

Das Werkzeug für faire Bezahlung:

7

ERA
Tarifvertrag

Geschlechter-
gerechtigkeit
beginnt beim Entgelt

Gleichwertige Arbeit – gleiches Entgelt

Mit dem ERA-Tarifvertrag ist es uns gelungen, einen zukunftsweisenden Tarifvertrag zu vereinbaren – auch in Sachen Gleichstellung.



Die indirekte Diskriminierung von Frauen bei der Eingruppierung kann somit beseitigt werden. Es werden Kriterien berücksichtigt, die gleiche bzw. gleichwertige Anforderungen bei Arbeitsaufgaben von Männern und Frauen gleich bewerten. **Wir haben damit den Weg zu mehr Entgeltgerechtigkeit geschaffen.**

Auch die Ungerechtigkeit bei der Bezahlung von Belastung konnten wir abschaffen. **Gleiche bzw. vergleichbare Belastungen werden einheitlich bezahlt.**

Der Weg ist frei für eine geschlechtergerechte Entlohnung. Wichtig ist dabei die konkrete **Umsetzung im Betrieb.** Wir fordern Frauen und Männer auf, **Einfluss zu nehmen.**

Auch Frauen müssen sich fit machen für die optimale Umsetzung dieses Tarifvertrages.

Jörg Hofmann, Bezirksleiter

Gerechtes Entgelt stoppt die Diskriminierung

Entgeltdiskriminierung von Frauen ist verboten: Durch unser Grundgesetz, durch das Bürgerliche Gesetzbuch, durch den Vertrag der Europäischen Wirtschaftsunion und deren Richtlinien sowie durch die Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation – teilweise schon seit mehreren Jahrzehnten.

Frauen haben Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit. Dies wird durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes untermauert. Die Urteile sowie die Richtlinien konkretisieren die Anforderungen an ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem.

Mit dem ERA-Tarifvertrag haben wir die von der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Tarifvertrag erfüllt.



Gleichstellung - Arbeit - Perspektive



In welche Entgeltgruppe Tätigkeiten eingestuft werden, wird anhand des so genannten »Stufenwertzahlverfahrens« ermittelt. Nach diesem Verfahren müssen alle Arbeitsaufgaben neu bewertet werden, wenn im Betrieb der ERA-Tarifvertrag eingeführt wird.

Die Bewertungsmerkmale im Stufenwertzahlverfahren sind **geschlechtsneutral**.

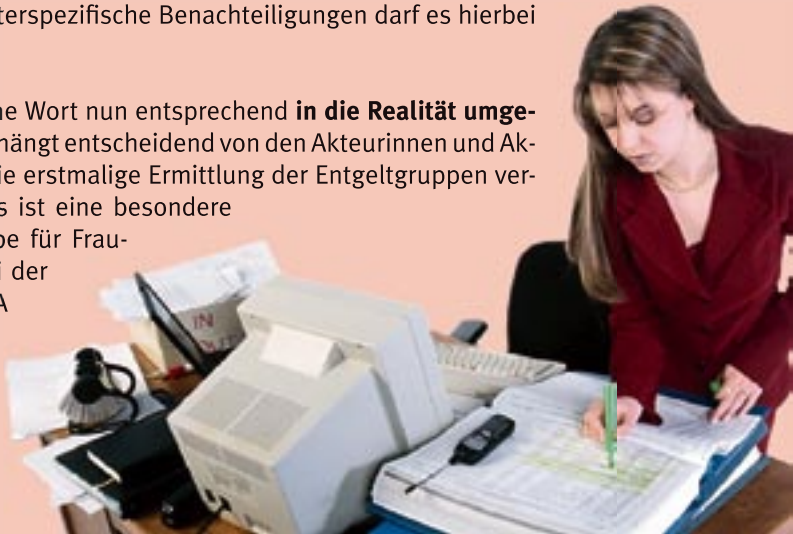
Die Zulagen bei Belastungen werden unabhängig von der jeweiligen Entgeltgruppe nach verschiedenen Belastungsarten und –stufen ermittelt. Geschlechtsspezifische Besonderheiten von Arbeitsaufgaben werden hierbei berücksichtigt und bisher bestehende **diskriminierende Elemente** wurden dadurch **eliminiert**.



Arbeitsaufgabe bewerten – Entgeltgruppe ermitteln

Alle Beschäftigten werden nach gleichen Regeln einer Entgeltgruppe zugeordnet. Das bedeutet: **Gleiches Entgelt bei vergleichbarer Arbeitsaufgabe in der Produktion oder der Verwaltung für Frauen und Männer.** Geschlechterspezifische Benachteiligungen darf es hierbei nicht geben.

Ob das geschriebene Wort nun entsprechend **in die Realität umgesetzt** werden kann, hängt entscheidend von den Akteurinnen und Akteuren ab, die für die erstmalige Ermittlung der Entgeltgruppen verantwortlich sind. Es ist eine besondere Chance und Aufgabe für Frauen und Männer, bei der Umsetzung des ERA auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten.



So funktioniert das Stufenwertzahlverfahren:

z.B. Frauenarbeit in der Produktion

Die heute typische Frauenarbeit in der Produktion ist vorwiegend geprägt durch Anforderungen an das körperliche Können (Geschicklichkeit). Bei der Bewertung dieser Arbeit ist darauf zu achten, dass diese Anforderungen entsprechend berücksichtigt werden.

Ein Merkmal, nach dem die Tätigkeit bewertet wird, ist *Wissen und Können*. Ein wichtiges Teilmerkmal hiervon ist das *Anlernen*. Im hier gezeigten Beispiel »Durchführen von Montagen mit beschränktem Umfang in der Serienfertigung« führt es zu 4 Punkten in der Bewertung.

Beschreibung von Merkmalen mit beispielhaften Stellung in der Bewertung	Bewertung	Ergebnis	Punkte
A. Wissen und Können		4	4
Das Merkmal der 'Technikkompetenz' ist hinsichtlich der Werkzeuge, des Anlernens der Fertigungsprozesse anhand der Arbeitsanweisung und der eigenen Übung			
B. Erfahrung		0	0
C. Denken		0	0
Das Merkmal der 'Technikkompetenz' liegt nicht zu erfassen und ist entsprechend abzurufen			
D. Handlungsgründlichkeit / Verantwortung		0	0
Das Merkmal erfolgt nach Bewertung			
E. Kameradschaftlichkeit		0	0
Das Merkmal von Kameradschaftlichkeit umfasst eine positive Arbeitsatmosphäre und weiteres			
F. Mitarbeiterführung		0	0
Keine			
Summe Punkte			4

So funktioniert das Stufenwertzahlverfahren:

z.B. Frauenarbeit in der **Verwaltung**

Mit dem Bewertungsmerkmal *Wissen und Können* wird nicht nur Anlernen bewertet, sondern auch die Teilmerkmale *Ausbildung* und *Erfahrung*. Im Beispiel »Durchführen von Sekretariats-/Assistenzaufgaben« werden hier insgesamt 14 Punkte erreicht.

Weitere Bewertungsmerkmale, die für die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe zu beachten sind: *Denken, Kommunikation, Handlungsspielraum, Mitarbeiter/innen-Führung*.

Die Arbeitsaufgabe wird nach all diesen Kriterien bewertet und die ermittelten Punkte zusammengezählt. Die ermittelte Punktzahl ergibt die Entgeltgruppe.

Achtung: Neue, höherwertige Anforderungen bei der Arbeit können zur Erhöhung des Entgeltes führen. Also nicht nur **neue Arbeit** übernehmen, sondern auch eine **neue Bewertung nach ERA** fordern – keine falsche weibliche Bescheidenheit!

Bewertungsmerkmal	Punkte	Entgeltgruppe
Wissen und Können Anlernen	10	10
Ausbildung Für die Durchführung von Sekretariatsaufgaben, insbesondere die Sekretariatsaufgaben der Kategorie II, sind Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, die durch eine Ausbildung (z. B. als Facharbeiterin für Sekretariatsaufgaben) erworben werden.	14	10
Erfahrung bis 1 Jahr	10	11
Denken Bei der Herstellung von Arbeitsunterlagen sowie bei der Bewertung von Texten und bei der Vorbereitung von Besprechungen und Verhandlungen mit Arbeitskollegen.	10	11
Handlungsspielraum / Verantwortung Als Mitarbeiterin der Sekretariate und der Bearbeitung der Sekretariatsaufgaben sind Handlungsspielräume bei Tätigkeiten.	10	11
Kommunikation Bei der Herstellung von Besprechungs-, Terminabstimmungen usw. sind mündliche Verhandlungen erforderlich.	10	11
Mitarbeiterführung keine	0	11
Gesamt-Punkte	38	12

ERA: Belastungen gerecht bewerten

Tarifvertrag

Wann bekommt frau eine Belastungszulage?



Wie sieht es **heute** aus: Belastungen im gewerblichen Bereich wurden mit zusätzlichen Lohngruppen vergütet. Da die Geldabstände von Lohngruppe zu Lohngruppe nach oben immer größer werden, wird in den unteren Lohngruppen für gleiche Belastungen deutlich weniger bezahlt als in einer höheren Lohngruppe. Bei Angestelltentätigkeiten wurden Belastungen erst gar nicht ermittelt.



Mit ERA: Mittlere Belastungen sind bereits mit der Entgeltgruppe abgegolten. Damit gibt es keine Differenzierung mehr in geringe und mittlere Belastung. Höhere und hohe Belastungen werden mit einer Zulage in % der Entgeltgruppe 7 bezahlt.

Beispiel: Belastungen durch Lärm von über 82 dB(A) bis 86 dB(A) werden durch eine einheitliche Zulage in Höhe von 2,5% der EG 7 abgegolten. Egal, ob dies der Facharbeiter in der Entgeltgruppe 9 ertragen muss oder die Montiererin in der Entgeltgruppe 3.

Was sind Belastungsarten nach ERA?

Worauf sollte bei Frauen besonders geachtet werden?



Aufgepasst – besonders auf die Belastung durch **Reizarmut**: Diese entsteht bei inhaltlichen einseitigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Arbeiten mit geringer Kraftanstrengung, wenn am Arbeitsplatz die Möglichkeit zu sozialen Kontakten fehlt.

ne Kollegin jede Schicht durchgehend nur Butterdosen ein. In den Betrieben wird dann entschieden, ob eine Tätigkeit eine *höhere Belastung* (dann beträgt die Zulage 2,5% der EG 7) oder eine *hohe Belastung* (5,0% der EG 7) darstellt.

Solche Belastungen gelten für Arbeitsaufgaben, die taktgebunden und von hoher Monotonie geprägt sind. Ein konkretes Beispiel: Bei der Kühlschrankfertigung setzt ei-

Der ERA-Tarifvertrag gibt die tariflichen Rahmenbedingungen vor. **Die Umsetzung liegt im Betrieb** – also genau hinsehen: Weibliche Fingerfertigkeit (zu berücksichtigen bei der Ermittlung der Entgeltgruppe) und hohe Belastung schließen sich nicht aus, sondern gehören häufig zusammen.

Wenn Entgeltgruppe oder Belastungszulage nicht stimmen

Frauen
mischt euch
ein!

Selbst ist die Frau und **reklamiert** persönlich oder über den Betriebsrat. Dieser kann auch selbständig reklamieren. Innerhalb von zwei Monaten muss der Arbeitgeber das Ergebnis der Überprüfung der Beschäftigten beziehungsweise dem Betriebsrat mitteilen.

Ist die Kollegin oder der Betriebsrat mit dem Ergebnis der Überprüfung nicht einverstanden, wird die **Paritätische Kommission** (PaKo) eingeschaltet, die dann entscheidet. In ihr sitzen gleich viele Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und der Beschäftigten, die dann über die Reklamation eine Entscheidung treffen.

Falls in der PaKo kein Ergebnis gefunden wird, gibt es eine Reihe weiterer Einigungs- und Vermittlungsschritte, die in der Broschüre »ERA-Tarifvertrag 2« dargestellt sind.



Diskriminierungsfreie Umsetzung des ERA-Tarifvertrags setzt das aktive Handeln nach Geschlechtergerechtigkeit von Frauen und Männern voraus.

Frauen reden mit, mischen sich ein und engagieren sich in den Paritätischen Kommissionen.

Frauen sprechen für sich, qualifizieren sich zu ERA-Akteurinnen.

Die Verwaltungsstellen und die Bezirksleitung Baden-Württemberg bieten Veranstaltungen und Seminare gezielt für Frauen zum ERA-Tarifvertrag an.

Jetzt aktiv werden – die gerechte Entlohnung für Frauen – eine gutes Angebot der IG Metall für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Heute bei der Arbeit und morgen bei einer existenzsichernden Rente für Frauen...



Das Werkzeug
für faire Bezahlung



Bezirk
Baden-Württemberg

Herausgegeben von der IG Metall Baden-Württemberg
V.i.S.d.P. Jörg Hofmann
Stuttgarter Straße 23 | 70469 Stuttgart | Tel. (0711) 1 65 81-0 | www.bw.igm.de

Gleichstellung - Arbeit - Perspektive