

Gabriele Hillebrand-Knopff
Bergische Universität Wuppertal

Jahrestagung der BuKoF an Fachhochschulen in Deutschland
Wismar 17. Juni 2010

Arbeit der Kommission MTV (Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung) und Stand der Entgeltordnung

Bedingt durch die verschiedenen gesetzlichen Vorgaben zum Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, sah die BUKOF schon kurz nach ihrer Gründung 1989 die Notwendigkeit, eine Kommission MMTV einzurichten, damals waren die Uni-Kliniken noch nicht ausgegliedert, darum hieß die Kommission Mitarbeiterinnen in Medizin, Technik und Verwaltung.

Diese Kommission sollte und soll sich schwerpunktmäßig mit den Problemen des administrativen Personals beschäftigen, da es Gleichstellungsbeauftragte oder Vertreterinnen aus dem, in NRW z.B. „weiteres“ Personal genannt, nicht an allen Hochschulen im Bundesgebiet gibt. An deutschen Hochschulen arbeiten mehr als 65 000 Verwaltungsmitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Gegensatz zur Eingruppierung im wissenschaftlichen Bereich, der sich rein nach Studienabschlüssen orientiert, sind die tariflichen Voraussetzungen für MTV-Beschäftigte die Tätigkeitsmerkmale. Nicht ein Abschluss, sondern die Aufgabenübertragung und die Tätigkeitsbewertung entscheiden.

Die auszuübende Arbeit wird bewertet, nicht die Person.

Daran scheiden sich seit nunmehr fast 40 Jahren die Geister. Wer und wie wird Arbeit bewertet, und dazu noch diskriminierungsfrei, ist die zentrale Frage.

Und da sind wir am wichtigsten Punkt angekommen, daß es nach wie vor, und daran hat sich bis heute nichts geändert, um die Bewertung der überwiegend von Frauen in unserer Gesellschaft ausgeübte Arbeit geht.

Der Gender Pay Gap wird größer statt kleiner. Im Schnitt verdienen die Frauen in Deutschland 23% weniger. Wir haben im letzten Jahr gesehen, als es um die Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst ging, daß auch wochenlange Streiks, Diskussionen und vieles mehr, letztendlich wieder mal zu einem für die dort Beschäftigten nicht akzeptablen Tarifabschluss geführt haben.

Viele der in den 90er Jahren aktiven MTV-Kommissionsmitglieder waren gewerkschaftlich in der ÖTV organisiert und dort auch frauenpolitisch aktiv.

Allen war damals klar, daß sich nicht nur gewerkschaftlich etwas ändern muss, sondern auch der gesellschaftliche Blick auf die Bewertung der „so genannten Frauenberufe“.

Im November 1990 kam es zu einer großen ÖTV Protestveranstaltung von mehr als 100 Schreibkräften und Sekretärinnen. Vor dem Ministerium für Wissenschaft und Kunst in Stuttgart forderten sie auf Spruchbändern: 20 Jahre sind genug. Gekämpft wurde für zeitgemäße Eingruppierungsmerkmale und ein angemessenes Entgelt. In einem Flugblatt des Landesbezirks Baden-Württemberg von Januar 1991 heißt es dazu: Die Gewerkschaft ÖTV will Tarifverhandlungen über die Eingruppierung der

Schreibkräfte führen. Seither sind weitere 20 Jahre vergangen und viele Tarifverhandlungen...

In den letzten zwei Jahrzehnten gab es vielfältige Aktivitäten dazu.

Die Kollegin Cornelia Zapf von der Uni Bonn hat über viele Jahre Gerichtsurteile von Kolleginnen zusammengetragen, die fast immer erfolglos auf eine Höhergruppierung aufgrund ihrer immer anspruchsvolleren Tätigkeit geklagt hatten.

Die MTV-Kommission vergab dazu 1994 ein Gutachten an Dr. Barbara Degen, einer feministischen Juristin aus Bonn, in Auftrag. Thema: Die Bewertung der Tätigkeiten von Frauen am Arbeitsplatz Hochschule im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Im Oktober 1995 stellte sie dieses Gutachten auf der BUKOF-Jahrestagung in Bonn vor. Da die BUKOF selbst über keine Mittel verfügte, halfen uns unsere gewerkschaftlichen Kontakte. Die ÖTV finanzierte und veröffentlichte 1998 den Leitfaden „Ein- und Höhergruppierungsrecht am Beispiel des BAT – rechtliche Wege gegen Lohndiskriminierung“.

Ebenfalls 1995 referierte die Juristin Regine Winter, damals Arbeitsrichterin am Landgericht in Cottbus, heute am Europäischen Gerichtshof tätig, dazu ebenfalls auf der BUKOF. In Zusammenarbeit mit namhaften Expertinnen wie Dr. Barbara Degen, Dr. Barbara Stiegler von der Friedrich-Ebert-Stiftung und Alexa Wolfstädter vom ötv-Frauensekretariat legten sie 1997 das Gutachten „Aufwertung von Frauentätigkeiten“ vor, das zu einer wichtigen Grundlage für die weitere Arbeit der Kommission wurde. Wir luden Dr. Barbara Stiegler daraufhin 1998 zur BUKOF-Jahrestagung ein. Als Ergebnis dieses Workshops fand im Februar 1999 an der Uni Wuppertal ein Runder Tisch statt. Expertinnen aus allen gesellschaftlichen Bereichen, wie Hochschulen, Gewerkschaften, Wissenschaftlerinnen, Politikerinnen, aber auch betroffene Kolleginnen diskutierten, wie, nach einem Urteil der EU „Gleicher Lohn für gleichwertige – und nicht mehr gleiche – Arbeit, umzusetzen sei.

Der im Sommer 1999 in Kraft getretene „Amsterdamer Vertrag“ verbietet jede geschlechtsspezifische Diskriminierung und erhebt die Gleichstellung in den Rang eines garantierten Grundrechtes!

Der Runde Tisch kam zu dem Ergebnis, dass es zwingend notwendig sei, neue Bewertungswege zu gehen.

Die Arbeits- und Sozialwissenschaftlerinnen Dr. Karin Tondorf aus Berlin, Dr. Gertrud Kühnlein und Dr. Anna Stefaniak von der Sozialforschungsstelle Dortmund wurden beauftragt, aufbauend auf einem Papier von Dr. Barbara Stiegler (FES), einen Projektantrag zu erarbeiten, der das Ziel verfolgte, Untersuchungen an deutschen und europäischen Hochschulen durchzuführen, um Vergleiche von männlichen und weiblichen Arbeitsplätzen, wie Schreibkraft/Techniker, und ihre verschiedene Bewertung offen zu legen.

Das Bundesfamilienministerium und die EU haben diese Untersuchung finanziert, die Ergebnisse sind in dem Buch „Alle, was Recht ist“ veröffentlicht worden. Untersucht wurden Arbeitsplätze an 3 deutschen Universitäten und an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, der FH Dortmund und der FH Hildesheim/Holzminde/Göttingen, ebenso an Hochschulen in Österreich und in Großbritannien.

Auf der Grundlage des Schweizer ABAKABA Modells eines Arbeitsplatzbewertungsverfahrens, das nicht mehr summarisch sondern analytisch

bewerten sollte, und damit den EU-Vorgaben nach diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung näher kam, wurden diese Arbeitsplätze überprüft. Zeitgleich führte Prof. Gertraude Krell von der FU Berlin zusammen mit der ÖTV ein ähnliches Projekt auf kommunaler Ebene in Hannover durch.

Im weiteren Verlauf des Prozesses erstellte die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit Karin Tondorf und Gertraude Krell ein Fortbildungskonzept mit dem Ziel: Gleichstellungsmotivation und vor allem Kompetenz zu fördern. Auch die Frauensekretariate der Gewerkschaften von GEW und ÖTV, heute ver.di, boten und bieten seither ein umfangreiches Schulungsprogramm zum Thema diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung an.

Auf der Grundlage von nationalen und internationalen Studien zur Auf- und vor allem Neubewertung von Frauenarbeit im Öffentlichen Dienst, wurde der Druck auf die Tarifvertragsparteien immer größer. 2002 bildete ver.di eine Kommission auf Bundesvorstandsebene, die Modelle für einen modernisierten BAT erarbeiten sollte, dieser Arbeitsgruppe gehört die Sprecherin der MTV-Kommission Gabriele Hillebrand-Knopff an.

Die Tarifverhandlungen 2005 führten dann zu einer Ablösung des BAT in den TVöD und 1996 in den Ländern zum TV-L.

Der TVöD schafft durch seine Entgelttabelle mit 15 Entgeltgruppen und bis zu sechs Entgeltstufen einen Rahmen.

Verdi hat mit Unterstützung vieler Experten und vor allem Expertinnen das Modell einer diskriminierungsfreieren Entgeltordnung vorgelegt, Karin Tondorf wurde als externe Beraterin hinzu gezogen.

Die bisherigen Systeme sind schwer nachzuvollziehen und zu durchschauen. Es fehlt die Berücksichtigung aller am Arbeitsplatz auftretenden Anforderungen (neben Qualifikationskriterien z.B. physische oder psychische Anforderungen oder soziale Kompetenz) ebenso wie die vom Europäischen Gerichtshof verlangte Diskriminierungsfreiheit.

Daher ist eine wesentliche Anforderung an die neue Entgeltordnung, ein die gesamte Tätigkeit umfassendes, transparentes und durchlässiges System zu schaffen, das Diskriminierungspotenziale abbaut.

Hinzu kommt, dass viele neu entstandene Berufe und Tätigkeiten nicht berücksichtigt sind oder eindeutig erfasst werden können, was in den Betrieben und Dienststellen zu erheblichen Problemen bei der Eingruppierung führt. All diesen Mangel gilt es mit einem neuen System zu beseitigen.

Aus dem ursprünglichen Entwurf, der der Arbeitgeberseite vorgelegt wurde, und die mit keinem eigenen Vorschlag in die Diskussion gingen, ist nicht viel übrig geblieben.

In der Prozeßvereinbarung der Tarifvertragsparteien im März 2009 einigte man sich schließlich darauf, lediglich den BAT zu bereinigen. Statt einer neuen Entgeltordnung wird es voraussichtlich nur eine Reform des BAT geben. Eine alternative Entgeltordnung soll nach der Überarbeitung an einigen Standorten parallel erprobt werden.

Seitdem bearbeiten in ver.di alle Fachbereiche, der kleinste davon ist der FB 5 Wissenschaft und Forschung, mit gerade einmal 10% organisierten Mitgliedern, auch die GEW kommt auf keinen höheren Organisationsgrad an den Hochschulen, an der Überarbeitung. Entsprechend finden die spartenspezifischen Belange der Hochschulen bisher auch keine Berücksichtigung. Mit dem Ergebnis das z.B. die Kanzler der sich in

der Freiheit befindlichen Hochschulen in NRW einen eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag fordern.

Den forderte schon 1998 die Hochschulrektorenkonferenz, ebenso die DFG und der Wissenschaftsrat und wird seitdem immer wieder diskutiert.

Die neue Entgeltordnung muss den Bedürfnissen von Sparten, Branchen und Regionen gerecht werden, gleichzeitig aber alle Beschäftigten ausreichend sichern. Deshalb sind neben dem „Allgemeinen Teil“ auch wieder „Besondere Teile (Anlage 1a N“) mit Funktionsmerkmalen für die einzelnen Berufe oder Berufsgruppen (z.B. Krankenhäuser, Flughäfen, Verwaltung, Entsorgungsbetriebe) geplant.

Das hat die Bewertung der Arbeit bisher aber immer erschwert, gerade im Bibliotheksbereich, aber auch in den Sekretariaten. Begründet wird dies von ver.di Tarifverantwortlichen damit, daß die Arbeitgeber versuchen, die Gehaltszahlungen eher noch weiter nach unten zu drücken (wie wir es im TV-L mit den Grundentgelten schon erleben) und somit im „Speziellen Teil“ wenigstens der jetzige Stand gewahrt werden sollte. Außerdem soll es weiter möglich sein, in den Landesbezirken günstigere Regelungen zu vereinbaren.

Die Aktivitäten im Sekretariatsbereich sind nach wie vor an vielen Hochschulen ungebrochen, teils kommen neue dazu, Netzwerke haben sich gegründet, die Gewerkschaften versuchen durch Seminare und Schulungen zu sensibilisieren, allerdings schwerpunktmäßig wieder nur die Kolleginnen!

Schwierig sind in diesem Zusammenhang auch die verschiedenen Forderungen aus den einzelnen Bundesländern. So gibt es in Baden-Württemberg und dem Saarland wirklich noch Einstellungen in die EG 3 im Schreibdienst, in anderen Bundesländern sind die Eingruppierungen seit 30 Jahren gleich, obwohl sich das Anforderungsprofil gravierend geändert hat.

Aktuell wird die TdL im Herbst wieder zusammen kommen und die Überarbeitung des BAT's bearbeiten.

Die BUKOF hat sich wiederholt mit Stellungnahmen an die Ministerien und die Tarifvertragsparteien gewandt, zuletzt an den Vorsitzenden der Tarifgemeinschaft deutscher Länder Herrn Minister Möllring.

Mittlerweile sind wir der Auffassung, daß all unsere Versuche, Entgeltgleichheit herzustellen, auf diesem Wege unmöglich sind.

Wir müssen weitere Wege finden den politischen, als auch den gesellschaftlichen Druck zu erhöhen.

Beispiele auf die mangelnde Wertschätzung der Frauentätigkeiten hinzuweisen gab es, wie ich ihnen in meinem Bericht geschildert habe, in der Vergangenheit viele, Studien und Vorschläge ebenso.

In der Praxis hat sich in diesen 40 Jahren wenig, bis gar nichts geändert.

Aktuelle Bestrebungen gibt es weiterhin Vielfältige.

Vor drei Jahren initiierte das Familienministerium den Equal Pay Day, der auf die eklatanten Gehaltsunterschiede in unserem Land aufmerksam macht.

Anfang 2009 fand im Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine öffentliche Anhörung zum Thema „Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen“ statt.

Ebenfalls im letzten Jahr legte das Bundesarbeitsministerium einen Gesetzesentwurf für ein Gleichstellungsgesetz vor.

Familienministerin Köhler stellte kürzlich das Instrument „Logib_D“ vor. Ein Computerprogramm soll den Unternehmen helfen, über Analysen ihrer Beschäftigtendaten herauszufinden, ob es bei ihnen Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen gibt und worauf diese gründen. Liegt es an der Leistung, der

Qualifikation oder doch einfach nur am Geschlecht? Firmen können die Software kostenlos nutzen und mit Logib_D herausfinden, wie viel Lohnungleichheit im eigenen Haus herrscht. Die Ministerin sagt aber gleichzeitig, das Sie einen Wandel in der Arbeitswelt nicht gegen die Interessen der Wirtschaft durchsetzen kann.

Karin Tondorf und ihre Kollegin Andrea Jochmann-Döll üben Kritik an diesem, ihrer Meinung nach nicht diskriminierungsfreiem Instrument und haben ein eigenes Analysesystem entwickelt, den so genannten „eg-scheck“, den sie mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung und der Leiterin des WSI Prof. Heide Pfarr zurzeit in Workshops bundesweit vorstellen.

Karin Tondorf wird diesen eg-check auf Wunsch unserer Kommission im September in Trier auf der Jahrestagung der BUKOF vorstellen.

Wir erhoffen uns davon ein taugliches Instrument, um sowohl auf Arbeitgeberseite als auch bei Männern und Frauen das Bewusstsein für die notwendige Aufwertung von typischer Frauenarbeit zu stärken.

Damit verbunden mag dann auch eine Neudefinition des Leistungsbegriffs sein: Warum wird Dienstleistungs- und Reproduktionsarbeit gesellschaftlich gering geschätzt, was eine geringere Bezahlung ja ausdrückt.

Obwohl wir alle, Männer wie Frauen von dieser Arbeit weit elementarer profitieren, als z. B. von der Arbeit des Börsenmaklers, achten wir sie gering.

Wir können Männer- und Frauenberufe nebeneinander stehen lassen, beide sind mindestens gleichwertig in einer lebenswerten Gesellschaft.

Empfehlungen für die weitere Arbeit:

- Intensivierung der hochschulinternen Zusammenarbeit mit den dortigen Personalverantwortlichen zur Arbeitsplatzbewertung
- Qualifizierungslehrgänge (Schulung zur diskriminierungsfreieren Bewertung der Tätigkeiten) für Personalverantwortliche
- Teilnahme am Equal Pay Day

Literatur und Links

- Arbeitsplatz Hochschule, Expertise der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2009
- „Gender-Index - eine Landkarte für Deutschland“, Machbarkeitsstudie von Gerhard Engelbrecht und Mechthild Kopel. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2007, Reihe: Arbeitspapier, Nr. 136.
- www.eg-check.de
- www.logib-d.de
- <http://tarif-oed.verdi.de/entgeltordnung>
- <http://www.entgeltgleichheit.de/aktuell/>