

# Überprüfung von Tarifverträgen

**Entgeltgleichheit für Frauen und Männer  
in Hessischen Betrieben  
3. März 2022**

# Agenda

---

- » Was ist die Initiative Lohngerechtigkeit?
- » Warum haben wir uns als Gewerkschaft auf diesen Weg gemacht?
- » Welche Erkenntnisse ziehen wir daraus?
- » Welche Erfolge verzeichnen wir?



## Was ist die Initiative Lohngerechtigkeit?

- » Offensive, um bestehende Entgeltungerechtigkeit
  - » auf tarifvertraglicher Ebene
  - » auf betrieblicher Ebeneaufzuzeigen und ihr entgegenzuwirken.
- » Hauptaugenmerk liegt sowohl auf der geschlechter-spezifischen als auch auf der tarifpolitischen Betrachtung, mit dem Credo:

**Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit!**



# Umsetzung der Initiative

Beschlusslage nach dem  
16. Ordentlichen Gewerkschaftstag 2013:

Leitantrag zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

- In Tarifverträgen die Grundlage für geschlechterneutrale Eingruppierungen und Arbeitsbedingungen im Betrieb schaffen
- Offensive starten, um diskriminierungsfreie Eingruppierungen und Arbeitsbedingungen zu erreichen. Hierzu werden die Betriebsräte gezielt geschult.



# Die NGG hat sich viel vorgenommen...

- » Überprüfung aller bestehenden Tarifverträge → da, wo Diskriminierung festgestellt wird, Änderung der TV
- » Erarbeitung und Durchsetzung diskriminierungsfreier TV (transparenter, gerechter)
- » Information und Sensibilisierung der Sekretär\*innen, der ehrenamtlichen Funktionär\*innen und unserer Mitglieder → → Verständnis und Akzeptanz für Veränderung



# Ursachen für Diskriminierungspotential in Tarifverträgen

- » Erste Formulierung und Ausgestaltung vieler Tarifverträge vor mehreren Jahrzehnten.
- » Diese Grundstruktur wird seither unverändert fortgeschrieben.
- » Aufgaben und Anforderungen an die heutigen Tätigkeiten werden nicht mehr angemessen wiedergespiegelt.
- » Intransparente Verwendung von Anforderungskriterien
- » Betriebliche Eingruppierungspraxis → vor allem dort wo der TV die betriebliche Realität nicht mehr abbildet!



# Ein Beispiel aus der NGG-Welt

Wird gleiche Arbeit gleich bezahlt?



**Bäckerin**



**Bäcker**

Unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher Tätigkeit

**= Unmittelbare Diskriminierung**



# Ein Beispiel aus der NGG-Welt

Ist unsere Arbeit gleich viel wert?



**Bäckereifachverkäufer\*in**



**Bäcker\*in**

Unterschiedliche Bezahlung bei zwei Berufen mit verschiedener, aber gleichwertiger Tätigkeit

**= Mittelbare Diskriminierung**

7. Berufsjahr: 13,27 € brutto/ Stunde

1. Berufsjahr: 13,74 € brutto/ Stunde





# Ziel einer neuen Entgeltstruktur?

- » Abbildung von aktuellen und tatsächlichen Anforderungen an Tätigkeiten, die oftmals durch Digitalisierung und Reorganisierung gestiegen sind!
- » Bewertung aller Faktoren, die die Arbeit prägen und zwar nach den gleichen Kriterien:
  - » Anforderungen an Wissen und Können
  - » Psycho-soziale Anforderungen
  - » Anforderungen an Verantwortung
  - » Physischen Anforderungen
- » Die einzelnen Anforderungskriterien sollten möglichst präzise definiert werden, um Eingruppierungsstreitigkeiten vorzubeugen.
- » Verwendung eines analytischen Bewertungsverfahrens, das gleichzeitig die Gewichtung der Kriterien offenlegt.

→ Paarvergleich [eg-check.de](https://www.eg-check.de)



# Übersicht Bewertungen Bäckerhandwerk auf Basis des EG-Check

	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	2.1	2.2	2.3	2.4	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2	4.3	4.4				
Reinigungskraft	12	2	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	1	0	2	2	2	1	2			
Versandhilfe	13	2	0	0	0	0	1	3	1	0	0	1	2	1	0	0	1	2	2	1	2	
Fahrer Sprinter	15	1	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	2	2	2	1	0	3	2	2	2	1
Fahrer bis 7,49t	15	1	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	2	2	2	1	0	3	2	2	2	1
Produktionshelfer	17	2	0	0	0	0	1	0	3	1	0	0	2	3	2	1	0	3	2	2	2	2
Bürofachkraft	14	5	0	0	0	1	2	0	8	2	1	0	1	4	1	0	0	1	0	1	0	0
HandwerkerIn	18	5	0	0	0	0	0	0	5	2	0	0	2	4	2	1	0	3	2	0	2	2
SachbearbeiterIn	16	5	0	0	0	1	2	0	8	2	1	0	1	4	2	1	0	3	0	1	0	0
gel. Bäckerin	21	5	0	0	0	1	0	0	6	2	0	0	2	4	2	1	0	3	2	2	2	2
ungel. Verkaufspersonal	20	2	0	0	0	2	2	0	6	2	1	1	3	7	1	1	0	2	1	1	2	1
Fahrer über 7,5t LKW	21	5	1	0	0	0	0	2	8	0	0	0	2	2	3	1	0	4	2	2	2	1
Büro Personalbereich	19	5	1	0	0	1	2	0	9	3	1	1	1	6	1	1	1	3	0	1	0	0
OfenführerIn	23	5	0	0	1	2	0	1	9	1	1	0	2	4	2	0	1	3	2	1	2	2
Versandleitung	21	3	0	0	0	3	1	0	7	2	0	0	1	3	2	2	5	9	0	0	2	0
TeigmacherIn	23	5	0	0	1	2	0	1	9	1	1	0	2	4	2	1	1	4	2	1	2	1
gel. Bäckereifachverkauf	23	5	0	0	0	2	2	0	9	2	1	1	3	7	1	1	0	2	1	1	2	1
Buchhaltung Leitung	26	6	1	0	1	2	1	0	11	3	1	1	2	7	3	1	4	8	0	0	0	0
Filialleitung bis 4 Pers.in Vollzeit	29	5	0	0	0	2	2	0	9	3	1	2	3	9	1	1	3	5	2	1	2	1
Filialleitung ab 4 Pers.in Vollzeit	30	5	0	0	0	2	2	0	9	3	1	2	3	9	1	1	4	6	2	1	2	1
Schichtleitung/ Schichtführung	31	5	0	0	0	2	2	0	9	3	1	0	2	6	3	1	4	8	2	2	2	2
Bereichsleitung Verkauf	31	5	2	0	0	3	1	0	11	3	1	2	3	9	2	2	5	9	0	0	2	0

## Wo sind wir bereits erfolgreich?

- » Fleischindustrie (ERTV)
- » diverse ERTV auf Bundesebene sind in Bearbeitung
- » Diverse Haustarifverträge wurden/werden überarbeitet und neu verhandelt
- » Zahlreiche betriebliche Projekte (Bahlsen, Unilever, PACE, Milchindustrie...)
  - » Dienen der Überprüfung der betrieblichen Umsetzung der ETVs.
  - » Diese machen die Schwachstellen der jeweilig anzuwendenden Tve deutlich.



---

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Gewerkschaft NGG  
Peter-Marin Cox  
NGG Region Rhein-Main  
[Peter-Martin.Cox@ngg.net](mailto:Peter-Martin.Cox@ngg.net)

