

## **Anlage zu TOP 3: Umsetzung von Gleichstellungspolitik im TVöD**

An den Tarifvertrag öffentlicher Dienst werden folgende **gleichstellungspolitische Ansprüche** gestellt, so soll er ein

- neues diskriminierungsfreies Verfahren der Arbeitsbewertung /Eingruppierung
- Diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen
- Entgeltgleichheit bei sämtlichen Entgeltbestandteilen (Zulagen etc.)
- Diskriminierungsfreie sonstige Regelungen (z.B. Arbeitszeit, Freistellungen ...)

schaffen.

### **1. Diskriminierungsfreies Verfahren der Arbeitsbewertung /Eingruppierung:**

Die Reform des Eingruppierungssystems soll bis Ende 2007 vereinbart sein. Konzepte hierzu werden 2006 diskutiert und beschlossen. Anhand von zwei Modellen in ausgewählten Bereichen soll das Eingruppierungssystem getestet werden.

### **2. Diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen:**

Die bisherigen Bewertungsregeln gelten vorerst in modifizierter Form weiter. Damit bleiben die Diskriminierungspotenziale unhinterfragt und wurden bei der Überleitung im Oktober 2005 „mitgenommen“. Auch über Besitzstandsregelungen wurden Ungleichbehandlungen fortgeschrieben. Daher bleibt es bis jetzt bei dem Prüfbedarf ob der Grundsatz der Entgeltgleichheit gewährleistet wird.

### **3. Diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen:**

Für von Outsourcing oder Privatisierung bedrohte Bereiche ist eine Absenkung der Entgeltgruppen (E 1 – 4) möglich; Voraussetzung ist eine landesbezirkliche bzw. bundesweite Tarifregelung.

Mit Einführung des Leistungsprinzip (§ 17 TVöD) ist eine Beschleunigung/Verlangsamung des Stufenaufstiegs möglich. Da das Leistungsprinzip auch mit einer Bewertung und Beurteilung von Leistung einhergeht sind hier schnell Diskriminierungen möglich.

Diskriminierungsverdächtig ist die Regelung des § 17 Abs.3 Satz 3 TVöD: Bei einer Unterbrechung ... bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei Neueinstellung

### **4. Diskriminierungsfreie Entgeltbestandteile:**

#### **a) Leistungsvergütung**

Die Rahmenregelung des § 18 (VKA) gewährleistet noch keine Diskriminierungsfreiheit. Entscheidend wird die Gestaltung von einvernehmlichen Dienstvereinbarungen sein.

Das Leistungsentgelt ist eine risikoreiche Rahmenregelung, bei der Ausgestaltung der Dienstvereinbarung muss daher berücksichtigt werden, dass

- Leistungsentgelt grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich
- die Leistungsbewertung nach möglichst messbare Kriterien erfolgt
- eine gerechte Verteilung des Finanzvolumens auf die Entgeltgruppen gewährleistet wird

#### **b) Erschwerniszuschläge**

Erschwerniszuschläge berücksichtigen keine tätigkeitsbedingten Belastungen, sondern nur außergewöhnliche Erschwernisse. Die Frage stellt sich, ob auch außergewöhnliche Erschwernisse an Frauenarbeitsplätzen erfasst werden. Der Katalog nach § 19 Abs.2 benennt: besondere Gefährdung, Hitze, Schmutz, Staub, Strahlen, sonstige erschwerte Umstände.... und was ist mit psychischen Erschwernissen?

### **5. Diskriminierungsfrei sonstige Regelungen:**

#### **a) Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

Grundsätzlich gilt nach § 24 Abs. 2 für Teilzeitbeschäftigt beim Tabellenentgelt und bei allen sonstigen Entgelte eine zeitanteilige Zahlung – soweit tarifrechtlich nichts anderes geregelt ist. Beim Leistungsentgelt ist eine Abweichung möglich (§ 18 VKA Abs.4) und erforderlich, denn gerecht ist eine Zahlung nach Leistung, nicht nach Zeit.

#### **b) Arbeitszeitgestaltung**

Die Arbeitszeitgestaltungen werden betrieblich über Dienstvereinbarungen vereinbart. Grundsätzlich gilt, dass die Verlängerung und Flexibilisierung der Arbeitszeit die Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen erschweren kann. Diese Familienaufgaben werden überwiegend von – meist teilzeitbeschäftigten – Frauen wahrgenommen.