

Projekt

„Prüfung der Entgeltgleichheit

mit eg-check.de“

an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin

Teilprojekt 2: Grundentgelt für Tarifbeschäftigte

Teil I: Abschlussbericht der externen Beraterinnen Dr. Karin Tondorf / Dr. Andrea Jochmann-Döll vom 3.4.2018

Teil II: Stellungnahme der Steuerungsgruppe vom 14.5.2018

Inhalt

Teil I: Abschlussbericht der externen Beraterinnen	3
1. Zielsetzung und Rahmenbedingungen des Projektes.....	3
2. Projektstruktur und -ablauf Teilprojekt 2: Grundentgelt für Tarifbeschäftigte	5
2.1 Interne Steuerungsgruppe	5
2.2 Schulung zu rechtlichen und tarifvertraglichen Grundlagen der Entgeltgleichheit.....	5
2.3 Einführungsworkshop und weitere Termine	6
3. Analyse der Regelungen zum Grundentgelt mit dem Regelungs-Check	6
4. Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten	8
4.1 Anpassung des Instrumentes	8
4.2 Auswahl der Tätigkeiten für die Paarvergleiche	9
4.3 Durchführung der Paarvergleiche und Ergebnisse	10
5. Empfehlungen	11
Teil II: Stellungnahme der Steuerungsgruppe	13
Anlage	14
Ergebnisse des Regelungs-Checks	14
Kriterienraster zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten	57

Teil I: Abschlussbericht der externen Beraterinnen



Aus Datenschutzgründen wird im Folgenden eine überarbeitete Fassung des Abschlussberichts der externen Beraterinnen wiedergegeben. Den Mitgliedern der Steuerungsgruppe liegt der vollständige Bericht vor.

1. Zielsetzung und Rahmenbedingungen des Projektes

Die HTW Berlin¹ wurde im Jahr 1994 gegründet und bietet heute an ihren beiden Standorten Campus Wilhelminenhof und Campus Treskowallee mehr als 13.000 Studierenden ein breites Fächerspektrum in den Studienrichtungen Gestaltung, Informatik, Kultur, Technik und Wirtschaft. Das Forschungsspektrum der Hochschule umfasst Gesundheitsforschung, Kultur und Kreativwirtschaft – Digitale Wirtschaft sowie Regenerative Energien – Energieeffizienz. Forschung und Lehre werden in fünf Fachbereiche gegliedert:

Fachbereich 1 Ingenieurwissenschaften - Energie und Information

Fachbereich 2 Ingenieurwissenschaften - Technik und Leben

Fachbereich 3 Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

Fachbereich 4 Informatik, Kommunikation und Wirtschaft

Fachbereich 5 Gestaltung und Kultur

An der HTW Berlin lehren und forschen insgesamt 280 Professor_innen. Darüber hinaus sind 350 Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung beschäftigt. 800 Lehrbeauftragte unterrichten an der HTW Berlin.

Auf Initiative der Frauenbeauftragten hat die Hochschulleitung am 30.3.2016 beschlossen zu überprüfen, ob an der HTW Berlin das Rechtsprinzip der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer gewährleistet ist. Damit wird ein im Gleichstellungskonzept 2016-2020 verankertes Ziel umgesetzt.

Hierzu wurden die Instrumente des eg-check.de angewendet, die sich am deutschen und europäischen Entgeltgleichheitsrecht orientieren. Bei eg-check.de geht es nicht um die Frage, ob das individuelle Entgelt der Tätigkeit angemessen ist. Vielmehr wird allgemein überprüft, ob Frauen und Männer das gleiche Entgelt bzw. die gleiche Besoldung für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit erhalten.

Festgelegt wurde, sowohl die Leistungsbezüge für Professor_innen als auch das Grundentgelt der Tarifbeschäftigten auf Diskriminierungsfreiheit hin zu überprüfen.

Bevor beide Teilprojekte durchgeführt worden, fanden mehrere Planungsgespräche in unterschiedlichen Konstellationen statt:

¹ Folgende Angaben aus: www.htw-berlin.de/hochschule/Hochschulprofil/, letzter Download am 3.4.2018.

17.5.2016: Internes Arbeitstreffen der Geschäftsbereich Personal (Kerstin Mielke, Jana Scholtze) mit ZRVI (Dr. Sünne Andresen, Dr. Ulrike Richter).

12.7.2016: Arbeitstreffen von Geschäftsbereich Personal (Kerstin Mielke, Jana Scholtze), ZRVI (Dr. Sünne Andresen, Dr. Ulrike Richter) sowie Personalrat (Gabriele Reuß) mit der externen Beraterin Dr. Karin Tondorf.

14.11.2017: Telefonkonferenz mit Dr. Sünne Andresen, Dr. Ulrike Richter, Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll.

Im Ergebnis wurden die folgenden Festlegungen getroffen:

- Teilprojekt 1: Gegenstand der Prüfung sind die Leistungsbezüge für Professor_innen auf der Grundlage der W-Besoldungsordnung. Hierzu gehören die Berufungszulagen und die Leistungsbezüge für besondere Leistungen. Das Projekt wurde im Zeitraum September 2016 bis Februar 2017 durchgeführt. Für dieses Teilprojekt liegt ein gesonderter Bericht vor.
- Teilprojekt 2: Gegenstand der Prüfung ist das anforderungsbezogene Grundentgelt (Eingruppierung) der Tarifbeschäftigten. Die Bewertung und Eingruppierung der Tätigkeiten bei der HTW Berlin erfolgt nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, kommunale Arbeitgeber (TVöD VKA), für den am 1.1.2017 eine neue Entgeltordnung in Kraft trat. Das Projekt begann im November 2017. Für die HTW Berlin findet ausschließlich Teil A (Allgemeiner Teil) der Entgeltordnung Anwendung.

Ein weiteres Ergebnis der Sondierungsgespräche war die Entscheidung, mit der Umsetzung des Teilprojekts zu den Professuren zu beginnen. Anlass dafür war die für Tarifbeschäftigte ab dem 1.1.2017 neu geltende Entgeltordnung. Es wurde festgelegt, das Teilprojekt zum Grundentgelt erst dann zu realisieren, wenn die routinemäßige Überleitung in die neue Entgeltordnung abgeschlossen und ein Teil der Höhergruppierungsanträge bearbeitet ist.

Während der Laufzeit des Projektes wurde für Deutschland das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) beschlossen. Es trat im Juli 2017 in Kraft und beinhaltet auch für die Beschäftigten der HTW Berlin einen individuellen Auskunftsanspruch auf die Angabe der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für die eigene und eine Vergleichstätigkeit sowie auf Angaben zum Vergleichsentgelt der Vergleichstätigkeit bzw. der Beschäftigten des anderen Geschlechts in derselben Entgeltgruppe (§ 11 EntgTranspG). Auskünfte nach dem EntgTranspG konnten ab dem 7.1.2018 geltend gemacht werden.²

Mit der Durchführung der Prüfung wurden die Entwicklerinnen des Instrumentariums eg-check.de, Frau Dr. Karin Tondorf und Frau Dr. Andrea Jochmann-Döll, als Sachverständige beauftragt.

² Die Regelungen des EntgTranspG zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren (§§ 17 – 20) sowie über die Berichtspflicht (§§21 – 22) gelten für den öffentlichen Dienst nicht.

2. Projektstruktur und -ablauf Teilprojekt 2: Grundentgelt für Tarifbeschäftigte

2.1 Interne Steuerungsgruppe

Zur Durchführung des Teilprojektes 2 wurde eine interne Steuerungsgruppe der HTW Berlin gebildet, bestehend aus:

- Cindy Gottstein, Mitarbeiterin Fachbereichsverwaltung, FB 3
- Sylke Kluck, Fachbereichsleitung, FB 4
- Daniela Kunze, Fachbereichsleitung FB 5
- Kerstin Mielke, Geschäftsbereichsleitung Personal, Personalgrundsatzangelegenheiten, Personalbeschaffung
- Sebastian Richter, Personalrat
- Kerstin Schmidtke, Mitarbeiterin Personalwirtschaft ZHV I
- Prof. Dr. Katharina Simbeck, Nebenberufliche Frauenbeauftragte, FB 4
- Dr. Ulrike Richter, 1. Stellvertreterin der hauptberuflichen Frauenbeauftragten, ZR VI
- Dr. Sünne Andresen, Hauptberufliche Frauenbeauftragte, ZR VI

Am 1. Analyseworkshop sowie am Abschluss-Workshop nahm auch der Kanzler der HTW, Herr Claas Cordes, teil.

Von allen Sitzungen der Steuerungsgruppe wurde ein internes Protokoll durch Dr. Ulrike Richter erstellt, das allen Mitgliedern zur Verfügung steht.

2.2 Schulung zu rechtlichen und tarifvertraglichen Grundlagen der Entgeltgleichheit

Zum besseren Verständnis der Prüfung der Entgeltgleichheit wurden am Vormittag des 21.11.2017 in einem halbtägigen Workshop folgende grundlegende arbeitsrechtliche, arbeitswissenschaftliche und tarifbezogene Aspekte behandelt:

- Methodik der Begründung und Differenzierung des Grundentgelts
- Rechtliche Anforderungen zur Entgeltgleichheit
- Verfahren einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung
- Aktuelle Bewertung von Tätigkeiten in der Entgeltordnung des TVöD VKA

Diese Grundlagenschulung fand am 21.11.2017, 9.00-12.00 Uhr statt. An ihr nahmen neben Frau Dr. Tondorf und Frau Dr. Jochmann-Döll als Referentinnen Dr. Sünne Andresen, Cindy Gottstein, Sylke Kluck, Daniela Kunze, Sebastian Richter und Dr. Ulrike Richter teil.

Die verwendeten Schulungsunterlagen (ppt-Datei) sowie eine Datei mit Erläuterungen zu den Folien (von der Protokollantin) liegen allen Teilnehmenden vor.

2.3 Einführungsworkshop und weitere Termine

Im Anschluss an die Schulung fand am 21.11.2017, 13.00-16.00 Uhr der Einführungsworkshop für die Steuerungsgruppe statt. Daran nahm – neben den genannten Personen – auch Kerstin Mielke teil. Entschuldigt waren Kerstin Schmidtke und Prof. Dr. Katharina Simbeck.

Die Inhalte des Einführungsworkshops waren:

- Überblick über das Instrumentarium eg-check.de
- Prüfung am Beispiel des Grundentgeltes
- Konkretisierung und Abstimmung des Projektes
 - Verständigung über die Projektziele
 - Hochschulinterne Berichterstattung und Zuständigkeiten
 - Grundsätzliche Entscheidung über die Durchführung zum jetzigen Zeitpunkt
 - Erforderliche Daten: Statistiken, Informationen zu Aufgaben und Anforderungen (BAK oder Interviews), (Vor-)Auswahl der Paarvergleiche
 - Terminabsprache für die Analyseworkshops

Nach eingehender Diskussion verständigte sich die Steuerungsgruppe darauf, das Prüfprojekt wie geplant durchzuführen und das hierzu erteilte Mandat der Hochschulleitung auszuüben. Um den Auftrag zu bekräftigen und die Besetzung der Steuerungsgruppe zu bestätigen, wurde verabredet, dass die Frauenbeauftragte entsprechende Gespräche mit dem Kanzler der HTW Berlin führt und ihn über die Arbeit der Steuerungsgruppe, mögliche Konsequenzen der Ergebnisse und den geplanten Umgang mit ihnen informiert.

Als Termine für die Durchführung der Projektarbeiten wurden vereinbart:

- 9.1.2018: Erster Analyse-Workshop
 - Durchführung des Regelungs-Checks Grundentgelt
 - Anpassung des Prüfinstruments „Paarvergleich Gleichwertigkeit“ an die Bedingungen der HTW Berlin
 - Auswahl von Tätigkeiten für die Paarvergleiche
- 18.1.2018: Zweiter Analyse-Workshop
 - Abschluss der Anpassung des Prüfinstruments "Paarvergleich Gleichwertigkeit"
 - Durchführung der Paarvergleiche
 - Zwischenfazit

3. Analyse der Regelungen zum Grundentgelt mit dem Regelungs-Check

Die Analyse der Regelungen zum Grundentgelt des TVÖD VKA fand im Rahmen des ersten Analyse-Workshops statt, bei dem alle Mitglieder des Steuerungsteams anwesend waren.

Die Entgeltordnung des TVöD VKA wurde einer Analyse unterzogen, um eventuelle Potentiale mittelbarer Diskriminierung erkennen zu können. Diese Analyse erfolgte mit Hilfe einer Präsentation der Sachverständigen, die 14 Fragen des Regelungs-Checks und erläuternde rechtliche Hinweise sowie Praxisbeispiele enthielt. Die Ergebnisse der Analyse wurden in der Präsentation festgehalten (siehe Anlage).

Als Fazit der Analyse wurde festgehalten, dass die tarifliche Entgeltordnung verschiedene diskriminierungsanfällige Regelungen enthält (siehe Fragen 1 und 3 bis 11):

- uneinheitliche Bewertung innerhalb des Teils A der Entgeltordnung (und zwischen den Teilen A und B)
- keine durchgängige Bewertung mittels eines Arbeitsbewertungsverfahrens: In Teil A I werden die Tätigkeiten überwiegend mit einem summarischen Verfahren bewertet. In Teil A II werden einige Tätigkeiten nur auf der Basis ihrer Bezeichnung eingruppiert, so dass substantielle Bestandteile eines Arbeitsbewertungssystems fehlen,
- keine durchgehende Bewertung der Tätigkeiten nach denselben Kriterien,
- teilweise Verwendung wertender und unbestimmter Begriffe bei der Beschreibung von Anforderungskriterien und -stufen (z.B. hochwertige Arbeiten),
- keine Berücksichtigung psycho-sozialer Anforderungen und Belastungen sowie Anforderungen an das Planen und Organisieren, die an viele frauendominierte Tätigkeiten gestellt werden,
- keine Gewährleistung der Überschneidungsfreiheit von Kriterien (z.B. Verantwortung / besondere Schwierigkeit und Bedeutung),
- teilweise Aneinanderbindung von Kriterien,
- keine nachvollziehbare Gewichtung der Anforderungskriterien, da hier ein summarisches Arbeitsbewertungssystem vorliegt.

Insgesamt wurde das Entgeltsystem als wenig nachvollziehbar und nicht transparent für die Beschäftigten eingeschätzt. Es gibt außerdem keine explizite Forderung einer geschlechtsneutralen Arbeitsplatzbeschreibung als Grundlage der Eingruppierung.

In der Steuerungsgruppe wurde anschließend die Frage diskutiert, welche Handlungsspielräume auf betrieblicher Ebene bestehen, um tarifvertraglich Diskriminierungspotentiale beim Entgelt zu beseitigen. Erörtert wurden folgende Maßnahmen:

- Information der Tarifvertragsparteien, d.h. der Gewerkschaft und des Arbeitgeber-Verbands (VKA) sowie der bundesweiten Arbeitsgruppen der Kanzler_innen der Universitäten bzw. der Hochschulen zu Entgeltfragen,

- hochschulinterne Beratung von konkreten Maßnahmen der Anpassung gemäß des Entgelttransparenzgesetzes³,
- Ermittlung der konkreten Spielräume der Hochschule bei der Anwendung der Entgeltordnung und Planung und Vereinbarung der Vorgehensweise.
- Zertifizierung der HTW Berlin durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Durchführung der Prüfung mit eg-check.de im Jahr 2019.

4. Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten

4.1 Anpassung des Instrumentes

Der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten wurde von den Teilnehmenden des Workshops an die spezifischen Anforderungen und Anforderungsstufen von Tätigkeiten an der HTW Berlin angepasst. Folgende Änderungen wurden vorgenommen:

- Bei der Anforderungsart "1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten" wurden die Bezeichnung und die Zuordnung der Stufen verändert, so dass nunmehr 9 Punkte als höchste Stufe vergeben werden, wenn die Tätigkeit einen Hochschul- oder Masterabschluss erfordert. Nach Stufe 3 erfolgt ein Stufensprung zu Stufe 5, d.h. Fachkenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens 3 Jahren erhielten 5 statt 4 Punkte, und alle nachfolgenden Ausprägungen wurden einen Punkt höher gesetzt.
- Bei Anforderungsart "1.4 Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis" wurden die Anforderungsstufen neu definiert, so dass nunmehr 3 Punkte als höchste Stufe vergeben werden, wenn die Tätigkeit eine fachliche Erfahrung von mehr als zwei Jahren voraussetzt. Bei zwei Jahren sind 2 Punkte vorgesehen.
- Bei der Anforderungsart "1.6 Bewältigen von Arbeitsunterbrechungen" wurde eine zusätzliche Stufe eingeführt, so dass nunmehr als höchste Stufe 3 Punkte vergeben werden können, wenn für die Tätigkeit mehr als 15 Arbeitsunterbrechungen pro Tag typisch sind.
- Die psycho-sozialen Belastungen in Anforderungsart 2.4 wurden auf die vier für die HTW Berlin relevanten Belastungsarten reduziert. Weiterhin gehen maximal 3 Punkte in die Bewertung ein.
- Die Anforderungsart 3.1 wurde in "Finanzielle Verantwortung" umbenannt. Es wurden drei Stufen mit maximal 2 Punkten definiert.

³ § 6 Abs. 2 des Entgelttransparenzgesetzes: „Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.“

- Bei Anforderungsart 3.2 wurde als dritter Verantwortungsbereich die "Verantwortung für die vorausschauende Weiterentwicklung von Personen" eingeführt. Bewertungsstufen und Gewichtung blieben unverändert.
- Bei Anforderungsart "3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung" wurde die Formulierung für die Stufe 2 angepasst und die Grenze für die Bewertung der Führungsspanne auf 10 Beschäftigte festgelegt.
- Die Anforderungsarten "4.2 Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane" sowie "4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen" entfielen.

Der Paarvergleich Gleichwertigkeit aus eg-check.de und die an die HTW Berlin angepasste Version sind in ihrer Struktur ähnlich geblieben, wie Abbildung 1 zeigt. Die maximal erreichbare Punktzahl hat sich um 4 Punkte reduziert, die innere Gewichtung hat sich leicht in Richtung einer stärkeren Gewichtung der Bereiche „Wissen und Können“ und „Psycho-soziale Anforderungen“ sowie einer schwächeren Gewichtung des Bereichs „Physische Anforderungen“ verändert. Diese Verschiebung wurde von den Teilnehmenden des Workshops in der Gesamtschau des Bewertungssystems als angemessen betrachtet.

Übersicht der Kriterien mit den Gewichtungen

Anforderungsbereich	Maximal erreichbare Punktzahlen im angepassten Paarvergleich für die HTW Berlin sowie Gewichtungsanteile	Zum Vergleich: Punktzahlen im unveränderten Paarvergleich aus eg-check.de sowie Gewichtungsanteile
Wissen und Können	25 / 45,5%	24 / 41%
Psycho-soziale Anforderungen	14 / 25,5%	14 / 24%
Verantwortung	11 / 20,0%	12 / 20%
Physische Anforderungen	5 / 9,0%	9 / 15%
Gesamt	55 / 100%	59 / 100%

Abb. 1: Anforderungsbereiche, erreichbare Punktzahlen und Gewichtungsanteile im Paarvergleich für die HTW Berlin

4.2 Auswahl der Tätigkeiten für die Paarvergleiche

Die von eg-check.de vorgesehene Statistik Grundentgelt weist alle im Unternehmen vorkommenden Tätigkeiten, ihre Besetzung mit Frauen und Männern sowie die Eingruppierung und eventuelle persönliche Zulagen aus. Mit diesen Angaben bietet sie die Grundlage für die Auswahl von weiblich und männlich dominierten Tätigkeiten ähnlicher Entgeltgruppen für die Paarvergleiche. Eine entsprechende Statistik hätte die HTW Berlin zwar erstellen können, jedoch hätten die Bezeichnungen der Tätigkeiten keine zuverlässigen Informationen über die

tatsächliche Gleichheit bzw. Unterschiedlichkeit der jeweils erfassten Tätigkeiten geben können. Insofern wäre diese Statistik keine geeignete Basis für die Auswahl der Tätigkeiten für die Paarvergleiche gewesen. Auch eine von der hauptberuflichen Frauenbeauftragten erstellte Statistik über die Entgeltstruktur der Tarifbeschäftigten bei der HTW Berlin erwies sich als für diesen Zweck nicht geeignet. Deshalb wurde beschlossen, den aktuell gültigen Stellenplan für die Auswahl der Tätigkeiten heranzuziehen.

Dr. Sünne Andresen und Sebastian Richter erarbeiteten auf Basis des Stellenplans einen Vorschlag, der allen Mitgliedern der Steuerungsgruppe vorab zugesandt wurde und der kommentiert bzw. ergänzt werden konnte.

Auf dieser Grundlage wählten die Mitglieder der Steuerungsgruppe beim Analyseworkshop am 9.1.2018 die vier Paarvergleiche (PV) aus. Als weiblich dominierte Tätigkeiten wurden Tätigkeiten ausgewählt, die in verschiedenen zentralen wie dezentralen wissenschaftsunterstützenden Bereichen angesiedelt sind. Die männlich dominierten Vergleichstätigkeiten sind im Hochschulrechenzentrum bzw. in der Abteilung technische Dienste angesiedelt. Die niedrigste, bei den weiblich dominierten Tätigkeiten geprüfte Entgeltgruppe ist die EG 6, die höchste die EG 9b. Die niedrigste, bei den männlich dominierten Tätigkeiten geprüfte Entgeltgruppe ist auch die EG 6, die höchste die EG 11. Weitere Angaben zu den Paarvergleichen sind aus Datenschutzgründen nicht möglich.

4.3 Durchführung der Paarvergleiche und Ergebnisse

Die Paarvergleiche wurden am 2. Analyseworkshop am 18.1.2018 durchgeführt.

Für die Durchführung der Paarvergleiche lagen Arbeitsplatzbeschreibungen (Beschreibungen der Aufgabenkreise, "BAK") der ausgewählten Tätigkeiten vor. Für eine Tätigkeit lag lediglich eine Stellenausschreibung vor. Die Steuerungsgruppe hatte sich mit der Frage beschäftigt, ob die BAK bzw. die Stellenausschreibung eine ausreichende Grundlage dafür bieten, das Vorliegen der verschiedenen Anforderungen und das jeweilige Anforderungsniveau zuverlässig zu bewerten oder ob ein anderes Vorgehen gewählt werden muss, um die Anforderungen bewerten zu können (wie beispielsweise Interviews mit Vorgesetzten). Es wurde anhand von beispielhaften BAK zwar festgestellt, dass diese eine unterschiedliche Aktualität, Ausführlichkeit und Qualität aufweisen, jedoch erachtete es die Steuerungsgruppe aufgrund der Erfahrungen und der Kenntnis ihrer Mitglieder als möglich, die Angaben der BAK einzuschätzen und ggf. zu korrigieren oder zu ergänzen. Dadurch wurde es als gewährleistet angesehen, die Anforderungen an den ausgewählten Tätigkeiten auf Basis der tatsächlich ausgeübten Aufgaben zu bewerten, wie es für die Paarvergleiche erforderlich ist.

Die Bewertung der Anforderungen erfolgte Tätigkeit für Tätigkeit. Vor der Bewertung der Anforderungen einer Tätigkeit wurden die jeweiligen BAK bzw. die Stellenausschreibung durchgesprochen und erläutert.

Die Steuerungsgruppe kam zu folgenden Ergebnissen: Bei drei der vier Paarvergleiche wurde 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 (= automatische Anhebung des Entgelts nach Ablauf einer tariflich vorgegebenen Frist) des Mannes zurückzuführen ist.

Diese Ergebnisse bestätigen die durch die Steuerungsgruppe festgestellten Defizite bei der tariflichen Bewertung (s.o.). Hierbei schlägt insbesondere zu Buche, dass die Entgeltordnung TVöD-VKA zum einen wesentliche Anforderungen an Tätigkeiten, z.B. soziale Kompetenzen, nicht berücksichtigt, zum anderen bestimmte Tätigkeiten grundsätzlich unterschiedlich bewertet (z.B. handwerkliche Tätigkeiten vs. Bürotätigkeiten vs. IT-Tätigkeiten).

Im Quervergleich der erzielten Anforderungswerte der acht geprüften Tätigkeiten ergeben sich veränderte Relationen im Vergleich zur bisherigen Struktur der Entgeltordnung des TVöD. Dies folgt aus der Logik einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung, die – wie in § 4 Absatz 2 EntgTranspG formuliert – „von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen“ auszugehen und Faktoren zu berücksichtigen hat, die aus der Art der Arbeit, den Ausbildungsanforderungen und den Arbeitsbedingungen resultieren. An diesen acht Tätigkeiten wird partiell eine neue Bewertungslogik sichtbar.

5. Empfehlungen⁴

Die Analyse der Entgeltordnung mit dem Regelungs-Check, ergänzt um die Prüfung auf der Einzelfallebene mit den Paarvergleichen, hat gezeigt, dass verschiedene Bestimmungen der Entgeltordnung ein geschlechterbezogenes Diskriminierungspotential beinhalten, das sich in der Vergütung ausgewählter frauen- und männerdominierter Tätigkeiten niederschlägt. Die angewandten Instrumente des eg-check.de entsprechen den europäischen und deutschen rechtlichen Anforderungen an diskriminierungsfreie Eingruppierung und Arbeitsbewertung.

Wenngleich es die Tarifvertragsparteien sind, die die tariflichen Entgeltregelungen vereinbaren, sind doch die einzelnen Arbeitgeber letztlich für die Gewährleistung der Entgeltgleichheit der Geschlechter verantwortlich. Es gilt zu beachten, dass tarifliche Regelungen, die eine Benachteiligung verursachen, nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam sind und vom Arbeitgeber nicht angewendet werden dürfen. Bereits in den Jahren 1991 und 1998 stellte darüber hinaus der Europäische Gerichtshof in zwei Entscheidungen klar, dass benachteiligende Bestim-

⁴ Die Empfehlungen aus dem Bericht von Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll (S. 13-14) werden hier unverändert wiedergegeben.

mungen in Tarifverträgen nicht anzuwenden sind und dass ihre Beseitigung durch Tarifverhandlungen nicht abgewartet werden muss bzw. darf.⁵ Eine rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die Entgeltgleichheit der Geschlechter zu gewährleisten, ergibt sich außerdem aus § 6 Abs. 2 EntgTranspG⁶. Danach müssen Arbeitgeber "die erforderlichen Maßnahmen ... treffen, um die Beschäftigten vor Benachteiligungen zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen." Es besteht daher aus betrieblicher Sicht Handlungsbedarf, der von Seiten des Arbeitgebers, der betrieblichen Interessenvertretung und der Frauenbeauftragten näher geklärt werden sollte.

Bei den Überlegungen zum weiteren Vorgehen sollte sowohl die tarifliche als auch die betriebliche Handlungsebene berücksichtigt werden.

- Auf der **tariflichen Ebene** gilt es, Wege zu finden, die Tarifvertragsparteien über die Ergebnisse der Entgeltgleichheitsprüfung zu informieren und deutlich zu machen, dass die festgestellten Diskriminierungspotentiale entfernt werden müssen. Dies betont nicht zuletzt das neu in Kraft getretene EntgTranspG, das die Tarifvertragsparteien in § 6 hierzu verpflichtet. Neben den Tarifvertragsparteien selbst bilden die bundesweit gebildeten Arbeitsgruppen und Netzwerke der Kanzler_innen und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hierfür ein geeignetes Forum.
- Auf der **betrieblichen Ebene** ist zum einen die Information der hochschulinternen Öffentlichkeit zu planen und zu gestalten. Außerdem muss hochschulintern über konkrete Maßnahmen der Anpassung beraten werden mit dem Ziel, einen Anpassungsplan zu erstellen. Hierzu ist es erforderlich, die konkreten Spielräume der Hochschule bei der Anwendung der Entgeltordnung zu ermitteln und bei aktuellen und künftigen Eingruppierungen zu berücksichtigen. Dabei ist eine Angleichung immer "nach oben" vorzunehmen, d.h. dass die Benachteiligung aufgehoben werden muss, ohne dass nunmehr andere Beschäftigte(ngruppen) eine Einbuße erleiden. Dies kann im Fall einer notwendigen Aufwertung von Tätigkeiten durch Höhergruppierung oder durch übertarifliche Zahlung erfolgen.

Empfehlenswert ist außerdem, eine **Zertifizierung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)** im Jahr 2019 anzustreben. Hierfür wäre es erforderlich, der ADS die Berichte über die beiden Teilprojekte (für den ausschließlich internen und vertraulichen Gebrauch) sowie eine ca. 1-seitige Kurzdarstellung der Prüfprojekte und ihrer Ergebnisse (für die Öffentlichkeitsarbeit) zur Verfügung zu stellen. Eine Zertifizierung würde die Absicht der HTW Berlin unterstreichen, die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern umzusetzen und könnte für die interne wie externe Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden. Dabei könnte die HTW Berlin auf ihre Vorreiterrolle unter den Hochschulen hinweisen, da sie nach der FernUniversität in

⁵ EuGH vom 7.2.1991 Rs. C-184/89 "Nimz", Leitsatz 3 sowie EuGH vom 15.1.1998 Rs. C-15/96 "Schöning-Rougebetopoulou", Leitsatz 2

⁶ Siehe auch § 12 Abs. 1 AGG

Hagen die erste Hochschule war, die eine Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de durchgeführt hat.

Teil II: Stellungnahme der Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe stellte beim Abschluss-Workshop am 14.5.2018, an dem neben den Mitgliedern der Steuerungsgruppe auch Herr Claas Cordes teilnahm, einvernehmlich fest, dass

- der Regelungs-Check Handlungsbedarf im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten, die dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen, aufzeigt. Z.B. sind Tätigkeiten, welche einen Hochschulabschluss erfordern, im Bereich der Bürotätigkeiten in die EG 9b eingruppiert, im Bereich der IT- und Kommunikationstechnik sowie der Ingenieur_innen hingegen in die EG 10.
- drei der vier Paarvergleiche Handlungsbedarf aufzeigen: In zwei geprüften Fälle besteht gemäß der Methodik des eg-check.de Entgeltdiskriminierung von weiblichen Beschäftigten, in einem Fall Entgeltdiskriminierung eines männlichen Beschäftigten.
- sich die HTW Berlin damit auseinandersetzen muss, wie dieser systemische Fehler zu beheben ist.
- Vereinheitlichung und Systematisierung der Arbeitsplatzbewertungen und Eingruppierungen erforderlich sind und dass an den BAK anzusetzen ist.
- eine Doppelstrategie angezeigt ist: Ausschöpfung der Möglichkeiten des bestehenden Tarifsystems an der HTW Berlin, kombiniert mit der Weitergabe der Ergebnisse an die Tarifparteien. Die Steuerungsgruppe einigte sich auf den folgenden **Aktionsplan**, der sich auf Handlungserfordernisse auf betrieblicher und auf tariflicher Ebene bezieht:

Betriebliche Ebene

Zwecks Ausschöpfung der Möglichkeiten des bestehenden Tarifsystems an der HTW Berlin werden die folgenden Maßnahmen realisiert:

- 1) Die Personalleitung recherchiert, wie andere Arbeitgeber (bspw. FernUni Hagen und Messe Berlin) mit ihren – vergleichbaren – Prüfergebnissen umgehen bzw. welche gute, auf die HTW übertragbare Praxis identifizierbar ist.
- 2) Kanzler und Personalleitung klären mit dem Arbeitsrechtler der HTW Berlin, wie der rechtliche Spielraum für eine Reaktionsmöglichkeit des Arbeitgebers zu bewerten ist.
- 3) Unter Federführung der Personalabteilung wird eruiert, ob man mit einer Dienstvereinbarung einen innerbetrieblichen Kriterienkatalog zur diskriminierungsloseren Bewertung von Tätigkeiten aufstellen kann.
- 4) Der Kanzler legt den neuen Kriterienkatalog zur Arbeitsplatzbewertung dem Landesrechnungshof zur Prüfung vor.

5) Hochschulleitung und Personalrat schließen über den auf die HTW Berlin zugeschnittenen Kriterienkatalog eine Dienstvereinbarung ab.

Tarifliche Ebene

Zwecks Weitergabe der Ergebnisse an die Tarifparteien werden die folgenden Maßnahmen realisiert:

- 1) Die Tarifvertragsparteien werden über die Ergebnisse der Entgeltgleichheitsprüfung informiert und es wird ihnen verdeutlicht, dass die festgestellten Diskriminierungspotentiale entfernt werden müssen.
- 2) Herr Claas Cordes übermittelt die Ergebnisse an den Arbeitgeberverband.
- 3) Noch offen ist die Frage des Zugangs zur Gewerkschaft ver.di.

Zertifizierung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Steuerungsgruppe empfiehlt dem Akademischen Senat, die Zertifizierung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2019 zu beschließen.

Für die Weiterarbeit wurde eine Projektgruppe konstituiert, der Dr. Sünne Andresen, Claas Cordes, Sylke Kluck und Sebastian Richter angehören.

Anlage

Ergebnisse des Regelungs-Checks

Kriterienraster zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten