

Lohndiskriminierung erfolgreich beendet

ENTGELTGLEICHHEIT *In der digitalen Transformation verändern sich viele Tätigkeiten. Oft steigen die Anforderungen bei der Arbeit, ein höheres Entgelt geht damit in der Regel nicht automatisch einher. Bei Bahlsen im friesischen Varel hat der Betriebsrat gleiche Löhne bei gleicher Leistung erreicht. Frauen verdienen mehr!*

VON BEATE EBERHARDT

»Früher haben Frauen am Band gesessen, die Keksqualität geprüft und das Gebäck von Hand verpackt«, berichtet Betriebsratsvorsitzende Manuela Haase. Dafür wurden sie nach der niedrigsten Entgeltgruppe bezahlt. Diese Tätigkeiten verrichten jetzt Maschinen. Ein Roboterarm lässt z. B. zu kleine, dunkle Kekse liegen, greift die leckere Ware und verpackt sie. Die Frauen kontrollieren das Arbeitsergebnis, prüfen, dass die Maschine tadellos arbeitet. Bei Störungen greifen sie ein und bringen alles wieder in Gang. Dafür wurden sie weitergebildet.

Im Zuge der Automatisierung wurde ihre Arbeit abwechslungsreicher und anspruchsvoller, die schlechtere Bezahlung blieb. Betriebsratsvorsitzende Haase erklärt: »Wir haben uns den Tarifgruppenkatalog des Bundesrahmentarifvertrags der Süßwarenindustrie vorgenommen und die jeweiligen Arbeitsaufgaben der verschiedenen Tarifgruppen angeschaut«. In einem nächsten Schritt notierten die weiblichen Beschäftigten, welche Tätigkeiten sie konkret als Maschinenführerinnen ausübten.

Maschinenbedienung statt »Basisarbeit«

Heraus kam eine erhebliche Diskrepanz zwischen der geleisteten Arbeit und der Eingruppierung. »Damit hatten wir den Nachweis, dass Frauen bei gleichen Aufgaben schlechter eingruppiert wurden als Männer«, so Haase. Geprüft wurde auch, dass den Frauen die gleichen (Leistungs-)Zulagen gewährt wurden wie den Männern. Das fulminante Ergebnis: Mitt-

lerweile wird niemand bei Bahlsen in Varel mehr nach den untersten zwei Tarifgruppen des Bundesmanteltarifvertrags der Süßwarenindustrie bezahlt. Die weiblichen Beschäftigten mit dem neuen Aufgabenzuschnitt wurden nach und nach hochgestuft.

Manuela Haase betont: »Das waren 2020 rund 200 Euro Bruttolohn mehr im Monat. Inzwischen spielt das Geschlecht bei der Entlohnung und Eingruppierung keine Rolle mehr – auch in den anderen beiden Bahlsen-Werken ist das nun so. Allein die Tätigkeit entscheidet. Und bei den Neueinstellungen werden die mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen einheitlich bewertet. Da gab es früher noch »Schieflagen«.

Zögerlicher Arbeitgeber

Der Weg dahin war nicht einfach, der Ausgangspunkt liegt mittlerweile über zehn Jahre zurück. Die Männer waren mit den Frauen solidarisch, doch der Arbeitgeber verhielt sich zunächst zögerlich. Das Bahlsen-Werk Varel ist mit rund 250 Beschäftigten der kleinste von drei Produktionsstandorten in Deutschland. Jährlich werden nur wenige Kilometer von der Nordseeküste entfernt 24.000 Tonnen Kekse und Kuchen gefertigt und in den Handel gebracht.

Bevor das Feingebäck und andere Süßwaren den Weg auf Konferenztische, in Adventsteller oder auf die heimische Kuchenplatte finden, sind viele Arbeitsschritte notwendig. Die Automatisierung macht auch vor diesen Tätig-

DARUM GEHT ES

1. Von der Verpackung von Keksen zur Maschinenführerin: Ein Betriebsrat hat erfolgreich die bessere Entlohnung von Frauen erreicht.
2. Allerdings war das ein steiniger Weg, die Betriebsratsvorsitzende und ihre Mitstreiterinnen haben sich jahrelang dafür eingesetzt.
3. Das Betriebsbeispiel, das in der digitalen Transformation Schule machen sollte, erhielt bereits 2020 für diese Leistung den Deutschen Betriebsräte-Preis in Gold.

BETRIEBSRÄTEPREIS GOLD



Entgelt erfolgreich aufgewertet: Manuela Haase, Betriebsratsvorsitzende (Werk Varel) und Gesamtbetriebsratsvorsitzende von Bahlsen.

keiten nicht Halt. Doch Manuela Haase sieht den Wandel der Arbeitswelt eher als Chance: »Wenn wir ihn nutzen und das Thema Arbeitsbewertung rechtzeitig auf die Agenda setzen, können wird das Entgelt fairer, gerechter und angemessener gestalten.« Heute sei es selbstverständlicher, erst recht im Fach- und Arbeitskräftemangel, dass auch Arbeitnehmer:innen mit Anlernertätigkeiten weitergebildet werden müssen: Stichwort berufliche Entwicklung. Dies müsse auch bei der Gehaltsberechnung spürbar werden. Das Plus der Bahlsen-Kolleginnen waren ihre Erfahrung und das Wissen, wie eine gute Arbeitsqualität auszusehen hat, ob von Personen oder von einer Maschine ausgeführt. Der kritische, geschulte Blick ist wertvoll.

Ideen und Biss sind gefragt

Bei der Betriebsratswahl 2010 wurde mit Manuela Haase erstmals eine Frau am Standort zur Vorsitzenden gewählt. Sie war zu dieser Zeit bereits seit 20 Jahren im Werk und konnte sich aus. Gemeinsam mit ihrem Gremium wollte sie die objektiv ungerechten Zustände beenden und stieß zunächst auf Vorurteile und Ablehnung. Frauen seien technisch nicht begabt oder für den Job als Maschinenführerin ungeeignet, hieß es. »Das war für uns inakzeptabel«, so Haase, »damit wurden die notwendigen Qualifizierungen für die Kolleginnen, die in der Verpackung tätig waren, infrage gestellt.« Das Gremium wertete dies als Diskriminierung, Frauen sollten möglichst von den neuen, besser bewerteten Tätigkeiten ferngehalten werden.

Arbeitsbewertung: Blaupause in der Transformation

Haase und ihr Team gingen in die Offensive und auf die betroffenen Kolleginnen zu. Sie sollten dokumentieren, welche Tätigkeiten sie mit der zunehmenden Automatisierung bereits ausübten. Sehr schnell wurde offenbar, dass die angeblich technisch ungeschickten Frauen mindestens ebenso gut und zuverlässig arbeiteten wie die männlichen Kollegen. So steuerte beispielsweise eine Mitarbeiterin, die zuvor 27 Jahre Kekse per Hand eingepackt hatte, nun zehn Roboterarme, ohne technische Vorbildung, allerdings nach einer vernünftigen Einarbeitung.

Die Analyse und Bewertung der neuen, veränderten Tätigkeitsprofile im digitalen Wandel, die Prüfung der Einstufung in Tarifvertragssysteme, so wie bei Bahlsen in Varel geschehen, ist eine Blaupause für viele Betriebe und Branchen.

Die Automatisierung war für den Betriebsrat eine Steilvorlage, um immer wieder mit der Werksleitung über die dokumentierten Tätigkeiten zu sprechen, die Höhergruppierung und die adäquaten Zulagen zu fordern. Nach und nach wurden so um die 100 Frauen höhergruppiert.

»Damit hatten wir Blut geleckt«, berichtet Haase auf dem Deutschen Betriebsrätetag, wo sie 2020 das »Projekt« von Bahlsen präsentierte. In der Folge nahm sich das Gremium weitere Abteilungen und Tätigkeiten vor – und wurde fündig. Für eine gelernte Bäckerin wurde eine Bezahlung erreicht, die ihrer Ausbildung entsprach; gleiches schaffte das Gremium bei einer Maschinenschlosserin, die korrekt mit allen Zulagen eingruppiert wurde. Erstaunt hatten die Vorgesetzten irgendwann kapiert, dass die Schlosserin ja »wirklich so arbeiten könne, wie ihre wie männlichen Kollegen aus der Schlosserei«. Donnerwetter!

Problem: Veralteter Tarifvertrag

Leider sind in den Jahren Eingruppierungsklagen, unterstützt von der zuständigen Gewerkschaft NGG, versendet. Als zentrales Problem erweist sich immer wieder der Entgelttarifvertrag (ERTV) der Süßwarenindustrie aus dem Jahr 1987.

In diesem völlig veralteten Regelwerk finden sich antiquierte Tätigkeitsbeschreibungen, die heute nicht mehr existieren. Es fehlen aktuelle Tätigkeitsprofile, mit deren Hilfe korrekte Eingruppierungen möglich wären.

Haase, die zur Verhandlungskommission zählt, hofft, dass es endlich den notwendigen Durchbruch mit Änderungen und Anpassungen gibt. Für die Arbeitgeberseite ist das veraltete Tarifwerk ein Segen, verhindert es doch die korrekte Ein- und Höhergruppierungen, die längst überfällig sind. ◀



Beate Eberhardt

ist verantwortliche Redakteurin der Zeitschrift »Gute Arbeit«.

Beate.Eberhardt@bund-verlag.de

Schutz vor Diskriminierung



Nollert-Borasio / Dickerhof-Borello
Wenckebach

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Basiskommentar zum AGG unter Berücksichtigung des EntgTranspG 5., überarbeitete Auflage
2019. 402 Seiten, kartoniert
€ 39,90 | ISBN 978-3-7663-6868-3

bund-shop.de/6868

BUND SHOP

service@bund-shop.de

Info-Telefon: 069/95 20 53-0