

Oktober 2006

Stellungnahme der BuKoF zu einer neuen Entgeltordnung

Erläuterung

Seit zehn Jahren beschäftigt sich die MTV-Kommission der BuKoF mit der Bewertung frauendominierter Tätigkeiten an Hochschulen. Ausgangspunkt war die anfangs gefühlte, später wissenschaftlich nachgewiesene, Unterbewertung und Unterbezahlung der Tätigkeit von Sekretärinnen, deren Anforderungsprofil sich im letzten Jahrzehnt rapide verändert hat, was durch das starre System des BAT aber weder erfassbar noch bewertbar war. Daher setzte sich die Kommission seit Jahren für die Entwicklung eines diskriminierungsfreien Eingruppierungssystems ein, mit dem Ziel gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit.

Natürliche Verbündete für die Durchsetzung dieser Forderung sind die Gewerkschaften, wobei am meisten die Gewerkschaft *ver.di* gefordert ist, da in ihr die Mehrzahl der in den Hochschulen vertretenen Frauenberufe organisiert ist. Aber auch dort musste und muss viel Überzeugungsarbeit geleistet werden. Da sich jedoch auch bei *ver.di* im Laufe der Jahre die Erkenntnis durchsetzte, dass eine Reform des BAT mit seinen 17.000 verschiedenen Eingruppierungsmerkmalen, die nur noch von Expertinnen und Experten zu durchschauen sind, notwendig ist und ein moderner mit EU-Richtlinien konform gehender Tarifvertrag nicht nur unmittelbar, sondern auch mittelbar diskriminierungsfrei sein muss, fanden die von WissenschaftlerInnen entwickelten Eingruppierungsrichtlinien allmählich Gehör.

In der folgenden Stellungnahme unterstützen wir das in den Gremien von *ver.di* entwickelte neue Eingruppierungssystem, einschließlich seiner Kriterien, die weitgehend einheitliche Bewertungsmaßstäbe garantieren sollen und wollen dies einer größeren Öffentlichkeit zur Kenntnis geben.

Dr. Helga-Maria Engel
Fachhochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin
Frauenbeauftragte
Treskowallee 8
10313 Berlin
Telefon: 030/5019-2687
Fax: 030/5019-2702
h.engel@fhtw-berlin.de

Dr. Edit Kirsch-Auwärter
Georg-August-Universität
Göttingen
Universitätsfrauenbüro
Goßlerstr. 15a
37073 Göttingen
Telefon: 0551/39-3950
Fax: 0551/39-2557
edit.kirsch-auwaerter@
zvw.uni-goettingen.de

Dr. Marianne Kriszio
Humboldt-Universität
zu Berlin
Zentrale Frauenbeauftragte
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Telefon: 030/2093-2840
Fax: 030/2093-2860
marianne.kriszio@
uv.hu-berlin.de

Prof. Dr. Hildegard Macha
Universität Augsburg
Frauenbeauftragte
Universitätsstr. 2
86159 Augsburg
Telefon: 0821/598-5559
Fax: 0821/598-5673
hildegard.macha@
phil.uni-augsburg.de

Heidmarie Wüst
Dipl.-Ing. Dipl.-Soz.Arb.
Technische Fachhochschule
Berlin
Zentrale Frauenbeauftragte
Luxemburger Str. 10
13353 Berlin
Telefon: 030/4504-23 93
Fax: 030/4504-2920
wuest@tfh-berlin.de

Stellungnahme

I Grundsätzliches

In der Zielsetzung sind wir uns mit der Gewerkschaft ver.di einig, dass ein einheitliches, diskriminierungsfreies, überschaubares und nachvollziehbares Tarifrecht geschaffen werden soll, das rechtskonform mit der EU-Lohngleichheitsrichtlinie (75/117/EWG) geht. Das Tarifrecht soll durchgängig durchlässig gestaltet sein und bei qualitativ veränderter Arbeitstätigkeit die entsprechende Höhergruppierung ermöglichen.

II Zur Systematik eines anforderungsgerechten Eingruppierungssystems

Die BuKoF unterstützt nachdrücklich den ver.di Vorschlag vom Mai 2006. Das dort vorgestellte Eingruppierungssystem ist das Ergebnis zahlreicher Projekte und wissenschaftlicher Analysen, u. a. des Rechtsgutachtens von Regine Winter und Gertraude Krell zum BAT, des Projektberichts von Dr. Anna Krehnke: „Analyse von tarifvertraglichen Tätigkeitsmerkmalen und aktuellen Anforderungen ausgewählter Funktionen im öffentlichen Dienst als Grundlage für die Neugestaltung der Eingruppierungsregelungen im Rahmen der Tarifrechtsreform“ und besonders des von der BuKoF initiierten EU-Projekts „Alles, was Recht ist – Hochschulsekretärinnen ‚verdienen‘ mehr!“, durchgeführt von der Sozialforschungsstelle (SFS) Dortmund.

Das vorgeschlagene Eingruppierungssystem ist für uns überzeugend, weil es

- überschaubar und nachvollziehbar ist
- die Grundlage bietet für ein einheitliches Bewertungssystem
- für Frauen und Männer
- für Beschäftigte in unterschiedlichen Bereichen, einschließlich des nichtwissenschaftlichen Personals an Hochschulen
- für Angestellte und ArbeiterInnen

und daher einem von uns stets geforderten, diskriminierungsfreien Bewertungsmaßstab für alle Tätigkeiten entspricht, gemäß dem Prinzip „Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ (einschließlich des Verbots der mittelbaren Diskriminierung).

Der Ansatz, dass grundsätzlich die auszuübende Tätigkeit bewertet wird, entspricht der von der BuKoF seit Jahren geforderten Position.

Wir gehen mit der Vorstellung konform, dass Kenntnisse und Fertigkeiten die Basis für die grundlegende Eingruppierung bilden. Kenntnisse und Fertigkeiten werden in der Regel anhand formaler Ausbildungsabschlüsse erworben. Dies darf dennoch nicht den Blick dafür verstellen, dass vorrangig die tatsächlichen Anforderungen der auszuübenden Tätigkeit zu bewerten sind: Die diesbezüglich geforderte Durchlässigkeit einer neuen Entgeltordnung sehen wir durch die vorgeschlagene Eingruppierungssystematik mittels Heraushebungsmerkmalen (jetzt: Zusatzmerkmalen) eher gewährleistet als im alten BAT: Beispielsweise wird jetzt erstmals das Merkmal „Verantwortung“ als Option in allen Vergütungsgruppen gesehen.

Um die tatsächlichen Anforderungen einer Arbeitstätigkeit annähernd abzubilden, halten auch wir die von ver.di formulierten 5 Zusatzmerkmale für geeignet:

- Selbständigkeit
- Schwierigkeit
- Verantwortung
- Soziale Kompetenz
- psychische oder physische Anforderungen

Nachdrücklich begrüßen wir, dass alle 5 Zusatzmerkmale gleichberechtigt nebeneinander stehen: Das Merkmal „Soziale Kompetenz“, definiert u. a. als Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen, ebenso wie das Merkmal „Verantwortung“, definiert u. a. als Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer, genauso wie das Merkmal „psychische oder physische Anforderungen“, definiert u. a. durch ständige Arbeitsunterbrechungen, Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Außenstehende, erschwerte Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs – alles Anforderungen, die gerade in frauendominierten Berufsgruppen, z. B. der der Hochschulsekretärin, abgefordert werden, ohne dass sie bisher eingruppierungsrelevant waren.

Natürlich sind in der konkreten Bestimmung der Zusatzmerkmale, die dann zu einer konkreten Eingruppierung führen sollen, unterschiedliche Auffassungen unvermeidbar, dennoch erfasst dieses System unseres Erachtens um ein Vielfaches genauer die Anforderungen an eine berufliche Tätigkeit als der alte BAT.

Abschließend sei festgestellt, dass dieses Bewertungssystem transparent und flexibel handhabbar aufgebaut ist. Die Heraushebungsmerkmale können unabhängig voneinander eingruppierungswirksam werden und ermöglichen somit Vergütungsaufstiege über mehrere Stufen, wenn die entsprechenden Anforderungen erfüllt sind, Forderungen, die unsererseits immer wieder gestellt wurden. Durch den einheitlichen Bewertungsmaßstab und ausreichende Differenzierungskriterien können die unterschiedlichsten Tätigkeiten des sonstigen Personals an Universitäten und Hochschulen „ihrem Wesen nach“ erfasst und adäquat tarifiert werden. Damit ist eine wichtige Voraussetzung dafür gegeben, dass Universitäten und Hochschulen im neuen TVöD mit erfasst werden können.

* auf der Grundlage eines von Dr. Angelika Keune erarbeiteten Entwurfs

Text abgestimmt in der Kommission MTV am 17.03.2006 in Wuppertal

im Nachgang überarbeitet von Cornelia Zapf

aktualisiert aufgrund der Präsentation ver.di/GEW in Berlin am 22. Mai 2006