



**Fachtagung des GenderKompetenzZentrums,
Berlin, 29. Mai 2006**

**Diskriminierungsfreie Bewertung und
Eingruppierung**

Dr. Andrea Jochmann-Döll

Überblick

- **Vorbemerkungen zum Reformbedarf**
- **Anforderungen an ein diskriminierungsfreies reformiertes System der Arbeitsbewertung und Eingruppierung**
 - hinsichtlich des Verfahren
 - hinsichtlich der Kriterien
 - hinsichtlich der Entgeltstrukturen
 - hinsichtlich der Prozessgestaltung
- **Fazit**

Zum Reformbedarf der Arbeitsbewertung und Eingruppierung im öffentlichen Dienst

- Diskriminierungsfreiheit ist eine grundrechtliche Notwendigkeit.
- Es gibt vielfältige rechtliche Anforderungen und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Arbeitsbewertung und Eingruppierung.
- Bislang entsprechen die Regelungen im öffentlichen Dienst diesen Anforderungen nicht.

Beispiele für Diskriminierungspotenziale in Entgelt-Regelungen des öffentlichen Dienstes

- Unterschiedliche Regelungen für Beschäftigte bei einem Arbeitgeber, dadurch entstehende Unüberschaubarkeit
- Nicht ausreichende Kriterien zur Beschreibung wesentlicher Tätigkeiten an ‚Frauenarbeitsplätzen‘, insbesondere DL-Arbeit
- Doppel- und Mehrfachbewertung von Kriterien
- Aneinanderbinden von Kriterien: einige Anforderungen werden erst in höheren Entgeltgruppen berücksichtigt und honoriert
- Nicht-Berücksichtigung von Anforderungen, die für Tätigkeiten gelten, die weniger als 50% der Arbeitszeit ausmachen
- Nicht-Offenlegen von Bewertungskriterien: fehlende Nachvollziehbarkeit und Einfluss von Geschlechterstereotypen

Anforderungen an ein diskriminierungsfreies reformiertes System der Arbeitsbewertung und Eingruppierung

sind zu stellen hinsichtlich

- des Verfahrens der Arbeitsbewertung
- der Auswahl und Definition der Kriterien
- der Entgeltstrukturen
- der Prozessgestaltung

Anforderungen an die Diskriminierungsfreiheit des Verfahrens

- Einheitliches Verfahren für alle Beschäftigten
- Analytische Verfahren sind ‚erste Wahl‘, siehe weitere Beiträge.
- In einigen Tarifbereichen sind Mischformen von Analytik und Summarik geregelt/geplant (noch ohne konkrete Erfahrung).
- Beispiele für Mischsysteme:
 - Ein Anforderungsmerkmal dient als Grundlage der Eingruppierung, andere ergänzen die Bewertung wie Bausteine.
 - Ganzheitliche Betrachtung der Tätigkeiten und analytisch unterschiedene Anforderungsdimensionen bei summarischer Beschreibung der Anforderungsstufen.

Beispiel 1 für ein Mischsystem: ERA Ba-Wü

Wissen und Können	Denken	Handlungsspielraum/ Verantwortung	Kommunikation	Mitarbeiterführung
-Anlernen 9	20	17	13	7
-Ausbildung 29				
-Erfahrung 10				
Max. 39				

z.B. Stufe H7:
Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit erweitertem Handlungsspielraum für ein komplexes Aufgabengebiet

14

z.B. Stufe K4:
Abstimmung und Koordinierung im Rahmen des übertragenen Aufgabenkomplexes bei gleicher Gesamtzielsetzung. Unterschiedliche Interessenlagen treten auf.

7

Beispiel 2 für ein Mischsystem: Einzelhandel (geplant)

Qualifikation 8	Soziale Kompetenz 4	Verantwortung 5	Denk/Organisationsanforderungen 5	Körperl. Können bzw. Beanspruchung/Fertigkeiten 3	Mitarbeiterführung 4
------------------------	----------------------------	------------------------	--	--	-----------------------------

z.B. Stufe 2 -

„Durchschnittliche Anforderungen“ :

- Kommunikationsprozesse als typischer Bestandteil der Tätigkeit
- Konstruktive Zs. arbeit im Team
- Jeweils mit entsprechender Konfliktfähigkeit

z.B. Stufe 2 –

„mittlere Anforderungen“:

... wenn typischerweise Kraft, Ausdauer oder Bewegungspräzision regelmäßig abgefordert werden.

Anforderungen an ‚Mischformen‘:

- Möglichst nahe an der Analytik, d.h. getrennte Bewertung der Anforderungskriterien
- Eindeutige und klare Beschreibungen der Anforderungsstufen, nach Möglichkeit messbare Ausprägungsstufen, keine vagen Formulierungen
- Überschneidungsfreie Kriterien
- Überschaubare, aber ausreichende Anzahl von Kriterien, die den Charakter der Tätigkeiten erfassen können

Anforderungen an die Auswahl und Definition der Kriterien (1)

- Qualifikation
 - Genaue Operationalisierung der formalen fachlichen Qualifikationen
 - Zulässigkeit unterschiedlicher Wege des Qualifikationserwerbs:
Chancengleichheit unterschiedlicher Qualifizierungswege und Lebensläufe
 - Berücksichtigung von Schlüsselqualifikationen, wie z.B. Methoden, Planen/Organisieren, Projektmanagement, Gesprächsführung
- Soziale Kompetenz
 - Kommunikationsanforderungen
 - Kooperationsanforderungen
 - Konfliktlösungsanforderungen
 - Weitere ...

Anforderungen an die Auswahl und Definition der Kriterien (2)

- Verantwortung
 - für Finanz- und Sachmittel
 - für Menschen
 - für die Arbeitsergebnisse anderer
 - für die Umwelt
- Tätigkeitsbezogene Belastungen
 - Physische Belastungen
 - Psychische bzw. psycho-soziale Belastungen

Anforderungen an die Entgeltstrukturen

- **Spannweite der Entgeltgruppen**
 - Existenz sichernde Einstiegsgruppen, auch für allein Erziehende
 - Gleich hohe Einstiegstarife für gleichwertige Tätigkeiten
- **Zahl und Relation der Entgeltgruppen**
 - Relation der Entgelthöhe analog zur Relation der Arbeitswerte
 - Angemessene Zahl der Entgeltgruppen
- **Entgeltlinie**
 - Degressiver oder linearer Verlauf
 - Keine Benachteiligung der unteren Entgeltgruppen
- **Stufen innerhalb der Gruppen**
 - Keine diskriminierungsanfälligen Kriterien
 - ausschließlich Kriterien, die für die Tätigkeiten bedeutsam sind

Anforderungen an die Prozessgestaltung

- Eindeutiges und glaubwürdiges Bekenntnis zum Ziel der Diskriminierungsfreiheit
- Ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern im Prozess (Projekt-, Pilot-, Steuergruppen, Kommissionen ...)
- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Diskriminierungsgefahren (Information, Trainings, Diskussionen ...)
- Hohe Sorgfalt und Sensibilität bereits in der Phase der Erstellung der Tätigkeitsbeschreibungen
- Konstantes Monitoring und Reklamationsmöglichkeiten
- Nutzung externen Sachverständs

Fazit

- Der Weg zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung und Eingruppierung ist deutlich gekennzeichnet und beleuchtet.
- Jetzt muss er begangen werden.