

Stellungnahme der BuKoF Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ zur neuen Entgeltordnung

Bad Boll, Oktober 2007

Ausgehend vom bisherigen Stand der Diskussion zur neuen Entgeltordnung ergeben sich für die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen folgende Forderungen an die Tarifparteien:

1. *Stellenwert des Grundsatzes der Diskriminierungsfreiheit:* Die BuKoF fordert die Tarifparteien auf, bei Verhandlungen über die neue Entgeltordnung dem Grundsatz der Diskriminierungsfreiheit zentrale Bedeutung beizumessen. Der gewerkschaftliche Grundsatz, die bisher erreichten Wertebenen zu erhalten, schreibt die bestehende Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten fort und wird dem rechtlichen Anspruch an Entgeltgleichheit nicht gerecht (sog. mittelbare Diskriminierung). Auch von den öffentlichen Arbeitgebern erwartet die BuKoF ein Reformkonzept, das die in verschiedenen Studien festgestellten Diskriminierungspotentiale des BAT/BAT-O, MTArb, MTArb-O bzw. BMT-G/BMTG-O, die in die geltenden Entgeltregelungen „übergeleitet“ wurden, beseitigt.
2. *Vorausschauende Tarifstrategie:* Die BuKoF fordert, dass die Tarifparteien Sorge dafür tragen, dass die arbeitsrechtlichen Standards zur Entgeltgleichheit unter den Tarifverantwortlichen bekannt gemacht und anerkannt werden. Es ist rechtlich unstrittig, dass Tarifvertragsparteien bei der Regelung der neuen Entgeltordnung den Gleichheitssatz nach Artikel 3 Abs. 1 GG und zwingendes Gesetzesrecht zu beachten haben. Als förderlich sieht die BuKoF vielmehr eine Tarifstrategie, die den Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen vorausschauend beachtet. Dadurch kann vermieden werden, dass das Bundesarbeitsgericht, das in den vergangenen Jahren mehrfach über Gleichheitsverstöße in Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes entschieden hat, Tarifnormen für unwirksam erklärt.
3. *„Neue Entgeltordnung“ als Projekt des Gender Mainstreaming:* Die BuKoF fordert, dass sich die Verhandlungsparteien dazu verpflichten, die Verhandlungsergebnisse zur neuen Entgeltordnung vor ihrer Unterzeichnung auf ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer zu analysieren. Damit würde dem Kerngedanken des Gender Mainstreaming entsprochen. Bei dieser ex-ante-Analyse ist die Diskriminierungsfreiheit durch Paarvergleiche ausgewählter männer- und frauendominierter Tätigkeiten zu prüfen¹. Ak-

¹ Vgl. BMFSFJ (2007): Leitfadenaktualisierte und überarbeitete Fassung

tuelle und umfassende Stellenbeschreibungen, die unter Beteiligung der Betroffenen erstellt sein müssen, sieht die BuKoF als eine unverzichtbare Voraussetzung für die Eingruppierung in die neue Entgeltordnung. Mit der Entgeltordnung sollte die jährliche Erstellung betrieblicher Entgeltstatistiken vereinbart werden, die zeigen, wie hoch die Differenzen zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten sind.

4. *Durchsetzung der Entgeltgleichheit:* Die BuKoF behält sich vor, sich ggf. an die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu wenden, um dem Grundsatz der Entgeltgleichheit in der neuen Entgeltordnung zur Durchsetzung zu verhelfen.