



**GEMEINSAM.  
BESSER.  
STÄRKER.**

Bundesfachbereichsfrauenkonferenz  
Gemeinden  
16./17. März 2015 | Berlin

## Resolution

Sozial- und Erziehungsberufe: Richtig gut ✓ Aufwerten jetzt!

Aufwertung der Tätigkeiten ein wichtiger Schritt zur Chancengleichheit

Die Delegierten der Bundesfachbereichsfrauenkonferenzen der Bundesfachbereiche Bund und Länder sowie Gemeinden unterstützen die Tarifforderung von ver.di zur Aufwertung der Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst. Wir werden auf politischer Ebene und in den Betrieben die laufenden Tarifverhandlungen und Aktionen aktiv unterstützen.

### **Tarifpolitische Aufwertung ist der richtige Weg**

Die tarifpolitische Aufwertung der sozialen Berufe ist ein notwendiger Schritt zum Erreichen der Entgeltgleichheit für Arbeitsfelder in denen überwiegend Frauen tätig sind. Damit ist es auch ein wichtiger Baustein für eine weitreichende gesellschaftliche Aufwertung.

Nur ein Tarifrecht, das den Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit verwirklicht“, kann sich modern nennen.

Angesichts gestiegener beruflicher Anforderungen (z. B. konzeptionelle Vielfalt, Integration und Inklusion, U-3-Ausbau, Gruppengrößen), der gesellschaftliche Verantwortung für das Kindeswohl und anspruchsvollerer Ausbildungen geht es in der anstehenden Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst um eine Aufwertung, die durch verbesserte Eingruppierung eine angemessene Bezahlung der Fachkräfte sichert. Konkret heißt das: ver.di will eine Verbesserung der Eingruppierung der Beschäftigten.

### **Politische Unterstützung für Aufwertung notwendig**

Wir fordern alle politisch Verantwortlichen der Gebietskörperschaften auf, dies ebenso zu unterstützen.

Wir nehmen die Bundesregierung beim Wort und fordern die Umsetzung ihrer politischen Bewertung und Zielstellung für mehr Entgeltgleichheit. „Die Koalitionspartner sind sich einig, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist. Gemeinsam mit den Tarifpartnern wollen wir die Feststellung des Wertes von Berufsfeldern, von Arbeitsbewertungen und die Bewertung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen voranbringen. Ziel muss es sein, unter anderem die Arbeit in der Pflege, Betreuung und frühkindlicher Bildung weiter aufzuwerten.“ Koalitionsvertrag Seite 103

### **Solidarische Unterstützung anderer Betriebe und Berufe**

Wir organisieren vor Ort und regional eine breite Unterstützung. Wir werben fachbereichsübergreifend und öffentlich dafür die Forderung von ver.di zu unterstützen und sich an den die Aktionen des Sozial- und Erziehungsdienstes aktiv zu beteiligen.





**GEMEINSAM.  
BESSER.  
STÄRKER.**

Bundesfachbereichsfrauenkonferenz  
Gemeinden  
16./17. März 2015 | Berlin

### **Hintergründe:**

Noch nie haben Frauen in diesem Land ein so hohes Bildungsniveau gehabt, wie am Ende des 20. Jahrhunderts und doch haben sie mehrheitlich weniger Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten erreichen als gleichwertig qualifizierte Männer.

In der betrieblichen Hierarchie werden Frauen häufig – selbst bei gleicher Qualifikation – deutlich niedriger eingestuft als Männer (Studie Uni Hohenheim). EU-weit verdienen Frauen durchschnittlich noch immer rund 20 % weniger als Männer. In der Bundesrepublik Deutschland lag der Gender Pay GAP, d.h. die statistisch ermittelte Differenz zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenlöhnen der Männer und denen der Frauen bundesweit und über alle Branchen hinweg im Jahr 2014 bei 22%. Damit arbeiten Frauen (bezogen auf die Männer) bei gleichem Arbeitsvolumen an 22% von 365 Tagen = 80 Tagen für „lau“ also ohne Bezahlung. In diesem Jahr findet der Equal Pay Day am 20. März statt, wir beteiligen uns aktiv an diesem Tag und unterstützen die Forderung nach Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen. Trotz gleicher Voraussetzungen werden Berufe in denen überwiegend Frauen tätig sind finanziell vergleichsweise schlechter gestellt als Männer. Auch im öffentlichen Dienst besteht diese Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen. Allerdings nicht dadurch bedingt, dass tatsächlich gleiche Arbeit unterschiedlich bezahlt wird. Sondern dadurch, dass gleichwertige Arbeit nicht gleich bezahlt wird. Schon beim BAT hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) darauf hingewiesen.

Den Geschlechtern werden stereotyp spezifische Kompetenzen zugeschrieben: So werden Frauen allgemein als besonders »familienkompetent« angesehen, d.h. der (private) »Familienraum« gilt folglich als weiblich. Männern wird vor allem Technik- und Politikkompetenz nachgesagt. Diese gesellschaftlichen Bereiche gelten daher als männlich.

Die Frage nach gleichwertiger Arbeit ist demnach nicht nur ein tarifpolitisches Thema, sondern steht auch im unmittelbaren Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Bewertung und Anerkennung einer Tätigkeit und spiegelt sich in der Folge auch in den bestehenden Tarifwerken wider.

Deshalb ist eine gesellschaftliche Debatte über die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern voranzutreiben. Denn 22 Prozent weniger Einkommen für Frauen bedeuten auch 22 Prozent weniger Chancengleichheit.

Damit wird klar, diese Tarifrunde hat eine fachbereichsübergreifende Bedeutung für die gewerkschaftliche und gesellschaftliche Gleichstellungspolitik. Wir machen uns stark für die Aufwertung von Tätigkeiten, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind.

Ein Blick zurück und dann nach vorn

Wie das Thema in unseren Tarifverträgen aufnehmen – auch in der Durchsetzung des Prinzips gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit?





Anfang der 90er Jahre setzten sich ÖTV-Frauen erfolgreich dafür ein, dass die Qualität sozialer und pflegerischer Arbeit mehr Anerkennung fand und besser vergütet wurde. Dies waren verschiedene Aktionen, so z. B. von Pflegekräften sowie Erzieherinnen. Wichtige Beiträge zur Aufwertung von Frauenarbeit kamen in dieser Zeit von hessischen Frauen. Indem sie ihre Arbeit in den klassischen Frauenberufen des öffentlichen Dienstes mit eigenen Worten und aus eigener Erfahrung und Sichtweise beschrieben, beschriften sie tarifpolitisch neue Wege. Sie thematisierten dies in der Broschürenreihe »Frauen wollen mehr« 1993 – 1998, die Forderungen verschiedener Berufsgruppen und Tätigkeiten aufgriffen: Frauen in Bibliotheken melden sich zu Wort, Schulsekretärinnen melden sich zu Wort, Frauen im Schreibdienst melden sich zu Wort, Sekretärinnen aus psychosozialen Einrichtungen melden sich zu Wort, Hauswirtschafterinnen melden sich zu Wort und Arbeiterinnen melden sich zu Wort.

Die ÖTV war und heute ist ver.di damit wegweisend für die deutsche Gewerkschaftslandschaft.

Mit der Annahme des frauenpolitischen Antrages durch den ÖTV-Gewerkschaftstag 1996 (G91) zur Durchführung einer Kampagne zur »Aufwertung von Frauenberufen« wurde das Ziel der gerechten Arbeitsbewertung – eben auch von Frauentätigkeiten – zum Auftrag an die Gesamtorganisation. Dies war ein bedeutender Meilenstein. Bis dahin war die Diskussion um die Aufwertung von Frauentätigkeiten ausschließlich ein Thema innerhalb von Frauenstrukturen. Durch die Beschlusslage, eine Kampagne dazu aufzugreifen und in den Tarifbereich zu integrieren, wurde es zum übergreifenden (frauen)tarifpolitischen Thema. Seitdem gibt es die Genderbeauftragte für Tarifpolitik.

Damals wurde ein Gutachten zur Erforschung von Diskriminierungspotenzialen in Tarifverträgen am Beispiel des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) vergeben. Der BAT wurde daraufhin überprüft, ob er den EU-Richtlinien (Artikel 141 Amsterdamer Vertrag), der EuGH-Rechtsprechung und der Deutschen Gesetzgebung, Grundgesetz [Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 GG] und Bürgerliches Gesetzbuch [§ 612 Abs. 3 BGB] – (Letzterer bestimmt, dass für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts eine geringere Vergütung vereinbart werden darf.) zur Lohngleichheit entspricht.

Am Beispiel des BAT wurde damals festgestellt, dass strukturelle Diskriminierungsmerkmale enthalten sind:

- Die Teilung in spezielle Tarifeile und Regelungsbereiche verstößt zum Teil gegen den rechtlichen Grundsatz, dass »Frauenarbeit« und »Männerarbeit« nach denselben Differenzierungskriterien bewertet werden muss z.B. Vergütungsregelungen für Schreibkräfte, Eingruppierungsregelungen für Techniker, Arbeiter/Angestellte, Beamte, Sozial- und Erziehungsdienst wobei die Tarifeile, die faktisch überwiegend von Frauen besetzt sind, geringer bewertet werden.
- Das Wesen der Arbeit gerade in den Tarifeilen für die typischen Frauentätigkeiten wird in den Eingruppierungsregelungen z.B. hinsichtlich der Fachkenntnisse und Erschwernisse meist nicht vollständig dargestellt und dementsprechend auch nicht umfassend vergütet.





- Die Tätigkeitsmerkmale, die schließlich beschrieben werden, werden häufig zu Ungunsten von Frauen ausgelegt, z.B. das Tätigkeitsmerkmal der »selbstständigen Leistung“ wird in einigen Frauenberufen nicht als solches definiert, wie der Vergleich der Diätküchenleiterin mit dem Betriebshofleiter zeigt.
- Tätigkeitsmerkmale werden kumuliert, d.h., ein höherwertiges Tätigkeitsmerkmal wird erst dann berücksichtigt, wenn die Person schon in der entsprechenden Vergütungsgruppe ist, z.B. das Tätigkeitsmerkmal »Verantwortung«: Es taucht erst ab BAT IV b aufwärts begünstigend auf. Verantwortungsleistungen auf Arbeitsplätzen, die geringer eingestuft sind, werden daher nicht berücksichtigt.
- Es wird vorausgesetzt, dass Tätigkeiten in einem bestimmten zeitlichen Umfang geleistet werden müssen, um sich vergütungssteigernd auszuwirken, d.h., es reicht z.B. nicht aus, verantwortungsvolle Tätigkeiten zu 49 % der Tätigkeit auszuüben, es müssen 51 % sein.

Neben diesen strukturellen Diskriminierungspotenzialen ergab das Gutachten einen weiteren, wesentlichen Aspekt als Grund für die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen, nämlich, dass die – insbesondere in vielen Frauenberufen – ständig abverlangte soziale Kompetenz (die für Dienstleistungsarbeit nicht unwesentlich ist) in der Arbeitsbewertung keine Berücksichtigung findet und dementsprechend auch nicht vergütet wird.

Nach diesem Gutachten wurde ein betriebliches Vergleichsprojekt gestartet und im Jahr 2000 durchgeführt. Die Ergebnisse der Bewertung der Tätigkeiten zeigten, dass die Berücksichtigung der für Dienstleistungsarbeiten charakteristischen emotionalen oder psycho-sozialen Komponente – wie vermutet – zu einer Aufwertung frauendominierter Tätigkeiten führt.

Auch mit dem TVöD hat es nach wie vor Relevanz, denn die Arbeitgeber waren nicht bereit mit ver.di ein neues Bewertungsverfahren als Grundlage für die Entgeltordnung des TVöD zu tarifieren. Dies gilt für den TVL und zeigt sich auch beim TVöD/VKA.

Krell/Winter betonen in ihrer Veröffentlichung(2011), dass das Problem heutzutage weniger eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts ist, sondern dass Frauen für gleichwertige Arbeit geringer bezahlt, also mittelbar diskriminiert werden. Für mittelbare Diskriminierung spielen Verfahren der Arbeitsbewertung eine zentrale Rolle; diese werden wiederum meist auf tariflicher Ebene gestaltet.

Deshalb ist der Weg über eine Aufwertungskampagne der Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes notwendig und folgerichtig.

