

## Bericht zur HTW-Frauenversammlung am 19.4.2016

Die diesjährige Frauenversammlung widmete sich dem Entgelt und der Besoldung an der HTW Berlin, genauer gesagt der Frage, ob Frauen und Männer für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten.

Die Zentrale Frauenbeauftragte **Dr. Sünne Andresen** verdeutlichte in ihrem Bericht zur Gleichstellung an der HTW Berlin, dass diese Frage zum jetzigen Zeitpunkt weder bejaht noch verneint werden kann. Erst die Überprüfung der Entgelt- und Besoldungspraxis liefere verlässliche Antworten.

Hierfür entwickelten Dr. Andrea Jochmann-Döll und **Dr. Karin Tondorf** das Prüfverfahren eg-check.de. Dr. Karin Tondorf war die Gastreferentin der Frauenversammlung. Von ihrem Vortrag können hier wegen der Fülle an Informationen nur einige Aspekte wiedergegeben werden: Geschicktes Verhandeln darf nicht zu einer besseren Besoldung führen, der Arbeitgeber steht hier in der Bringschuld hinsichtlich der Gewährung von Diskriminierungsfreiheit. In den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst werden bislang die psychosozialen Anforderungen einer Stelle, z.B. Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen, nicht erfasst. Sogar werden in einigen Tarifverträgen Stellen weder beschrieben noch bewertet – eine mögliche Quelle von Diskriminierung. Diskriminierende Tarifverträge dürfen von Arbeitgebern nicht angewendet werden, aber: Wo kein Kläger, da kein Richter.



Dr. Sünne Andresen, Zentrale Frauenbeauftragte der HTW Berlin und Dr. Karin Tondorf, Entgeltexpertin. Foto: Katrin Rackow

Nach dem Vortrag von Dr. Karin Tondorf wurden an die Hochschulleitung Fragen nach der Motivation und dem richtigen Zeitpunkt für eg-check.de sowie dem Verhältnis von Aufwand und Nutzen gerichtet.

HTW-Kanzler **Claas Cordes** verdeutlichte, der Hochschulleitung sei daran gelegen, mehr Gerechtigkeit herzustellen bzw. auf das bei manchen Beschäftigten bestehende subjektive Empfinden zu reagieren, nicht angemessen bezahlt zu werden. Laut gesetzlicher Vorgabe muss ein Entgeltsystem für alle Beschäftigten transparent und nachvollziehbar sein. Hier sieht Claas Cordes Handlungsbedarf: Das Entgeltsystem sei in einer hochspezialisierten Sprache abgefasst. Das würde jene ausschließen, die diese Sprache nicht entschlüsseln können, was nicht zu rechtfertigen sei. Würde eg-check.de zeigen, dass aufgrund unzureichender Kapazitäten der Personalabteilung Entgeltgleichheit nicht zu gewährleisten sei, müsste man auch an dieser Stelle über eine Lösung nachdenken. Da sich an der Hochschule Prozesse und Strukturen im permanenten Wandel befänden, gäbe es keinen idealen Zeitpunkt für ein Vorhaben wie eg-check.de. Abschließend setzte Claas Cordes ein weiteres Gleichstellungsprojekt auf die Agenda: Nach dem Entgelt- und Besoldungssystem sollen auch der Zugang zu Beschäftigung und beruflichem Aufstieg sowie die Arbeitsbedingungen unter die Lupe genommen werden.



Anja Balzer und Dörthe Engelhardt  
vom Unternehmenstheater *improzess*.  
Foto: Katrin Rackow

Das Thema der diskriminierungsfreien Bezahlung ist nicht nur ernst und abstrakt, sondern auch unterhaltsam, jedenfalls dann, wenn sich die beiden Schauspielerinnen und Unternehmensberaterinnen **Anja Balzer** und **Dörthe Engelhardt** von *improzess* der Sache annehmen. Wobei bei ihren amüsant-hintersinnigen Inszenierungen das Lachen auch mal im Halse stecken blieb. Kein Wunder. Ging es doch bei aller Situationskomik um das, womit sich zwar viele arrangieren, was aber eigentlich unakzeptabel ist, nämlich die Erpressbarkeit von Arbeitskräften; unbezahlte Familien-

arbeit; die Intransparenz der Gehälter; die Geringschätzung der eigenen Arbeit durch andere; die unterschiedliche Bewertung und Vergütung von emotionaler Arbeit und von körperlicher Arbeit.

Ihren Ausklang fand die diesjährige Frauenversammlung am Buffet, wo die gehaltvolle Nahrung für Hirn und Herz verdaut und warme Suppe gelöffelt werden konnte.

Dr. Sünne Andresen, Dr. Ulrike Richter