Neue Entgeltordnung im Öffentlichen Dienst: Diskriminierungsfreiheit - im Prinzip ja, aber …?

In jüngster Zeit ist wieder Bewegung in die Tarifverhandlungen zur neuen Entgeltordnung im Öffentlichen Dienst gekommen. Die Tarifparteien von Bund und Kommunen haben einen ehrgeizigen Prozessplan mit Terminen und Themenschwerpunkten bis zum Jahresende 2010 festgelegt.

In einer Prozessvereinbarung vom 27. Februar 2010 wurde u.a. festgehalten: „Die Entgeltordnung ist diskriminierungsfrei zu gestalten." (Punkt 2). Inwieweit dies angesichts der unterschiedlichen Positionen der Verhandlungsparteien gelingen kann, ist fraglich. Bislang lehnten die Arbeitgeber das Konzept von ver.di, das im Vergleich zu den bisherigen Tarifregelungen eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung und Eingruppierung von Tätigkeiten vorsieht, rigoros ab. Nach den Vorstellungen von VKA und Bund soll die neue Entgeltordnung kostenneutral, wenn nicht gar kostensenkend sein und die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes mit der Privatwirtschaft ermöglichen.

Zukünftig sollen größere Spielräume bei der Eingruppierung von Beschäftigten möglich sein. Das Arbeitgeber-Modell sieht zahlreiche Kriterien sowie Bewertungs- und Verfahrensregeln vor, die nach rechtlichen Analysen diskriminierungsanfällig sind und nicht den deutschen und unionsrechtlichen Bestimmungen zur Entgeltgleichheit entsprechen (vgl. AGG, Artikel 157 AEUV, Artikel 4 der Genderrichtlinie 2006/54/EG sowie die Grundsätze des Europäischen Gerichtshofes):

So dürften die vorgeschlagenen Tätigkeitsmerkmale – Ausbildungsanforderungen, Schwierigkeit, Selbständigkeit, Verantwortung, Bedeutung - nicht die tatsächlichen Anforderungen widerspiegeln, wie sie heute insbesondere an Dienstleistungstätigkeiten von Frauen (und Männern) gestellt werden. Psycho-soziale Anforderungen sind ebenso wenig vorgesehen wie physische Anforderungen und Belastungen. Auch ist eine einheitliche Bewertung aller Tätigkeiten nicht gewährleistet, obgleich dies in Artikel 4 der o.g. Genderrichtlinie verlangt wird: Danach muss das Bewertungssystem „auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen…".

Nach dem Modell der Arbeitgeber sollen die Merkmale nach wie vor eine Wertehierarchie bilden, so dass zum Beispiel Verantwortung erst ab EG 10 bewertet werden soll. Auch ist die Überschneidungsfreiheit der Merkmale nicht gewährleistet, so dass es zu Doppelbewertungen zugunsten oberer, männlich dominierter Entgeltgruppen kommen kann, in denen diese Merkmale zutreffen. Darüber hinaus werden die vagen Definitionen von Merkmalen und Stufen (z.B. „schwierige Tätigkeit" – „schwierigere Tätigkeit") nicht zu größerer Transparenz der Bewertungsentscheidungen führen.

Neu ist außerdem die arbeitgeberseitige Forderung, dass bei nicht näher definierten „Personalentwicklungsmaßnahmen" auf Basis einer betrieblichen oder arbeitsvertraglichen Vereinbarung bestimmbar sein soll, dass es auch bei Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit bei der bisherigen Eingruppierung bleiben kann. Kurz: Das Arbeitgeber-Konzept hält nicht nur an herkömmlichen Regelungen des BAT fest, sondern birgt auch Verschlechterungen in sich, die Herabgruppierungen befürchten lassen.

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.

Die kommenden Verhandlungen werden zeigen, wie ernst es die Tarifparteien mit dem gemeinsam vereinbarten Grundsatz der Diskriminierungsfreiheit meinen. Erfahrungsgemäß wird viel davon abhängen, welche politische Durchsetzungskraft hinter der Forderung des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit steht.

Karin Tondorf
Forschung und Beratung zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik

_____

Hinweis:

Lesen Sie auch unsere Beiträge zur Entgeltdiskriminierung:

- „EQUAL PAY: Mit welchen Instrumenten kann Entgeltungleichheit ernstzunehmend gemessen werden?“
- „Erste Praxiserfahrungen einer Frauenbeauftragten mit eg-check-de“

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.