

11. März 2019

RESOLUTION: Entgelttransparenz und -gerechtigkeit an der Humboldt-Universität durchsetzen!

Prinzipiell müssen Tarifverträge die grundrechtlichen Bestimmungen des Artikels 3 Abs. 3 ebenso beachten wie das Benachteiligungsverbot beim Entgelt nach § 7 Abs. 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 Ziff. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das rechtliche Verbot der mittelbaren Diskriminierung wird auch im neuen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) bekräftigt, das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist. Die Tarifvertragsparteien sollen an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitwirken. Bei einer Prüfung oder Neugestaltung von Tarifverträgen inklusive der Entgeltordnung zeigt sich nach wie vor regelmäßig, dass mittelbar diskriminierende Bestimmungen nicht auf den ersten Blick zu erkennen sind. Sie werden erst sichtbar, wenn die vorgenommene Bewertung und Eingruppierung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten kritisch hinterfragt wird.

2018 wurde die jetzige Entgeltordnung des TV-L im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes analysiert. Dies stellt beispielhaft eine Überprüfung auf Diskriminierungsfreiheit und Gewährleistung des Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit dar. Das Fazit der Überprüfung zeigt die Missstände wie folgt auf:

Trotz der Reformbemühungen der letzten Jahre erfüllt die Entgeltordnung des TV-L nicht in hinreichendem Maße die rechtlichen Anforderungen, die an ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem gestellt werden: Wie die Analyse zeigt, erfolgt die Bewertung der Tätigkeiten im Geltungsbereich des Tarifwerks nicht nach gemeinsamen Kriterien. Darüber hinaus werden auch gleiche Merkmale unterschiedlich definiert, und bei den Anforderungsstufen finden sich ebenfalls unterschiedliche Ausprägungen und Definitionen. Außerdem sind die Entgelttabellen in ihren Strukturen und Beträgen unterschiedlich gestaltet. Alle genannten Faktoren eröffnen Spielräume, die zu nachteiligen Wirkungen für bestimmte weiblich dominierte Tätigkeiten führen können – und damit zu mittelbarer Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts (ADS 2018, S. 34).

Im Hochschulbereich sind insbesondere folgende Berufsgruppen von mittelbar diskriminierenden Effekten des Tarifvertrags der Länder betroffen:

- Pflegekräfte im Bereich der Universitätskliniken
- Tarifbeschäftigte in den Hochschul- und Fakultätssekretariaten
- Tarifbeschäftigte in den wissenschaftlichen Bibliotheken.

Daher fordern wir die Humboldt-Universität zu Berlin auf, sich nachdrücklich dafür einzusetzen, dass das nachgewiesene Diskriminierungspotential der Entgeltordnung im Geltungsbereich des Tarifvertrages der Länder (TV-L) abgebaut wird.