Ziel: Diskriminierungsfreie Tarifpolitik

Tarifpolitische Grundsätze der Gewerkschaft ver.di und aktuelle, branchenübergreifende Beispiele

Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

ver.di

Rechtliche Grundlagen

- Art. 3 Abs. 2 und 3 GG
  - Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von F+M und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin
- Art. 157 AEUV (ehemals Art. 119 EWG-Vertrag)
  - Grundsatz der Lohngleichheit, geregelt in Richtlinie zur Gleichstellung von F+M im Arbeitsleben 2006/54/EG v. 5.7.2006 (Abl. L 204/23)
- § 7 Abs. 2 AGG Rechtskontrolle von Tarifverträgen
  - Im weiteren enthalten die §§ 6 – 18 AGG Bestimmungen zum Arbeitsrecht
- § 3 und § 4 Abs. 4 EntgTranspG (als Ergänzung zum AGG)
  - Verbot der Diskriminierung beim Entgelt
  - Der AG muss Entgeltsysteme diskriminierungsfrei ausgestalten

Rechtliche Anforderungen an (diskriminierungsfreie) Entgeltsysteme

§ 7 Abs. 2 AGG Rechtskontrolle von Tarifverträgen sowie die §§ 6-18 AGG Bestimmungen zum Arbeitsrecht
§ 3 und § 4 EntgTranpG Verbot der Diskriminierung beim Entgelt, der AG muss Entgeltsysteme diskriminierungsfrei ausgestalten (als Ergänzung zum AGG)

„Verwendet der Arbeitgeber für das Entgelt, das den Beschäftigten zusteht, ein Entgeltsystem, muss dieses Entgeltsystem als Ganzes und auch die einzelnen Entgeltbestandteile so ausgestaltet sein, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ausgeschlossen ist.

Dazu muss es insbesondere

- die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigen
- auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen
- die einzelnen Differenzierungskriterien gewichten sowie
- insgesamt durchschaubar sein“

Maßgebliche tarifpolitische Grundsätze

Die Beschlusslage zur diskriminierungsfreien Tarifpolitik hat sich seit ver.di Gründung immer weiterentwickelt.

Maßgeblich gilt es folgende tarifpolitische Grundsätze zu berücksichtigen und umzusetzen:

- Neu zu verhandelnde Tarifverträge müssen in jeder Hinsicht **unmittelbar und mittelbar diskriminierungsfrei** sein → gleiche Wertigkeit und Anforderungen der Arbeit müssen gleich vergütet werden

- **Bestehende Tarifverträge** sind auf eventuelle unmittelbare bzw. mittelbare Diskriminierungssachverhalte zu **überprüfen** und bei gegebenem Anlass diskriminierungsfrei **anzupassen.**

- Sollte dies in Teilaspekten zu Gunsten einer Gesamtlösung nicht erreichbar sein, muss dies der **Tarifkommission** vor der Zustimmung deutlich gemacht werden.

eg-check in der Tarifarbeit von ver.di

Das Instrumentarium des eg-check muss von den Tarifkommissionen aktiv eingesetzt werden, um in Verhandlungen **Ursachen und Ausmaß der Lohnlücke zwischen männer- und frauendominierten Tätigkeiten aufzuzeigen** und die Forderungen nach einer diskriminierungsfreien, geschlechtergerechten Vergütung von gleichwertigen Tätigkeiten qualifiziert und rechtskonform begründen zu können.

Entgeltgleichheit Check - Schritt für Schritt durch eg-check.de

Berücksichtigung des Lebenspartnerschaftsgesetzes

Mit Inkrafttreten des Lebenspartnerschaftsgesetzes im August 2001 wurden eingetragene Lebenspartnerschaften gesetzlich der Ehe gleichgestellt. Insbesondere ist bei der Regelung von Arbeitsbefreiungen darauf zu beachten, dass eingetragene Lebenspartnerschaften der Ehe gleichgestellt werden.

- In allen (Mantel-) bzw. Tarifverträgen, die ab 1. Oktober 2013 erstmals vereinbart oder gekündigt werden, sind (sofern noch nicht vorhanden) entsprechende Gleichstellungsregelungen aufzunehmen.
  Damit soll sichergestellt werden, dass nicht nur Beschäftigte in der konventionellen Ehe, sondern auch Beschäftigte, die in eingetragenen Lebenspartnerschaften leben, Ansprüche auf Arbeitsbefreiung ableiten können.

- Sollte dies bis Ende 2014 in den erstmals vereinbarten neuen bzw. gekündigten Tarifverträgen nicht erfolgen, ist die Clearingstelle durch den Fachbereich über die Gründe der nicht erfolgten Umsetzung zu informieren und ihr mitzuteilen, bis wann eine Umsetzung angestrebt wird.

Wünschenswert wäre es, diese Regelungen auch auf in „eheähnlichen Lebensgemeinschaft lebende Beschäftigte“ zu erweitern.

Aktuelle branchenübergreifende Beispiele - Einzelhandel

Anforderungen und Tätigkeiten haben sich geändert – und ändern sich weiter!
Die Tarifverträge im Einzelhandel stammen aus der Mitte des vorigen Jahrhunderts und bewerten damalige Tätigkeiten
→ Berufsbilder haben sich stark verändert.

Um herauszufinden, wo bei den Beschäftigten im Einzelhandel der Schuh drückt, haben wir bereits 2012 in Hamburg auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit eine Befragung durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigten schon damals, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten unter **schlechten Arbeitsbedingungen** arbeiten.

So sind die **emotionalen und körperlichen Anforderungen im Einzelhandel sehr hoch**.

- Die Arbeit mit Kund*innen erfordert es, die eigenen Emotionen zurückzustellen und sich auf die Bedürfnisse und Gefühle des Gegenübers einzustellen.
- Konflikte und Konfliktbewältigung gehören zum Alltag von Beschäftigten im Handel
- Eine besonders belastende Situation ist es, wenn die Beschäftigten von Kund*innen herablassend behandelt werden
- Aber auch die körperlichen Anforderungen durch ständiges Sitzen und/oder Stehen oder durch schweres oder auch ständiges Heben bestimmen die Arbeit im Handel.

Wesentliche Anforderungen wie **soziale Kompetenz und körperliche Belastung werden nicht bezahlt**

Der Weg zu einer neuen Entgeltstruktur - Vier Anforderungenkritierien

Qualifikation (Wissen und Können)	Psychosoziale Anforderungen
Physische Anforderungen	Verantwortung

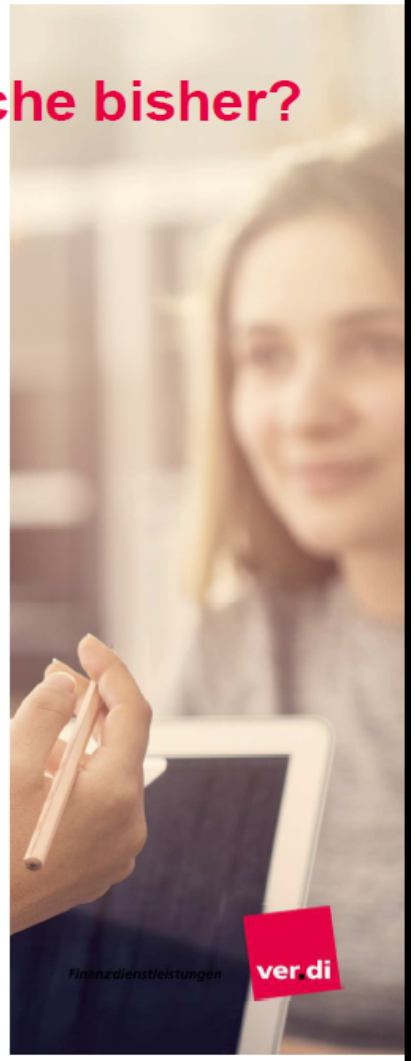
Unser Weg zum Entgeltrahmentarifvertrag für den Einzelhandel

Vorgehen:

1. Die Eingruppierung erfolgt nach stellenbezogenen Anforderungen. Die Anforderungen sind in einer Kriterienmatrix dargestellt.
2. Die Eingruppierung erfordert zwingend eine Stellenbeschreibung anhand eines vorgegebenen Rasters. Das Raster orientiert sich an den Bewertungskritierien.
3. Die Bewertung erfolgt dann unter Hinzuziehung von Richtbeispielen, die durch die Tarifvertragsparteien anhand der Kriterienmatrix bereits bewertet wurden.

Aktuelle branchenübergreifende Beispiele - Banken

Was zählt die Arbeit mit Menschen in der Bankenbranche bisher?



Bisher orientiert sich Eingruppierung*:

1. Kenntnisse und Fähigkeiten, die für Tätigkeiten erforderlich sind

2. Verantwortung (meist mit Führungsverantwortung assoziiert)

3. Entscheidungskompetenz

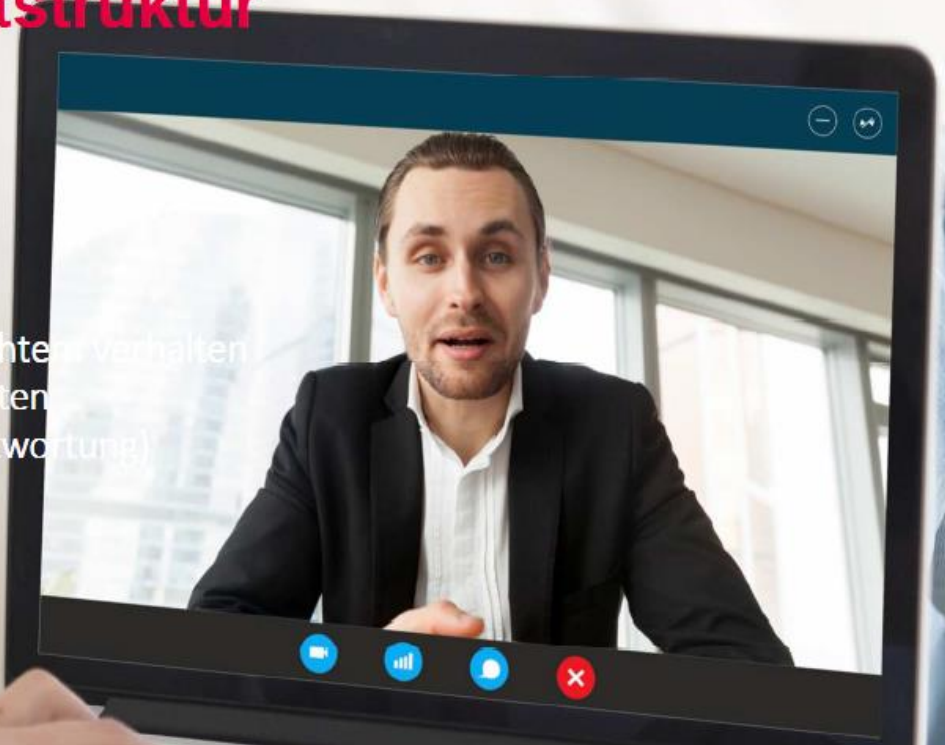
*Kategorien in Oberbegriffen der Entgeltstruktur Manteltarifvertrag private und öffentliche Banken

Ständig wechselndes Kundenklientel (Vorwissen/Erfahrung, Bildung, Sprache, Auftreten gegenüber Berater*in, etc.)
Multikanalberatung/-vertrieb (Telefon, persönliches Gespräch, Videokonferenz, Chat)
Belastung durch Vertriebsziele
Mehr eigenverantwortliche Planung und Organisation der eigenen Arbeit
Finanzdienstleistungen
ver.di

Unser Ansatz: Überarbeitung und Stärkung der Oberbegriffe der Entgeltstruktur

Insbesondere stärkere Berücksichtigung von:

- kommunikativen Kompetenzen
- Fähigkeit zu adressaten- und situationsgerechtem Verhalten
- organisatorischen und planerischen Fähigkeiten
- Verantwortung (jenseits von Führungsverantwortung)
- Belatungsfaktoren



Finanzdienstleistungen

Bewertungs-Dimension	Steigerungsstufe I	Steigerungsstufe II	Steigerungsstufe III
Kommunikative Fähigkeiten	Vermittlung fachlicher Inhalte aus dem eigenen Tätigkeitsbereich, die über die Beantwortung routinemäßiger Einzelfragen hinausgehen	Vermittlung schwierigerer fachlicher Inhalte aus dem eigenen Tätigkeitsbereich, deren Formulierung durchdacht und adressatengerecht sein muss und/oder Analyse der Äußerungen des Gesprächspartners im Hinblick auf dessen Bedarf	Vermittlung schwieriger fachlicher Inhalte aus dem eigenen Tätigkeitsbereich, deren Formulierung besonders durchdacht und adressatengerecht sein muss, und/oder erweiterte Fähigkeit zur Analyse der Äußerungen des Gesprächspartners im Hinblick auf dessen Bedarf
Organisatorische und planerische Fähigkeiten	Fähigkeit zur gelegentlichen Planung und Priorisierung von wenigen unterschiedlichen Aufgaben für den eigenen Aufgabenbereich	Fähigkeit zur häufigeren Planung und Priorisierung von wenigen unterschiedlichen Aufgaben oder gelegentlichen Planung und Priorisierung von vielen unterschiedlichen Aufgaben mit wenigen anderen Kooperationspartnern	Fähigkeit zur häufigen Planung und Priorisierung von vielen unterschiedlichen Aufgaben mit wenigen Kooperationspartnern oder wenigen unterschiedlichen Aufgaben mit vielen Kooperationspartnern
Fähigkeit zu adressaten- und situationsgerechtem Verhalten	Fähigkeit, Anliegen und Anfragen Dritter aufzunehmen (z.B. von Kunden oder am Telefon oder im persönlichen Gespräch), im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes zu klären oder an zuständige Dritte weiterzuleiten.	Fähigkeit, in einfachen Situationen auf Kritik und Beschwerden angemessen zu reagieren und normale Konflikte im Arbeitsalltag qualifiziert zu bearbeiten	Fähigkeit, in schwierigen Situationen auf Kritik und Beschwerden angemessen zu reagieren oder schwierige Konflikte im Arbeitsalltag qualifiziert zu bearbeiten

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!