

Beschluss der 21. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten in Düsseldorf vom 22.04. bis 24.04.2012

Einführung eines diskriminierungsfreien Bewertungssystems in Tarifverträgen

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Einführung eines diskriminierungsfreien Bewertungssystems in gleicher und gleichwertiger (Dienstleistungs-)Arbeit von Frauen und Männern, z. B. auf der Basis der „Analytischen Arbeitsbewertung nach Katz und Baisch“ (ABAKABA)

Begründung:

Der Gender Pay Gap beträgt derzeit noch immer 23 %. Dies ist nicht hinnehmbar.

Eine der Ursachen des großen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiedes ist das diskriminierungsanfällige Tarifsysteem. In der derzeitigen Arbeitsplatzbewertung werden vielfältige Geschlechterstereotype transportiert. So werden Anforderungen, die in frauendominierten Arbeitsbereichen auftreten häufig nicht erfasst und bewertet.

Demgegenüber wird erfahrungsgemäß in Männerdominierten Bereichen eine eher höhere Wertigkeit der Tätigkeit vorausgesetzt.

Nicht nur sog. Frauenberufe, sondern auch typische Frauentätigkeiten, bzw. Kompetenzen werden in der Bewertung ausgeklammert. Wichtige Merkmale, wie z.B. hohe regelmäßige psychosoziale oder physische Belastungen sowie implizite Erwartungen an Kommunikations- und Managementfähigkeiten werden nicht definiert. Diese Anforderungen kennzeichnen aber besonders frauendominierte Berufe, gerade im sozialen oder pflegerischen Bereich. Nicht zuletzt wegen der mangelhaften Bezahlung und dem damit verbundenen geringen Ansehen des Pflegeberufes sind derzeit in der Alten- und Krankenpflege bundesweit ca. 40.000 Stellen unbesetzt.

ABAKABA erfüllt für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung folgende Bedingungen:

- Als einheitliches Verfahren kann es für eine gesamte Organisation verwendet werden.
- Es ist im Unterschied zu anderen Bewertungsverfahren in den Entgelt-Tarifverträgen in Deutschland ein analytisches Verfahren, das eine Bewertung systematisch und nach einzelnen Bewertungskriterien differenziert vornimmt.
- Es unterscheidet bei allen Tätigkeiten gleichwertig vier Bereiche, den intellektuellen, den psychosozialen, den physischen und den Bereich der Verantwortung.
- Es sieht eine von beiden Betriebsparteien geschlechterparitätisch besetzte und geschulte Bewertungskommission vor.