

Frauenversammlung der HTW Berlin am 19.6.2018

Bericht

Bei der diesjährigen Frauenversammlung standen zwei Themen im Mittelpunkt: Die **HTW als Ort, an dem sich Frauen sicher fühlen** und das Projekt zur **Entgeltgerechtigkeit bei den Tarifbeschäftigten**.



Ergebnisse einer der drei Arbeitsgruppen zum Campus WH.

konnten sich die Teilnehmerinnen **über ihre Erfahrungen austauschen sowie Verbesserungsvorschläge sammeln**.

Deutlich wurde, dass ein Sicherheitsgefühl im Zusammenspiel von baulichen, organisatorischen und sozialen Faktoren entsteht. Baulich wünschten sich die Teilnehmerinnen eine bessere Beleuchtung der abgelegenen Parkplätze und schneller reagierende Bewegungsmelder für Flur- und Toilettenlichter. Viele konkrete Ideen hatten sie zur Verbesserung des bestehenden Notrufsystems, etwa indem die automatisch voreingestellte Schnellwahl zum Wachschutz auf dem Campus TA auch für die Telefone am Campus WH eingeführt wird und indem auf den Hinweisen mit den Notrufnummern an den Toilettentüren der Standort vermerkt wird.

Organisatorische Vorschläge zielten auf die Vermeidung von Situationen, in denen Menschen alleine arbeiten. Dazu könnten Lehrveranstaltungen zu Randzeiten räumlich konzentriert und flexibel nutzbare Arbeitsräume an ausgewählten belebten Orten eingerichtet werden. Außerdem wurde vorgeschlagen, über das Thema Sicherheit auf dem Campus zentral auf der Homepage der HTW zu informieren. Insgesamt wurde die Belebung von Außen- und Innenbereichen als wichtiges Mittel zur Erhöhung des Sicherheitsempfindens bewertet.

Einige Teilnehmerinnen wünschten sich Selbstverteidigungskurse für Frauen, die von den Mitarbeiterinnen in der Arbeitszeit besucht werden können. Auch auf die besondere Situation der Studierendenabteilung, deren Mitarbeiterinnen gelegentlich mit aggressiv auftretenden Menschen konfrontiert sind, sollte mit Fortbildungsangeboten reagiert werden.

Über Videoüberwachung und Zugangskontrollen wurde kontrovers diskutiert und viele Teilnehmerinnen sprachen sich dafür aus, die Erhöhung der Sicherheit mit der Beibehaltung einer öffentlich zugänglichen Hochschule zu verbinden. Viele waren für verbindliche Regelungen der Hochschule für den Umgang mit verschiedenen Formen von Belästigung und Gewalt. Das Thema Sicherheit soll eingebettet werden in die Förderung einer diskriminierungsfreien Kultur und eines respektvollen Miteinanders der verschiedenen Mitgliedsgruppen der Hochschule.

Die Frauenbeauftragte und ihr Team dokumentierten die vielen Anregungen, setzen sich für konkrete Maßnahmen ein und werden auf der Frauenversammlung im Jahr 2019 über den Umsetzungsstand berichten.

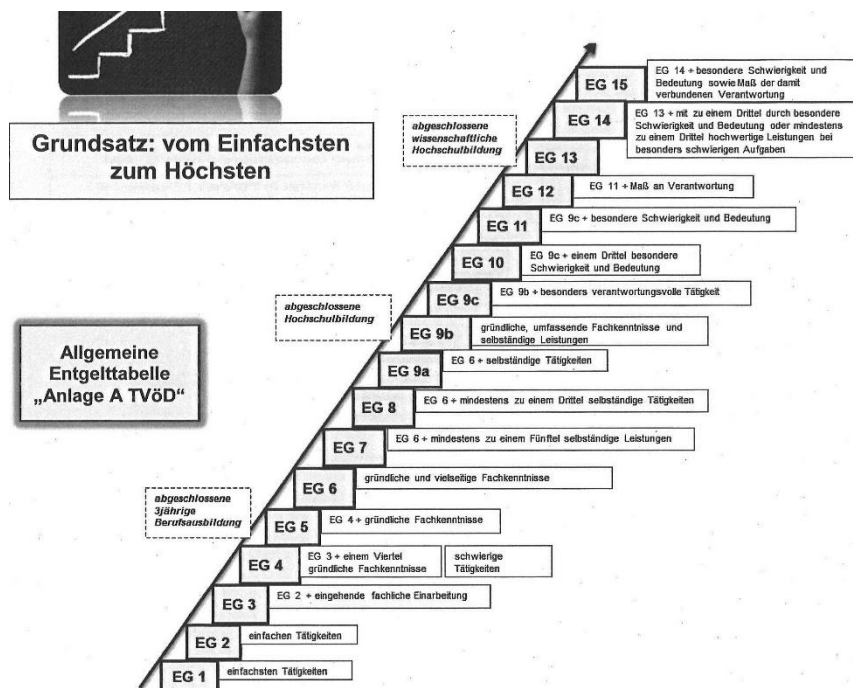


Frau Prof. Molthagen-Schnöring moderierte das **Podium zur Entgeltgerechtigkeit für Tarifbeschäftigte** mit der zentralen Frauenbeauftragten Dr. Sünne Andresen und dem stellvertretenden Personalratsvorsitzenden Sebastian Richter. Sylke Kluck, Leiterin der Personalabteilung, musste ihre Teilnahme bedauerlicherweise kurzfristig absagen.

Das Podium hatte ein sehr ambitioniertes Ziel, nämlich innerhalb von einer Stunde zu erklären, wie im **Prüfprojekt eg-check.de** vorgegangen wurde, welche Ergebnisse es erbrachte und zu welchen Schlussfolgerungen die Steuerungsgruppe kam. „Ganz nebenbei“ galt es, den Tarifvertrag TVÖD-VKA bzw. das System zu erklären, nach dem Tätigkeiten aktuell bewertet und eingruppiert werden.

Im eg-check-Projekt wurde im ersten Schritt der geltende Tarifvertrag samt Entgeltordnung auf Diskriminierungspotential hin abgeklopft. Die Steuerungsgruppe ging zu diesem Zweck einen Fragenkatalog durch. Sie kam zu dem Ergebnis, dass der Tarifvertrag Diskriminierungspotential enthält.

Wie ist das zu erklären? Erstens mit den Heraushebungsmerkmalen, die nach einem stufenförmigen Modell aufgebaut sind, wie die Abbildung verdeutlicht. Beispielsweise sind „selbstständige“ und „verantwortungsvolle“ Tätigkeiten nicht in den unteren, sondern nur in den höheren Entgeltgruppen enthalten.



Quelle: ver.di b+b

Zweitens finden Anforderungen und Belastungen, die insbesondere in Tätigkeiten zu bewältigen sind, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, nach wie vor keine Berücksichtigung im Tarifvertrag, z.B. die psycho-soziale Anforderung der durchschnittlichen Anzahl der täglichen Arbeitsunterbrechungen in Geschäftszimmern und Sekretariaten.

Im zweiten Schritt ging es im eg-check-Projekt darum, die Wirkung von Tarifvertrag und Entgeltordnung in der Praxis zu überprüfen. Das erfolgte mit Hilfe von sogenannten Paarvergleichen. Zunächst erarbeitete die Steuerungsgruppe einen neuen, detaillierten Kriterienkatalog als Bewertungssystem. Diesem Katalog entsprechend wurden dann acht ausgewählte Tätigkeiten neu bewertet. Insgesamt wurden vier Tätigkeitspaare gebildet, jeweils eine überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeit und

Frauenversammlung der HTW Berlin am 19.6.2018

Bericht

eine überwiegend von Männern ausgeübte Tätigkeit. Bei der Auswahl ging es der Steuerungsgruppe darum, ein möglichst breites Spektrum der Tätigkeiten an der HTW abzubilden. Die Bewertungsgrundlage war die jeweilige Beschreibung des Aufgabenkreises (BAK).

Zu welchen Ergebnissen kam die Steuerungsgruppe bei diesem Prüfschritt? In zwei Fällen wird die gleichwertige Tätigkeit von Frauen niedriger bezahlt als die von Männern. In einem Fall wird ein Mann benachteiligt. 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.

Insgesamt stellte die Steuerungsgruppe einhellig fest, dass Handlungsbedarf besteht und dass die Hochschule auf das gefundene Diskriminierungspotential reagieren muss, auch wenn die Ursache dafür nicht bei der HTW, sondern im Regelwerk liegt. U.a. wird die HTW mit dem Landesrechnungshof klären müssen, ob sie zukünftig Tätigkeiten nach dem neu erstellten Kriterienkatalog bewerten darf.

Ein weiteres Ergebnis des Prüfprojekts ist, dass eine Projektgruppe eingerichtet wurde, die sich in den kommenden Monaten mit der Vereinheitlichung und Systematisierung der BAK befassen wird – mit dem Ziel, ein transparenteres, einheitlicheres und gerechteres Entgeltsystem herzustellen. Diese Projektgruppe steht unter der Regie von Sylke Kluck, ihr gehören u.a. Dr. Sünne Andresen und Sebastian Richter an.

Text: Dr. Sünne Andresen, Dr. Jette Hausotter und Dr. Ulrike Richter

Foto: Nina Barutha