

## **Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit**

**Zusammenfassung: Vergleichsprojekt zwischen frauen- und  
männerdominierten Tätigkeiten in der Landeshauptstadt Hannover  
im Auftrag der Gewerkschaft ÖTV**



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

*Herausgeber:*

*Bundesvorstand ver.di – Vereinte*

*Dienstleistungsgewerkschaft e.V.*

*Ressort 13, Tarifpolitik öffentlicher Dienst*

*Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart*

*Presserechtlich verantwortlich*

*Kurt Martin, Bundesvorstandsmitglied*

*Redaktion/Bearbeitung:*

*Petra Ganser, Tarifpolitik öffentlicher Dienst*

*Alexa Wolfstädter, Abteilung Frauen- und*

*Gleichstellungspolitik*

*Konzept/Gestaltung: GFP-Kommunikation/Köln*

*Druck: Union-Druckerei/Frankfurt am Main*

*W-1417-02-6.01*

# Inhalt

**„Nur ein Tarifrecht, das den Grundsatz ‚gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit‘ verwirklicht, kann sich modern nennen.“**

Herbert Schmalstieg, Frank Bsirske und Kurt Martin zum Vergleichsprojekt

Seite 2

## **Blick zurück nach vorn**

Stellungnahme der „Kommission zur Aufwertung von Frauentätigkeiten“  
zum Projektbericht

Seite 4

## **Im Überblick: Das Vergleichsprojekt**

ÖTV-Aufwertungskampagne – ABAKABA – Projektverlauf – Ergebnisse – Bewertung

Seite 7

## **Im Überblick: Aufwertung von Frauentätigkeiten**

Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse des ÖTV-Gutachtens zum BAT

Seite 13

## **Schwarz auf Weiß: Rechtliche Grundlagen**

Deutsche und europäische Rechtsprechung zur Entgeltgleichheit

Seite 22

## **Dokumente:**

### **Für eine geschlechterdemokratische Tarifpolitik**

Beschluss des ver.di-Gründungskongresses, März 2001

Seite 25

Beschluss des 13. Gewerkschaftstages der ÖTV, 1996

Seite 30

## **Literaturhinweise**

Lesenswert – wissenswert

Seite 33

## **Ja, ich will!**

Projektbericht: der Bestellzettel

Seite 35

# „Nur ein Tarifrecht, das den Grundsatz ‚gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit‘ verwirklicht, kann sich modern nennen.“

## Vorwort der Projektbeteiligten

### ***Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,***

gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, das sollte längst selbstverständlich sein und ist es doch nicht. Das gilt auch für das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes. Frauen in der Gewerkschaft ÖTV ergriffen die Initiative zu einer Kampagne zur Aufwertung von Frauentätigkeiten und dekretierten mit Hilfe eines Gutachtens auf, wie geschlechtsneutral formulierte Tätigkeitsmerkmale in den Tarifverträgen in der Praxis zu unterschiedlichen

Bewertungen und damit zu unterschiedlicher Bezahlung gleichwertiger Tätigkeiten für Frauen und Männer führen.

Eine Empfehlung des Gutachtens war, in einem konkreten Vergleichsprojekt typische männer- und frauendominierte Tätigkeiten zu überprüfen und dabei diskriminierungsfreiere Bewertungskriterien zu erproben.

Die Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover konnte für die Durchführung des Vergleichsprojekts gewonnen werden.

Zwischen den Beteiligten wurde vereinbart, dass eine empirische, geschlechtsunabhängig-arbeitsbewertende Analyse zeigen soll, ob sich Diskriminierungstatbestände im konkreten Vergleich zwischen männer- und frauendominierten Tätigkeiten auffinden lassen oder bestätigen. Anknüpfend an die international geführte Diskussion um die faktische Durchsetzung der Rechtsnorm des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit sollte ein Arbeitsbewertungsverfahren gefunden werden, das nicht (un-)mittelbar diskriminierend ist und den Besonderheiten von (Dienstleistungs-)Arbeit Rechnung trägt.

Nach Abschluss des Vergleichsprojektes waren sich die Projektbeteiligten einig, dass das angewandte Bewertungssystem ABAKABA (**A**nalytische **B**ewertung von **A**rbeitstätigkeiten nach **KATZ** und **BAITSCH**) den Anforderungen des Europäischen Rechts nach

- Transparenz der Bewertung
- Anlegen gleicher Maßstäbe für die Bewertung aller Tätigkeiten
- objektiven Differenzierungskriterien in Bewertungssystemen

entspricht und damit am ehesten dem Grundsatz einer diskriminierungsfreien Bewertung von Tätigkeiten gerecht wird.

Dies wurde dadurch erreicht, dass insbesondere die psycho-sozialen Belastungs- und Anforderungsfaktoren in der Bewertung mit berücksichtigt werden. Damit werden typische Frauentätigkeiten gegenüber dem bisherigen Bewertungssystem besser bewertet.

Darüber hinaus bietet ABAKABA die Chance, im Rahmen einer (tarif-)politischen Aushandlung vier zentrale Kriterien (den intellektuellen, psychosozialen, physischen Bereich und die Verantwortung) zu gewichten.

Um solche Erkenntnisse tatsächlich umzusetzen, muss die gesellschaftliche Debatte über die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern vorangetrieben werden.

Dies verlangt zweierlei:

- eine innergewerkschaftliche Diskussion zur Sensibilisierung, um eine gemeinsame Handlungsebene von Männern und Frauen zu finden und

- die Fortsetzung des begonnenen Diskussionsprozesses mit den öffentlichen Arbeitgebern.

Ziel ist die Einführung eines einheitlichen Bewertungssystems und einer einheitlichen Vergütungsordnung, die nicht mehr zwischen Arbeiter/-innen und Angestellten unterscheidet. Dabei sind alle Auswirkungen tarifpolitischer Entscheidungen auf Frauen und Männer zu berücksichtigen, insbesondere auch die arbeitgeberseitig betriebenen Tarifniveauabsenkungen. Die Projektergebnisse sind ein wichtiger Baustein, um der adäquaten Bewertung von Dienstleistungsarbeit näher zu kommen. Nur ein Tarifrecht, das den Grundsatz „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ verwirklicht, kann sich modern nennen. ■

*Hannover/Stuttgart im April 2001*

**Herbert Schmalstieg**  
Oberbürgermeister  
der Landeshauptstadt  
Hannover

**Frank Bsirske**  
Vorsitzender,  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

**Kurt Martin**  
Mitglied  
des ver.di-Bundesvorstandes

# Blick zurück nach vorn

## Stellungnahme der „Kommission zur Aufwertung von Frauentätigkeiten“ zum Projektbericht „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit“

***Der geschäftsführende Hauptvorstand der Gewerkschaft ÖTV hat 1998 eine Kommission aus haupt- und ehrenamtlichen Funktionär/-innen sowie Expertinnen unter Federführung des Tarifsekretariats für den öffentlichen Dienst eingesetzt, die die Aufgabe hat, die Kampagne zur Aufwertung von Frauentätigkeiten zu begleiten und zu unterstützen. In dieser Eigenschaft nimmt die Kommission zu diesem Projektbericht wie folgt Stellung:***

Der Kampf von Frauen in den Gewerkschaften gegen Lohndiskriminierung und für eine Neubewertung von Arbeit hat Tradition. Während es ihnen in den 50er Jahren noch um den „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ ging, forderten sie später „gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“ und eröffneten damit die Diskussion um die Bewertung von Arbeit insgesamt. Denn die Frage nach gleichwertiger Arbeit ist nicht nur ein tarifpolitisches Thema, sondern steht im unmittelbaren Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Bewertung einer Tätigkeit.

Anfang der 90er Jahre setzten sich Frauen erfolgreich dafür ein, dass die Qualität sozialer und pflegerischer Arbeit mehr Anerkennung und damit eine höhere Vergütung erfuhr und die Arbeitsbedingungen verbessert wurden. Hier sind beispielhaft die Aktionen von Pflegekräften sowie Erzieherinnen zu nennen.

Wichtige Beiträge zur Aufwertung von Frauenarbeit kamen in dieser Zeit von hessischen ÖTV-Frauen. Indem sie ihre Arbeit in den klassischen Frauenberufen des öffentlichen Dienstes mit eigenen Worten und aus eigener Erfahrung und Sichtweise beschrieben, beschritten sie tarifpolitisch neue Wege (siehe hierzu Broschürenreihe „Frauen wollen mehr“ 1993–1998).

Dadurch wurde aus einer neuen Perspektive die männlich geprägte Berufsarbeit und deren Regeln hinterfragt. Die ÖTV-Frauenarbeit nahm dies auf und setzte in vielen Auseinandersetzungen und Diskussionen schließlich auf dem Gewerkschaftstag 1996 durch, dass die gesamte Organisation sich die Aufwertung von Frauentätigkeiten zur Aufgabe machte.

Daraufhin wurde ein Gutachten „Zur Aufwertung von Frauentätigkeiten“ in Auftrag gegeben, das 1997 erschien. Darin wurde zum ersten Mal – unter Berücksichtigung der inzwischen entwickelten europäischen Rechtsprechung zur mittelbaren Diskriminierung – der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) aus juristischer Sicht auf

Diskriminierungspotentiale überprüft. Dabei wurde festgestellt, dass der BAT den vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) geforderten Kriterien für diskriminierungsfreie Entgelt-Systeme nicht entspricht.

Auf der Grundlage der Ergebnisse des Gutachtens sorgte die Kommission für die Verbreitung von Informationen zur Aufwertung von Frauentätigkeiten, führte Veranstaltungen durch, bündelte die Ergebnisse der Frauenforschung zu den Frauenberufen und begleitete vor allem das Projekt „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit“, dessen Ergebnisse nun vorliegen.

*Kern des Vergleichsprojektes ist es, einen Katalog von Kriterien zu ermitteln, mit dem verschiedene Tätigkeiten vergleichbar bewertet werden können.*

*Damit können dann Tarifverträge, u.a. der BAT, überprüft werden.*

Dieses empirische Vergleichsprojekt bei der Landeshauptstadt Hannover erfaßt beispielhaft typische Frauen- und Männertätigkeiten nach einem in der Schweiz entwickelten Arbeitsbewertungs-System.

Dieses neue Bewertungs-System ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach KATZ und BAITSCH) ist ein Instrument, das durch die Einbeziehung von sozialen und psychischen Anforderungen und Belastungen eine Arbeitsbewertung ermöglicht, die auch die Geschlechtergerechtigkeit gewährleistet.

Damit entspricht ABAKABA den Anforderungen der europäischen Rechtsprechung an eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung und erfasst damit besser das Wesen von (Dienstleistungs-)Arbeit.

Die Ergebnisse zeigen, dass die bislang angewandten Bewertungskriterien den typischen Frauentätigkeiten nicht gerecht werden, sie gegenüber typischen Männertätigkeiten unterbewerten, d.h. die Beachtung der psycho-sozialen Belastungen und Anforderungsfaktoren führt zu einer Höherbewertung von typischen Frauentätigkeiten.

Die Ergebnisse des Vergleichsprojektes in Hannover stehen nicht allein. Ähnliche Projekte in der Schweiz, in Großbritannien und in Österreich, die teilweise auf einer breiteren empirischen Basis stehen, kommen zu denselben Schlussfolgerungen.

*Die Diskussion zur Aufwertung von Frauentätigkeiten wird nun in ver.di*

*unter Einbeziehung der Erfahrungen anderer ver.di-Mitglieder fortzusetzen sein*

*und dadurch neue Impulse erhalten.*

Auch das sich im Abschluss befindliche, von der Sozialforschungsstelle Dortmund geleitete Projekt über die Arbeit der Hochschulsekretärinnen, hat eine Unterbewertung dieser Tätigkeit belegt.

All diese empirischen Ergebnisse belegen den Tatbestand der Lohndiskriminierung von typischen Frauentätigkeiten durch die im BAT verwendeten Eingruppierungskriterien und unterstreichen damit die Verpflichtung von Arbeitgebern, Staat und Gewerkschaften, diese Diskriminierungspotentiale näher zu analysieren und Unterbewertungen abzubauen.

Die Untersuchung hat verdeutlicht, dass die analytische Arbeitsbewertung durch ABAKABA ein wichtiges und hilfreiches Instrument zur diskriminierungsfreieren Bewertung von Arbeit ist.

Welchen Stellenwert die analytische Arbeitsbewertung gegenüber oder im Verbund mit der summarischen haben wird, ist eine tarifpolitische Frage, die es noch zu entscheiden gilt.

Sie muss auch ihren Blick auf die Veränderungen in den anderen europäischen Ländern richten, die teilweise schon weiter in der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit sind.

Die Kommissionsmitglieder erwarten, dass die Ergebnisse des Vergleichsprojektes diese Diskussion voranbringen, aber auch in die anstehende BAT-Reform einfließen und Grundlage für die Entwicklung einer gender-solidarischen Tarifpolitik von ver.di sind.



# Im Überblick: Das Vergleichsprojekt

Auszug aus der Kurzfassung zum Projektbericht  
von Prof. Dr. Gertraude Krell, Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke

***Bekanntlich verdienen erwerbstätige Frauen im Durchschnitt noch immer deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen.***

***In einzelnen Bezirken der ÖTV kämpfen Frauen seit Beginn der 90er Jahre um die Aufwertung ihrer Tätigkeiten.***

## 1. Der Rahmen: Die Aufwertungskampagne der ÖTV

Der Gewerkschaftstag 1996 beschloss die „Aufwertungskampagne für Frauenberufe“ für die ÖTV:

- Damit machte es sich die Gesamtorganisation zum Ziel, eine diskriminierungsfreie Bewertung der Tätigkeiten im öffentlichen Dienst und entsprechend gestaltete Tarifverträge durchzusetzen.

### Erstes Gutachten

Zunächst unterzog ein Gutachten den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) einer diskriminierungskritischen Prüfung. Es kam zusammengefasst zu dem Ergebnis, dass das europäische Recht zwingend vorschreibt,

- dass für alle Beschäftigten die gleichen Bewertungsmaßstäbe verwendet

werden müssen. Gegen diese Vorschrift verstößt der BAT durch die Trennung der Tarifteile in den Allgemeinen Teil und die verschiedenen Sonderregelungen des Teils II (z.B. für Erziehungsberufe, Pflegeberufe, den Schreibdienst, MeisterInnen, TechnikerInnen, IngenieurInnen). Zudem existieren im öffentlichen Dienst für Angestellte, ArbeiterInnen und BeamtInnen grundsätzlich unterschiedliche Regelsysteme zur Entgeltfindung;

- dass nachvollziehbar sein muss, aufgrund welcher Kriterien die Entgeltdifferenzierung vorgenommen wird. Während im Allgemeinen Teil des BAT noch Kriterien benannt werden, wird in Teil II häufig nicht offengelegt, nach welchen Kriterien die Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe erfolgt;

☒ dass die verwendeten Bewertungskriterien geeignet sein müssen, der Art einer Arbeit bzw. deren Wesen Rechnung zu tragen. Die Charakteristika von Dienstleistungsarbeit werden jedoch durch die im BAT verwendeten Kriterien nicht berücksichtigt.

### **Forschungsprojekt Hannover**

Um dem Diskriminierungsverdacht weiter nachzugehen, der im Gutachten ausgesprochenen wurde, beschloss der geschäftsführende Hauptvorstand, ein Forschungsprojekt zu vergeben.

Unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Gertraude Krell von der Freien Universität Berlin untersuchten Andrea-Hilla Carl und Anna Krehne mittels eines diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertungsverfahrens in der Landeshauptstadt Hannover ausgewählte Stellen auf deren Gleichwertigkeit.

## **2. Das verwendete Arbeitsbewertungsverfahren ABAKABA**

Das für die vergleichende Bewertung leicht modifiziert verwendete Verfahren ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und BAitsch) stammt aus der Schweiz (vgl. Katz/Baitsch 1996a).

### **Vorteile**

Es erfüllt folgende, für eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung unerlässliche, Bedingungen:

☒ Es ist ein einheitliches Verfahren, d.h. es ist für die Bewertung der Stellen von ArbeiterInnen und Angestellten geeignet.

☒ Es ist im Unterschied zum summarischen BAT ein analytisches Verfahren, d.h. es wird systematisch nach einzelnen Bewertungskriterien differenziert.

☒ Die verwendeten Kriterien tragen den Charakteristika von Dienstleistungsarbeit Rechnung.

Hinzu kommt, dass ABAKABA methodisch geprüft ist, sich praktisch bewährt hat und immer paritätisch besetzte und geschulte Bewertungskommissionen vorgesehen sind.

■ Im deutschsprachigen Raum findet sich kein vergleichbar ausgefeiltes Verfahren.

### **Kriterien**

Bestimmend für die konkrete Ausgestaltung analytischer Verfahren sind die Auswahl und die Gewichtung der Bewertungsbereiche bzw. -kriterien.

Zur Auswahl der Kriterien: Die in ABAKABA enthaltenen Bewertungskriterien decken die Anforderungen und Belastungen in vier Bereichen ab. Neben dem intellektuellen, dem physischen und dem Bereich der Verantwortung wird auch der für Dienstleistungen besonders bedeutsame psychosoziale Bereich berücksichtigt, zum Beispiel:

- Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit und an das Einfühlungsvermögen oder Belastungen durch Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit durch Außenstehende, durch die Konfrontation mit Problemen und Leid anderer Personen und durch bewusst gesteuerte Umgangsformen.

### Gewichtung

- Zur Gewichtung der Kriterien:  
Diese ist nicht wissenschaftlich bestimmbar, sondern Verhandlungsgegenstand.

Um zu verdeutlichen, welche Spielräume hier bestehen, wurden die Vergleichspaare im ersten Schritt ungewichtet bewertet. Im zweiten Schritt fand eine auch von Katz und Baitsch im Test vorgenommene Gewichtung Verwendung:

- **Intellektueller Bereich 50%,**
- **Psycho-sozialer Bereich 20%,**
- **Physischer Bereich 10%,**
- **Verantwortung 20%.**

## 3. Der Projektverlauf

In Abstimmung mit der ÖTV und der Stadt Hannover wurden vier Vergleichspaare bestehend aus je einer frauendominierten und einer männerdominierten Tätigkeit ausgewählt.

### Vergleichspaare

Davon stammten drei aus dem Angestellten- und eines aus dem ArbeiterInnenbereich:

- a) Diplom-Bibliothekarin (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH),
- b) Leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn und (Gärtner-)meisterIn,
- c) AltenpflegerIn und TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn
- d) Küchenhilfe und StraßenreinigerIn/KanalbetriebsarbeiterIn.

### Stellenbeschreibung

Pro Vergleichspaar nahmen jeweils zwei StelleninhaberInnen mittels des überarbeiteten ABAKABA-Fragebogens eine systematische Beschreibung ihrer Stellen vor, wobei sie wissenschaftlich begleitet wurden. Die ausgefüllten Bögen wurden von den Vor-

gesetzten und vom Personalrat noch einmal gesehen.

### Bewertung

Auf der Basis der ausgefüllten Fragebögen und des ABAKABA-Punktsystems erfolgte die Bewertung.

Dazu wurde eine vierköpfige paritätische Bewertungskommission gebildet, bestehend aus je einem männlichen und einem weiblichen Mitglied von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite.

Die WissenschaftlerInnen schulten die Mitglieder der Bewertungskommission – und zwar sowohl in methodischer als auch in diskriminierungskritischer Hinsicht – und begleiteten den Bewertungsprozess.

#### 4. Die Bewertungsergebnisse im Überblick

Zusammengefasst führte die Bewertung der Vergleichspaare mit ABAKABA zu folgenden Ergebnissen:

##### Neue Wertigkeiten

In der Gegenüberstellung zum BAT haben sich durch die Bewertung mit ABAKABA bei drei der vier Vergleichspaare die Wertigkeiten verschoben, und zwar zugunsten der frauendominierten Tätigkeiten.

- Die Punktzahl der Stellen der AltenpflegerInnen liegt deutlich über derjenigen der TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen. Bei den Bibliotheksstellen und den IngenieurInnenstellen sowie den Stellen der Küchenhilfen und StraßenreinigerInnen/KanalbetriebsarbeiterInnen besteht Gleichwertigkeit. Beim vierten Vergleichspaar, den Stellen der

leitenden medizinisch-technischen AssistentInnen (MTA) und der GärtnermeisterInnen, ist das Verhältnis dagegen weitgehend gleich geblieben.

##### Im Zentrum:

##### Psycho-soziale Kriterien

Bestimmend für die Verschiebung der Wertigkeiten zugunsten der frauendominierten Tätigkeiten ist zum einen der psycho-soziale Bereich, zum anderen aber auch der physische Bereich. Beide werden bei der derzeitigen tariflichen Bewertung vernachlässigt.

- Der psycho-soziale Bereich hat im Vergleich der untersuchten Stellen in der Altenpflege mit deutlichem Abstand seine stärkste Ausprägung. Hohe Punktwerte in diesem Bereich weisen zudem die Bibliotheksstellen, eine Küchenhilfe-, eine MTA-, die Straßenreinigungsdie Kanalbetriebs- sowie eine GärtnermeisterInnenstelle auf. Aber ebenfalls bei den anderen Stellen – den männer- wie den frauendominierten – sind

psycho-soziale Anforderungen und zumeist auch Belastungen vorhanden.

- Der physische Bereich ist wiederum nicht nur für männerdominierte Tätigkeiten bedeutsam. Hier erreichen zwar die Stellen der Straßenreinigung und der Kanalbetriebsarbeiten die höchste Punktzahl, aber bei den MTA-, Altenpflege- und Küchenhilfestellen liegen die Punkte für die physischen Anforderungen und Belastungen nur knapp darunter.

#### 5. Gutachten bestätigt Vermutungen und Annahmen

Die Ergebnisse der Bewertung ausgewählter Tätigkeiten mit ABAKABA zeigen, dass die Berücksichtigung der für Dienstleistungstätigkeiten charakteristischen, aber bislang vernachlässigten, emotionalen oder psycho-

sozialen Komponente von Arbeit wie vermutet zu einer Aufwertung frauendominierter Arbeiten führt. Die Bewertungsergebnisse verdeutlichen darüber hinaus, dass die psycho-soziale Komponente auch für männerdominierte Tätigkeiten relevant ist.

### **Frauenarbeit ist oft „schwere“ Arbeit**

Ein weiteres Ergebnis der Analyse der Charakteristika von Dienstleistungsarbeiten und des Vergleichsprojekts ist, dass diese Tätigkeiten auch mit körperlichen Anforderungen und vor allem Belastungen verbunden sind. Mehr noch: Sie dokumentieren, dass dies insbesondere für frauendominierte Tätigkeiten gilt.

Damit leisten die Ergebnisse des Vergleichsprojekts einen Beitrag zur Widerlegung der noch immer weit verbreiteten Annahme, Frauenarbeit sei leichte Arbeit.

Da für Dienstleistungsberufe bzw. -tätigkeiten die körperliche Komponente von Arbeit charakteristisch ist, eine Komponente, die bei den meisten frauendominierten Arbeiten auftritt, lässt sich aus den Anforderungen des EU-Rechts herleiten, dass ein Verfahren zur diskriminierungsfreien Bewertung von Dienstleistungsarbeit – neben der Verantwortung, dem intellektuellen und dem psycho-sozialen Bereich – auch die körperlichen Anforderungen und Belastungen berücksichtigen muss.

### **Kriterien für ein diskriminierungsfreies Verfahren**

Sowohl aus dem EU-Recht als auch aus der Forschung über diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und den Erfahrungen in Ländern, die in Sachen Entgeltgleichheit fortgeschrittener sind, ergeben sich als weitere Forderungen, dass ein diskriminierungsfreies Verfahren der Arbeitsbewertung a) einheitlich und b) analytisch sein muss. Aus a) folgt zunächst, dass die derzeit existierenden unterschiedlichen Regelungen der Entgeltfindung für BeamtInnen, An-

gestellte und ArbeiterInnen sowie die Trennung der Tarifteile innerhalb des BAT wegen der Verwendung unterschiedlicher Maßstäbe nicht den Anforderungen des EU-Rechts entsprechen; das wurde ebenfalls schon im Gutachten über den BAT (vgl. Winter 1997) festgestellt.

### **Beamtinnen und Beamte**

Des Weiteren folgt hieraus, dass die hier vorgelegten Analysen und Ergebnisse auch für die Besoldung von BeamtInnen bzw. für die Diskussion um die Vereinheitlichung der Regelungssysteme bedeutsam sind.

Aus b) wurde zunächst für das Vergleichsprojekt die Konsequenz gezogen, die Tätigkeitspaare mittels eines analytischen Verfahrens zu bewerten. Anhand der Darstellung der Ergebnisse im Überblick lässt sich einmal mehr und sehr anschaulich die Notwendigkeit der Verwendung der Analytik demonstrieren, bei der die Bewertung für die einzelnen Kriterien bzw. Bereiche getrennt erfolgt: Die

Gegenüberstellung der Bewertungsergebnisse aller untersuchten Tätigkeiten für den psycho-sozialen und den physischen Bereich verdeutlicht beispielhaft, dass die Reihenfolge der Tätigkeiten in beiden Bereichen völlig unterschiedlich ist. Eine derart differenzierte Analyse und Bewertung kann mittels der Summarik nicht vorgenommen werden.

### **Auf die richtige Gewichtung kommt es an**

Aus der Darstellung der Grundlagen, des verwendeten analytischen Verfahrens ABAKABA, der Vorgehensweise und der Projektergebnisse wird zugleich deutlich, von welcher entscheidenden Bedeutung bei der Verwendung der Analytik die Gewichtung der verwendeten Merkmale bzw. Bereiche ist. Um den Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung gerecht zu werden, ist darauf zu achten, dass durch die Wahl der Gewichtung nicht wieder „alte“, das heißt diskriminierende, Relationen zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten hergestellt werden.

## **6. Umsetzung ist entscheidend**

Die bisherige Darstellung sollte schließlich deutlich gemacht haben, dass es bei der Entwicklung und beim Einsatz diskriminierungsfreier Verfahren der Arbeitsbewertung nicht nur um Entgelttechnik, sondern auch um Entgeltpolitik geht. Dieses Erkenntnis gehört zum Standardrepertoire der DiskriminierungskritikerInnen. Daraus folgt wiederum: Durch wissenschaftliche Forschung können zwar die Mängel bestehender Verfahren aufgezeigt werden. Und es können, wie im Fall von ABAKABA geschehen, bessere Verfahren entwickelt werden. Es ist aber nicht möglich, durch Forschung das „einzig-wahre“ Verfahren zur diskriminierungsfreien Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit zu entwickeln und dann auf dessen wissenschaftlich gestützte Überzeugungskraft zu vertrauen.

Damit sind zugleich die Aufgaben und Herausforderungen benannt, die sich für die Tarifparteien aus den Erkenntnissen ergeben, die im Rahmen des Projekts gewonnen wurden.

### **Der nächste Schritt**

Ein erster Schritt zu deren Umsetzung könnte ein Workshop mit VertreterInnen der Öffentlichen ArbeitgeberInnen und der Gewerkschaften jener Länder sein, die in Sachen diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung weiter fortgeschritten sind, um von deren Entwicklungen und Erfahrungen zu profitieren.

Vielmehr ist sowohl die Ausgestaltung als auch die Anwendung von Arbeitsbewertungsverfahren ein politischer Prozess, dessen Ergebnis letztlich davon abhängen wird, wer innerhalb von ver.di und in den Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und den öffentlichen Arbeitgebern seine bzw. ihre Interessen durchsetzen kann.

# Im Überblick: Aufwertung von Frauentätigkeiten

Zusammenfassung des ÖTV-Gutachtens zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT).  
Ergebnisse und Forschungsbedarf.

***Unser Ziel ist ein  
Entgeltsystem, das so  
beschaffen ist, dass  
Diskriminierungen auf  
Grund des Geschlechts  
von vornherein ausge-  
schlossen werden.***

## **Teil I: Ergebnisse und Grundlagen**

■ Jede Arbeitsbewertung, auf der Tarifverträge basieren, ist ein politischer Vorgang.

Der Bundes-Angestellten-Tarif (BAT) beruht auf der summarischen Arbeitsbewertung, die die Arbeit als ganze betrachtet und nach bestimmten Kriterien, die stufenweise angeordnet sind, bewertet. Bei der summarischen Arbeitsbewertung gibt es eine Reihe von politisch nutzbaren Spielräumen: bei der Bildung der Entgeltgruppen (Anzahl, Abstände), bei ihrer inhaltlichen Charakterisierung (welche Merkmale, welche Abgrenzung) sowie bei der Wahl der Richtbeispiele. Nicht zu-

letzt ist die konkrete Eingruppierung eines Arbeitsplatzes ebenfalls ein arbeitspolitischer Vorgang.

- Die Betonung der politischen Dimension der Arbeitsbewertung ist notwendig, um die jeweils eingeflossenen Interessen als solche kennzeichnen zu können, es sind auch die Interessen der Männer, ihren Ernährerlohn zu erhalten (Seiten 23 ff.)\*.

☞ Männer und Frauen verrichten häufig nicht die gleiche, sondern verschiedenartige Arbeit.

### Handlungsbedarf

Viele Berufe und Tätigkeiten werden überwiegend von den Angehörigen jeweils eines Geschlechts ausgeübt. Verschiedenartige Arbeit wie etwa die von Erzieherinnen und die von Elektrotechnikern kann jedoch durchaus gleichwertig sein. Das Gutachten ergibt, dass auch im BAT in Hinsicht auf die Entgeltung "verschiedenartiger aber gleichwertiger Arbeit" von Frauen und Männern Handlungsbedarf besteht.

Nach den zwingenden rechtlichen Bestimmungen ist gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich zu bezahlen. Dieser Rechtsanspruch ist gerichtlich einklagbar.

Grundlage dafür ist einerseits das Recht der Europäischen Gemeinschaft: sowohl Artikel 141 Amsterdamer Vertrag (ehemals 119 EG-Vertrag) als auch die diesen konkretisierende Entgeltgleichheits-Richtlinie 75/117/EWG. Grundlage sind andererseits Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 GG und § 612 Abs. 3 BGB. Letzterer bestimmt, dass für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden darf. (S. 28 ff.).

### „Mittelbare Diskriminierung“

☞ Mit der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung steht ein Mittel zur Verfügung, den Ursachen für die immer noch sehr große Lohndrift zwischen Männern und Frauen (Frauenlöhne betragen ca. 70% der Männerlöhne) auf die Spur zu kommen.

Während die unmittelbare Diskriminierung direkt an das Geschlecht anknüpft und auf Tarifverträge zutrifft, die Männer und Frauen ausdrücklich unterschiedlich behandeln (diese gibt es kaum noch), bedeutet mittelbare Diskriminierung: es werden zwar geschlechtsneutral formulierte Regelungen oder Kriterien verwendet, diese aber führen im Ergebnis zu einer nicht zu rechtfertigenden überdurchschnittlichen geschlechtshierarchisch wirkenden Ungleichbehandlung:

■ Frauen werden also nicht, weil sie Frauen sind, geringer bezahlt, aber es wird eine Form der Arbeitsbewertung benutzt, die zu ihrer niedrigeren Bezahlung führt (S. 32 ff.).



Aufgrund dieser Rechtslage ist der Staat dreifach verpflichtet, den BAT diskriminierungsfrei zu gestalten:

- zum einen hat er als Staat die Pflicht, zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit in allen Bereichen beizutragen,
- zum zweiten ist er als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und
- zum dritten als Tarifpartner an die Pflicht zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit gebunden (S. 34 ff.).

### Prüfkriterien

Insbesondere aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) lässt sich eine Liste von Prüfkriterien herausarbeiten, mit deren Hilfe dieser Rechtsanspruch in der tariflichen als auch in der gerichtlichen Praxis handhabbar ist.

Das Entgeltsystem muss in seiner Gesamtheit so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden. Im einzelnen bedeutet das (S. 37 ff.):

- Tarifverträge müssen durchschaubar sein.
- Tarifverträge müssen objektive Differenzierungskriterien enthalten.
- Die einzelnen Differenzierungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden.

- Für die Bewertung von Frauenarbeiten dürfen nicht andere Kriterien verwendet werden als für die Bewertung von Männerarbeiten.
- Die Arbeit muss "ihrem Wesen nach" bewertet werden, d.h. alle für sie wesentlichen Anforderungen müssen berücksichtigt werden.

## Teil II: Die Forschungsfragen

1) Führt die Ausdifferenzierung allgemeiner Oberbegriffe im Allgemeinen Teil der Anlage 1a durch spezielle Tätigkeitsmerkmale im Teil II (Sonderregelungen) zur Diskriminierung von überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten (Quervergleich von Tätigkeitsmerkmalen in unterschiedlichen Vergütungsordnungen)?

### Dem BAT fehlen verbindliche Kriterien, nach denen die Einstufung in den verschiedenen Tarifteilen erfolgt

Der BAT ist gekennzeichnet durch eine Trennung von Tarifteilen (Arbeiter, Angestellte, Allgemeiner Teil, besonderer Teil). Es gibt aber keine verbindlichen Kriterien, nach denen die Einstufung systematisch in allen Teilen erfolgt. Dadurch ist der BAT als Ganzes sehr undurchschaubar. Vergleiche zwischen den Eingruppierungen in den verschiedenen Teilen lassen sich nicht auf der Basis von systematisch angewandten Kriterien ziehen.

■ Damit widerspricht der BAT dem Kriterium der Durchschaubarkeit von Entgeltsystemen.

Insbesondere ist zu vermuten, dass die speziellen Tarifteile für die überwiegend von Männern besetzten Berufe im Vergleich zu den speziellen Tarifteilen für die überwiegend von Frauen besetzten Berufe für die Frauenberufe geringere Entgelte vorsehen. Der Vergleich der beiden

Berufe Erzieher/Erzieherin und Techniker/Technikerin zeigt z.B., dass der typische Männerberuf durch eine beschleunigte Aufstiegsmöglichkeit gekennzeichnet ist.

### Das Wesen der Arbeit wird gerade in den Tarifteilen für die typischen Frauenberufe nicht erfasst

■ Damit widerspricht der BAT den Anforderungen an ein diskriminierungsfreies Tarifsystem.

Während in typischen Männerberufen das Wesen der Arbeit in sehr differenzierter Weise benannt und erfasst wird, wird die Arbeit von Frauen pauschal unterwertig eingruppiert. So sind z.B. Sekretariatsarbeiten als einfache Verwaltungsarbeiten klassifiziert, und die dort geforderte Flexibilität und soziale Kompetenz wird in keiner Weise berücksichtigt.

Ebenso werden spezielle Anforderungen in den Sozialberufen nicht berücksichtigt, die aus den unterschiedlichen und stark belastenden Ansprüchen der Zielgruppen, mit denen dort gearbeitet wird, erwachsen.

■ Das Gutachten enthält einen Katalog von Merkmalen (S. 75 f.), deren Berücksichtigung der Diskriminierung von Frauen entgegenwirken kann.

### **Die Tarifmerkmale werden zuungunsten von Frauenarbeit ausgelegt.**

■ Die „**selbständige Leistung**“ wird in einigen Frauenberufen tariflich nicht als solche anerkannt, wie z.B. der Vergleich zwischen der Leiterin einer Diätküche und dem Betriebschef zeigt.

■ Ebenso ist das Merkmal „**besondere Schwierigkeit**“ in dem Tarifwerk für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, verglichen mit der Gewichtung im Allgemeinen Teil, aber auch im Vergleich zu den Angestellten in Versorgungsbetrieben (Teil II) zuungunsten des typischen Frauenberufes gewichtet.

■ Auch das Merkmal „**Verantwortung**“ ist zu Lasten der Frauen ausgelegt. Während früher die Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern noch mit der Tätigkeit von Hausinspektoren an Theatern und Bühnen gleichgesetzt war, sind sie seit 1991 zwar eine Tarifgruppe höher eingruppiert.

Vergleicht man diese Eingruppierung aber mit dem Allgemeinen Teil des BAT, befinden sie sich in einer Tarifgruppe, in der ihnen die umfassende Verantwortung für Menschen abgesprochen wird. Würde sie anerkannt, müssten Erzieherinnen und Erzieher drei Tarifstufen höher eingruppiert sein.

### Der BAT enthält diskriminierende Strukturmerkmale

Die Bestimmung über den zeitlichen Zuschnitt der Tätigkeitsmerkmale, also die Regelung, dass diejenige Vergütungsgruppe heranzuziehen ist, die mindestens die Hälfte der Arbeitsvorgänge erfasst, führt immer dazu, dass erhebliche Teile der Tätigkeit nicht bewertet werden.

■ Es ist zu vermuten, dass dies insbesondere zur Minderbezahlung in Frauenberufen führt, wie das Beispiel der Sekretärin zeigt: ihre Fremdsprachenleistungen werden nicht bezahlt, wenn sie nicht dauernd genutzt werden.

Der Aufbau des BAT, der verschiedenartige Merkmale aneinander koppelt bzw. kumuliert, ist ebenfalls diskriminierungsverdächtig, da bestimmte Merkmale erst ab einer bestimmten Vergütungsgruppe berücksichtigt werden. So taucht das Merkmal „Verantwortung“, das eine höhere Vergütung begründet, erst ab BAT IV b auf. Die Verantwortung an Arbeitsplätzen, die geringer eingestuft sind, wird in keiner Weise berücksichtigt.

■ Da Frauentätigkeiten überwiegend in den unteren Gruppen erfasst sind, werden sie dadurch besonders diskriminiert (S. 47 ff.).

2) Wertet die Einbeziehung von sozialer Kompetenz und ähnlicher von Frauen eingebrachter Qualifikationen Tätigkeiten auf und macht sie gleichwertig mit höherbewerteten typischen „Männerberufen“?

Zwei Aufwertungsstrategien stehen sich gegenüber:

■ Das Konzept der „geschlechtsspezifischen Qualifikationen“ nimmt bestimmte Qualifikationen als „männerspezifisch“, andere Qualifikationen als „frauenspezifisch“ an.

Dieses Konzept ist „personenbezogen“, denn die Beurteilung der von den Erwerbspersonen mitgebrachten Qualifikationen steht im Mittelpunkt. Nach diesem Konzept soll eine Aufwertung von Frauentätigkeiten dadurch erzielt werden, dass „frauenspezifische“ Qualifikationen und Fähigkeiten in Entgeltsystemen berücksichtigt werden.

- Das Konzept des „Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen“ hat zum Ziel, die jeweils zu verrichtende Tätigkeit in allen wesentlichen Anforderungen zu erfassen und diese entsprechend im Entgeltsystem widerzuspiegeln.

### **Aufwertungsstrategien im Vergleich**

Dieses Konzept ist arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsbezogen, d.h. dass die Beurteilung der zu verrichtenden Tätigkeit mit all ihren Anforderungen und Belastungen im Mittelpunkt steht.

Das Konzept der „geschlechtsspezifischen Qualifikationen“ birgt einige Nachteile, die dagegen sprechen, Merkmalen wie „soziale Kompetenz“ auf diesem Weg Geltung zu verschaffen:

- Es birgt das Problem der stereotypisierenden Zuschreibung von Eigenschaften zu einem Geschlecht.
- Es läuft Gefahr, vermeintlich „männliche“ Arbeitsanforderungen an Frauenarbeitsplätzen zu ignorieren.
- Es ist schwer vereinbar mit dem Prinzip der Grundentgeltdifferenzierung im BAT nach der „auszuübenden Tätigkeit“.

■ Es entspricht nicht den EG-rechtlichen Vorgaben, die davon ausgehen, dass Entgeltsysteme die Anforderungen der Arbeitsplätze widerspiegeln müssen.

■ Es steht im Widerspruch zu den in vielen anderen Ländern angewandten Aufwertungsstrategien des „Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen“.

### **Vorteil:**

#### **Tätigkeitsbezogene Konzepte**

- Es spricht also viel für die Anwendung des tätigkeitsbezogenen Konzepts, zumal es bislang auch in der Aufwertungskampagne angewandt wurde (siehe Serie „Frauen wollen mehr“ der ÖTV-Bezirksverwaltung Hessen).

Das Merkmal der „Sozialen Kompetenz“ ist sehr facettenreich (siehe ausführlich „Schweizer Katalog“, S. 75 f.) und wird in vielen Berufen des öffentlichen Dienstes, insbesondere sogenannten Frauenberufen abverlangt, ohne in der Arbeitsbewertung Berücksichtigung zu finden.

■ Die Sichtbarmachung dieser Arbeitsanforderungen ist besonders schwierig, da diese oft weniger leicht zu erkennen sind als Anforderungen an „Männerarbeitsplätzen“.

### Rechtliche Vorgaben

Entsprechend der rechtlichen Vorgaben ist jedoch eine Nichtberücksichtigung dieser Anforderungen in der tariflichen Praxis rechtswidrig.

Die tarifliche Einbeziehung von Tätigkeitsmerkmalen wie „soziale Kompetenz“ und ähnlicher, Frauen zugeschriebener Qualifikationen, kann folglich Tätigkeiten dann aufwerten, wenn diese für das Verrichten der jeweiligen Arbeit erforderlich sind.

■ Voraussetzung ist jedoch, dass die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale nicht lediglich aufgenommen, sondern diskriminierungsfrei differenziert und gewichtet werden.

Der Grad der Differenziertheit bei Anforderungen, die eher „Männerarbeitsplätze“ charakterisieren und bei Anforderungen, die eher „Frauenarbeitsplätze“ charakterisieren, sollte gleich sein. Ebenfalls sollte die Gewichtung, soweit vorgenommen, verhältnismäßig sein. Unter den genann-

ten Voraussetzungen können Frauen an „Frauenarbeitsplätzen“ vom Einbeziehen dieser Anforderungsmerkmale profitieren (S. 69 ff.).

3) Durch welche Maßnahmen (Einbeziehung neuer Kriterien, Neudefinition von Merkmalen, Schaffung neuer oder anderer Zulagen etc.) lässt sich ein Abbau von Diskriminierung erzielen?

Wie ersichtlich wurde, rühren die Diskriminierungspotentiale des BAT aus seinen Strukturen und erfordern daher auch strukturelle Lösungen.

- Schaffung von neuen Zulagen oder ähnliches sind deshalb keine angemessenen Maßnahmen, weil sie die Strukturen nicht durchbrechen.

### Vorschlag: Gestaltungsschritte

Grundsätzlich empfiehlt das Gutachten folgende Gestaltungsschritte für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung:

- Identifizierung der typischen Männer- und Frauentätigkeiten,
- Erarbeitung diskriminierungsfreier Arbeitsbeschreibungen,
- Bewertung der Tätigkeiten mittels eines diskriminierungsfreien Bewertungsverfahrens,
- Ausgleich der Entgeltunterschiede.

Am Beispiel des Vorgehens der Tarifvertragsparteien in der kanadischen Provinz Ontario werden die Phasen zur systematischen Reformierung des tariflichen Regelwerks beschrieben.

- Die dortigen Erfahrungen zeigen, dass positive Veränderungen innerhalb weniger Jahre durchgeführt werden können, wenn der entsprechende politische Wille vorhanden ist (S. 82 ff.).

*→ Alle Seitenangaben beziehen sich auf Winter, Regina, Krell, Gertraude: Aufwertung von Frauentätigkeiten... Ein Gutachten im Auftrag der DTV, Stuttgart 1997 (verfügbar auch Literaturliste in dieser Broschüre, Seite 34).*

*Zusammenfassung Alexa Wolfstädter, aus „Aufwertung von Frauentätigkeiten“ von Regina Winter unter Mitarbeit von Gertraude Krell. Zwischenüberschriften und Hervorhebungen durch die Redaktion dieser Broschüre.*

# Schwarz auf Weiß: Rechtliche Grundlagen

## Deutsche und europäische Rechtsprechung zur Entgeltgleichheit

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer findet sich in zahlreichen Normen des europäischen und deutschen Rechts.

Auf der Ebene des europäischen Rechts sind hier zu nennen:

- Artikel 141 Amsterdamer Vertrag von 1997
- die Richtlinie 75/117/EWG,
- die Richtlinie 97/80/EG, die erst nach der Erstellung des Gutachtens verabschiedet wurde, sowie
- einige Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).

Auf der Ebene des deutschen Rechts handelt es sich um:

- Artikel 3 Grundgesetz (GG),
- § 612 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), der im Zuge des arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes von 1980 neu eingefügt wurde, sowie
- einige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

### Unmittelbare ...

Der gemeinsame Nenner dieser Rechtsnormen ist das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, wobei sich dieses Verbot auf alle Entgeltbestandteile bezieht. Was wird unter unmittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung verstanden?

Unmittelbar diskriminierend waren die in den Tarifverträgen der Nachkriegszeit üblichen spezifischen Frauenlohngруппen oder Frauenabschlagsklauseln, denen zufolge das Grundentgelt von Frauen bei gleicher Arbeit nur einen bestimmten Prozentsatz der Männerentgelte betrug. Ebenfalls unmittelbar diskriminierend waren die nach Geschlecht differenzierenden Akkordrichtsätze, weil hier Frauen bei gleicher Leistung niedriger bezahlt wurden.

- Unmittelbar diskriminierende Regelungen knüpfen also direkt sichtbar an das Geschlecht an und benachteiligen ausdrücklich aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, wobei dies faktisch in der Regel die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht ist.



### **...und mittelbare Diskriminierung**

Wesentlich komplizierter, und deshalb schwieriger zu erkennen sowie nachzuweisen, ist mittelbare Diskriminierung. Nach der Richtlinie des Rats der Europäischen Union (97/80/EG) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und nicht durch auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt“.

Damit ist zunächst einmal klargestellt: Es geht bei mittelbarer Diskriminierung nicht um (böse) Absichten, sondern um das Ergebnis bzw. den Effekt. Als Prototyp mittelbar diskriminierender Regelungen gelten solche, die Teilzeitbeschäftigte benachteiligen, z.B. durch den Ausschluss von bestimmten Zulagen oder aus der betrieblichen Altersversorgung. Daran lässt sich auch sehr gut der Unterschied zur unmittelbaren Diskriminierung verdeutlichen. Bei der mittelbaren Diskriminierung stellt die Regelung nicht ausdrücklich Frauen schlechter, sondern Teilzeitbeschäftigte. Insofern ist sie „dem Anschein nach“ oder auf den ersten Blick geschlechtsneutral. Da aber faktisch Teilzeitbeschäftigte zu einem Großteil Frauen sind, benachteiligt die Regelung „einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts“. Wenn dies gegeben ist, d.h. wenn die statistischen Voraussetzungen für eine mittelbare Diskriminierung vorliegen, dann ist der Arbeitgeber beweislastpflichtig, d.h.

er muss nachweisen, dass es Rechtfertigungsgründe für die Regelung gibt.

- Mit Blick auf die Grundentgelt-differenzierung durch Arbeitsbewertung bedeutet das: Mittelbare Diskriminierung bzw. ein Verstoß gegen die Rechtsnorm des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit liegt vor, wenn die Kriterien und Verfahren der Arbeitsbewertung so ausgestaltet sind, dass im Ergebnis Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, im Vergleich zu solchen, die überwiegend von Männern ausgeübt werden, unterbewertet und damit unterbezahlt werden.
- Wenn dies (im vorliegenden Fall: für den öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland) nachgewiesen werden kann, dann ist der Staat als Arbeitgeber beweislastpflichtig.

## Verantwortung des Staates

Grundsätzlich gilt: Der Staat ist als Mitglied der EU, als Tarifpartei und als Arbeitgeber bzw. Dienstherr gleich mehrfach zur Herstellung von Entgeltgleichheit verpflichtet (vgl. Winter 1997, S. 34ff.). Darüber hinaus wird von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften auf seine Schlüsselrolle hingewiesen: „Mit einer konsequenten und beispielhaften Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts im Öffentlichen Dienst könnten sie (die Behörden als Arbeitgeberinnen) eine Schrittmacherfunktion übernehmen.“

Als Tarifpartei zur Entgeltgleichheit verpflichtet sind durch das Recht nicht nur die öffentlichen Arbeitgeber auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene, sondern auch die Gewerkschaften. „Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit steht somit nicht zur Disposition der Tarifparteien“ (Winter 1997, S. 37).

### EG-Recht: Klartext

Für die Umsetzung der rechtlichen Verpflichtung zum Abbau von Diskriminierung bzw. zur Herstellung von Entgeltgleichheit durch die Tarifparteien bietet das EU-Recht schließlich auch konkrete Orientierungshilfen, die hier noch einmal in Erinnerung gerufen werden sollen:

**1** Tarifverträge müssen durchschaubar sein, d.h. sie müssen objektive Kriterien enthalten, damit die vorgenommene Differenzierung überhaupt nachvollziehbar und überprüfbar ist.

**2** Für die Bewertung von frauendominierten Tätigkeiten dürfen nicht andere Kriterien verwendet werden als für die Bewertung von männerdominierten Tätigkeiten.

**3** Die einzelnen Differenzierungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden.

**4** Die Arbeit muss „ihrem Wesen nach“ entgolten bzw. „die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt“ werden. Mit anderen Worten: Es muss gewährleistet sein, dass die Differenzierungskriterien in ihrer Gesamtheit der „Art“ bzw. dem „Wesen“ der zu bewertenden Tätigkeiten Rechnung tragen.

# Dokumente: Für eine geschlechterdemokratische Tarifpolitik

## Beschluss des ver.di-Gründungskongresses

### 1 Ausgangslage für eine geschlechterdemokratische Tarifpolitik

In unserer Gesellschaft ist das Verhältnis der Geschlechter noch immer hierarchisch strukturiert. Kennzeichnend für seine heutige Ausprägung ist die im Zuge der Industrialisierung entstandene geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in bezahlte Erwerbsarbeit für Männer und unbezahlte Haus- und Familienarbeit für Frauen.

Mit der Zuweisung der bezahlten „Arbeit außer Haus“ an den Mann und der unbezahlten „Arbeit im Haus“ an die Frau entstand auch das immer noch ungleiche Entlohnungssystem mit dem „Ernährerlohn“ für Männer und dem „Zuverdienst“ für

**„Mit der Zuweisung der bezahlten „Arbeit außer Haus“ an den Mann und der unbezahlten „Arbeit im Haus“ an die Frau entstand auch das immer noch ungleiche Entlohnungssystem mit dem „Ernährerlohn“ für Männer und dem „Zuverdienst“ für Frauen.“**

Frauen. Während die direkte Lohndiskriminierung nach dem 2. Weltkrieg zurückgedrängt werden konnte, tritt Lohndiskriminierung heute versteckt auf. Die EU-Rechtssprechung spricht hier von „mittelbarer Diskriminierung“.

Diese äußert sich, begünstigt durch den nach wie vor geschlechterspezifisch geteilten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt:

- in strukturellen Diskriminierungselementen in Tarifregelungen und der Nichtbewertung bzw. geringeren Bewertung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden;
- in den auf der einen Seite besser bezahlten technischen bzw. steuernden Tätigkeiten und auf der anderen Seite in den überwiegend schlecht bezahlten zuarbeitenden bzw. personennahen Dienstleistungsberufen.

Obleich diese Arbeitsteilung und die eng damit verknüpften Familienstrukturen in der heutigen Gesellschaft vielfach in Frage gestellt werden – z.B. durch wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen oder neue Lebensentwürfe neben der Familie – hat sie noch heute für die Gesellschaft und insbesondere für den Erwerbsbereich große Bedeutung: Sie ist Grundlage des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses, des nach wie vor dominierenden Leitbildes für Erwerbsarbeit,

**„Im Zuge des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandels, von Deregulierung und „Modernisierung“ ist das „Normalarbeitsverhältnis“ alter Form längst nicht mehr die vorherrschende Form der Erwerbsarbeit, auch immer weniger für Männer.“**

Gleichzeitig ist dieses „Normalarbeitsverhältnis“ noch heute Maßstab für die wichtigsten Regelungen des Arbeits-, Steuer- und Sozialrechts sowie in der Tarifpolitik und damit entscheidend für materielle Sicherheit und soziale Anerkennung. Wer den Bedingungen dieses Leitbildes nicht

folgt oder folgen kann, dem/der ist nur eine eingeschränkte und diskriminierende Teilhabe am Erwerbsleben möglich. Dies gilt im Wesentlichen für Frauen, deren Erwerbsbeteiligung zumeist auf Grund familiärer Verpflichtungen vielfach vom Wechsel von Vollzeit in reduzierte Arbeitszeit, Unterbrechungszeiten und ungeschützte Arbeitsverhältnisse geprägt ist.

Das Leitbild des „Normalarbeitnehmers und Familiernährers“ für den Mann und das der „Hausfrau oder Zuverdienerin“ für die Frau durchzog auch die Politik der Gewerkschaften und prägte deren Ergebnisse. So stehen auch die Gewerkschaften heute vor der Herausforderung, eine Politik der diskriminierungsfreien Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern einzuschlagen. Ebenso notwendig sind eine dem Prinzip des Gender Mainstreaming Rechnung tragende Tarifpolitik, entsprechende Reformen des Arbeits-, Steuer- und Sozialrechts sowie die Durchsetzung eines ausreichenden familienunterstützenden Dienstleistungsangebots.

## 2 Für ein neu definiertes, sozial reguliertes „Normalarbeitsverhältnis“ in den Manteltarifverträgen

Im Zuge des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandels, von Deregulierung und „Modernisierung“ ist das „Normalarbeitsverhältnis“

alter Form längst nicht mehr die vorherrschende Form der Erwerbsarbeit, auch immer weniger für Männer. Es sind eine Fülle neuer Formen entstanden, die indes die Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern nicht aufheben, sondern oft neue, materiell und sozial unabgesicherte

Arbeits- und Lebensverhältnisse produzieren. Gleichzeitig finden in Betrieben und Verwaltungen eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten rund um die Uhr statt sowie eine wachsende Tendenz zur Einführung von „Vertrauensarbeitszeiten“. Diese setzen nicht nur erneut die Existenz zuarbeitender Personen zur Aufrechterhaltung der persönlichen Reproduktion voraus, sondern lösen das gemeinsame All-

eines neuen, sozial regulierten und geschlechterdemokratischen Arbeitsverhältnisses für Frauen und Männer mit deutlich reduzierter Arbeitszeit und tariflich normierter Arbeitszeitsouveränität entgegen. Der Mensch steht an erster Stelle. Hierfür gilt es, gesellschaftliche Anerkennung zu entwickeln. ver.di setzt sich innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation ein für:

**„Diesen Tendenzen zur Auflösung von persönlich und familiär kalkulierbaren sowie gesellschaftlich festgelegten Zeitstrukturen setzen wir das Ziel eines neuen, sozial regulierten und geschlechterdemokratischen Arbeitsverhältnisses für Frauen und Männer mit deutlich reduzierter Arbeitszeit und tariflich normierter Arbeitszeitsouveränität entgegen.“**

tagsleben auf und zerstören gesellschaftliche und kulturelle Zeitstrukturen.

Diesen Tendenzen zur Auflösung von persönlich und familiär kalkulierbaren sowie gesellschaftlich festgelegten Zeitstrukturen setzen wir das Ziel

- Eine Politik der geschlechterdemokratischen Zeitkultur, die im Spannungsverhältnis zwischen individuellen, familiären, betrieblichen und gesellschaftlichen Zeitbedürfnissen steht. Im Zentrum steht dabei einerseits der Schutz kollektiver Zeitzonen als Rahmenbedingung zur Gestaltung von Alltag, gesellschaftlicher und kultureller Teilhabe sowie für die Debatte um Lage und Verteilung der betrieblichen Arbeitszeit,

auch mit dem Ziel, Männern wie Frauen eine partnerschaftliche Teilung beruflicher und familiärer Aufgaben zu ermöglichen.

- Eine breite Diskussion über Arbeitszeitverkürzung mit vollem Entgeltausgleich ohne Leistungsverdichtung. In diesen Zusammenhang gehört auch eine kritische Würdigung des französischen Wegs zur 35-Stunden-Woche.
- Eine gesellschaftliche Debatte über Mehrarbeit angesichts der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit mit dem Ziel ihrer deutlichen Begrenzung.
- Verschiedene Optionen für reduzierte Arbeitszeiten mit Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit.

- Freistellungszeiten für (berufliche) Bildung bei staatlicher Förderung und gleichzeitiger Einstellung von Ersatzarbeitskräften, insbesondere von Arbeitslosen.

- Erweiterte bezahlte und unbezahlte Freistellungsmöglichkeiten für private und gesellschaftliche Aufgaben.
- Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen an das neu regulierte Arbeitsverhältnis, u.a. Arbeitszeitgesetz, Beschäftigungsförderungsgesetz, soziale Sicherungssysteme usw.

### **3** *Geschlechterdemokratische Einkommens- und Tarifpolitik*

Trotz der alten gewerkschaftlichen Forderung nach „gleichem Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit“ hat sich in den westeuropäischen Industrieländern an der Tatsache, dass Frauen durchgängig schlechter, Männer durchgängig besser bezahlt werden, wenig geändert. In den westlichen Bundesländern Deutschlands beträgt die durchschnittliche Lohn Differenz 30 Prozent, in den östlichen Bundesländern ist die Lohndifferenz (noch) geringer mit der Tendenz, auf westdeutsches Niveau zu steigen.

Die Fixierung der Männer auf die Rolle des Familienernährers, verstärkt durch die Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes, zwingt alle, auch jene, die bereits heute Lebensentwürfe mit geringerer Arbeitszeit wünschen und mehr Fürsorgezeit für die Familie aufwenden wollen, sich den innerbetrieblichen Zwängen übermäßiger Präsenz



zu unterwerfen. Die Fixierung der Frau auf die Hinzuverdiener-Rolle verhindert, ihr ein angemessenes Einkommen und damit ein selbständiges Leben zu sichern und wertet darüber hinaus in der Regel ihre Qualifikation ab. An beiden Rollenfixierungen haben Arbeitgeber ebenso Interesse wie an der Lohnungleichheit, die ihnen ein wichtiges Druckpotenzial gegenüber den Beschäftigten an die Hand gibt.

Einkommens- und Tarifpolitik der Gewerkschaften hat demgegenüber die Aufgabe, dieses hierarchische Verhältnis der Geschlechter zueinander zu lockern und beizutragen zum Recht eines jeden Menschen auf ein ausreichendes Einkommen zur eigenständigen Lebensführung und auf ein Leben in Würde, unabhängig von seinem Geschlecht.

Geschlechterdemokratische Einkommens- und Tarifpolitik von ver.di:

■ Richtet sich zunächst insbesondere gegen Niedriglöhne, von denen, wie die jüngsten EU-Berichte bestätigen, vorwiegend Frauen und MigrantenInnen betroffen sind. In diesem Zusammenhang ist eine Kampagne zu entwickeln, die sich gegen Einkommen unter 60 Prozent des gewichte-

**„Einkommens- und Tarifpolitik der Gewerkschaften hat demgegenüber die Aufgabe, dieses hierarchische Verhältnis der Geschlechter zueinander zu lockern und beizutragen zum Recht eines jeden Menschen auf ein ausreichendes Einkommen zur eigenständigen Lebensführung und auf ein Leben in Würde, unabhängig von seinem Geschlecht.“**

ten Durchschnittseinkommens (Einkommensmedian) richtet.

■ Überprüft die Spannweite der Entgelte, deren Begründung und deren Auswirkung auf Verdienste nach Geschlecht.

■ Thematisiert die Einkommenshierarchie zwischen technischen bzw. steuernden Berufen und zuarbeitenden bzw. personennahen Berufen mit dem Ziel, ihre Geschlechtergebundenheit offen zu legen und ihre Gleichwertigkeit einzufordern.

■ Untersucht die Tarifverträge einschließlich der Eingruppierungsmerkmale auf geschlechtsspezifische Diskriminierung anhand der bereits vorliegenden EU-Kriterien und arbeitet auf ihre Beseitigung hin.

■ Legt das Prinzip des Gender Mainstreaming ihrer aktuellen und künftigen Tarifpolitik zugrunde, sowie die Geschlechterquotierung von Tarif- und Verhandlungskommissionen.

## **Beschluss des 13. Gewerkschafts- tages der Gewerkschaft ÖTV in Stuttgart**

**G 91**

***Die Aufwertungs-  
kampagne für die  
Frauenberufe im  
öffentlichen Dienst  
forcieren und  
dabei auch neue Wege  
beschreiten!***

**1** Mit der Aufwertungskampagne haben Frauen im öffentlichen Dienst begonnen, ihre Tätigkeiten zu beschreiben und sie neu zu bewerten. Die Frauen erforschen die offiziellen und inoffiziellen Bestandteile ihrer Tätigkeiten. Manche Frauenberufe sind – auch dank der Frauenforschung – bereits genauer untersucht, z.B. die der Krankenschwestern, Erzieherinnen und Reini- gungs- frauen und Frauen in Schreib- diensten und Sekretariaten. Andere stehen eher noch am Anfang, so z.B. die Biblio- theksangestellten, Frauen in der Hauswirtschaft, Frauenbeauftragte, Wäscherinnen und Küchenfrauen. Mit der Beschreibung und Sichtbar- machung von Frauenarbeit im öffent- lichen Dienst erfährt sie neue Wert- schätzung und die Frauen entwickeln neue, eigene Bewertungsmaßstäbe:

**„Mit der Beschreibung und Sichtbarmachung von Frauenarbeit im öffentlichen Dienst erfährt die Frau neue Wertschätzung und die Frauen entwickeln neue, eigene Bewertungsmaßstäbe.“**

so fordern die Reinigungsfrauen z.B. die Anerkennung als Facharbeiter- innen und eine entsprechende Ein- gruppierung im Tarifvertrag, die Frauen im Schreibdienst wollen per- spektivisch in den BAT, bis in BAT Vb/IVa eingruppiert werden. Sowohl die genaue Erforschung der Tätig- keiten als auch ihre Sichtbarmachung und Neubewertung stellen sich als länger andauern- der Prozeß heraus, der seit dem dem Gewerk- schaftstag 1992 von der gesamten Organisation getragen wird.



**2** Aktuell steht die tarifliche Höherbewertung der Frauen im Schreibdienst, in den Bibliotheken, der Hauswirtschaft und der Arbeiterinnen an. Sowohl in den Kreisverwaltungen, den Bezirken und der Hauptverwaltung sollen Strategien überlegt werden, damit diese Berufsgruppen mehr in die öffentliche Diskussion gelangen und damit auch mehr Druck auf die Arbeitgeber ausgeübt werden kann. Wirkungsvolle Instrumentarien dafür sind nach unserer Erfahrung Broschüren mit Tätigkeitsbeschreibungen, Plakate, öffentliche Veranstaltungen, Presseöffentlichkeit. In allen Tarifbereichen, in denen die ÖTV Tarifverträge vereinbart, ist die tarifliche Höherbewertung von Frauenarbeit voranzutreiben.

**3** Die Aufwertungs- und Antidiskriminierungskampagne wird begleitet und unterstützt von einer Kommission, die geschlechterparitätisch und mit in- und externen Fachleuten sowie mit Betroffenen besetzt ist.

**4** Das Tarifsekretariat bietet für Frauen in Tarifkommissionen gesonderte Seminare in Tarifrecht und Durchsetzungsstrategien an.

**„In allen Tarifbereichen, in denen die ÖTV Tarifverträge vereinbart, ist die tarifliche Höherbewertung von Frauenarbeit voranzutreiben.“**

### Angenommen

**5** Die Aufwertungskampagne und die damit im Zusammenhang stehenden Tarifverhandlungen werden von einer fortlaufenden Kritik am BAT begleitet, der strukturell diskriminiert, indem z.B. allen Frauentätigkeiten die „besondere Verantwortung“ als Qualifikationsmerkmal abgesprochen wird. Die Kritik am BAT ist Aufgabe der gesamten Organisation ÖTV – sie

wird ebenfalls öffentlich geführt und die ÖTV unterstützt und betreibt wissenschaftliche Untersuchungen, die die Diskriminierungen ans Tageslicht bringen und sie veranschaulichen. Ziel ist ein diskriminierungsfreier Tarifvertrag.

**6** Um diesem Ziel und der Aufwertung der Frauenberufe im öffentlichen Dienst näher zu kommen, begleitet die ÖTV mit allen ihren Untergliederungen Frauen, die sich bereit erklären, mit gezielten, gut vorbereiteten Antidiskriminierungsklagen die Kampagne vorwärts zu treiben. Damit stellt sich die ÖTV in die Tradition der Antidiskriminierungskampagnen von Frauen in den USA und England. Dafür stellt die ÖTV finanzielle Mittel, z.B. für Öffentlichkeitsarbeit und Gutachten, sowie den Rechtsschutz zur Verfügung.

**„Verantwortlich für eine Verankerung der Kampagne in der gesamten ÖTV und für die Organisation und Durchführung ist das für Tarifpolitik zuständige gHV-Mitglied.“**

**7** Wegen der großen Bedeutung der Kampagne, die in ihrer Signalwirkung über den Öffentlichen Dienst und auch über nationale Grenzen hinausgeht, ist die Kommission direkt bei der/dem Vorsitzenden der ÖTV angesiedelt. Verantwortlich für eine Verankerung der Kampagne in der gesamten ÖTV und für die Organisation und Durchführung ist das für

Tarifpolitik zuständige gHV-Mitglied. Es sorgt auch für Verbindungen zu anderen Gewerkschaften, z.B. der IG BAU (Reinigungsdienste) und der NGG (Catering). Die Aufwertungs- und Antidiskriminierungskampagne wird spätestens Anfang 1997 mit einer Fachkonferenz eröffnet, aus der heraus dann breite Aktivitäten entwickelt werden.

**8** Ihre Kraft erhält die Kampagne auch aus der Tatsache, daß die Arbeitsplätze im Öffentlichen Dienst nur dann gegen Privatisierungs- und Rationalisierungsabsichten verteidigt werden können, wenn sie wertgeschätzt werden, sowohl von den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst selbst als auch von denjenigen, die Öffentliche Dienste in Anspruch nehmen. Genau dies leistet auch die Aufwertungs- und Antidiskriminierungskampagne.

**Material an Hauptvorstand**

# Literaturhinweise

## Lesenswert – Wissenswert

**Damm-Rüger, Sigrid, Stiegler,**

**Barbara:** *Soziale Qualifikation im Beruf – Eine Studie zu typischen Anforderungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Berichte zur beruflichen Bildung, H.192, Bielefeld 1996*

**DGB-Bundesvorstand, Abt. Frauen-**

**politik:** *Info-Brief der Initiative des DGB „Frau geht vor“, Ausgabe 3/4 1995*

**Dürk, Barbara:** *Vom Aufschrei in die*

*Niederungen der kleinen Schritte – Die Aufwertungskampagne von Frauen in der ÖTV. In: Regine Winter, 1994, S. 117-133*

**Drohse, Petra:** *Die Lohndiskriminierung der Frauen. Marburg 1986*

**Europäische Kommission:** *Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. 1996*

**Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten Referat V/D.5:** *Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. Oktober 1998*

**Feldhoff, Karin:** *Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen in Entgelttarifverträgen. Baden-Baden 1998*

**Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Hrsg.):** *Serie „Frauen wollen mehr“ (Schreibdienst, Hauswirtschafterinnen, Sekre-*

*tärinnen aus psycho-sozialen Einrichtungen, Frauenbeauftragte, Arbeiterinnen, Bibliothekarinnen). Frankfurt/Main 1993 – 1998*

**Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Hrsg.):**

*Ein- und Höhergruppierungsrecht für Frauen am Beispiel des BAT/BAT-0. Rechtliche Wege gegen Lohndiskriminierung. Stuttgart 1998*

**Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Hrsg.):**

*Mittelbare Diskriminierung durch Lohngruppenbildung in kirchenarbeitsrechtlichen Entgeltsystemen. Stuttgart 2000*

**Jochmann-Döll, Andrea:** *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen. München 1990*

**Krell, Gertraude:** *Die Verfahren der Arbeitsbewertung – Kritische Bestandsaufnahme und Perspektiven.*  
In: Regine Winter, 1994, S. 43-57

**Krell, Gertraude; Carl, Andrea-Hilla; Krehnke, Anna:**  
*Diskriminierungs-freie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit, Vergleichsprojekt bei der Landeshauptstadt Hannover im Auftrag der ver.di-Bundesvorstand, ÖTV e.V. Stuttgart 2001*

**Pfarr, Heide M., Bertelsmann, Klaus:** *Lohnleichheit. Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 100.*  
Stuttgart 1981

**Pfarr, Heide M., Bertelsmann, Klaus:** *Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in der Bundesrepublik Deutschland.* Baden-Baden 1989

**Stiegler, Barbara:** *Aufwertung von Frauenarbeit. Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik (Hg.).*  
Bonn 1999

**Stiegler, Barbara:** *Tarifpolitik gegen Lohndiskriminierung. DGB Bundesvorstand, Abteilung Frauenpolitik*  
Düsseldorf 1996

**Stolz-Willig, Brigitte:** *Chancengleichheit im Kollektivvertragssystem, WSI Diskussionspapier Nr. 26,*  
Düsseldorf 1996

**Weiler, Anni:** *Frauenlöhne/Männerlöhne. Gewerkschaftliche Politik zur geschlechtsspezifischen Lohnstrukturierung.* Frankfurt 1992

**Weiler, Anni:** *Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. – Analyse und Dokumentation – DGB Bundesvorstand, Abteilung Frauenpolitik und WSI der HBS ,*  
Düsseldorf 1998

**Winter, Regine (Hrg.):** *Frauen verdienen mehr, Zur Neubewertung von Frauenarbeit in Tarifsyste-men.*  
Bielefeld 1994

**Winter, Regine, Krell, Gertraude:** *Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der ÖTV*  
Stuttgart 1997

**Winter, Regine:** *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis.* Baden-Baden 1998



# Ja, ich will!

## Projektbericht: Bestellzettel

### Ausschneiden oder kopieren

#### Versand

- per Normalpost
- Eilzustellung Postexpress, maximal 31 kg, eintreffend Mo.-Fr. bis 10 Uhr, DM 31,-/Paket

Union-Druckerei  
 ver.di-Bestellservice – Versandlogistik  
 Postfach 90 09 07  
**60449 Frankfurt am Main**

Fax: 069-79 52-242  
 Tel.: 069-79 52-238  
 versandlogistik@ud-online.de

#### Absender

Bezirk: \_\_\_\_\_ Landesbezirk: \_\_\_\_\_ Fachbereich: \_\_\_\_\_

Name, Vorname \_\_\_\_\_

Straße/Nr. \_\_\_\_\_

PLZ, Wohnort \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

Telefax \_\_\_\_\_ Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_

#### Bestellung

Artikelnummer	Artikelbezeichnung	Einzelpreis in DM*	Bestellmenge	Gesamtpreis in DM*
1 1417-01	<b>Projektbericht</b> zum Vergleichprojekt „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit“	<b>14,00</b>		
141702	<b>Info-Broschüre</b> „Aufwertungskampagne öffentlicher Dienst“	<b>1,00</b>		
8075602	<b>Gutachten zum BAT</b> „Aufwertung von Frauentätigkeiten“	<b>7,50</b>		
8097001	<b>Broschüre</b> „Ein und Höhergruppierungsrecht für Frauen“	<b>7,50</b>		
8097002	<b>Plakat</b> „Maß nehmen – Frauenarbeit aufwerten“	<b>kostenlos</b>		

\* Zu dem genannten Einzelpreis kommen Verpackungs- und Portokosten hinzu.



# Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

Ich möchte Mitglied werden ab \_\_\_\_\_  
Monat/Jahr

## Persönliche Daten:

Vorname \_\_\_\_\_ Titel \_\_\_\_\_

Straße/Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Wohnort \_\_\_\_\_

Land (nur bei Wohnsitz im Ausland) \_\_\_\_\_

Telefon (privat/dienstlich) \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Krankenkasse \_\_\_\_\_

Nationalität \_\_\_\_\_

Geschlecht  weiblich /  männlich

## Beschäftigungsdaten

- Arbeiter/in
- Beamter/in
- Selbstständige/r
- Angestellte/r
- DO-Angestellte/r
- freie Mitarbeiter/in

- Vollzeit
- Teilzeit \_\_\_\_\_ Anzahl Wochenst.
- Arbeitslos
- Wehr-/Zivildienst bis \_\_\_\_\_
- Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis \_\_\_\_\_
- Schüler/in-Student/in bis \_\_\_\_\_
- Praktikant/in bis \_\_\_\_\_
- Altersteilzeit bis \_\_\_\_\_
- Sonstiges \_\_\_\_\_

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) \_\_\_\_\_

Straße/Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Personalnummer \_\_\_\_\_

Branche \_\_\_\_\_ ausgeübte Tätigkeit \_\_\_\_\_

ich bin Meister/in-Techniker/in Ingenieur/in

**Werber/in:**  
Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_

Ich bin bisher Mitglied der Gewerkschaft: \_\_\_\_\_

von: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_  
Monat/Jahr Monat/Jahr

## Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft, den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren bzw. im Gehalts-/ Lohnabzug

- monatlich
- halbjährlich
- vierteljährlich
- jährlich

einanzuziehen.

Name des Geldinstituts, in Filiale \_\_\_\_\_

Bankleitzahl \_\_\_\_\_ Kontonummer \_\_\_\_\_

Name des Kontoinhabers \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift des Kontoinhabers \_\_\_\_\_

Tarifvertrag \_\_\_\_\_

Tarifl. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe  
lt. Tarifvertrag \_\_\_\_\_

Tätigkeits-/Berufsjahr \_\_\_\_\_

Bruttoeinkommen \_\_\_\_\_

DM \_\_\_\_\_

## Monatsbeitrag

DM \_\_\_\_\_

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach §14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt DM 5,- monatlich Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag DM 5,- monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.



0

1

2





**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**