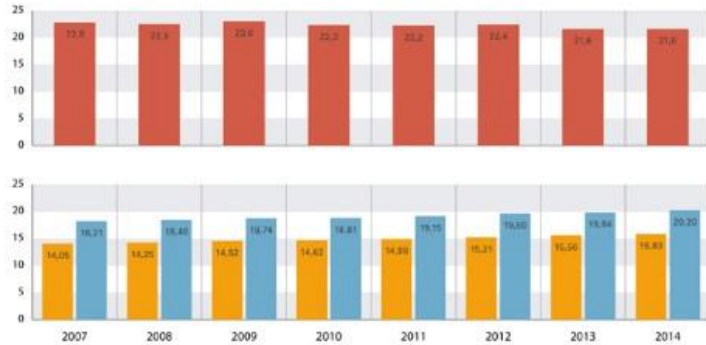


Tarifautonomie und Arbeitsbewertungsverfahren

Herausforderungen und Chancen aus
Sicht des BMAS

Wenig Veränderung beim Gender Pay Gap

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland (2007–2014), in Prozent und in Euro



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Vienststrukturserhebung, Vierteljährliche Vienstenerhebung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2015

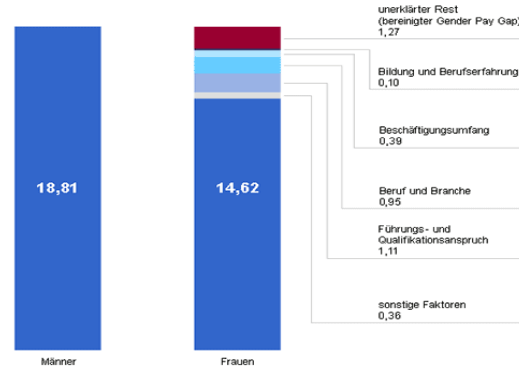


Gender Pay Gap
(in Prozent)

Durchschnittlicher
Brutto-Stundenverdienst
(in Euro)

■ Frauen
■ Männer

WSI Wissenschaftliches Zentrum für Sozialforschung

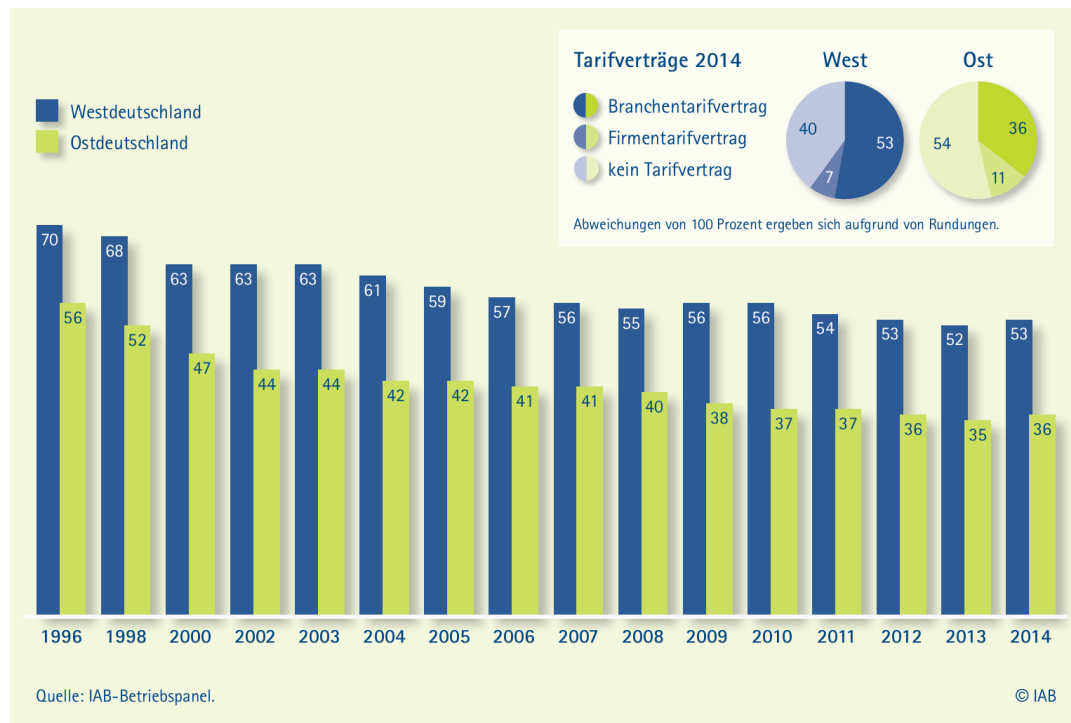


Grafik: Statistisches Bundesamt,
Wiesbaden 2010

Entwicklung der Tarifbindung

Branchentarifbindung der Beschäftigten 1996 und 1998, 2000, 2002 bis 2014

West- und Ostdeutschland, Anteile in Prozent



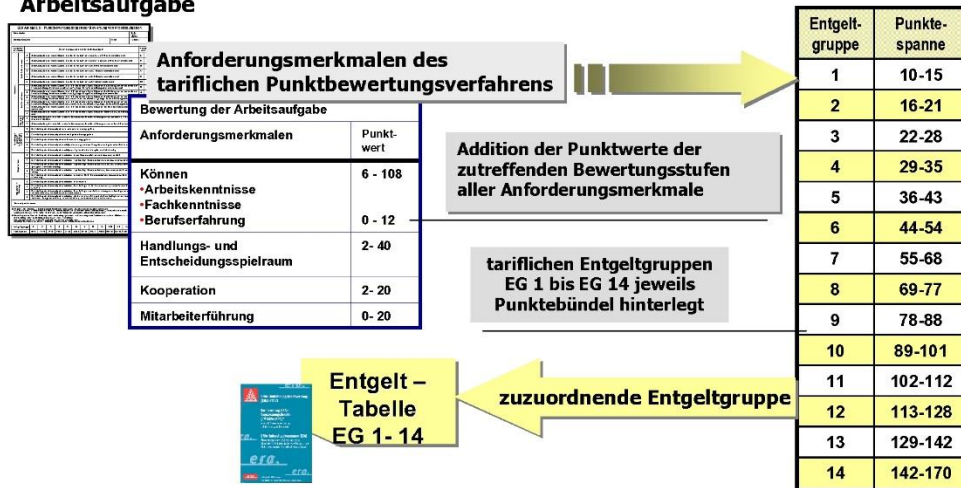
Festlegung des Tariflohns

- Transparentes Verfahren
- Eingruppierung an Hand von Stellenbeschreibung und tarifvertraglichen Entgeltgruppen
- Beteiligung des Betriebsrates bei der Eingruppierung
- Möglichkeit der Eingruppierungsfeststellungsklage

Beispiel ERA Metallindustrie

era: Arbeitsbewertung – Einstufung – Eingruppierung

- **personenneutrale Bewertung des Anforderungsniveaus einer übertragenen Arbeitsaufgabe**



Hinweis:
Belastungen
werden im ERA
getrennt
betrachtet

Eingruppierung ist die Zuordnung eines Beschäftigten zu einer tariflichen Entgeltgruppe



Bildungsarbeit der IG Metall Mönchengladbach

Kritik an Tarifverträgen

- „männliche“ und „weibliche“ Fähigkeiten werden getrennt betrachtet
- Bei „männlichen“ Berufen zählen nur „männliche“ Fähigkeiten und umgekehrt
- Verantwortung wird nicht in allen Facetten gleich gewürdigt
- Belastungen werden nicht gleich gewichtet

Auswirkung von Tarifverträgen



Betriebliche Praxis im Fokus

- Betriebliche Praxis soll u.a. durch Paarvergleiche auf Diskriminierung überprüft werden
- Prüfinstrumente basieren wie Tarifverträge auf Wertentscheidungen bei der Beurteilung von Tätigkeiten

Offene Fragen

- Welche Wertentscheidungen sollen als Maßstab zugrunde gelegt werden?
- Wo sollen Grenzen der Vergleichbarkeit verlaufen?
- Wie können Arbeitsmarktaspekte auch bei Tarifverträgen angemessen berücksichtigt werden?
- Ist Durchsetzungsmacht ein angemessener Grund für Lohndifferenz?
- Wie verhalten sich betriebliche Überprüfung und individueller Rechtsanspruch nach dem AGG zueinander?