

EVA-Liste zur Evaluierung von Stellenbewertungsverfahren/ Arbeitsbewertungsverfahren / Methode der Böckler-Stiftung

Mit der EVA-Liste hat die Böckler-Stiftung ein Tool zur Verfügung gestellt, mit dem Tarifverträge grundsätzlich mit Hilfe einiger Fragen auf Diskriminierungspotenziale untersucht werden können.

Die EVA-Liste zur Evaluierung von Eingruppierungsverfahren ist ein Prüfinstrument, mit dem derartige Diskriminierungspotenziale in schriftlichen Regelungen, z. B. in Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen, erkannt werden können. Sie basiert lt. Böckler-Stiftung auf der gegenwärtigen Rechtslage und Rechtsprechung in Deutschland und der Europäischen Union.

Die EVA-Liste ist ein Instrument, das unkompliziert und schnell von den verhandelnden Sozialpartnern, aber auch von Betriebs- und Personalräten sowie von Personalverantwortlichen angewendet werden kann, um einen ersten Schritt in Richtung Entgeltgleichheit zu gehen und in das Thema geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungsverfahren einzusteigen. Die Ergebnisse der Anwendung der EVA-Liste können im Rahmen von Tarifkommissionen genutzt werden oder aber auf der betrieblichen Ebene der Startpunkt für weitere Analysen der Gehaltsstrukturen sein.

Durch die Anwendung der EVA-Liste kann grundsätzlich ein erster Schritt getan werden, um in das Thema einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung einzusteigen und den Blick dafür zu schärfen, welche Regelungen und Formulierungen besonders anfällig für Ungleichbewertungen von „Frauen-“ und „Männerarbeit“ sind.

Wer sich mit dem Thema der Analytik und Stellenbewertung / Funktionsbewertung tiefer auseinandersetzen möchte, sollte ein am Markt anerkanntes Stellenbewertungsverfahren/Funktionsbewertungsverfahren wie das Grading-System von Baumgartner & Partner anwenden.

Wissen und Können	A	Business- & Fachkompetenz
	B	Koordinationskompetenz
	C	Kommunikation und Soziale Kompetenz
Probleme lösen	D	Problemlösungsbreite & Denkraum
	E	Problemlösungstiefe & Schwierigkeitsgrad
Entscheiden und Verantworten	F	Entscheidungsrahmen
	G	Ressourcenverantwortung
	H	Wertschöpfungsbeitrag & Ergebniswirkung

Mit diesem Verfahren können u.a. auch die Risiken in der Entgeltlücke (vgl. Logib-D) als auch die funktional unterschiedliche Bewertung/Würdigung von unterschiedlichsten Tätigkeiten sicher und zuverlässig analysiert werden. Das Baumgartner-Verfahren setzt auf den links stehenden acht Bewertungskriterien auf. Damit ist jedes Unternehmen in der Lage alle existierenden Stellen über alle Ebenen zu bewerten.