

**6.2**

## Auf dem Weg zur Überwindung der mittelbaren Diskriminierung in den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg

### Referenteninfo AE 3 / von Walter Beraus

Die tarifvertragliche Entgeltdifferenzierung ist das Resultat von politischen Aushandlungsprozessen, bei denen Interessen und letztendlich Wertvorstellungen eine Rolle spielen. Insoweit kann eine mittelbare Diskriminierung in Einzelfällen durch Tarifverträge nicht ganz ausgeschlossen werden. Aufgabe der Tarifvertragsparteien ist es jedoch, Diskriminierungspotenziale vom Grundsatz her nach Möglichkeit auszuschließen. Dafür haben sich die Frauen immer eingesetzt. Die betriebliche Umsetzung ist von den Tarifvertragsparteien nur insoweit zu beeinflussen, indem sie den Betriebsparteien Vorschriften auferlegen, die eine andere Auslegung der Tarifverträge weitgehend verhindert.

## Geltende Tarifverträge

Anhand von Beispielen aus drei Tarifverträgen soll deutlich gemacht werden, dass es historisch gewachsen durchaus Bestimmungen in den geltenden Tarifverträgen in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg gab und gibt, die mittelbar diskriminierenden Charakter haben können. Auch wenn sich bei einer Gesamtbetrachtung (Grundlohn und Leistungsentgelt) das eine oder andere wieder relativiert.

**Beispiel**

### Beispiel Manteltarifvertrag

Bis 1979 gab es eigenständige Manteltarifverträge für Arbeiter und Angestellte. Mit der Überarbeitung und Zusammenführung der beiden Manteltarifverträge zu einem Manteltarifvertrag für Beschäftigte 1987 wurde der erste gemeinsame Manteltarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie geschaffen. Seit dieser Zeit wird bei jeder Neuverhandlung bei Tarifverträgen sprachlich der geschlechtsneutrale Begriff „Beschäftigte“ soweit wie möglich verwendet.

**Beispiel**

### Beispiel Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I (LGRTV I) Nordwürttemberg/Nordbaden

Mit der Zusammenführung der Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge 1988 zum LGRTV I wurden die Bestimmungen für alle Beschäftigtengruppen zusammengeführt.

Allerdings gelten noch heute die wesentlichen Unterschiede weiter fort.

So wird weiterhin unterschieden bei der Bezahlung zwischen kaufmännischen und technischen Angestellten und gewerblich Beschäftigten. Bei den gewerblich Beschäftigten gibt es darüber hinaus auch die Möglichkeit der Anwendung eines analytischen Arbeitsbewertungssystems oder summarischen Arbeitsbewertungssystems.

Für die Bezahlung einer Arbeitsaufgabe, bei der in der Regel eine Berufsausbildung vorausgesetzt wird, hat dies folgende Konsequenzen (Tabellenwerte 2004):

Beschäftigtenjahr <sup>*1</sup>	K 2	T 2	Analytik <sup>*2</sup> AWG 6 und 7	Summarik <sup>*3</sup> LG 7 und 8
1. Beschäftigungsjahr	1.779,73 €	2.010,29 €	1.823,10 €	1.823,10 €
2. Beschäftigungsjahr	1.874,69 €	2.122,28 €	1.932,89 €	1.948,25 €
3. Beschäftigungsjahr	1.972,96 €	2.235,36 €		
4. Beschäftigungsjahr	2.092,64 €	2.354,49 €		
<sup>*1</sup> Bei betriebsdurchschnittlich abgesicherter Leistungszulage von 10 % <sup>*2</sup> und <sup>*3</sup> Bei betriebsdurchschnittlich abgesicherter Leistungszulage von 16 % im Zeitlohn und in NW/NB ein Verdienstgrad im Leistungslohn von 130 %				

Die Gegenüberstellung der entsprechenden Gehaltsgruppen zu der Arbeitswertgruppe 7 bzw. Lohngruppe 8 unterstellt, dass mit den Beschäftigtenjahren im Angestelltenbereich eine Berufserfahrung bis 1 Jahr bereits abgegolten ist. Das heißt zum Beispiel, dass Sekretariatsaufgaben geringer bezahlt werden als vergleichbare technische Aufgaben.

Mit der Vereinbarung des LGRTV I konnte allerdings ein erster Schritt zur Abschaffung mittelbar diskriminierender Bestimmungen in der analytischen Arbeitsbewertung erreicht werden. Der Wichtefaktor des Bewertungsmerkmals „Belastung der Sinne und Nerven“ (Anforderungen an die Konzentration/Monotonie) wurde von 0,8 auf 0,9 erhöht. In einer insbesondere von den Frauen initiierten und gepuschten, sich daran anschließenden Höhergruppierungsaktion „Auf geht's! Rauf geht's!“ konnte in vielen Betrieben eine Höhergruppierung bei frauentypischen Arbeitsplätzen durchgesetzt werden.

Interessanterweise ist es dem Arbeitgeberverband aber in vielen Betrieben gelungen, die Höhergruppierung mit der Begründung „Monotonie“ zu verhindern. Den Betriebsräten war letztendlich die Höhergruppierung wichtiger als die Bewertungsbegründung, so dass die Höhergruppierung über andere Bewertungsmerkmale begründet wurde.

## Die Abgeltung von Belastungen

Belastungen werden heute bei den Angestellten nicht gesondert bezahlt, sondern sind mit dem Gehalt abgegolten, das heißt, unterschiedliche Belastungen werden einheitlich bezahlt bzw. nicht bezahlt.

Im gewerblichen Bereich wird unterhalb der Ecklohngruppe in der Regel unterschieden in geringe, mittlere, erschwerende Belastungen. Ab dem Eckentgelt wird nur noch unterschieden in erschwerende und besonders erschwerende Belastungen. Die Abgeltung erfolgt über höhere Lohngruppen.

**Beispiel****Beispiel LGRTV I Nordwürttemberg/Nordbaden:**

- Lohngruppe 3  
Arbeiten mit geringen Belastungen, die ohne jegliche Ausbildung nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeführt werden können  
oder  
Arbeiten der Lohngruppe 2, jedoch mit mittleren Belastungen  
oder  
Arbeiten der Lohngruppe 1, jedoch mit erschwerenden Belastungen.
- Lohngruppe 7  
Arbeiten, die neben beruflichen Fertigkeiten und Berufskennnissen einen Ausbildungsstand erfordern, wie er entweder durch eine fachentsprechende Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder auf andere Weise erworben wird  
oder  
Arbeiten der Lohngruppe 6, jedoch mit erschwerenden Belastungen.

**Beispiel****Beispiel LGRTV I Südwürttemberg-Hohenzollern:**

Dieser Tarifvertrag wurde deshalb ausgewählt, da hier exemplarisch die Abgeltung der Belastungsart „Lärm“ konkret geregelt ist und zudem die Bewertungsbegründung bei einer fachlich richtig durchgeführten Lärmmessung keine subjektiven Bewertungen zulässt.

*Beispiel:* Beschäftigte sind z. B. auf Grund der Anforderungen der Arbeitsaufgabe in die Lohngruppe 1 eingruppiert. Wenn aber bei der Ausführung der Arbeit erschwerende Belastungen vorliegen, z. B. eine Lärmbelastung von über 82 dB(A), werden diese Beschäftigten in die Lohngruppe 2 eingruppiert. Das heißt, sie bekommen nicht das Entgelt der Lohngruppe 1 (1.550,26 €), sondern das Entgelt der Lohngruppe 2 (1.550,26 €).

Die besonders erschwerenden Belastungen durch Lärm führen zu einer Entgelt-erhöhung von 0 €, da im Rahmen der Anhebung der unteren Lohngruppen der Geldbetrag der Lohngruppe 1 auf den Geldbetrag der Lohngruppe 2 angehoben wurde.

Beschäftigte sind auf Grund der Anforderungen der Arbeitsaufgabe in die Lohngruppe 9 eingruppiert. Wenn aber bei der Ausführung der Arbeit erschwerende Belastungen vorliegen, z. B. eine Lärmbelastung von über 82 dB(A), werden diese

Beschäftigte in die Lohngruppe 10 eingruppiert. Das heißt, sie bekommen nicht das Entgelt der Lohngruppe 9 (2.178,27 €), sondern das Entgelt der Lohngruppe 10 (2.413,23 €).

Die erschwerenden Belastungen führen zu einer Entgelterhöhung von 234,96 €.

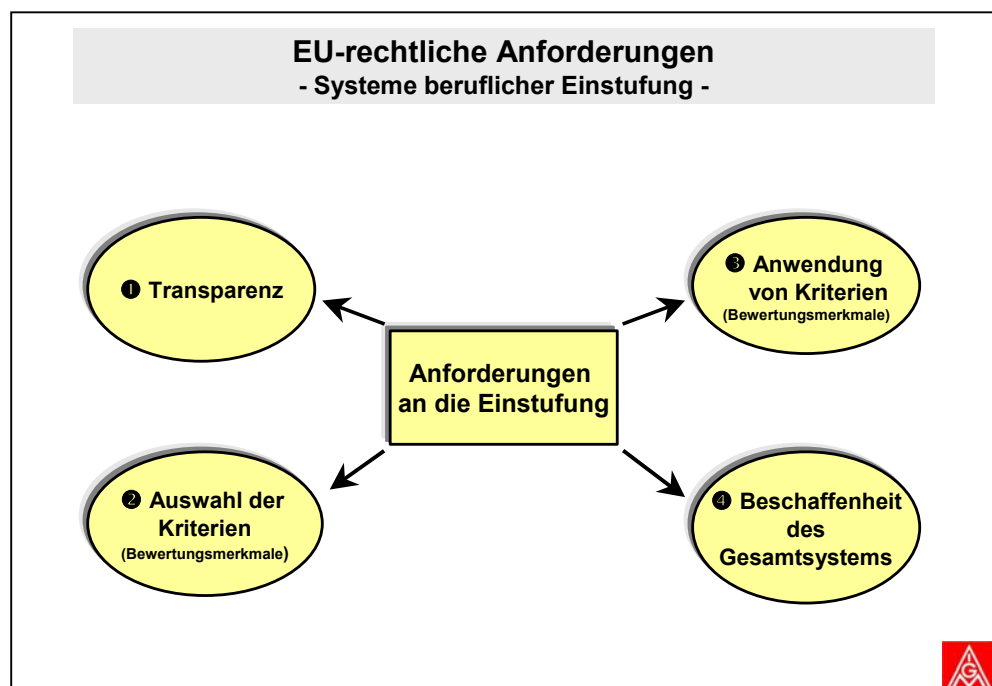
Beschäftigte in der Lohngruppe 9 erhalten nach Tarifvertrag für die gleich hohen Belastungen 234,96 € mehr als Beschäftigte in der Lohngruppe 1.

Bedenkt man nun weiterhin, dass sich das Leistungsentgelt prozentual auf die Lohngruppe bezieht, so wird die Differenz bei der Bezahlung je nach Lohngruppe noch größer. (Da Beschäftigte in den unteren Lohngruppen eher im Leistungslohn mit entsprechend hohen Verdienstgraden arbeiten und Beschäftigte in den hohen Lohngruppen im Zeitlohn, relativiert sich dieses allerdings wieder.)

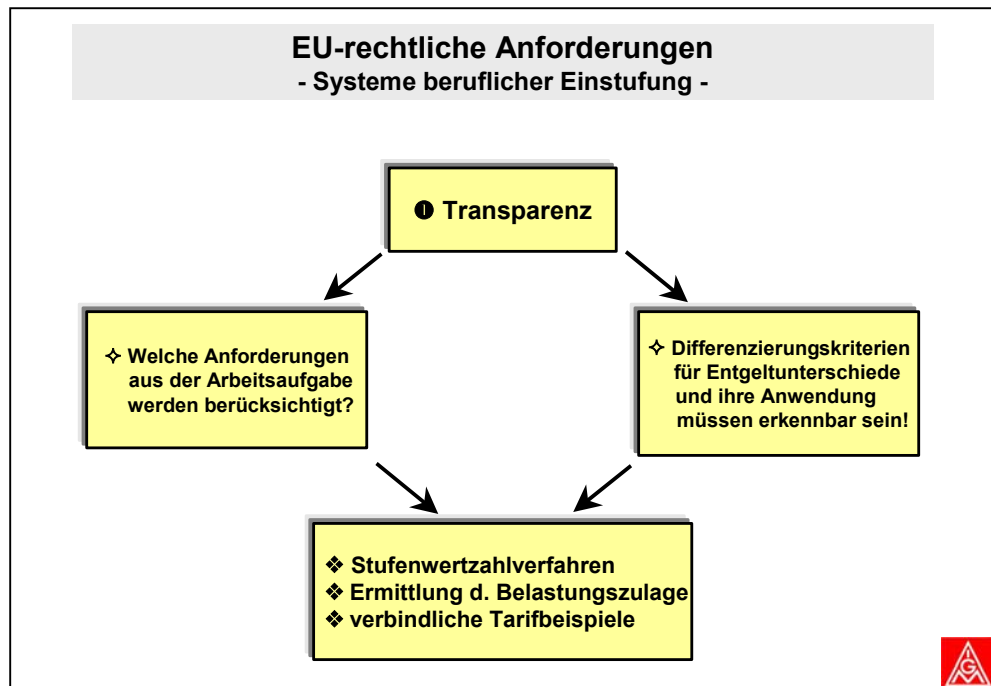
Grund für die ungleiche Bezahlung der Belastung ist die Abgeltung über zusätzliche Lohngruppen bei gleichzeitig gewolltem progressiven Lohnschlüssel.

## Die EU-rechtlichen Anforderungen an Arbeitsbewertungssysteme und der ERA-TV

Im Wesentlichen werden vier Anforderungen an Arbeitsbewertungssysteme gestellt.



## 1. Transparenz



Im ERA-TV wurde geregelt, dass die Bewertung der Arbeitsaufgabe (Einstufung) und der Grundentgeltanspruch der Beschäftigten (heute Eingruppierung der Beschäftigten) nicht auseinanderfallen kann.

Bewertung und das Entgelt ergeben sich allein aus der Arbeitsaufgabe. Diese wird zunächst ganzheitlich betrachtet. Bewertungsrelevant sind diejenigen Teilaufgaben, die wertigkeitsprägend sind (auf die es bei der Arbeitsaufgabe ankommt).

Im Stufenwertzahlverfahren sind alle Bewertungsmerkmale und ihre Ausdifferenzierung definiert. In den 122 vereinbarten Tarifbeispielen ist die Anwendung (Auslegung der Tarifvertragsparteien) dokumentiert. Das heißt für die Beschäftigten, denen die Definition der Bewertungsmerkmale zu abstrakt ist, dass sie sich ein Bild durch Vergleich mit Beispielen machen können.

Unter Hinzuziehung der Entgelttabelle ist somit für alle Beschäftigten nachvollziehbar, für welche Arbeitsaufgaben es wie viel Entgelt gibt.

**Beispiele**

**Beispiele**

Bewertungsmerkmal	Bedienen von Gießanlagen (EG 2) – Stufe –	Durchführen von Montagen mit beschränktem Umfang in der Serienfertigung (EG 2) –Stufe –
1.1 Anlernen	3	2
1.2 Berufsausbildung	–	–
1.3 Berufserfahrung	–	–
2. Denken	1	1
3. Handlungsspielraum	1	1
4. Kommunikation	1	1
5. Mitarbeiterführung	–	–

Bewertungsmerkmal	Rüsten und Bedienen von Bearbeitungsmaschinen (EG 6) –Stufe –	Durchführen von vielseitigen Verwaltungsaufgaben (EG 6) –Stufe –
1.1 Anlernen	–	–
1.2 Berufsausbildung	1	1
1.3 Berufserfahrung	1	1
2. Denken	2	2
3. Handlungsspielraum	2	2
4. Kommunikation	2	2
5. Mitarbeiterführung	–	–

Bewertungsmerkmal	Instandhalten von elektrischen/elektronischen Anlagen (EG 7) –Stufe –	Durchführen von Sekretariats-/Assistenzaufgaben (EG 7) –Stufe –
1.1 Anlernen	–	–
1.2 Berufsausbildung	2	2
1.3 Berufserfahrung	1	1
2. Denken	2	2
3. Handlungsspielraum	3	3
4. Kommunikation	2	2
5. Mitarbeiterführung	–	–

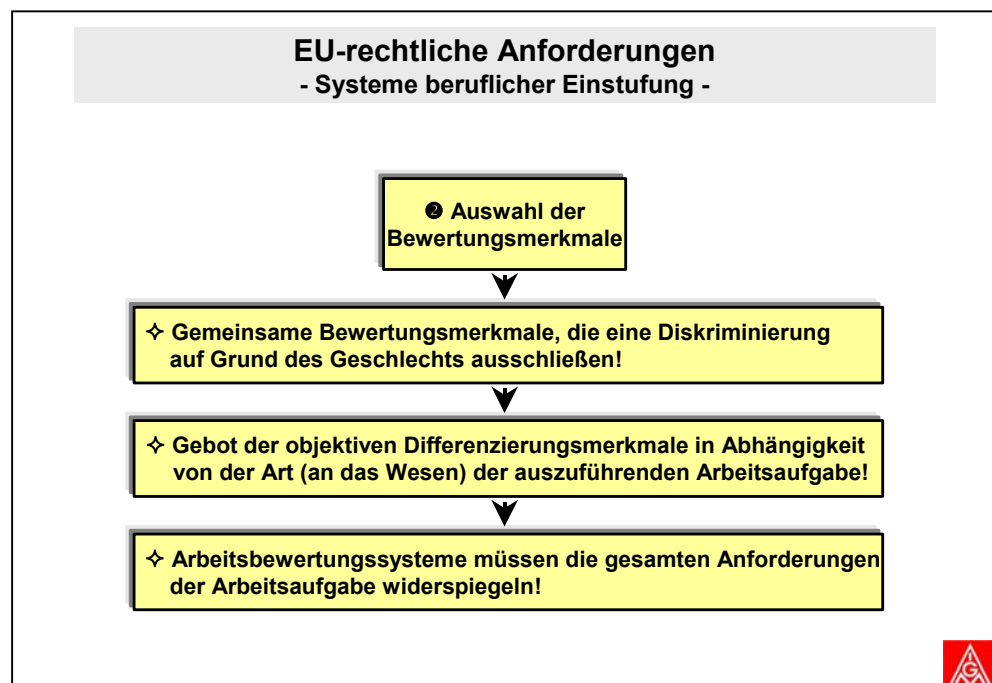
Die Ermittlung der Belastungszulage erfolgt ebenfalls über ein analytisches System, das aber letztendlich auch auf eine Gesamtbetrachtung der Belastungen je Belastungsart, die mit dem ERA-TV abgegolten werden, abstellt, da es häufig bei Auftreten mehrerer Belastungen zu einer höheren Gesamtbelastung kommen kann, da Belastungen sich gegenseitig verstärken.

Für die Bewertung der Belastungen wurden keine Beispiele erstellt. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung können jedoch die Betriebsparteien Beispiele zur Bewertung erstellen. Dies ist auch empfehlenswert, da hiermit die Transparenz sichergestellt werden kann. Hierbei ist besonders darauf zu achten, dass frauentypische Belastungen auch entsprechend bewertet werden.

Mit der Abgeltung von Belastungen, soweit sie über eine mittlere Belastung hinausgehen (geringere Belastungen sind bereits mit dem Grundentgelt abgegolten), kann eine Differenzierung in geringe und mittlere Belastungen nicht mehr erfolgen. Gerade über diese Differenzierung kam es in der betrieblichen Praxis zu mittelbarer Diskriminierung. Dies deshalb, da Arbeitsaufgaben, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden – öfter ohne nähere Betrachtung – als „leicht“ wahrgenommen werden.

Diese Regelung hat auch zur Folge, dass z. B. beim Belastungsabbau die Betroffenen in diesem Belastungsbereich keine Entgelteinbußen befürchten müssen.

## 2. Die Auswahl der Bewertungsmerkmale



Um mittelbare Diskriminierung zu vermeiden, bedarf es eines Bewertungssystems für alle Beschäftigtengruppen. Bei der Auswahl der Bewertungsmerkmale wurde darauf geachtet, dass mit dem Bewertungssystem

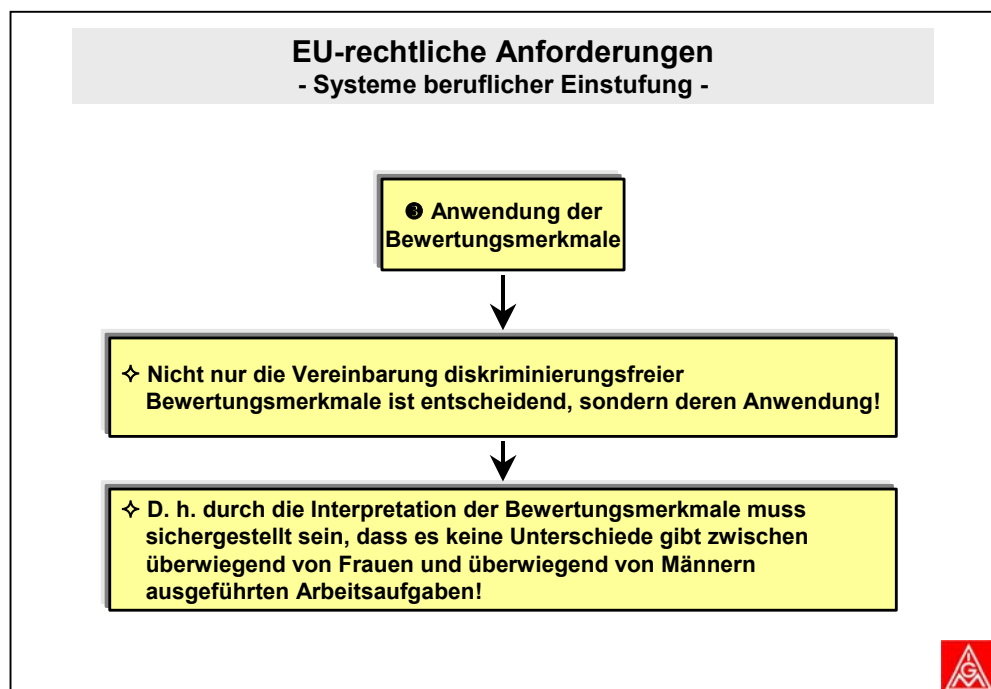
- gewerbliche und Angestelltenarbeitsaufgaben gleichermaßen berücksichtigt wurden und
- Arbeitsaufgaben, die eher von Frauen bzw. von Männern ausgeführt werden.

Um das Bewertungssystem nicht undurchschaubar zu machen (Gebot der Transparenz), hat man sich auf die wesentlichen Bewertungsmerkmale beschränkt, die die Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie bestimmen (Art der Arbeitsaufgaben). Dies hat zur Folge, dass es Randbereiche gibt, wo Arbeit im Betrieb als „mehr wert“ angesehen werden wird, z. B. die Arbeit einer Chefsekretärin.

Bewertet werden mit dem Arbeitsbewertungssystem die klassischen Anforderungen aus Sekretariatsarbeiten. Das, was einer Chefsekretärin darüber hinaus abverlangt wird, ist dann über üT-Zulagen abzugelten.

Dies ist die logische Konsequenz, wenn mehrere Grundsätze beachtet werden müssen, die sich in Teilbereichen widersprechen.

### 3. Anwendung der Bewertungsmerkmale



Wie bereits ausgeführt, wurde über den Tarifbeispielkatalog die Anwendung des Stufenwertzahlverfahrens durch die Tarifvertragsparteien interpretiert.

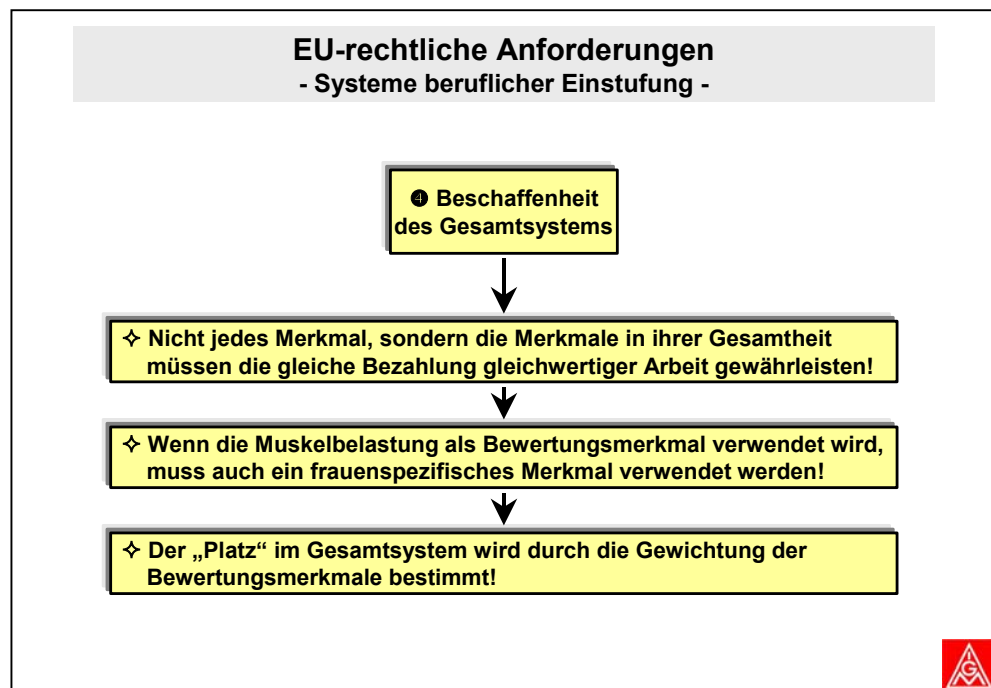
Im Betrieb muss darauf geachtet werden, dass im Rahmen von betrieblichen Ergänzungsbeispielen bzw. bei der Bewertung konkreter Arbeitsaufgaben keine diskriminierende Auslegung erfolgt.

#### Merke

**Dies bedeutet, dass bei der Besetzung von paritätischen Kommissionen darauf geachtet werden muss, dass alle Beschäftigtengruppen auch entsprechend vertreten sind.**



#### 4. Beschaffenheit des Gesamtsystems



Das Bewertungsmerkmal „Belastung der Muskeln“ ist kein reines auf „Männerarbeit“ bezogenes Merkmal, da es hierbei nicht nur um die Bewertung von „schwerer körperlicher Arbeit im Sinne von den ganzen Körper in Wallung bringen“ geht, sondern auch um die Kraftanstrengung, z. B. bezogen auf die Finger.

Überwiegend wird diese Belastungsart aber bei „Männerarbeit“ bewertungsrelevant sein.

Das Bewertungsmerkmal „Belastung durch Reizarmut“ wird wohl eher bei „Frauenarbeit“ bewertungsrelevant.

(„Eine Belastung durch Reizarmut im Sinne dieses Tarifvertrages entsteht:

- bei inhaltlich einförmigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Arbeiten mit geringer Kraftanstrengung und hoher Reizarmut,
- wenn am Arbeitsplatz die Möglichkeit zu sozialen Kontakten fehlt.“)

Durch die gleiche Gewichtung der beiden Belastungsarten konnte auch hier tarifvertraglich eine mittelbare Diskriminierung ausgeschlossen werden.

(Für beide Belastungsarten gibt es jeweils zwei bezahlungsrelevante Stufen mit jeweils einem Punkt pro Stufe. Jeder Punkt führt zu 2,5 % des Entgeltbetrags der Entgeltgruppe 7.)