraussetzen.

- **EG 9 zugeordnet:**

Fachhochschulabschluss und Tätigkeiten, die ein gleichwertiges Grundniveau u.a. zum FH Abschluss erfordern, z.B., 2. Verwaltungsprüfung, Meister, Fachpflege, ...

- **EG 13 zugeordnet:**

Wiss. Hochschulabschluss und Tätigkeiten, die ein gleichwertiges Grundniveau u.a. zum wiss. Hochschulabschluss erfordern



Ver.di-Diskussion (Stand 11/2006)

Eingruppierung nach den Grundmerkmalen

Die **gesamte auszuübende Tätigkeit** entspricht den Merkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich **mindestens zur Hälfte** Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Merkmals oder mehrerer Merkmale dieser Grundmerkmale erfüllen.



Ver.di-Diskussion (Stand 9/2006)

Bei der Eingruppierung nach den Zusatzmerkmalen (ab EG 2) gilt:

- ⇒ es ist die Feststellung ausreichend, dass ein Zusatzmerkmal in einem oder mehreren Arbeitsvorgängen **erfüllt** ist.
- ⇒ Arbeitsvorgänge mit Zusatzmerkmalen führen **jeweils** zu einer höheren Eingruppierung um je eine Entgeltgruppe, wenn diese zeitlich mindestens **ein Viertel** der gesamten Tätigkeit ausmachen.
- ⇒ Werden mehrere Zusatzmerkmale erfüllt, so führt jedes Zusatzmerkmal zu einer höheren Eingruppierung.



Ver.di-Diskussion (Stand 11/2006)

Eingruppierung nach Funktionsmerkmal (Definition) :

Besonders aufgeführte Berufe oder Funktionen, die zu einem einheitlichen Arbeitsvorgang zusammengefasst sind.

- Sie können sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene vereinbart werden und müssen gesondert arbeitskampffähig sein.
- Die Funktionsmerkmale ermöglichen die Berücksichtigung organisationspolitischer Aspekte bei der Festlegung der Eingruppierung.



Ver.di-Diskussion (Stand 11/2006)

Eingruppierung nach Ferner-Tätigkeiten:

Die Tarifparteien können den Entgeltgruppen Ferner-Tätigkeiten zuordnen.

Dies dient der Sicherung der Wertebenen der bisherigen Eingruppierungen.



Rechte bei der Eingruppierung

Auswahl der Merkmale:

„Die Art der zu verrichtenden Arbeit muss objektiv berücksichtigt“
werden und die Arbeit muss „ihrem Wesen nach“ entlohnt werden.

(EuGH-Entscheidung „Rummler“ 1986)



Rechte bei der Eingruppierung

Einheitliche Bewertung der Tätigkeiten:

Die Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber müssen nach denselben Kriterien bewertet werden (einheitlicher Maßstab).

EU-Richtlinie zur Entgeltgleichheit (75/117/EWG)



Rechte bei der Eingruppierung

Transparenzgebot:

Das System muss transparent sein.

Unterschiede beim Grundentgelt müssen durchschaubar und überprüfbar sein.

(EuGH-Entscheidung „Danfoss“ v. 17.10.1989)



Eingruppierung von Tätigkeiten

Grundlegend ist die aktuelle Stellenbeschreibung.

Sie muss

- umfassend
- einheitlich abgefasst (gleiche Systematik)
- sachlich (nicht bereits bewertend)
- eindeutig und verständlich sein.



Zukünftige Eingruppierung – (nach ver.di 11/2006)

Grundmerkmal:

Welches Ausmaß an Kenntnissen und Fertigkeiten ist für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich?

Prüfung nach Arbeitsvorgängen = **EG ..**

Zusatzmerkmale:

- Selbstständigkeit erfüllt / nicht erfüllt ?
- Verantwortung erfüllt / nicht erfüllt ?
- Schwierigkeit erfüllt / nicht erfüllt ?
- Soziale Kompetenz erfüllt / nicht erfüllt ?
- Psychische und physische Anforderungen erfüllt / nicht erfüllt
- **Grundmerkmal** = **EG ..**
- **+ x Zusatzmerkmale** = **EG ..**
- Ist die Anforderung „Aufgabenlenkung für unterstellte/nicht unterstellte Personen erfüllt? (300 €)



Gleichwertigkeitsprüfung durch Paarvergleich

Weiblich besetzte Tätigkeit:	Männlich besetzte Vergleichstätigkeit
Kenntnisse und Fertigkeiten = E .. + Selbständigkeit + Verantwortung + Schwierigkeit + Soziale Kompetenz + Psych. und phys. Anforderungen	Kenntnisse und Fertigkeiten = E .. + Selbständigkeit + Verantwortung + Schwierigkeit + Soziale Kompetenz + Psych. und phys. Anforderungen
<hr/> Gesamtbewertung = E ..	<hr/> Gesamtbewertung = E ..



Wo liegen Einfallstore für Diskriminierung?

Das System der Eingruppierung nach ver.di Vorschlag:

- ... ist direkt eingruppierend, soweit keine Funktionsmerkmale vereinbart sind.
- ... ist die Basis für die Zuordnung der Funktionsmerkmale (Beispiele und „Ferner“-Tätigkeiten) zu den Entgeltgruppen. Die Begründung für die Zuordnung (d.h. die unterstellte Erfüllung welcher Grund- und Zusatzmerkmale) wird bei den Funktionsmerkmalen jedoch nicht im Tarifvertrag angegeben. Die Funktionsmerkmale ermöglichen die Berücksichtigung organisationspolitischer Aspekte bei der Festlegung der Eingruppierung.
- Die Entgeltordnung hat einen „Allgemeinen Teil“ mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen und in mehrere „Besondere Teile“ mit den Funktionsmerkmalen.
- „Besonderer Teil“ geht als speziellere Regelung dem „Allgemeinen Teil“ vor.
- „Besonderen Teile“ enthalten Funktionsmerkmale für bestimmte Berufsgruppen oder Sparten. Sie können sowohl auf Bundesebene als auch auf landesbezirklicher Ebene vereinbart werden und müssen gesondert arbeitskampffähig sein. Landesbezirklich vereinbarte „Besonderen Teile“ gehen auf Bundesebene vereinbarten „Besonderen Teilen“ für dieselbe Berufsgruppe bzw. Sparte vor. Besondere Teile“ für einzelne Berufsgruppen gehen als speziellere Regelungen „Besonderen Teilen“ für Sparten vor.
- Die abstrakte Beschreibung der Entgeltgruppen wird durch die Tarifvertragsparteien um Beispiele und „Ferner“-Tätigkeiten ergänzt, wobei die Beispiele entsprechend der Eingruppierungssystematik zugeordnet werden und die „Ferner“-Tätigkeiten zur Sicherung der Wertebenen durch die Tarifvertragsparteien unter Berücksichtigung der Systematik gesetzt werden. Die neue Entgeltordnung setzt sich aus Merkmalen, Beispielen und Fernergruppen zusammen.

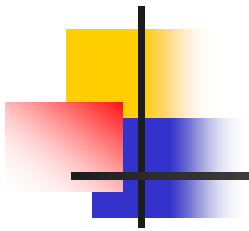


Zusammenfassend:

Neue Entgelt**ORDNUNG** bedeutet:

Einheitlich anzuwendende Kriterien und Regeln, um eine gerechte Bewertung zu erreichen.

- Politische Setzungen an der einen oder anderen Stelle schaffen Brüche in der Entgeltordnung und sind ein Einfallstor für Diskriminierung.
- Bewertungssysteme sind nicht wissenschaftlich objektiv, sondern politisch gestaltbar.
- Kritische Begleitung des Verhandlungsprozesses durch Gleichstellungsbeauftragte ist dringend erforderlich.
- Es ist zu diskutieren, welche Voraussetzungen hierfür erforderlich sind (z.B. Qualifizierung, Kommunikation und Koordination...).



Vielen Dank!