



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Anonymisierte Ergebnisse der Beispielsanalyse ausgewählter Tarifverträge mit der EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren

Anonymisierte Ergebnisse der Beispielsanalyse ausgewählter Tarifverträge mit der EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Hans-Böckler-Str. 39

40476 Düsseldorf

Projektteam:

Dr. Christina Klenner

Sarah Lillemeier

Autorin:

Sarah Lillemeier

Inhalt

1. Zusammenfassung der Ergebnisse	4
2. Analyse Tarifvertrag A	7
3. Analyse Tarifvertrag B	16
4. Schlussfolgerung	24

1.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Eine der vielfältigen Ursachen für den bestehenden Gender Pay Gap sind benachteiligende Arbeitsbewertungen in Form von Unterbewertungen frauendominierter Arbeit. In der Regel erfolgen sie auf der praktischen Ebene (in einzelnen Betrieben oder Verwaltungen) und können nur dort aufgedeckt werden. Allerdings kann der Grund für die Ungleichbehandlung bereits in den Verfahren der Arbeitsbewertung liegen, die z. B. in Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen festgelegt werden. Geschlechtsneutral formulierte Regelungen zur Arbeitsbewertung müssen nicht automatisch geschlechtsneutral in ihrer Anwendung wirken. Vielmehr können sie unter bestimmten Bedingungen zu Ungleichbehandlungen führen.

Die EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren ist ein Prüfinstrument, mit dem Diskriminierungspotenziale, in schriftlichen Regelungen zur Arbeitsbewertung (wie z. B. in Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen), aufgedeckt werden können. Sie basiert auf der gegenwärtigen Rechtslage und Rechtsprechung in Deutschland und der Europäischen Union. Entwickelt wurde sie zudem auf der Grundlage der aktuellen Literatur zum Thema¹ sowie in Anlehnung an bereits bestehende Instrumente wie den „eg-check“² oder den „Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“³. Die EVA-Liste ist ein niedrigschwelliges Instrument, das unkompliziert und schnell von den verhandelnden Sozialpartnern, aber auch von Betriebs- und Personalräten sowie von Personalverantwortlichen angewendet werden kann, um einen ersten Schritt in Richtung Entgeltgleichheit zu gehen und in das Thema geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungsverfahren einzusteigen.

Insgesamt umfasst die EVA-Liste 12 Fragen mit jeweils drei Antwortkategorien zum Ankreuzen. Mit Hilfe einer Auswertungsschablone lässt sich nach dem Ausfüllen auf einen Blick erkennen, ob und wann an welchen Stellen Diskriminierungspotenziale bestehen.

1 Vgl. z. B. 1) Tondorf, Jochmann-Döll (2011): „Von der Entgelt Differenz zur Entgeltgleichheit der Geschlechter?“. In: WSI Mitteilungen 3/2011. Seite 115–122. 2) Jochmann-Döll, Tondorf (2009): „Diskriminierungsfreie Tarifverträge“. Edition 151. Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf. 3) Krell, Winter (2011): „Anforderungsabhängige Entgelt-differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung“. In: Krell, Ortlieb, Sieben (Hrsg.): „Chancengleichheit durch Personalpolitik“. Gabler: Wiesbaden. S. 352. 4) Jochmann-Döll, Ranftl (2010): „Impulse für die Entgeltgleichheit. Die ERA und ihre betriebliche Umsetzung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand“. Edition sigma: Berlin.

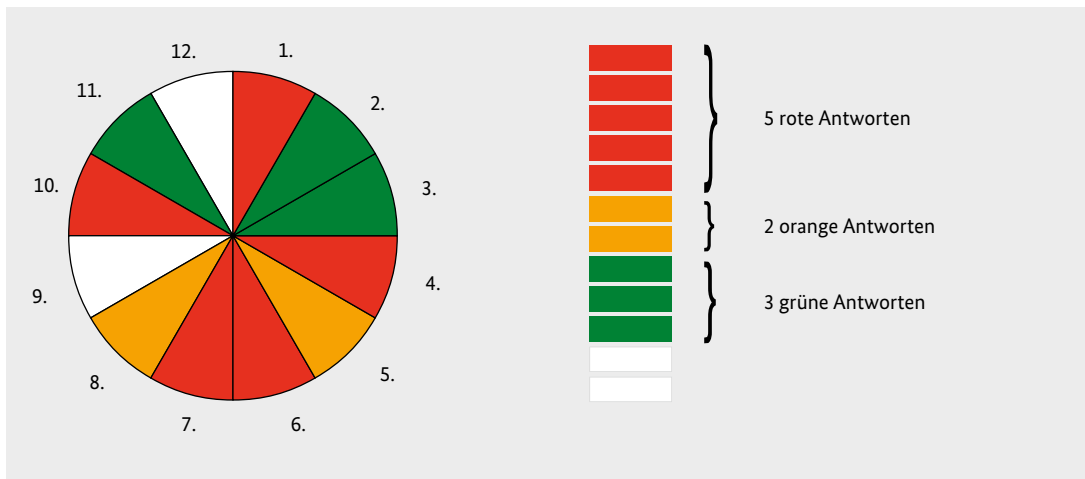
2 Entwickelt von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt. Weitere Informationen unter www.eg-check.de.

3 Tondorf, Ranftl (2002): „Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“. BMFSFJ: Berlin.

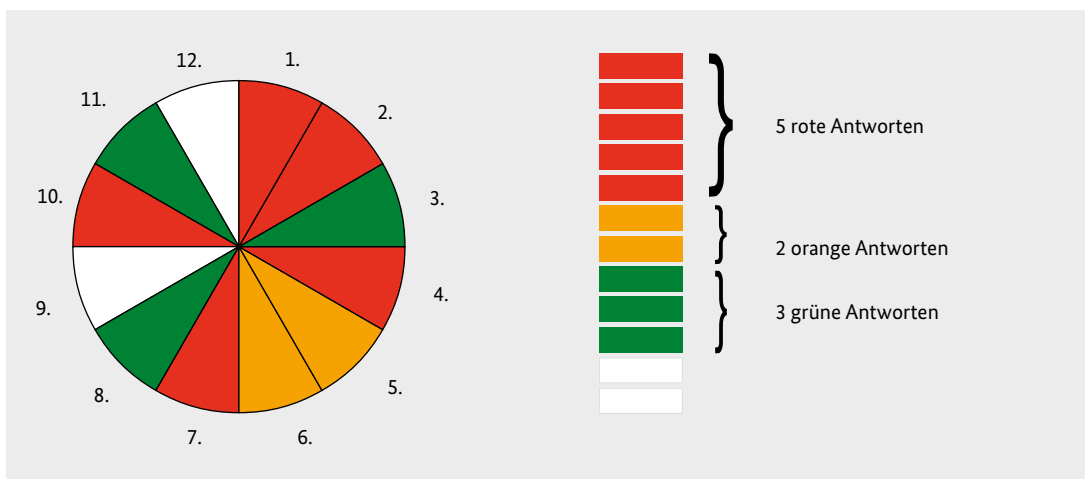
Für eine exemplarische Anwendung der EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren sind zwei Tarifverträge aus sehr unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen ausgewählt und anonymisiert worden. Sie dienen hier ausschließlich als Beispiele, um zu verdeutlichen wie die EVA-Liste funktioniert.

Die beispielhafte Analyse der ausgewählten Tarifverträge mit der EVA-Liste kommt zu dem Ergebnis, dass in beiden Arbeitsbewertungsverfahren mehrere Diskriminierungspotenziale enthalten sind. Die detaillierten Ergebnisse der Analyse sind den folgenden Abbildungen zu entnehmen. Das „Rot“ steht für eine Regelung mit Diskriminierungspotenzial, das „Grün“ für eine eindeutige geschlechtsneutrale Regelung. „Orange“ bedeutet, dass es sich um eine widersprüchliche Regelung handelt, in der sowohl geschlechtsneutrale Aspekte, aber auch Potenziale zur Ungleichbehandlung enthalten sind.

Ergebnis Tarifvertrag A:



Ergebnis Tarifvertrag B:



In dem Tarifvertrag A wurden insgesamt fünf Regelungen mit Diskriminierungspotenzialen (rot) und drei geschlechtsneutrale Regelungen (grün) gefunden. Bei zwei Regelungen sind darüber hinaus sowohl geschlechtsneutrale Aspekte als auch ein Potenzial zur Benachteiligung enthalten (orange). Zudem musste die Beantwortung der Fragen 9 und 12 erst einmal zurückgestellt werden, da zu ihrer Beantwortung weitere Informationen eingeholt werden müssen. Die Felder in der Abbildung sind daher weiß.

Ein in der Gesamtschau vergleichbares Ergebnis ergibt die Analyse des Tarifvertrags B. Dort zeigt die Anwendung des Prüfinstruments „EVA-Liste“ insgesamt fünf Regelungen mit Diskriminierungspotenzial und drei geschlechtsneutrale Regelungen. Zudem sind in Tarifvertrag B zwei Regelungen sowohl mit geschlechtsneutralen Aspekten als auch mit Potenzialen zur Ungleichbehandlung enthalten. Die Frage 9 entfällt bei der Prüfung des Tarifvertrags B. Sie muss aufgrund der Antwort auf Frage 8 nicht gestellt werden und ist daher in der Abbildung weiß gekennzeichnet.⁴ Zudem musste auch bei der Überprüfung des Tarifvertrags B die Beantwortung der Frage 12 erst einmal zurückgestellt werden, da die nötigen Informationen zu ihrer Beantwortung fehlen. Das Feld in der Abbildung ist daher ebenfalls weiß.

Zusammenfassend zeigt die Anwendung des Prüfinstruments, dass in beiden Tarifverträgen Einfallstore für eine mögliche Ungleichbewertung von männlich und weiblich dominierter Arbeit enthalten sind. D.h in beiden Tarifverträgen A und B bestehen Diskriminierungspotenziale. Sie ergeben sich insbesondere im Zusammenhang mit den Regelungen zum jeweiligen *Geltungsbereich* und den vorgesehenen *Merkmale zur Arbeitsbewertung*. Zudem schreiben beide Tarifverträge *keine detaillierten Arbeitsplatzbeschreibungen* vor, die auf der Anwendungsebene (im einzelnen Betrieb oder der einzelnen Verwaltung) anzufertigen sind. Solche Beschreibungen sind jedoch die Grundlage für eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung.

In beiden Fällen können demnach Verbesserungen der einzelnen Regelungen erzielt werden, um die aufgedeckten Diskriminierungspotenziale zu verringern bzw. zu eliminieren. Inwieweit die Regelungen mit Diskriminierungspotenzialen derzeit allerdings tatsächlich zu Entgeltdiskriminierungen führen, kann nur im Einzelfall (Betrieb oder Verwaltung) geklärt werden.

⁴ Weitere Informationen können der detaillierten Analyse (siehe Seite 22) entnommen werden.

2. Analyse Tarifvertrag A

Zusammenfassend hat die Analyse des Tarifvertrags A folgendes Ergebnis gebracht. Die Erläuterungen, warum eine Frage mit „Ja“ oder „Nein“ bzw. mit „Teils, teils“ beantwortet ist, sind den der Tabelle folgenden Ausführungen zu entnehmen.

EVA-Fragen	Ja	Teils, teils	Nein
I Geltungsbereich			
1. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)?	X	./.	
2. Existieren unterschiedliche Beschäftigtengruppen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)?			X
II Verfahren der Arbeitsbewertung			
3. Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen?	X	./.	
III Kriterien zur Arbeitsbewertung			
4. Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen abdecken?			X
5. Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert?		X	
6. Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben?			X
7. Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab?			X
IV Erschwerniszuschläge			
8. Werden Belastungen im Rahmen der einzelnen Tätigkeiten separat über Erschwerniszuschläge entgolten?		X	
9. Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)?			
V Arbeitsplatzbeschreibungen			
10. Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben?			X
VI Eingruppierungsbeispiele (nur sofern Beispiele vorhanden sind)			
11. Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)?	X		
12. Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden?			

Zu Frage 1:

Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)?

Aus dem Geltungsbereich des analysierten Tarifvertrags werden bestimmte Beschäftigtengruppen ausgeschlossen, wie an der folgenden Formulierung zuerkennen ist:

„Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden. Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf a) das Reinigungspersonal; b) Aushilfskräfte ohne einschlägige Berufserfahrung mit einer Beschäftigungsdauer bis zu 2 Monaten. Angestellte in leitender Stellung oder solche Angestellte, die durch ihre Stellung berufen sind, selbstständige Entscheidungen von besonderer Wichtigkeit und Tragweite zu treffen (z. B. ProkuristInnen, LeiterInnen größerer Zweigstellen, AbteilungsleiterInnen), fallen nicht unter die Bestimmungen dieses Tarifvertrages, vorausgesetzt, dass ihr laufendes Monatsgehalt (ausschließlich Sozialzulagen, Mehrarbeits- und Sondervergütungen) das Endgehalt der höchsten Tarifgruppe überschreitet und dass die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrags.“

Die Frage 1, die sich auf den Ausschluss von Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich bezieht, ist demnach mit „Ja“ zu beantworten. Dies muss als Einfallstor für mögliche Ungleichbehandlungen bewertet werden. Sofern die ausgeschlossenen Beschäftigtengruppen größtenteils von Frauen oder Männern besetzt sind, kann eine solche Regelung dazu führen, dass die Tätigkeiten von Frauen und Männern nicht mit denselben Kriterien bewertet werden. Ist dies der Fall, handelt es sich um einen Rechtsverstoß gegen den Artikel 4 der europäischen Richtlinie 2006/54/EG.

Zu Frage 2:

Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)?

Der analysierte Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für sie gelten ausnahmslos die dieselben Regelungen zur Arbeitsbewertung innerhalb des Tarifvertrags. Damit existieren keine unterschiedlichen Regelungen und die Frage 2 ist mit „Nein“ zu beantworten. An dieser Stelle liegt somit kein Diskriminierungspotenzial vor.

Zu Frage 3:

Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen?

In dem Tarifvertrag wird ein summarisches Arbeitsbewertungsverfahren verwendet, das wie folgt ausgestaltet ist:

„Für die Festsetzung der tariflichen Gehälter gelten folgende Gruppen:

Gruppe 1

Tätigkeiten, die Vorkenntnisse nicht erfordern (...)

Gruppe 2

Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine kurze Einarbeitung erworben werden (...)

Gruppe 3

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine Zweckausbildung oder eine längere Einarbeitung erworben werden (...)

Gruppe 4

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch eine um entsprechende Berufserfahrung ergänzte Zweckausbildung oder längere Einarbeitung erworben werden (...)

Gruppe 5

Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Kenntnisse erfordern, wie sie in der Regel auf dem in Gruppe 4 angegebenen Wege – ergänzt durch weitere Berufserfahrung, Berufsbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet – erworben werden (...)

Gruppe 6

Tätigkeiten, die vertiefte gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen erfordert (...)

Gruppe 7

Tätigkeiten, die umfassende Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung überwiegend eigene Entscheidungen und ein entsprechendes Maß an Verantwortung erfordert (...)

Gruppe 8

Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen und/oder mit erhöhter Verantwortung verbunden sind

Gruppe 9

Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und/oder Verantwortung offenbar über Gruppe 8 hinausheben (...)

Die Frage 3, die nach dem Vorhandensein eines Arbeitsbewertungsverfahrens fragt, ist demnach mit „Ja“ zu beantworten. An dieser Stelle liegt somit kein Potenzial zur Ungleichbehandlung vor. Allerdings ist bereits hier zu erwähnen, dass summarische Arbeitsbewertungsverfahren eher Diskriminierungspotenziale aufweisen als analytische Bewertungsverfahren, was anhand der Fragen 4 bis 7 deutlich werden wird.

Zu Frage 4:

Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten abdecken?

Wie dem Arbeitsbewertungsverfahren zu entnehmen ist (siehe hierzu Frage 3), werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten folgende Merkmale verwendet, die in den Beschreibungen der einzelnen Entgeltgruppen zu entnehmen sind: „Kenntnisse und Fertigkeiten“, „Berufserfahrung“, „eigene Entscheidungen“ und „Verantwortung“. Diese Merkmale decken weder „psychosoziale Anforderungen“ ab, die häufig im Zusammenhang mit weiblich dominierter Arbeit relevant sind, noch werden hier mögliche Belastungen in irgendeiner Form berücksichtigt. Inwieweit die zur Verfügung stehenden Merkmale erschöpfend sind, um die einzelnen Tätigkeiten zu bewerten, müsste im Einzelfall in den Betrieben geprüft werden. Solange ist es jedoch schwer vorstellbar, dass Tätigkeiten ohne „psychosoziale Anforderungen“ sowie ohne jegliche Belastungen existieren. Daher ist davon auszugehen, dass die Kriterien zur Arbeitsbewertung in diesem Verfahren unvollständig sind.

Die Frage 4, die nach der Vollständigkeit der Merkmale zur Arbeitsbewertung fragt, ist daher mit „Nein“ zu beantworten, wodurch das Diskriminierungspotenzial dieser Regelung erkennbar wird. Der Begriff Diskriminierungspotenzial ist allerdings nur als Möglichkeit zu verstehen, Benachteiligungen zu verursachen. Nicht gemeint ist damit, dass automatisch durch diese Regelung Ungleichbehandlungen auf der Anwendungsebene (im einzelnen Betrieb oder der einzelnen Verwaltung) entstehen. Nur sofern die ausgewählten Merkmale besser geeignet sind, um die Tätigkeiten zu beschreiben, die größtenteils von Männern ausgeübt werden, und weniger passend sind für die typischen Anforderungen und Belastungen, die im Rahmen frauendominierter Tätigkeiten auftauchen, handelt es sich dabei um einen Verstoß gegen die derzeitige Rechtsprechung. Diese hat entschieden, dass die Kriterien zur Arbeitsbewertung gleichermaßen auf die Tätigkeiten von weiblichen und männlichen Beschäftigten zutreffen müssen.⁵

Zu Frage 5:

Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert?

Die Merkmale zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten werden nur teilweise eindeutig definiert. „Kenntnisse und Fertigkeiten“ werden z. B. an einer Stelle über den Umfang der beruflichen Bildung erläutert. In der Gruppe 4 heißt es: „Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung (...) erworben werden“. Nicht definiert wird hingegen, was unter „Verantwortung“ (z. B. Gruppe 7) zu verstehen ist und wann der Tatbestand erfüllt ist, eine „eigene Entscheidung“ (z. B. Gruppe 6) getroffen zu haben. Das Merkmal „Berufserfahrung“ (z. B. Gruppe 4) ist zudem auch nur auf den ersten Blick eindeutig. Hier dürften sich Interpretationsspielräume bzgl. der Frage ergeben, was letztendlich als Berufserfahrung zählt. Wird z. B. nur die Arbeit in derselben oder auch in einer inhaltlich

⁵ Vgl. EuGH 01.07.1986 - C 237-85 (Rummler).

vergleichbaren Tätigkeit angerechnet? Darüber hinaus kann auch die Verwendung des Berufsbegriffs zu Uneindeutigkeiten beitragen, denn: Entscheidend für die Ausübung einer Tätigkeit muss nicht immer die Erfahrung in dem jeweils erlernten Beruf sein.

Die Frage 5 ist demnach mit „Teils,teils“ zu beantworten. Das heißt, es handelt sich dabei um eine widersprüchliche Regelung. Einerseits ist die Regelung teilweise geschlechtsneutral, indem das Merkmal „Kenntnisse und Fertigkeiten“ relativ eindeutig über den Umfang der beruflichen Bildung definiert wird. Darüber hinaus sind in dieser Regelung aber auch Diskriminierungspotenziale enthalten, da die übrigen Merkmale „eigene Entscheidungen“, „Verantwortung“ und „Berufserfahrung“ nicht definiert werden, sondern einer Auslegung auf der Anwendungsebene des Tarifvertrags bedürfen. Sofern die Merkmale zuungunsten der weiblichen Beschäftigten und ihrer Tätigkeiten interpretiert werden, handelt es sich – wie bereits bei der Frage 4 erläutert – um einen Verstoß gegen die derzeitige Rechtsprechung. Diese Rechtsprechung hat entschieden, dass die Kriterien zur Arbeitsbewertung gleichermaßen auf die Tätigkeiten von weiblichen und männlichen Beschäftigten zutreffen müssen.⁶ Darüber hinaus verstößt eine fehlende Definition der Merkmale auch gegen den Grundsatz, dass Entlohnungssysteme durchschaubar sein müssen, welcher ebenfalls durch die derzeitige Rechtsprechung formuliert worden ist.⁷

Zu Frage 6:

Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben?

Die Abstufungen innerhalb der Merkmale zur Arbeitsbewertung sind nicht eindeutig beschrieben:

Innerhalb des Merkmals „Kenntnisse und Fertigkeiten“ wird nur an einer Stelle eindeutig definiert: In der Gruppe 4 ist eine „abgeschlossene Berufsausbildung“ erforderlich. In den Gruppen darunter und darüber verbleiben Uneindeutigkeiten. Beispielsweise erfordern die „Kenntnisse und Fertigkeiten“ in der Gruppe 2 eine „kurze Einarbeitung“, während in der Gruppe 3 eine „Zweckausbildung oder eine längere Einarbeitungszeit“ notwendig ist. Interpretierbar bleibt, wann es sich um eine „kurze“ oder eine „längere Einarbeitung“ handelt. Eine Verbesserung könnte an dieser Stelle erzielt werden, indem konkrete zeitliche Angaben (z. B. zwei Wochen Einarbeitung) gemacht werden. In den Gruppen über Gruppe 4 werden darüber hinaus weitere Uneindeutigkeiten erkennbar. In der Gruppe 5 sind „gründliche und vielseitige Kenntnisse“, in der Gruppe 6 „vertiefte und/oder vielseitige Kenntnisse“ und in der Gruppe 7 „umfassende Kenntnisse“ erforderlich. Zusätzlich kennzeichnen die Tätigkeiten in der Gruppe 8 „besondere Anforderungen an das fachliche Können“. Wie sich diese einzelnen Kategorien unterscheiden und voneinander abgrenzen, ist unklar.

Auch innerhalb des Merkmals „Berufserfahrung“ sind die Abstufungen nicht eindeutig definiert. In der Gruppe 5 heißt es „weitere Berufserfahrung“ gegenüber der erwähnten „Berufserfahrung“ in der Gruppe 4. Wie das Wort „weitere“ definiert wird, hängt offenbar von der jeweiligen Interpretation ab und ist nicht an einen zeitlichen Rahmen gebunden. Durch eine eindeutige zeitliche Angabe (z. B. der erforderlichen zurückgelegten Berufsjahre) ließe sich an dieser Stelle das Diskriminierungspotenzial verringern.

⁶ Vgl. EuGH 01.07.1986 – C 237-85 (Rummler).

⁷ Vgl. EuGH 17.10.1989 C 109-88 (Danfoss).

Interpretationsspielräume ergeben sich ebenfalls innerhalb des Merkmals „eigene Entscheidungen“. Offen bleibt, wie „eigene Entscheidungen in begrenztem Umfang“ (Gruppe 6) abgegrenzt werden gegen „überwiegend eigene Entscheidungen“ (Gruppe 7).

Die Problematik nicht eindeutiger Abstufungen zeigt sich außerdem innerhalb des Merkmals „Verantwortung“. In der Gruppe 7 wird die Formulierung „ein entsprechendes Maß an Verantwortung“ verwendet, während es in der Gruppe 8 heißt „erhöhte Verantwortung“ und in der Gruppe 9 „Verantwortung, die offenbar über Gruppe 8 hinausgeht“. Verschiedene Personen dürften hier zu unterschiedlichen Interpretationen kommen. Das Potenzial zur Ungleichbehandlung könnte allerdings eingeschränkt werden, indem z. B. im Fall von Führungsverantwortung mit der Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gearbeitet wird oder im Fall der finanziellen oder Sachmittelverantwortung mit konkreten Summen.

Die Frage 6 nach den eindeutigen Abstufungen innerhalb der Merkmale zur Arbeitsbewertung ist demnach mit „Nein“ zu beantworten, wodurch das Diskriminierungspotenzial dieser Regelung erkennbar wird. Wie bereits bei der Frage 5 erläutert, bedingt eine fehlende eindeutige Definition der Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten, dass die Kriterien auf der Anwendungsebene des Tarifvertrags interpretiert und ausgelegt werden müssen. Dasselbe gilt für eine fehlende eindeutige Definition der Abstufungen innerhalb der Merkmale. Sofern die Abstufungen zuungunsten der weiblichen Beschäftigten und ihrer Tätigkeiten interpretiert werden, liegt darin ein Verstoß gegen die derzeitige Rechtsprechung. Es ist weder gewährleistet, dass das Entlohnungssystem durchschaubar ist⁸, noch, dass die ausgewählten Kriterien gleichermaßen geeignet sind, um die Tätigkeiten der weiblichen und männlichen Beschäftigten zu beurteilen⁹.

Zu Frage 7:

Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab?

Durch die fehlende eindeutige Definition der Merkmale (siehe Frage 5) ist nicht gewährleistet, dass sie überschneidungsfrei sind. Bei den Merkmalen „Berufserfahrung“ und „Kenntnisse und Fertigkeiten“ könnte es aufgrund der inhaltlichen Nähe zu Überschneidungen bei der Auslegung kommen. Das Gleiche gilt für die Kriterien „eigene Entscheidungen“ und „Verantwortung“. Hier besteht die Gefahr, bestimmte Anforderungen doppelt zu bewerten.

Die Frage 7 nach der Überschneidungsfreiheit der Merkmale ist demnach mit „Nein“ zu beantworten, wodurch das Diskriminierungspotenzial dieser Regelung erkennbar wird. Sofern die Kriterien auf der Anwendungsebene des Tarifvertrags derart ausgelegt werden, dass sie bestimmte Anforderungen, die im Zusammenhang mit männlich dominierten Tätigkeiten auftreten, doppelt bewerten, handelt es sich um einen Verstoß gegen die derzeitige Rechtsprechung, die die Notwendigkeit der Überschneidungsfreiheit der Merkmale vorsieht¹⁰.

⁸ Vgl. EuGH 17.10.1989 C 109-88 (Danfoss).

⁹ Vgl. EuGH 01.07.1986 – C 237-85 (Rummler).

¹⁰ Vgl. EuGH 01.07.1986 C 237-85 (Rummler) und EuGH 17.10.1989 C 109-88 (Danfoss).

Zu Frage 8:

Werden Belastungen im Rahmen der einzelnen Tätigkeiten separat über Erschwerniszuschläge entgolten?

In dem Tarifvertrag ist zu Erschwernissen folgende Regelung vorgesehen:

„Den durchschnittlich mehr als 4 Stunden täglich an schwer zu bedienenden, die Arbeitskraft besonders beanspruchenden Büro- und (...)maschinen sowie in den (...) Heizungsanlagen beschäftigten Arbeitnehmern ist entweder durch verkürzte Arbeitszeit oder durch erhöhten Urlaub oder durch Gehaltszulagen ein angemessener Ausgleich zu schaffen.“

Die Frage 8 nach den existierenden Regelungen zu Erschwerniszuschlägen ist daher mit „Teils,teils“ zu beantworten, wodurch deutlich wird, dass es sich dabei um eine widersprüchliche Regelung handelt. Einerseits ermöglicht es die Regelung, ausgewählte Belastungen bei bestimmten Tätigkeiten zu berücksichtigen, wodurch die grüne Antwortkategorie unpassend wird. Anderserseits ist die Gehaltszulage (nach der in der Frage 8 gefragt wird) aber nur eine von insgesamt drei möglichen Optionen. Deshalb lässt sich auch nicht sagen, dass Belastungen hier in jedem Fall separat über Erschwerniszuschläge (verstanden als Entgeltbestandteil) entgolten werden, womit auch die rote Antwortkategorie wegfällt.

Dennoch ergibt sich durch die getroffene Regelung ein Diskriminierungspotenzial. Indem die ausgewählten Belastungen nicht im Verfahren der Arbeitsbewertung berücksichtigt werden (die berücksichtigten Kriterien sind den Ausführungen zu Frage 4 zu entnehmen), kann ihr Vorliegen nicht systematisch bei allen Tätigkeiten überprüft werden. Daher sind solche separaten Regelungen anfälliger für Ungleichbehandlungen als das Vorgehen, die Belastungsarten in das Verfahren der Arbeitsbewertung zu übernehmen. Sofern die ausgewählten Belastungen eher bei den männlich dominierten Tätigkeiten – von den Personen, die den Tarifvertrag anwenden – als zutreffend angesehen werden, kann es auf der betrieblichen Ebene zu einem Rechtsverstoß gegen den Artikel 4 der europäischen Richtlinie 2006/EG/54 kommen, der vorschreibt, dass die Tätigkeiten von Frauen und Männern mit denselben Kriterien bewertet werden müssen.

Zu Frage 9:

Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)?

Die Regelung zu den Erschwerniszuschlägen enthält u. a. folgenden Wortlaut (siehe auch Frage 8):

„Den (...) beschäftigten Arbeitnehmern ist entweder durch verkürzte Arbeitszeit oder durch erhöhten Urlaub oder durch Gehaltszulagen ein angemessener Ausgleich zu schaffen.“

Aus der Regelung ist somit nicht ersichtlich, wie die Höhe der Erschwerniszuschläge festgelegt wird. Darüber hinaus ist auch unklar, wer entscheidet, welche der drei Optionen zum Ausgleich (verkürzte Arbeitszeit, erhöhter Urlaub, Gehaltszulage) von wem in Anspruch genommen werden kann.

Die Frage 9 nach der Ermittlung der Höhe der Erschwerniszuschläge, ist daher anhand der schriftlichen Regelung nicht zu beantworten und daher farblich weiß markiert.

Zu Frage 10:

Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben?

Detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen, die auf der jeweiligen Anwendungsebene anzufertigen sind, sind in diesem Tarifvertrag nicht vorgeschrieben.

Die Frage 10 ist daher mit „Nein“ zu beantworten, wodurch das Diskriminierungspotenzial dieser Regelung deutlich wird. Indem die zu bewertenden Tätigkeiten nicht ausführlich beschrieben werden müssen, kann es passieren, dass bestimmte Aspekte einer Tätigkeit nicht gesehen und somit auch nicht bewertet werden. Sofern das auf der Anwendungsebene des Tarifvertrags insbesondere bei den weiblich dominierten Tätigkeiten vorkommt, kann darin die Ursache für eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts liegen.

Zu Frage 11:

Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)?

Für die einzelnen Entgeltgruppen werden in dem analysierten Tarifvertrag jeweils zahlreiche Beispiele angeführt. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, die in die einzelnen Gruppen eingruppiert werden sollen. Zum Beispiel:

„Gruppe 1: Küchenhilfen (...); Gruppe 2: Pförtner (...); Gruppe 3: Hausmeister (...); Gruppe 4: Arbeitnehmer in der EDV-Arbeitsnachbereitung mit Kontrolltätigkeit (...); Gruppe 5: Datenarchivare (...); Gruppe 6: Küchenleiter (...); Gruppe 7: Kundenberater (...); Gruppe 8: Programmierer (...); Gruppe 9: Geschäfts-/Zweigstellenleiter (...)"

Grundsätzlich kann es bei der Frage, ob es sich bei den Eingruppierungsbeispielen um Tätigkeitsbeschreibungen oder Berufsbezeichnungen handelt, Überschneidungen geben. Ausschlaggebend ist dabei, inwieweit die Tätigkeiten möglichst genau inhaltlich beschrieben werden und nicht ausschließlich mit der Nennung von Berufsbezeichnungen (beispielsweise in Form von beruflichen Abschlüssen wie z. B. Koch/Köchin) gearbeitet wird.

Die Frage 11 ist hier mit „Ja“ zu beantworten, da die Beispiele inhaltlich einzelne Tätigkeiten beschreiben. An dieser Stelle liegt somit kein Diskriminierungspotenzial vor. Weil bestimmte Tätigkeiten als Beispiele verwendet werden, wird diese Regelung dem Anspruch gerecht, bei der Arbeitsbewertung die konkreten Arbeitsinhalte der ausgeübten Tätigkeit zu bewerten.

Zu Frage 12:

Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden?

Aus dem Tarifvertrag ist nicht ersichtlich, inwieweit die Beispieltätigkeiten mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden sind. Denn die Beispiele werden aufgeführt, ohne dass Bezug genommen wird zu den Merkmalen, die die jeweilige Entgeltgruppe beschreiben (siehe Frage 4). Daher ist die Frage erst einmal nicht zu beantworten. Zunächst müsste bei der zuständigen Tarifkommission nachgefragt werden, ob die Tätigkeitsbeispiele nicht vielleicht doch mit einem Verfahren bewertet worden sind, ohne die einzelnen Bewertungsschritte im Tarifvertrag aufzuführen.

Die Beantwortung der Frage 12 muss daher zurückgestellt werden und ist deshalb weiß gekennzeichnet.

3.

Analyse Tarifvertrag B

Zusammenfassend hat die Analyse des Tarifvertrags B folgendes Ergebnis gebracht. Die Erläuterungen, warum eine Frage mit „Ja“ oder „Nein“ bzw. mit „Teils,teils“ beantwortet ist, sind den der Tabelle folgenden Ausführungen zu entnehmen.

EVA-Fragen	Ja	Teils, teils	Nein
I Geltungsbereich			
1. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)?	X	./.	
2. Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)?	X		
II Verfahren der Arbeitsbewertung			
3. Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen?	X	./.	
III Kriterien zur Arbeitsbewertung			
4. Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen abdecken?			X
5. Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert?		X	
6. Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben?		X	
7. Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab?			X
IV Erschwerniszuschläge			
8. Werden Belastungen im Rahmen der einzelnen Tätigkeiten separat über Erschwerniszuschläge entgolten?			X
9. Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)?			
V Arbeitsplatzbeschreibungen			
10. Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben?			X
VI Eingruppierungsbeispiele (nur sofern Beispiele vorhanden sind)			
11. Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)?	X		
12. Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden?			

Zu Frage 1:

Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelungen zur Arbeitsbewertung ausgeschlossen (z. B. geringfügig Beschäftigte)?

Aus dem Geltungsbereich des analysierten Tarifvertrags werden bestimmte Beschäftigtengruppen ausgeschlossen, wie an der folgenden Formulierung zu erkennen ist:

„Der Tarifvertrag gilt für die gewerblichen Arbeitnehmer. Ausgenommen ist der unter den Geltungsbereich des Heimarbeitsgesetzes fallende Personenkreis.“

Die Frage 1 ist demnach mit „Ja“ zu beantworten, wodurch das Diskriminierungspotenzial dieser Regelung erkennbar wird. Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter sind eindeutig von den Regelungen ausgeschlossen und sofern dies größtenteils Frauen wären, kann eine solche Regelung dazu führen, dass die Tätigkeiten von Frauen und Männern nicht mit denselben Kriterien bewertet werden. Ist dies der Fall, handelt es sich um einen Rechtsverstoß gegen den Artikel 4 der europäischen Richtlinie 2006/54/EG.

Zu Frage 2:

Existieren für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen zur Arbeitsbewertung (z. B. für Arbeiter/-innen und Angestellte)?

Durch die Formulierung „der Tarifvertrag gilt für die gewerblichen Arbeitnehmer“ wird deutlich, dass der Geltungsbereich auf die gewerblichen Beschäftigten eingegrenzt ist. Angestellte werden über einen anderen Tarifvertrag entgolten. Damit bestehen für die gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Angestellten unterschiedliche Regelungen.

Die Frage 2 ist daher mit „Ja“ zu beantworten, wodurch das Diskriminierungspotenzial dieser Regelung erkennbar wird. Sofern eine der Beschäftigtengruppen mehrheitlich von Frauen besetzt ist, kann eine solche Regelung dazu führen, dass die Tätigkeiten von Frauen und Männern nicht mit denselben Kriterien bewertet werden. Ist dies der Fall, handelt es sich um einen Rechtsverstoß gegen den Artikel 4 der europäischen Richtlinie 2006/54/EG.

Zu Frage 3:

Ist zur Bewertung der Tätigkeiten ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgesehen?

In dem analysierten Tarifvertrag wird ein summarisches Arbeitsbewertungsverfahren verwendet, das wie folgt ausgestaltet ist:

„Lohngruppe I

Einfache Tätigkeiten, die ohne Ausbildung und Anlernzeit nach Anweisung und Übung von bis zu zwei Tagen ausgeführt werden können. (...).

Lohngruppe II

Tätigkeiten, die ohne Ausbildung im Allgemeinen nach einer Anlernzeit von bis zu sechs Wochen ausgeführt werden können. (...).

Lohngruppe III

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, wie sie im Allgemeinen im ersten Jahr der Berufsausbildung oder nach einer Anlernzeit von bis zu 12 Wochen erworben werden können. (...).

Lohngruppe IV

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, wie sie im Allgemeinen durch eine zweijährige Berufsausbildung oder auf andere entsprechende Weise erworben werden können. (...).

Lohngruppe V

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten im Beruf voraussetzen, wie sie durch eine zweijährige Berufsausbildung mit Berufserfahrung oder auf andere entsprechende Weise erworben werden können. (...).

Lohngruppe VI

Tätigkeiten, die nach allgemeinen Anweisungen teilweise selbstständig ausgeführt werden und berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen, wie sie im Allgemeinen durch eine dreijährige Berufsausbildung erworben werden; die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten können auch durch eine andere entsprechende Ausbildung oder Berufserfahrung erworben sein. (...).

Lohngruppe VII

Tätigkeiten mit Verantwortung für ein Arbeitsgebiet, die nach allgemeinen Anweisungen selbstständig ausgeführt werden und für die eine dreijährige Berufsausbildung und entsprechende Berufserfahrung erforderlich sind; die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten können auch durch eine andere entsprechende Ausbildung oder Berufserfahrung erworben sein. (...).

Lohngruppe VIII

Tätigkeiten mit erweiterter Verantwortung für ein Arbeitsgebiet, die nach allgemeinen Anweisungen selbstständig ausgeführt werden und über die Merkmale der Lohngruppe VII hinausgehen. (...)

Die Frage 3 nach dem Vorhandensein eines offensichtlichen Arbeitsbewertungsverfahrens ist demnach mit „Ja“ zu beantworten. An dieser Stelle liegt somit kein Diskriminierungspotenzial vor. Allerdings ist bereits hier zu erwähnen, dass summarische Arbeitsbewertungsverfahren eher Diskriminierungspotenziale aufweisen als analytische Bewertungsverfahren, was anhand der Fragen 4 bis 7 deutlich werden wird.

Zu Frage 4:

Werden zur Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Merkmale verwendet, die alle relevanten Anforderungen und Belastungen abdecken?

Wie den Beschreibungen der einzelnen Entgeltgruppen zu entnehmen ist (siehe hierzu Frage 3), werden zur Arbeitsbewertung folgende Merkmale verwendet: „Kenntnisse und Fähigkeiten“, „Berufserfahrung“, „Selbstständigkeit“ und „Verantwortung“. Diese Merkmale decken weder „psychosoziale Anforderungen“ ab, die häufig im Zusammenhang mit weiblich dominierter Arbeit relevant sind, noch werden hier mögliche Belastungen in irgendeiner Form berücksichtigt. Inwieweit die zur Verfügung stehenden Merkmale erschöpfend sind, um die einzelnen Tätigkeiten zu bewerten, müsste im Einzelfall auf den konkreten Anwendungsebenen des Tarifvertrags geprüft werden. Solange ist es jedoch schwer vorstellbar, dass Tätigkeiten ohne „psychosoziale Anforderungen“ sowie ohne jegliche Belastungen existieren. Daher ist davon auszugehen, dass die Kriterien zur Arbeitsbewertung in diesem Verfahren unvollständig sind.

Die Frage 4 nach der Vollständigkeit der Merkmale zur Arbeitsbewertung ist daher mit „Nein“ zu beantworten, wodurch das Diskriminierungspotenzial dieser Regelung erkennbar wird. Der Begriff Diskriminierungspotenzial ist allerdings nur als Möglichkeit zu verstehen, Benachteiligungen zu verursachen. Nicht gemeint ist damit, dass automatisch durch diese Regelung Ungleichbehandlungen entstehen. Nur sofern die ausgewählten Merkmale besser geeignet sind, um die Tätigkeiten zu beschreiben, die größtenteils von Männern ausgeübt werden, und weniger passend sind für die typischen Anforderungen und Belastungen, die im Rahmen frauendominierter Tätigkeiten auftauchen, handelt es sich dabei um einen Verstoß gegen die derzeitige Rechtsprechung. Diese hat entschieden, dass die Kriterien zur Arbeitsbewertung gleichermaßen auf die Tätigkeiten von weiblichen und männlichen Beschäftigten zutreffen müssen.¹¹

Zu Frage 5:

Werden die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten eindeutig definiert?

Die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten werden nur teilweise eindeutig definiert. Während unklar bleibt, was ganz konkret unter „Selbstständigkeit“, „Verantwortung“ und „Berufserfahrung“ zu verstehen ist, werden „Kenntnisse und Fähigkeiten“ über den Umfang der beruflichen Bildung definiert. Die Formulierungen in den Lohngruppen IV, V, VI und VII verringern jedoch die Eindeutigkeit dieser Definition, indem dort darauf hingewiesen wird, dass die „Kenntnisse und Fähigkeiten“ auch auf andere entsprechende Weise erworben werden können. Dadurch ergeben sich Interpretationsspielräume.

¹¹ Vgl. EuGH 01.07.1986 – C 237-85 (Rummler).

Die Frage 5 ist demnach mit „Teils, teils“ zu beantworten, wodurch deutlich wird, dass es sich dabei um eine widersprüchliche Regelung handelt. Einerseits ist die Regelung insofern geschlechtsneutral, als das Merkmal „Kenntnisse und Fähigkeiten“ bis zu einem gewissen Grad eindeutig über den Umfang der beruflichen Bildung definiert wird. Darüber hinaus sind in dieser Regelung aber auch Potenziale zur Ungleichbehandlung enthalten, da die übrigen Merkmale „Selbstständigkeit“, „Verantwortung“ und Berufserfahrung nicht definiert werden, sondern einer Auslegung auf der Anwendungsebene des Tarifvertrags bedürfen. Sofern diese beiden Merkmale zuungunsten der weiblichen Beschäftigten und ihrer Tätigkeiten interpretiert werden, handelt es sich – wie bereits bei der Frage 4 erläutert – um einen Verstoß gegen die derzeitige Rechtsprechung. Diese Rechtsprechung hat entschieden, dass die Kriterien zur Arbeitsbewertung gleichermaßen auf die Tätigkeiten von weiblichen und männlichen Beschäftigten zutreffen müssen.¹² Darüber hinaus verstößt eine fehlende Definition der Merkmale auch gegen den Grundsatz, dass Entlohnungssysteme durchschaubar sein müssen.¹³

Zu Frage 6:

Sind die Abstufungen innerhalb der einzelnen Merkmale eindeutig beschrieben?

Die Abstufungen innerhalb der Merkmale werden nur zum Teil eindeutig beschrieben. Bei dem Merkmal „Kenntnisse und Fähigkeiten“ werden zunächst eindeutige Abstufungen gemacht über den Grad der beruflichen Bildung. Unterhalb der Lohngruppe IV, für die eine zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist, werden die Abstufungen eindeutig über die Dauer der Anlernzeit definiert. In der Lohngruppe I sind es bis zu 2 Tage, in der Lohngruppe II bis zu 6 Wochen und in der Lohngruppe III bis zu 12 Wochen. Oberhalb der Lohngruppe IV ist eine dreijährige Berufsausbildung notwendig. Wie bereits bei der Frage 5 erläutert, werden diese eindeutigen Abstufungen jedoch durch die zusätzliche Formulierung aufgeweicht, dass die notwendigen „Kenntnisse und Fähigkeiten“ auch auf andere entsprechende Weise erworben werden können.

Innerhalb des Merkmals „Berufserfahrung“ werden gar keine Abstufungen vorgenommen. Vielmehr wird nur formuliert „mit Berufserfahrung“ (Lohngruppe V) bzw. mit „entsprechender Berufserfahrung“ (Lohngruppe VI und Lohngruppe VII).

Auch die Abstufungen innerhalb der beiden weiteren Merkmale „Selbstständigkeit“ und „Verantwortung“ sind nicht eindeutig und lassen Raum für Interpretationen. Es wird nur unterschieden zwischen „teilweise selbstständig“ (Lohngruppe VI) und „selbstständig“ (Lohngruppe VII und Lohngruppe VIII) sowie zwischen „Verantwortung“ (Lohngruppe VII) und „erweiterter Verantwortung“ (Lohngruppe VIII). Was jeweils unter den einzelnen Begriffen zu verstehen ist und wie sie sich gegeneinander abgrenzen, bleibt unklar.

Die Frage 6 ist demnach mit „Teils, teils“ zu beantworten, sodass es sich dabei um eine widersprüchliche Regelung handelt. Einerseits ist die Regelung teilweise geschlechtsneutral, indem die Abstufungen innerhalb des Merkmals „Kenntnisse und Fähigkeiten“ zumindest stellen-

¹² Vgl. EuGH 01.07.1986 – C 237-85 (Rummler).

¹³ Vgl. EuGH 17.10.1989 C 109-88 (Danfoss).

weise eindeutig beschrieben werden. Darüber hinaus sind in dieser Regelung aber auch Diskriminierungspotenziale enthalten, da die Abstufungen innerhalb der übrigen Merkmale nicht eindeutig definiert werden. Wie bereits bei der Frage 5 erläutert, bedingt eine fehlende eindeutige Definition der Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten, dass die Kriterien auf der Anwendungsebene interpretiert und ausgelegt werden müssen. Dasselbe gilt für eine fehlende eindeutige Definition der Abstufungen innerhalb eines Merkmals. Sofern die Abstufungen zuungunsten der weiblichen Beschäftigten und ihrer Tätigkeiten interpretiert werden, liegt darin ein Verstoß gegen die derzeitige Rechtsprechung. Somit ist weder gewährleistet, dass das Entlohnungssystem durchschaubar ist¹⁴, noch, dass die ausgewählten Kriterien gleichermaßen geeignet sind, um die Tätigkeiten der weiblichen und männlichen Beschäftigten zu beurteilen¹⁵.

Zu Frage 7:

Decken die einzelnen Merkmale zur Bewertung der Tätigkeiten jeweils unterschiedliche Anforderungen und Belastungen ab?

Durch die fehlende eindeutige Definition (siehe Frage 5) der Merkmale ist nicht gewährleistet, dass sie überschneidungsfrei sind. Bei den Merkmalen „Berufserfahrung“ und „Kenntnisse und Fähigkeiten“ könnte es aufgrund der inhaltlichen Nähe zu Überschneidungen bei der Auslegung kommen. Das Gleiche gilt auch für die Kriterien „Selbstständigkeit“ und „Verantwortung“. Hier besteht die Gefahr, bestimmte Anforderungen doppelt zu bewerten.

Die Frage 7 ist demnach mit „Nein“ zu beantworten, wodurch das Diskriminierungspotenzial dieser Regelung erkennbar wird. Sofern die Kriterien auf der Anwendungsebene des Tarifvertrags derart ausgelegt werden, dass sie bestimmte Anforderungen, die im Zusammenhang mit männlich dominierten Tätigkeiten auftreten, doppelt bewerten, handelt es sich um einen Verstoß gegen die derzeitige Rechtsprechung, die die Notwendigkeit der Überschneidungsfreiheit der Merkmale vorsieht¹⁶.

Zu Frage 8:

Werden Belastungen im Rahmen der einzelnen Tätigkeiten separat über Erschwerniszuschläge entgolten?

Der Tarifvertrag sieht keine Regelungen zu Erschwerniszuschlägen vor. Die Frage 8 ist demnach mit „Nein“ zu beantworten. An dieser Stelle liegt somit kein Diskriminierungspotenzial vor.

Allerdings wird an einer anderen Stelle des Tarifvertrags darauf hingewiesen, dass bei der Eingruppierung u. a. folgende Belastungen berücksichtigt werden sollen: körperliche Belastungen, Belastungen der Sinne und Nerven, Umgebungseinflüsse und erschwerende Bedingungen. Wie diese Merkmale bei der Bewertung eine Rolle spielen sollen, wenn sie im Arbeitsbewertungsverfahren gar nicht als Kriterien enthalten sind (siehe Frage 4), bleibt offen.

¹⁴ Vgl. EuGH 17.10.1989 C 109-88 (Danfoss).

¹⁵ Vgl. EuGH 01.07.1986 - C 237-85 (Rummler).

¹⁶ Vgl. EuGH 01.07.1986 C 237-85 (Rummler) und EuGH 17.10.1989 C 109-88 (Danfoss).

Zu Frage 9:

Wird die Höhe der Erschwerniszuschläge für alle Beschäftigten pauschal festgelegt (und nicht als Prozentsatz an ihre jeweilige Entgeltgruppe gekoppelt)?

Die Frage 9 erübrigt sich, da in dem analysierten Tarifvertrag keine Regelungen zu Erschwerniszuschlägen vorgesehen sind. Sie ist daher weiß gekennzeichnet.

Zu Frage 10:

Sind ausdrücklich detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für alle zu bewertenden Tätigkeiten vorgeschrieben?

Detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen, die auf der konkreten Anwendungsebene anzufertigen sind, sind in diesem Tarifvertrag nicht vorgeschrieben. Die Frage 10 ist daher mit „Nein“ zu beantworten, das heißt, es wird ein Diskriminierungspotenzial deutlich. Indem die zu bewertenden Tätigkeiten nicht ausführlich beschrieben werden müssen, kann es passieren, dass bestimmte Aspekte einer Tätigkeit nicht gesehen und somit auch nicht bewertet werden. Sofern das auf der Anwendungsebene des Tarifvertrags insbesondere bei den weiblich dominierten Tätigkeiten vorkommt, kann darin die Ursache für eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts liegen.

Zu Frage 11:

Handelt es sich bei den Beispielen um Tätigkeitsbeschreibungen (und nicht um Berufsbezeichnungen)?

In dem Tarifvertrag werden für die einzelnen Entgeltgruppen zahlreiche Richtbeispiele aufgeführt. Dabei handelt es sich um Tätigkeitsbeispiele und nicht um Berufsbezeichnungen. Beispiele sind:

„Lohngruppe I: (...)material verteilen (...); Lohngruppe II: Bündeln, Sortieren (...); Lohngruppe III: Fixieren (...); Lohngruppe IV: Packen mit Bedienen von Verpackungs- und Verschnürmaschinen (...); Lohngruppe V: Schwierige Lager-, Pack- und Transportarbeiten (...); Lohngruppe IV: Herausschneiden von Hand (...); Lohngruppe VII: Ausführen von Änderungsarbeiten an fertigen Großstücken (...); Lohngruppe VIII: Mechaniker/-innen für elektronische und pneumatische Steuerungselemente und Spezialmaschinen (...).“

Grundsätzlich kann es bei der Frage, ob es sich um Tätigkeitsbeschreibungen oder Berufsbezeichnungen handelt, Überschneidungen geben. Ausschlaggebend ist dabei, inwieweit die Tätigkeiten möglichst genau inhaltlich beschrieben werden und nicht ausschließlich mit der Nennung von Berufsbezeichnungen gearbeitet wird. Die Frage 11 ist hier mit „Ja“ zu beantworten, da die Beispiele inhaltlich einzelne Tätigkeiten beschreiben. An dieser Stelle liegt somit kein Diskriminierungspotenzial vor. Indem bestimmte Tätigkeiten als Beispiele verwendet werden, wird diese Regelung dem Anspruch gerecht, dass bei der Arbeitsbewertung die Arbeitsinhalte der ausgeübten Tätigkeit zu bewerten sind.

Zu Frage 12:

Sind die Beispiele mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden?

Aus dem Tarifvertrag ist nicht ersichtlich, inwieweit die Beispieltätigkeiten mit einem Verfahren der Arbeitsbewertung bewertet worden sind. Die Beispiele werden aufgeführt, ohne dass Bezug genommen wird zu den Merkmalen, die die jeweilige Entgeltgruppe beschreiben (siehe Frage 4). Daher ist die Frage erst einmal nicht zu beantworten. Zunächst müsste bei der zuständigen Tarifkommission nachgefragt werden, um zu erfahren, ob die Tätigkeitsbeispiele nicht vielleicht doch mit einem Verfahren bewertet worden sind, ohne die einzelnen Bewertungsschritte im Tarifvertrag aufzuführen.

Die Beantwortung der Frage 12 muss daher zurückgestellt werden und ist deshalb weiß gekennzeichnet.

4. Schlussfolgerung

Die beiden Tarifverträge sind mit der EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren geprüft worden. Diese exemplarische Prüfung konnte zeigen, wie das Instrument in der Praxis angewendet werden kann. Die aufgedeckten Einfallstore stellen Ansatzpunkte für mögliche Veränderungen dar, um die aufgedeckten Diskriminierungspotenziale zu entschärfen bzw. zu beseitigen. Ziel dieser Veränderungen ist es jedoch nicht, den Interpretationsspielraum abzuschaffen, der notwendig ist, um eine enorme Vielfalt an verschiedenen Tätigkeiten auf der Anwendungsebene des jeweiligen Tarifvertrages abdecken zu können. Vielmehr sollte ein Rahmen geschaffen werden, der es erleichtert, die Spielräume diskriminierungsfrei zu gestalten.

Durch die Anwendung der EVA-Liste kann ein erster Schritt getan werden, um in das Thema einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung einzusteigen und den Blick dafür zu schärfen, welche Regelungen und Formulierungen besonders anfällig für Ungleichbewertungen sind. Es ist wichtig, ein handhabbares Instrument zu haben, das es möglich macht, die oftmals versteckten Probleme zu erkennen, um die in der Arbeitsbewertung liegenden Gründe für eine ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern zu beseitigen.

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf

Projektteam:

Dr. Christina Klenner
Sarah Lillemeier

Autorin:

Sarah Lillemeier

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: April 2014

Gestaltung: www.avitamin.de

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u.a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.