

Offener Brief
an die Verhandlungspartner*innen
der Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder

.....
Bundeskonzferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

Vorstand:

Dr. Uschi Baaken,
Universität Bielefeld
Dr. Sybille Jung,
Universität des Saarlandes
Dr. Mechthild Koreuber,
Freie Universität Berlin
Anneliese Niehoff,
Universität Bremen
Dr. Kathrin van Riesen,
Leuphana Universität Lüneburg

bukof-Geschäftsstelle:

Caren Kunze, Goßlerstraße 2-4
14195 Berlin, 030/838-59210
geschaeftsstelle@bukof.de
www.bukof.de

06.11.2018

Verhandlungen zur Entgeltordnung des TV-L

Sehr geehrte Verhandlungspartner*innen,

die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) ist die geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. In der bukof sind alle verbunden, die Struktur und Kultur von Hochschulen in Deutschland geschlechtergerecht gestalten.

Vor dem Hintergrund der laufenden Verhandlungen zur Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder wenden wir uns heute mit einem gleichstellungs- und tarifpolitischen Anliegen an Sie. **Wir fordern Sie als Verhandlungspartner*innen auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite auf, das nachgewiesene Diskriminierungspotential der Entgeltordnung im Geltungsbereich des Tarifvertrages der Länder (TV-L) abzubauen.**

Prinzipiell müssen Tarifverträge die grundrechtlichen Bestimmungen des Artikels 3 Abs. 3 sowie das Benachteiligungsverbot beim Entgelt nach § 7 Abs. 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 Ziff. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beachten. Das rechtliche Verbot der mittelbaren Diskriminierung wird auch im neuen Entgelttransparenzgesetz (EntgTransG) bekräftigt und die Tarifvertragsparteien sollen an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitwirken. Bei einer Prüfung oder Neugestaltung von Tarifverträgen inklusive der Entgeltordnung zeigt sich regelmäßig, dass mittelbar diskriminierende Bestimmungen nicht auf den ersten Blick zu erkennen sind. Sie werden erst sichtbar, wenn die vorgenommene Bewertung und Eingruppierung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten kritisch hinterfragt wird.

Die bukof-Kommission „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)“ hat bereits 2001 mit dem Abschluss des EU-Projektes „Alles, was Recht ist – Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung“ die ungerechte Wirkung der Bewertungsverfahren im öffentlichen Dienst nachgewiesen, ohne dass es bisher trotz aller Reformen zu grundlegenden Änderungen gekommen wäre.

Aktuell in diesem Jahr wurde die jetzige Entgeltordnung des TV-L im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes analysiert. Dies stellt beispielhaft eine Überprüfung auf Diskriminierungsfreiheit und Gewährleistung des Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit dar. Das Fazit der Überprüfung lautet u.a.:

„Trotz der Reformbemühungen der letzten Jahre erfüllt die Entgeltordnung des TV-L nicht in hinreichendem Maße die rechtlichen Anforderungen, die an ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem gestellt werden: Wie die Analyse zeigt, erfolgt die Bewertung der Tätigkeiten im Geltungsbereich des Tarifwerks nicht nach gemeinsamen Kriterien. Darüber hinaus werden auch gleiche Merkmale unterschiedlich definiert, und bei den Anforderungsstufen finden sich ebenfalls unterschiedliche Ausprägungen und Definitionen. Außerdem sind die Entgelttabellen in ihren Strukturen und Beträgen unterschiedlich gestaltet. Alle genannten Faktoren eröffnen Spielräume, die zu nachteiligen Wirkungen für bestimmte weiblich dominierte Tätigkeiten führen können – und damit zu mittelbarer Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts“ (ADS 2018, S. 34).¹

Im Hochschulbereich sind insbesondere folgende Berufsgruppen durch mittelbar diskriminierende Effekte des Tarifvertrages der Länder betroffen:

- Pflegekräfte im Bereich der Universitätskliniken,
- Tarifbeschäftigte in den Hochschul- und Fakultätssekretariaten,
- Tarifbeschäftigte in den wissenschaftlichen Bibliotheken.

Speziell zu diesen Berufsgruppen wurden kürzlich Befunde veröffentlicht, die sich auf unterschiedliche durchgeführte – ebenfalls von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützte – Entgelt-Checks (EG-Check) begründen.

Diese zeigen in Bezug auf den Tarifvertrag der Länder folgende Ergebnisse:

- Pflegende Berufe sind unterbewertet. Dies wird belegt mit den Beispielen, dass charakteristische Anforderungen der Tätigkeit nicht bewertet werden und unterschiedliche Stufenlaufzeiten zu vergleichbaren Berufsgruppen zu Benachteiligungen führen.
- An der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin wurden bei Arbeitsplätzen des wissenschaftsstützenden Bereichs in Hochschulverwaltung und -bibliothek Unterbewertungen aufgezeigt, denen entgegen gewirkt werden muss: *„Für die Maßnahmen auf der betrieblichen Ebene wiesen die externen Beraterinnen darauf hin, dass es aufgrund der rechtlichen Regelungen der Europäischen Union und der Bundesrepublik Deutschland sowie aufgrund der europäischen Rechtsprechung unerlässlich ist, die konkreten Spielräume der Hochschule bei der Anwendung der Entgeltordnung zu ermitteln und bei aktuellen und künftigen Eingruppierungen zu berücksichtigen. Dies könne im Fall einer notwendigen Aufwertung von Tätigkeiten durch Höhergruppierung oder durch übertarifliche Zahlungen erfolgen [...].*

Die Steuerungsgruppe [des Projektes] bekräftigte den Handlungsbedarf. Die Hochschule hat auf das gefundene Diskriminierungspotential zu reagieren, auch wenn die Ursache dafür nicht bei der HTW Berlin liegt, sondern tariflich bedingt ist. Sie muss sich damit auseinandersetzen, wie dieser systemische Fehler zu beheben ist. Hierbei hielt die Steuerungsgruppe eine Doppelstrategie für erforderlich: Die Ausschöpfung der Möglichkeiten des bestehenden Tarifsystems an der HTW Berlin muss mit der Weitergabe der Ergebnisse an die Tarifparteien kombiniert werden.“ (eg-check.de Prüfverfahren zur Entgeltgerechtigkeit an der HWT Berlin 2018, S. 16 - 17)

1) Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand - Eine Analyse von Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf, Herausgeberin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin, Februar 2018.

- Bei einer Prüfung an der Fernuniversität Hagen wurde den Auswirkungen des TV-L attestiert „...dass eine der weiblich dominierten Tätigkeiten aus der Universitätsbibliothek höhere Arbeitswertpunkte erzielte als die männlich dominierte Vergleichstätigkeit, aber zwei Entgeltgruppen niedriger eingruppiert war.“ (ADS, Zusammenfassender Bericht EG-Check 2015, S. 3)

Zur zuletzt genannten Berufsgruppe „wissenschaftliche Bibliotheken“ hat kürzlich der Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare sowie der Berufsverband Information Bibliothek e.V. eine fundierte Stellungnahme an die Tarifparteien geschickt mit der Forderung, die Beschäftigten in Bibliotheken künftig über den allgemeinen Teil der Entgeltordnung (Teil I) einzugruppieren, um ihnen ähnlich den kommunal Beschäftigten mehr Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Da es sich hierbei zu 85 % um Frauen handelt, schließen wir uns dieser Forderung ausdrücklich an.

Aus all den oben genannten jüngeren Belegen leiten wir einen akuten Handlungsbedarf der Tarifparteien in den laufenden Verhandlungen zur Entgeltordnung insbesondere für die genannten Berufsgruppen ab und fordern die Tarifparteien nachdrücklich zum Handeln auf: **Bauen Sie im Zuge der Überarbeitung der Entgeltordnung das nachgewiesene Diskriminierungspotential auch für diese drei großen Berufsgruppen an Hochschulen ab und gewährleisten gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit!**

Sollte es noch Bedarf an Expertise zu den Handlungsmöglichkeiten geben, stellen sich die erfahrenen Mitglieder unserer MTV-Kommission gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Uschi Baaken



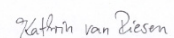
Sybille Jung



Mechthild Koreuber



Anneliese Niehoff



Kathrin van Riesen