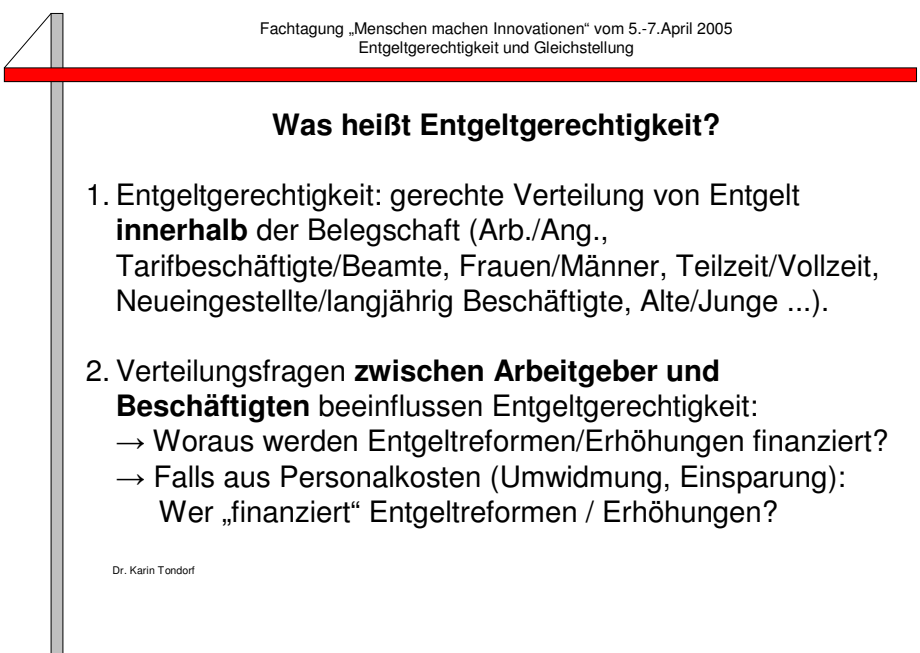


ver.di-Fachtagung  
„Menschen machen Innovationen“  
vom 5.-7. April 2005 in Bremen

**Referat:  
Entgeltgerechtigkeit und Gleichstellung**

**Dr. Karin Tondorf**



Fachtagung „Menschen machen Innovationen“ vom 5.-7. April 2005  
Entgeltgerechtigkeit und Gleichstellung

**Was heißt Entgeltgerechtigkeit?**

1. Entgeltgerechtigkeit: gerechte Verteilung von Entgelt **innerhalb** der Belegschaft (Arb./Ang., Tarifbeschäftigte/Beamte, Frauen/Männer, Teilzeit/Vollzeit, Neueingestellte/langjährig Beschäftigte, Alte/Junge ...).
2. Verteilungsfragen **zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten** beeinflussen Entgeltgerechtigkeit:
  - Woraus werden Entgeltreformen/Erhöhungen finanziert?
  - Falls aus Personalkosten (Umwidmung, Einsparung):  
Wer „finanziert“ Entgeltreformen / Erhöhungen?

Dr. Karin Tondorf

### **Was heißt Entgeltgerechtigkeit? (Fortsetzung)**

3. Entgeltgerechtigkeit wird (tarif-)politisch definiert, jedoch müssen Tarifparteien die Grundrechte beachten.
4. Geschlechtergerechtigkeit beim Entgelt ist im europäischen und deutschen Recht z.T. recht konkret geregelt. Viele Vorgaben sind jedoch tarifpolitisch noch nicht hinreichend realisiert.
5. Innovative Tarifpolitik bedeutet daher insbesondere: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit (insbesondere für Frauen und Männer).

### **Was heißt „Gleichstellung“ beim Entgelt?**

- Gleiches gleich behandeln, insbesondere
  - gleiches Grundentgelt für gleiche Arbeit
  - gleiches Grundentgelt für gleichwertige Arbeit
  - gleiches Leistungsentgelt bei gleicher Leistung
  - gleiche Verdienstchancen bei gleichwertiger Leistung
  - Gleichbehandlung bei Zulagen, Zuschlägen, ...
- Ungleiches ungleich behandeln  
Verschiedene Bedingungen und Möglichkeiten der Beschäftigten berücksichtigen

### Entgeltgerechtigkeit – inwieweit erreicht?

| Tarifbereiche                  | Unterste Gruppe (in €) | Einstieg | Endstufe |
|--------------------------------|------------------------|----------|----------|
| Einzelhandel<br>NRW            | Arb.                   | 1.585    | 1.929    |
|                                | Ang.                   | 1.187    | 1.516    |
| Druckindustrie                 | Arb. Bundesgebiet-W.   | 1.679    | 1.815    |
|                                | Ang. NRW               | 1.447    | 1.990    |
| Textilindustrie<br>Bad.-Württ. | Arb.                   | 1.455    | 1.455    |
|                                | Ang.                   | 1.326    | 1.709    |
| Großhandel<br>NRW              | Arb.                   | 1.402    | 1.402    |
|                                | Ang.                   | 1.324    | 1.734    |
| Gebäudereini-<br>ger-Handwerk  | Arb.                   | 1.297    | 1.297    |
|                                | Ang.                   | 1.338    | 1.604    |

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Tarifliche Lohn-, Gehalts- und Entgeltstruktur, Stand: 31.12.20004, Tab. 8a, S.52

### Gerechtigkeit beim Entgelt – inwieweit erreicht?

#### § 2 Persönlicher Geltungsbereich

„Ausgenommen vom Geltungsbereich sind

- befristet Beschäftigte
- teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte“

BAG: Verstoß gegen Benachteiligungsverbot § 4, 2 TzBfG:  
Regelung im Entgelttarifvertrag für Arbeiter der DP AG, die  
befristet Beschäftigte von der Gewährung der Besitzstands-  
zulagen Lohn und Zuschläge ausnimmt (v. 11.12.2003).

### **Entgeltgerechtigkeit bei Arbeitsbewertung durch**

- uneinheitliche Tätigkeitsbewertung (z.B. Arb./Ang., Sparten, ...)
- Nichtbewertung von wichtigen Anforderungen (z.B. soziale Kompetenzen, Verantwortung für Menschen)
- diskriminierungsanfällige (Aufstiegs)Kriterien (z.B. Senioritätskriterien)
- Doppelbewertung von Kriterien, die ähnliche Sachverhalte erfassen und bestimmte Gruppen begünstigen (z.B. „Kenntnisse“ u. „Denken“)
- diskriminierende Auslegung und Anwendung von Kriterien („physische Belastungen“ nur als „dynamische Muskelbelastung“)
- unpräzise Kriterien („besondere Bedeutung der Tätigkeit“)

### **Entgeltgerechtigkeit bei Leistungsvergütungen durch**

- Beurteilungsverfahren, die große subjektive Bewertungsspielräume eröffnen (freie Leistungseinschätzung, tradierte Beurteilungen)
- Leistungsfremde Kriterien: z.B. Stellung in der Hierarchie, Teilzeit
- Intransparente Gewichtung von Leistungskriterien
- Diskriminierungsanfällige Kriterien (z.B. zeitliche Flexibilität)
- Festlegung einer Quote von Begünstigten / Normalverteilung
- Ungleiche Verdienstchancen, z.B. selektive Zielvereinbarungen

## Wichtige tarifpolitische Innovationen unter dem Blickwinkel von Entgeltgerechtigkeit

- **Diskriminierungsfreie Verfahren der Arbeits- und Leistungsbewertung**
- **Gleichbehandlung bei Zulagen und Zuschlägen**
- **Entgeltstrukturen, die das Prinzip des gleichen Entgeltes bei gleicher und gleichwertiger Arbeit innerhalb eines Tarifbereiches beachten**

Dr. Karin Tondorf

## Was wäre förderlich?

- **Politischer Wille**  
Gerechte, diskriminierungsfreie Tarifverträge als Ziel verfolgen
- **Wissen**  
Kenntnis der rechtlichen Vorgaben zur Gleichbehandlung
- **Methodenwissen**
- **Konzepte**  
Regeln, Kriterien und Verfahren anstelle nicht rechtskonformer politischer Setzung u. subjektiver Entscheidungsspielräume
- **Optimierung von Prozessen**  
Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik

Dr. Karin Tondorf

Fachtagung „Menschen machen Innovationen“ vom 5.-7. April 2005  
Entgeltgerechtigkeit und Gleichstellung