



Zusammenfassender Bericht

zur Durchführung der Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de
im Jahr 2018

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de	2
1. Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.....	2

Einleitung

Im Jahr 2013 hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Projekt „Gleicher Lohn – Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de“ gestartet. Mit dem Projekt haben private und öffentliche Arbeitgeber die Möglichkeit, sich aktiv für die gleiche Entlohnung von Frauen und Männern einzusetzen und damit Diskriminierung entgegenzuwirken. Im Rahmen des Projekts fördert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Arbeitgeber finanziell dabei, Entgeltprüfungen mit Hilfe des Analyseinstrumentariums eg-check.de mit Unterstützung von externen Sachverständigen durchzuführen. Darüber hinaus werden Unternehmen für ihr Engagement mit einem Zertifikat ausgezeichnet. Im Jahr 2018 hat eine Institution die Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de selbstfinanziert durchgeführt und wurde durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit einem Zertifikat ausgezeichnet. Bis dato wurden insgesamt 21 private und öffentliche Arbeitgeber mit einem Zertifikat ausgezeichnet.

Weitere Informationen: www.gb-check.de

Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de

1. Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Die HTW Berlin hat 14.000 Studierende, 280 Professor_innen und 800 Lehrbeauftragte sowie 350 Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung. Sie steht für ein anspruchsvolles Studium, qualifizierte Absolvent_innen und praxisnahe Forschung. Als größte Berliner Hochschule für Angewandte Wissenschaften nutzt sie die Vielfalt ihrer mehr als 70 Studiengänge in den Bereichen Technik, Informatik, Wirtschaft, Recht, Kultur und Gestaltung für eine vernetzte Zusammenarbeit. Das Fächerspektrum reicht von klassischen Disziplinen wie Maschinenbau, Fahrzeugtechnik und Betriebswirtschaftslehre bis zu neueren Studiengängen wie Gesundheitselektronik, Game Design und Professional IT-Business.

Die HTW Berlin verankerte in ihrem Gleichstellungskonzept für 2016 bis 2020 „keine Entgeltdiskriminierung nach Geschlecht“ als ein operatives Gleichstellungsziel. Sie entschied sich für das Prüfverfahren eg-check.de und beauftragte Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf mit der externen Begleitung.

Neben dem Grundentgelt bei den Tarifbeschäftigten wurden auch die Leistungsbezüge bei den W2-Professuren geprüft. Das Prüfverfahren zu den Professuren (Teilprojekt I) wurde im Wintersemester 2016/17 realisiert. Ein Jahr später folgte das Prüfverfahren zu den Tarifbeschäftigten (Teilprojekt II). Es wurde erst durchgeführt, als die routinemäßige Überleitung in die neue, seit dem 1.1.2017 geltende Entgeltordnung TVöD-VKA abgeschlossen und ein Teil der Höhergruppirungsanträge bearbeitet war.

In Teilprojekt I wurden die Leistungsbezügeordnung und -richtlinien der HTW Berlin dahingehend überprüft, ob sie im Sinne des Gleichbehandlungsrechts gestaltet sind. Die Steuerungsgruppe, der neben dem Präsidenten und der hauptberuflichen Frauenbeauftragten der HTW Berlin fünf Professor_innen angehörten, kam zu folgendem Ergebnis: Die Richtlinien, nach denen die Hochschule Zulagen für besondere Leistun-

gen gewährt, sind frei von Diskriminierungspotenzial. Die HTW Berlin hatte sich folglich solide Spielregeln für die finanzielle Würdigung überdurchschnittlicher Leistungen von Professor_innen in den Bereichen Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und Weiterbildung gegeben.

Anders als für die Zulagen für besondere Leistungen existieren für die Berufungszulagen bislang keine schriftlich fixierten Regelungen. Die Höhe der Berufungszulage ist ein Ergebnis der Berufungsverhandlung, welche die Hochschulleitung mit der jeweiligen Kandidatin / dem jeweiligen Kandidaten führt. In der Diskussion der Steuerungsgruppe über die vier Paarvergleiche wurde deutlich, welche Faktoren an der HTW Berlin eine höhere oder niedrigere Berufungszulage verursachen.

Anstatt lediglich die Gesamthöhe sowie die durchschnittliche Höhe der Leistungszulagen nach Geschlecht zu erfassen (wie im eg-check-Standardverfahren vorgesehen), wurde für den Zeitraum von 2006 bis 2015 eine umfangreiche statistische Analyse vorgenommen. Berechnet wurde, ob und wie sich die Faktoren Geschlechtszugehörigkeit, Dienst Eintrittsjahr, Lebensalter bei Berufung sowie Fachbereichszugehörigkeit auf die Zulagenhöhe auswirken. Die Untersuchung ergab, dass die besonderen Leistungsbezüge keinen statistisch signifikanten Gender Pay Gap aufweisen. Bei den Berufungszulagen hingegen wurde ein unbereinigter wie ein bereinigter Gender Pay Gap festgestellt. Fachbereichsübergreifend beträgt der unbereinigte Gender Pay Gap durchschnittlich 73 Euro/Monat. Diese Differenz ist statistisch signifikant. 30 Euro/Monat vom unbereinigten Gender Pay Gap in Höhe von 73 Euro/Monat können mit dem durchschnittlich höheren Alter der Männer sowie deren Fachbereichszugehörigkeit erklärt werden. Die Differenz von 43 Euro/Monat bleibt unerklärt.

Ein wichtiges Ergebnis von Teilprojekt I ist die Sensibilisierung der an den Berufungsverhandlungen beteiligten Akteur_innen. Diese sollen sich – so eine Schlussfolgerung der Steuerungsgruppe – über die Vergabekriterien verständigen und eine vertrauliche Auflistung erstellen. Die Vergabekriterien sollen Richtgrößen sein und nicht schematisch angewendet werden, um jeder zu berufenden Professorin / jedem zu berufenden

Professor gerecht werden zu können.

In Teilprojekt II wurde die seit dem 1.1.2017 geltende Entgeltordnung TVöD-VKA einem Regelungscheck unterzogen. Die Steuerungsgruppe, der neben dem Kanzler der HTW Berlin zwei Vertreterinnen der Personalabteilung, zwei Verwaltungsleiterinnen, eine Verwaltungsmitarbeiterin, ein Personalratsvertreter sowie die hauptberufliche und eine nebenberufliche Frauenbeauftragte angehörten, kam zu dem Ergebnis, dass der Tarifvertrag eine Reihe diskriminierungsanfälliger Regelungen enthält, die von den Tarifparteien beseitigt werden müssten. Eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung wird insbesondere dadurch erschwert, dass ein summarisches Bewertungssystem zum Einsatz kommt, welches beispielsweise die psychosozialen Anforderungen unberücksichtigt lässt. Für die vier Paarvergleiche wurden zentrale wie dezentrale wissenschaftsunterstützende Bereiche (Hochschulbibliothek, Hochschulverwaltung) ausgewählt – überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten. Die überwiegend von Männern ausgeübten Vergleichstätigkeiten sind im Hochschulrechenzentrum bzw. in der Abteilung technische Dienste angesiedelt. Anhand eines eigens für die HTW Berlin entwickelten Kriterienkatalogs nahm die Steuerungsgruppe eine Neubewertung der acht ausgewählten Tätigkeiten vor. Dabei wurde bei drei der vier Paarvergleiche eine Unterbewertung und Unterbezahlung einer Vergleichstätigkeit festgestellt: in zwei Fällen betrifft sie die weiblich dominierte Tätigkeit, in einem Fall eine männlich dominierte. Der vierte Fall stellt insofern eine Ausnahme dar, als dass die höhere Eingruppierung auf einen Bewährungsaufstieg des Mannes zurückzuführen ist.

Die Steuerungsgruppe war sich über den Handlungsbedarf einig. Die Hochschule wird sich damit auseinandersetzen, wie der identifizierte systemische Fehler zu beheben ist. Hierzu sollen die Möglichkeiten des bestehenden Tarifsystems an der HTW Berlin ausgeschöpft werden. Zudem sollen die Prüfergebnisse an die Tarifparteien übermittelt werden.

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Tel.: 030 18555-1855
Fax: 030 18555-41855

Juristische Erstberatung: Mo. 13 – 15 Uhr, Mi.
und Fr. 9 – 12 Uhr
E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen: Mo. – Fr. 9 – 12 Uhr und
13 – 15 Uhr
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Stand: März 2019