

eg-check.de

Prüfverfahren zur Entgeltgerechtigkeit an der HTW Berlin

Zusammenfassung der Ergebnisse

Dr. Sünne Andresen, Dr. Ulrike Richter

August 2018

Kurzfassung	2
Einleitung	4
Teilprojekt I: Leistungsbezüge bei W2-Professuren.....	5
Methoden und Vorgehensweise	5
Ergebnisse.....	6
Regelungcheck.....	6
Paarvergleiche.....	7
Multivariate Analyse	8
Schlussfolgerungen.....	11
Teilprojekt II: Grundentgelt bei Tarifbeschäftigten	14
Methoden und Ergebnisse.....	14
Regelungcheck.....	14
Kriterienkatalog zur Tätigkeitsbewertung	15
Paarvergleiche.....	17
Schlussfolgerungen.....	17
Anlage	19
Autorinnen.....	19
Kriterienraster zur Tätigkeitsbewertung an der HTW Berlin.....	19

Kurzfassung

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 Höhergruppierungsanträge 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 Leistungen 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, Diensteintrittsjahr, 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 Rege-
lungsscheck 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 **psycho-sozialen 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.

Einleitung

Die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer ist zwar rechtlich geboten, aber erst die Prüfung der tatsächlichen Entgeltpraxis liefert den Beweis dafür, dass es keine versteckten Diskriminierungen gibt und somit ein rechtskonformes Entgeltsystem besteht.

Daher setzte sich die hauptberufliche Frauenbeauftragte der HTW Berlin dafür ein, als ein operatives Ziel der Gleichstellung an der HTW Berlin „**keine Entgeltdiskriminierung nach Geschlecht**“ im Gleichstellungskonzept der HTW Berlin für 2016 bis 2020 zu verankern. Dieses Konzept wurde 2015 im Zuge der Bewerbung um Mittel aus dem Professorinnen-Programm II erstellt. Im Handlungsfeld ‚Frauen in Verwaltung und Technik‘ wurde u.a. vorgesehen, die „Möglichkeiten der Durchführung eines geprüften Entgeltcheck-Verfahrens zu prüfen“. Die Hochschulleitung unterstützte diese Initiative der hauptberuflichen Frauenbeauftragten von Beginn an und stellte mit Beschluss vom März 2016 die für die externe Begleitung notwendigen Haushaltsmittel zur Verfügung.

Die HTW Berlin entschied sich für **eg-check.de** als Prüfverfahren.¹ Dieses wurde von Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 2010 entwickelt. Seit 2013 verleiht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf Antrag ein Zertifikat an Institutionen, die sich diesem Verfahren unterzogen haben. Die HTW Berlin beauftragte die beiden Wissenschaftlerinnen, die auch als Beraterinnen tätig sind, mit der externen Begleitung des Prüfprojekts.

Zu Projektbeginn wurde festgelegt, zwei Teilprojekte durchzuführen: ein **Teilprojekt zu den Leistungsbezügen bei den W2-Professuren** und ein **Teilprojekt zum Grundentgelt bei den Tarifbeschäftigten**. Es wurde entschieden, mit der Umsetzung des Teilprojekts zu den Professuren zu beginnen. Grund dafür war die für Tarifbeschäftigte ab dem 1.1.2017 neu geltende Entgeltordnung TVöD-VKA. 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. Ein individueller Auskunftsanspruch gilt auch für die Angaben zum Vergleichsentgelt der Vergleichstätigkeit bzw. der Beschäftigten des anderen Geschlechts in derselben Entgeltgruppe (§11 EntgTranspG). Auskünfte nach dem EntgTranspG können seit dem 7.1.2018 geltend gemacht werden.²

Für jedes Teilprojekt wurde eine **Steuerungsgruppe** eingerichtet. Der Steuerungsgruppe von Teilprojekt I gehörten neben dem Präsidenten und der hauptberuflichen Frauenbeauftragten der HTW Berlin fünf Professor_in an, die in der AG „Leistungsbezüge“ mitwirken. In der Steuerungsgruppe von Teilprojekt II waren neben dem Kanzler der HTW Berlin zwei Vertreterinnen der Personalabteilung, zwei

¹ Ein alternatives Prüfverfahren ist Logib-D. Dieses basiert jedoch auf problematischen Grundannahmen, die im Effekt weniger die Entgeltlücke erklären als vielmehr legitimieren. Vgl. Klenner, Christina / Ziegler, Astrid (2010): Mit Logib-D zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke? Die Grenzen der freiwilligen betrieblichen Selbsttests. In: WSI Report. März 2010. Zugriff: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_3_10.pdf.

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

Verwaltungsleiterinnen, eine Verwaltungsmitarbeiterin, ein Personalratsvertreter sowie die hauptberufliche und eine nebenberufliche Frauenbeauftragte tätig.

Teilprojekt I: Leistungsbezüge bei W2-Professuren

Methoden und Vorgehensweise

Zu Beginn ihrer Arbeit verständigte sich die Steuerungsgruppe darauf, ausschließlich **W2**-Professuren zu betrachten – die an der HTW Berlin häufigste Besoldungsgruppe – und sich auf die **Leistungsbezüge** zu beschränken, da es bei der Grundbesoldung aufgrund der feststehenden Sätze keine Unterschiede zwischen Professorinnen und Professoren geben kann. Die Leistungsbezüge bestehen aus den folgenden Komponenten:

- befristete und unbefristete Berufungszulagen
- Funktionsleistungsbezüge
- einmalige Leistungszulage
- befristete und unbefristete Leistungsbezüge für besondere Leistungen
- Bleibeleistungsbezüge.

Die **Berufungszulage** wird in den Berufungsverhandlungen zwischen Hochschulleitung und erstplatzierter Kandidatin / erstplatziertem Kandidaten ausgehandelt.³ Als das Prüfprojekt durchgeführt wurde, konnte diese Zulage befristet oder unbefristet sein. Mittlerweile wird sie aufgrund einer entsprechenden Anordnung durch den Berliner Senat ausschließlich unbefristet vergeben.

Die Funktionsleistungsbezüge sind grundsätzlich befristet. Für welches Amt Funktionsleistungsbezüge vorgesehen sind, ist in der Leistungsbezügerichtlinie geregelt. Dekan_innen und Pro-Dekan_innen sowie Studiengangssprecher_innen erhalten Funktionsleistungsbezüge, letztere zusätzlich eine Lehrdeputatsermäßigung. Für alle anderen Ämter erhalten wird eine Zulage oder eine Lehrdeputatsermäßigung gewährt. Diese Zulagenart wurde in eg-check.de nicht berücksichtigt, da es keine Varianzen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit derjenigen geben kann, die diese Zulagenart beziehen.

Die **einmalige Leistungszulage** sowie die **befristeten und unbefristeten Leistungsbezüge** für besondere Leistungen werden in einem Antragsverfahren vergeben, das der Selbstverwaltung der Professor_innen der Hochschule unterliegt. Die Antragstellenden legen entsprechend eines Kriterienkatalogs dar, in welchen Bereichen sie aus ihrer Sicht besondere Leistungen erbracht haben. Die AG „Leistungsbezüge“ begutachtet die Anträge und erarbeitet eine Empfehlung an die Hochschulleitung. Vergeben werden können Leistungsbezüge in Höhe von 200 Euro, 300 Euro und 500 Euro. Zu Projektbeginn bestand die Praxis, den Großteil der Bezüge befristet zu vergeben und in der nächsten Antragsrunde nach drei Jahren eine Teilentfristung (50%) der bewilligten Leistungsbezüge vorzunehmen. Der Berliner Senat monierte die nicht-rechtskonforme Anwendung. Rechtskonform sei, dass nach Ablauf der

³ Auch Absprachen über **Ausstattungszulagen** können in Berufungsverhandlungen getroffen werden. Diese wurden allerdings in eg-check.de nicht berücksichtigt, da sie nicht Bestandteil des Einkommens von Professor_innen sind.

Befristung die Bezüge entweder entfallen oder komplett unbefristet gewährt werden. Derzeit befindet sich die Leistungsbezügeordnung der HTW Berlin u.a. deshalb in Überarbeitung.

BleibeLeistungsbezüge können dann vergeben werden, wenn ein_e Professor_in den Ruf an eine andere Hochschule erhalten hat, aber an der Hochschule gehalten werden soll. An der HTW Berlin gab es bis zu Projektbeginn lediglich zwei Fälle von Bleibegesprächen. Beide Professorinnen wechselten letztendlich, weshalb an der HTW Berlin bislang keine BleibeLeistungsbezüge vergeben worden sind. Daher wurde diese Zulagenart in eg-check.de nicht berücksichtigt.

Als Methoden kamen der Regelungsscheck, der Paarvergleich sowie die statistische Analyse zum Einsatz.

Im **Regelungsscheck** zur Leistungsvergütung wurden die einschlägigen Regelungen⁴ mit Hilfe von 26 Prüffragen und anhand von erläuternden rechtlichen Hinweisen sowie Praxisbeispielen analysiert.

Ergänzend wurde mit der Methode des sogenannten **Paarvergleichs** geprüft, inwieweit die Vergabep Praxis von Leistungsbezügen auch im Einzelfall den rechtlichen Anforderungen genügt, also diskriminierungsfrei ist. Für die drei Paarvergleiche zu den Berufungszulagen sowie für die zwei Paarvergleiche zu den Leistungsbezügen für besondere Leistungen wurden jeweils eine Professorin und ein Professor miteinander verglichen, die hinsichtlich ihres Eintritts- bzw. Vergabebjahrs, ihres Lebensalters bei der Berufung und ihrer Fachrichtung möglichst ähnlich sind, sich aber in der Höhe der Zulage dadurch unterscheiden, dass die Professorin eine niedrigere Zulage als der Professor erhielt. Nach Fallbeispielen, bei denen der Professor eine niedrigere Zulage als die Professorin erhielt, wurde nicht gesucht.⁵

Das Ziel der **statistischen Analyse** mit eg-check.de ist, Transparenz über die geschlechterbezogene Verteilung der Bezüge herzustellen, um erste Hinweise auf mögliche Ungleichbehandlungen zu gewinnen, Hypothesen über mögliche Ursachen abzuleiten und benachteiligte Gruppen zu identifizieren. Das Standard-Prüfverfahren modifizierend, bei dem lediglich die Gesamthöhe sowie die durchschnittliche Höhe der Leistungszulagen nach Geschlecht erfasst worden wären, wurde eine methodisch aufwändige **multivariate Analyse**⁶ vorgenommen.

Ergebnisse

Regelungsscheck

Die Antworten auf die Fragen des Regelungsschecks wurden nach einem "Ampelsystem" in drei verschiedene Kategorien unterteilt: Als "grün" werden solche Antworten bezeichnet, die für eine Gestaltung der Regelungen im Sinne des Gleichbehandlungsrechts stehen. "Gelbe" Antworten weisen auf eine notwendige Präzisierung und Ergänzung der Regelungen hin. Antworten in "rot" kennzeichnen Regelungen mit Diskriminierungspotential.

⁴ „Leistungsbezügeordnung“ (05/2011), „Leistungsbezügerichtlinien“ (05/2012) und „Vergabe von Bewertungspunkten für besondere Leistungsbezüge“ (06/2011).

⁵ Dies kann zurecht als methodische Schwäche kritisiert werden. Hier wird deutlich, dass die Methode des Paarvergleichs, die für den Bereich der Tarifbeschäftigten entwickelt wurde, nur eingeschränkt übertragbar auf den Bereich der Besoldung von Beamt_innen ist.

⁶ Eine multivariate Analyse ist ein statistisches Verfahren, bei dem mehrere Variablen zugleich betrachtet werden. Auf diese Weise können Zusammenhänge und Abhängigkeiten aufgezeigt werden.

Nach eingehender Diskussion stellte die Steuerungsgruppe fest, dass die Leistungsbezügeordnung und -richtlinien der HTW Berlin **im Sinne des Gleichbehandlungsrechts gestaltet** sind. 24 der 26 Fragen des Regelungschecks konnten im „grünen Bereich“ beantwortet werden. Bei zwei Fragen bedarf es der Präzisierung bzw. Ergänzung der Regelungen (= "gelber Bereich", s.u.). Keine der Antworten ergab Hinweise auf Bestimmungen, die sich mittelbar diskriminierend auf Angehörige eines Geschlechts auswirken könnten (= "roter Bereich").

Paarvergleiche

Für die Paarvergleiche sichtete eine der beiden externen Beraterinnen alle Dokumente, die im Zusammenhang mit der Vergabe von Berufungszulagen in den ausgewählten acht Fällen archiviert worden waren. Im Auswertungsworkshop mit der Steuerungsgruppe galt es, die Gründe dafür zu identifizieren, warum jeweils die Professorin eine niedrigere Zulage als der Professor erhielt. Die Ergebnisse dieser Analyse können wie folgt zusammengefasst werden:

- In einem Fall erhielten die Professorin wie der Professor im Berufungsjahr eine befristete Berufungszulage in identischer Höhe. Drei Jahre später erhielt die Professorin keine Berufungszulage mehr, während für den Professor ein Teil der Berufungszulage entfristet und dadurch ruhegehaltsfähig wurde. Trotz Aufforderung hatte die Professorin keinen Antrag auf Entfristung gestellt.
- In zwei Fällen erzielte der Professor in der Berufungsverhandlung eine höhere Berufungszulage als die Professorin. Die unterschiedliche Höhe könnte durch Knappheit am Arbeitsmarkt begründet sein. In beiden Fällen erfolgte eine zweite Ausschreibung. Dass diese notwendig war, könnte allerdings z.B. auch darauf zurückgeführt werden, dass Ausschreibungen von der Fachöffentlichkeit durchaus unterschiedlich wahrgenommen werden. Bei einer Wiederholungsausschreibung kann die Verhandlungsposition der zu berufenden Person auch deshalb stark sein, weil die Hochschule unter starkem Druck steht, die vakante Professur zu besetzen. Auch die Übernahme von Leistungszulagen einer früheren Professur an einer anderen Hochschule könnte in einem der beiden Fälle die bestehende Differenz erklären.
- In einem Fall hatte der Professor vor seiner Berufung eine Vertretungsprofessur an der HTW Berlin inne. In den Berufungsverhandlungen wurde ihm eine Anerkennung von drei Jahren Beschäftigungszeit zugesagt, so dass er vorzeitig einen Antrag auf Zulagen für besondere Leistungen stellen konnte. Diese Option wurde vom Kandidaten selbst ins Spiel gebracht. Die Möglichkeit der vorzeitigen Beantragung von Leistungsbezügen ist somit von der individuellen Verhandlungsposition und der Kenntnis dieser Verhandlungsoption abhängig.

Diese Fallbeschreibungen – mit Ausnahme des ersten Falls – liefern auch Anhaltspunkte dafür, welche Faktoren an der HTW Berlin im Untersuchungszeitraum zu einer höheren oder niedrigeren Berufungszulage führten. Grundlegend für den Verhandlungserfolg ist aus der Perspektive der Kandidat_innen, gut informiert zu sein, um von sich aus Komponenten einfordern zu können, die über die Grundbesoldung hinausgehen. Hochschulseitig wird darüber nicht informiert. Der Verhandlungsspielraum der Hochschulakteur_innen, welche die Berufungsverhandlungen führen, also der Präsident sowie die zuständige Dekanin bzw. der zuständige Dekan, ist nach eigener Auskunft durch die Interessen der Hochschule bzw. der öffentlichen Hand abgesteckt. Man bewegt sich im Spannungsfeld von sparsamem Mitteleinsatz und Bestenauslese und betrachtet jede Berufungsverhandlung als einen Einzelfall, für den u.a. der jeweilige Marktwert der Kandidat_innen maßgeblich ist.

Multivariate Analyse

In eg-check.de ist die Erstellung und Analyse einer Entgeltstatistik vorgesehen, wobei sich dieses Instrument auf den Bereich der Tarifbeschäftigten bezieht und lediglich die Gesamthöhe sowie die durchschnittliche Höhe der Bezüge nach Geschlecht erfasst wird. Die Besoldung bzw. die leistungsbezogenen Komponenten wurden mit eg-check.de auf dem Bundesgebiet erstmals für die HTW Berlin untersucht. Daher war die Steuerungsgruppe aufgefordert, das Standard-Instrument anzupassen. Sie verständigte sich auf eine umfangreiche und aufwändige Datenerhebung und -auswertung, die weit über den Standard von eg-check.de hinausgeht. Analysiert wurden für den Zeitraum von 2006 bis 2015 die folgenden drei Komponenten der W2-Besoldung:

- befristete und unbefristete Berufungszulagen,
- einmalige Leistungszulage sowie
- befristete und unbefristete Leistungsbezüge für besondere Leistungen.

Beantwortet werden sollten die folgenden Fragen:

1. Gibt es Genderdifferenzen bei den verschiedenen Leistungsbezügen, d.h. existiert ein sogenannter unbereinigter Gender Pay Gap und wenn ja, sind diese Differenzen auf die Merkmale ‚Dienstjahre‘, ‚Lebensalter‘, und/ oder ‚Fachbereichszugehörigkeit‘ zurückzuführen?
2. Besteht nach Berücksichtigung der genannten Merkmale ein sogenannter bereinigter Gender Pay Gap, also ein unerklärter Unterschied aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit?
3. Welche Erklärungsansätze für diesen bereinigten Gender Pay Gap gibt es?

Mit der Studie wurde Camille Logeay beauftragt, Professorin an der HTW Berlin und Expertin für Ökonometrie. Die Ergebnisse dieser Studie werden im Folgenden zusammengefasst.

1. Gibt es Genderdifferenzen bei den verschiedenen Leistungsbezügen, d.h. existiert ein sogenannter unbereinigter Gender Pay Gap und wenn ja, sind diese Differenzen auf die Merkmale ‚Jahr der Berufung‘, ‚Dienstjahre‘, ‚Lebensalter‘ und/ oder ‚Fachbereichszugehörigkeit‘ zurückzuführen?

Die multivariate Analyse 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.

Nach Fachbereichen⁷ betrachtet, fallen die Ergebnisse sehr unterschiedlich aus. **Fachbereich 3** weist – neben Fachbereich 4 – bei den Berufungszulagen mit 104 Euro/Monat den größten Gender Pay Gap auf. Dass diese Differenz nicht statistisch signifikant ist, geht auf die geringe Fallzahl (n=25) zurück. **Fachbereich 4** ist der einzige, für den ein **statistisch signifikanter** Gender Pay Gap von 98 Euro/Monat nachzuweisen ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dieser Fachbereich mit insgesamt 52 Professuren überhaupt erst eine ausreichend hohe Fallzahl aufweist, um die Signifikanz der Befunde ermitteln zu können. Auch in den Fachbereichen 1 und 2 ist die Anzahl der W2-Professuren etwa nur halb so groß wie im Fachbereich 4, im Fachbereich 5 ist die Anzahl noch kleiner.

⁷ 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.

Fachbereichsübergreifend beträgt der **unbereinigte Gender Pay Gap** durchschnittlich 73 Euro/Monat. Diese Differenz ist **statistisch signifikant**. Da Fachbereich 3 und Fachbereich 4 den größten unbereinigten Gender Pay Gap aufweisen, wurden zusätzlich beide Fachbereiche aus der Gesamtbetrachtung gelöst. Wird **Fachbereich 3** aus dem durchschnittlichen Gender Pay Gap von 73 Euro/Monat herausgerechnet, reduziert sich der Gender Pay Gap auf 66 Euro/Monat. Wird **Fachbereich 4** herausgerechnet, reduziert sich der Gender Pay Gap auf 56 Euro/Monat.

Professorinnen erhalten seltener als Professoren **unbefristete** Berufungszulagen. Während 7 von 53 Professorinnen diese Bezugsart erhalten (entspricht 13 %), sind es bei den Professoren 31 von 100 (entspricht 31 %). Da diese Zulagen im Durchschnitt höher ausfallen als die befristeten Zulagen, sind diese die Hauptursache für die Unterschiede bei den Berufungszulagen.

2. Besteht nach Berücksichtigung der genannten Merkmale ein sogenannter bereinigter Gender Pay Gap, also ein unerklärter Unterschied aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit?⁸

Bei der Berechnung des **bereinigten Gender Pay Gap** wurden die Faktoren Diensteintrittsjahr, Lebensalter bei Berufung sowie Fachbereichszugehörigkeit berücksichtigt. Andere Faktoren wie die Anzahl der Ausschreibungsrunden und die Listenplatzierung hingegen wurden nicht einbezogen.

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. Das Jahr der Berufung⁹ trägt nicht zur Erklärung bei. Die Differenz von 43 Euro/Monat **bleibt unerklärt**.

Aufgrund der zu kleinen Fallzahl in den anderen Fachbereichen konnte lediglich für **Fachbereich 4** eine belastbare, multivariate Analyse durchgeführt werden, um den Alterseffekt festzustellen. Hier sind Professorinnen bei ihrer Berufung im Durchschnitt 3,3 Jahre jünger als Professoren. Damit lassen sich 44 €/Monat der Differenz von 98 €/Monat erklären. 54 €/Monat bleiben unerklärt.

Den Gender Pay Gap durch die Berechnung statistisch erklärbarer Anteile (= Bereinigung) zu reduzieren, darf nicht dazu führen, den erklärten Teil des Gender Pay Gap als diskriminierungsfrei zu interpretieren. Hilfreiche Kriterien zur Überprüfung von Diskriminierungsfreiheit geben die einschlägigen Rechtsnormen und die Rechtsprechung zum Entgeltgleichheitsrecht. Sie unterscheiden rechtlich zulässige und nicht zulässige Gründe für eine Differenzierung von Entgelten zwischen Frauen und Männern. Zu den zulässigen Differenzierungsgründen gehören

- die Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung, die dazu beitragen, die auszuübende Tätigkeit besser zu verrichten¹⁰,
- Unterschiede in der individuellen Leistung; jedoch müssen Kriterien und Verfahren einen einheitlichen Bewertungsmaßstab gewährleisten und frei von Diskriminierung sein¹¹,

⁸ Die folgenden Ausführungen, die Quellenangaben zu einschlägigen Gerichtsurteilen eingeschlossen, wurden dem Abschlussbericht von Jochmann-Döll / Tondorf 2017 entnommen.

⁹ Diese Variable wurde deshalb untersucht, weil aufgrund eines Verfassungsgerichtsurteils die Grundbesoldung im Land Berlin von 2009 bis 2016 schrittweise erhöht wurde.

¹⁰ EuGH vom 3. 10. 2006 – C-17/05 „Cadman“.

¹¹ EuGH vom 31.05.1995, C-400/93, Rn. 21, „Royal Copenhagen“.

- Knappheit am Arbeitsmarkt. Prinzipiell lässt sich damit eine unterschiedliche Vergütung bei gleichwertiger Arbeit rechtfertigen, wenn der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wird.¹² Da eine Ungleichbehandlung der Geschlechter aus Gründen der Personalknappheit eine Abweichung vom Grundsatz der Entgeltgleichheit darstellt, sind an die Rechtmäßigkeit der unterschiedlichen Entgelte strenge Maßstäbe anzulegen: Der Zweck der Zahlung, qualifiziertes Personal zu gewinnen, darf nichts mit Diskriminierung zu tun haben und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein.¹³ Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist bei der Festlegung der Entgelthöhe zu beachten.¹⁴ Mit Blick auf Professuren können erforderliche Ausschreibungsrunden und die Anzahl von Listenplätzen Indikatoren für Knappheit sein, allerdings ist die Höhe der daraufhin gezahlten Berufungszulage nach einem einheitlichen und transparenten Verfahren zu bestimmen.

Zu den unzulässigen Differenzierungsgründen gehören

- das Lebensalter, da es keine arbeits- oder leistungsbezogenen Schlussfolgerungen zulässt,
- geschlechterbezogene Stereotype, die sich in genderkonnotierten Berufen oder Fachgebieten äußern können,
- Verhandlungsstärke, sofern sie dazu beiträgt, dass sich individuelle Interessenlagen durchsetzen, die gleichheitswidrig sind. Im Umkehrschluss darf auch Verhandlungsschwäche nicht dazu führen, dass Personen eines Geschlechts beim Entgelt benachteiligt werden.
- „Haushaltserwägungen“ und „Kostensenkung“ können nach der Rechtsprechung des EuGH keine Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern rechtfertigen¹⁵,
- Leistungserwartungen bei Einstellung können ebenfalls nicht zur Rechtfertigung von Entgeltunterschieden bei Zulagen herangezogen werden, denn es handelt sich um „Faktoren, die erst nach dem Dienstantritt der Arbeitnehmer bekannt werden und erst während der Durchführung des Arbeitsvertrags beurteilt werden können, wie etwa durch einen Unterschied in der persönlichen Leistungsfähigkeit der Betroffenen oder in der Qualität ihrer Leistungen.“¹⁶

3. Welche Erklärungsansätze für den festgestellten bereinigten Gender Pay Gap gibt es?

Üblicherweise wird der Gender Pay Gap mit Variablen erklärt, die das Individuum betreffen (z.B. Teilzeit, Erwerbsunterbrechung aufgrund von Familienverantwortung, Berufswahl, familiärer Hintergrund) sowie Variablen, die das Unternehmen charakterisieren, in dem das Individuum beschäftigt ist (z.B. Branche, Unternehmensgröße, Arbeitsmarktlage). Einige Wissenschaftler_innen argumentieren jedoch, dass – insbesondere bei Spitzenpositionen – die strukturellen Bedingungen (z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten) und ein potentiell diskriminierendes Umfeld (z.B. nicht-standardisierte und intransparente Organisationspraktiken) als Erklärung herangezogen werden müssen.¹⁷

¹² EuGH 27.10.1993, C-127/93 Enderby.

¹³ §3 Abs. 2 AGG: Definition der Ausnahme vom Verbot mittelbarer Diskriminierung: „..., es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“

¹⁴ EuGH Enderby.

¹⁵ EuGH vom 24. 2. 1994 – C-343_92, Leitsatz 4, „Roks“.

¹⁶ EuGH vom 26. 6. 2001 – C-381/99 „Brunnhof“.

¹⁷ Vgl. **Fuchs**, Gesine (2012): W-Besoldung und Entgeltgleichheit. *Femina Politica* Nr. 1, S. 150–153. **Hellemacher**, Leo (2011): Gender-Pay-Gaps an Hochschulen. *DNH* Nr.3, S. 122–126. **Holst**, Elke und **Wiemer**, Anita (2010):

Die für die HTW Berlin festgestellten Befunde – insbesondere der Vergleich der besonderen Leistungsbezüge mit den Berufsleistungsbezügen – bestätigen diese Argumentation: Eine Vergabep Praxis von Leistungsbezügen gemäß einheitlicher und transparenter Vergaberichtlinien, die in einem kollektiven Entscheidungsprozess aufgestellt wurden und angewendet werden, leistete im Untersuchungszeitraum einen zentralen Beitrag dazu, dass Frauen gegenüber Männern finanziell nicht benachteiligt wurden.

Im Umkehrschluss gilt: Der Verhandlungsspielraum, der bei den Berufsleistungsbezügen und der Festsetzung der Ruhegehaltsfähigkeit dieser Besoldungskomponente bestand, wirkte sich im Untersuchungszeitraum zuungunsten von Frauen aus. Hier könnte auch eine Rolle spielen, dass der in der Privatwirtschaft bestehende Gender Pay Gap dazu führte, dass Frauen mit einer anderen Zielgröße in die Berufsverhandlungen als Männer gegangen sind. Da die Professor_innen ihr bisheriges Einkommen als Bezugsgröße wählten und kein hochschulinterner Korrekturmodus existierte, wurde die außerhalb der Hochschule bestehende ungleiche Gehaltsstruktur reproduziert. Diese Annahme, die Logeay in ihrem Untersuchungsbericht formulierte und die einige Mitglieder der Steuerungsgruppe plausibel fanden, insbesondere für die Wirtschaftswissenschaften (Fachbereich 3), konnte bislang für die HTW Berlin mangels passender Daten weder bestätigt noch verworfen werden.

Schlussfolgerungen

Festgestellte Diskriminierungsfreiheit der Richtlinien zur leistungsbezogenen Besoldung beibehalten

Die Steuerungsgruppe stellte fest, **dass die einschlägigen Regelungen im Sinne des Gleichbehandlungsrechts gestaltet sind**, sodass kein Gegensteuern für notwendig erachtet wurde.

Derzeit befindet sich die HTW Berlin mit dem Berliner Senat in Verhandlung über die **Leistungsbezügeordnung**. In absehbarer Zeit muss diese überarbeitet werden, was in der Zuständigkeit der AG „Leistungsbezüge“ und des Kanzlers liegt. Da sich das bisherige Verfahren im Regelungscheck als diskriminierungsfrei erwies, sprach sich die Steuerungsgruppe dafür aus, bei der Überarbeitung der Richtlinie die im Regelungscheck geprüften Kriterien einzubeziehen und deren weitere Anwendung sicherzustellen.

Klärungsbedarf wurde hinsichtlich eines Aspektes konstatiert: Die Steuerungsgruppe befand im Hinblick auf die **einmalige Leistungszulage**, dass das Kriterium ‚Außergewöhnlichkeit der Leistung‘, das in der Richtlinie genannt wird, nicht ausreichend definiert ist und dass dieses Kriterium klar von den anderen Kriterien abgegrenzt werden muss.

Zudem verständigte sich die Steuerungsgruppe darauf, der Hochschule die Pflicht aufzuerlegen, regelmäßig die statistischen Daten zur Antrags- und Vergabep Praxis der Leistungszulagen nach Geschlechtszugehörigkeit zu erheben und diese auszuwerten.

Vergabep Praxis der Berufungszulagen formalisieren

Im Hinblick auf die Vergabep Praxis der befristeten bzw. unbefristeten Berufungszulage empfahlen die Beraterinnen die transparente und verbindliche Festlegung der Höhe der Zulage, abhängig von z.B. dem Rang auf der Berufsliste oder der Anzahl der Ausschreibungsrunden. Zudem empfahlen sie

Frauen sind in Spitzengremien der Wirtschaft unterrepräsentiert – Eine Analyse der Ursachen und Handlungsansätze. Wirtschaftsdienst Nr. 10, S. 691–699.

die Dokumentation der Höhe sowie der Art der Zulage (befristet oder unbefristet). Letztgenannte Empfehlung ist nicht mehr relevant, denn die Berufungszulagen werden an der HTW Berlin inzwischen ausschließlich unbefristet vergeben. Darüber hinaus empfahlen die Beraterinnen die Sensibilisierung aller an Berufungsverhandlungen Beteiligten für ihre Verpflichtung, die Entgeltgleichheit für Professor_innen zu gewährleisten.

Diesen Empfehlungen folgte die Steuerungsgruppe insofern, als dass sie festlegte, dass eine Verständigung der an den Verhandlungen Beteiligten (Präsident_in, Dekan_innen) über die Vergabekriterien sowie deren vertrauliche Verschriftlichung erfolgen soll. Auf diese Art und Weise sollen auch die für Berufungsverhandlungen Verantwortlichen sensibilisiert werden. Die Liste mit den Vergabekriterien soll an alle an den Berufungsverhandlungen – auch zukünftig – beteiligte Akteur_innen weitergegeben werden. Sie ist ausschließlich diesem Personenkreis zugänglich zu machen.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe sahen die Anwendung einer solchen Liste als ein wichtiges Hilfsmittel für die Diskriminierungsfreiheit bei der Vergabe von Berufungszulagen an. Auch befassten sie sich mit den Grenzen, die der Standardisierbarkeit der Vergabepaxis gesetzt sind. Konstatiert wurde, dass die dokumentierten Bemessungskriterien lediglich den Stellenwert von Richtgrößen haben können, da sich jede Berufungsverhandlung durch eine spezifische Konstellation der Kriterien auszeichne. Die Gesamtheit aller möglichen Kriterien und Kombinationen von Kriterien könne nicht vollständig abgebildet werden.

Gleichstellungscontrolling der Vergabepaxis der Berufungszulagen implementieren

Bei den **befristeten und unbefristeten Leistungsbezügen für besondere Leistungen** empfahlen die Beraterinnen, eine statistische Auswertung der Antrags- und Vergabepaxis einzuführen. Hierbei sollten auch die nicht gestellten Anträge erhoben sowie die Gründe für die fehlenden Anträge eruiert werden. Da an der HTW Berlin zwischen 2006 und 2015 lediglich in 18 Fällen bzw. bei 13 Personen keine Leistungsbezüge vergeben worden sind, sah die Steuerungsgruppe – abweichend von der Empfehlung der Beraterinnen – keinen Handlungsbedarf hinsichtlich der Eruiierung der Gründe für nicht gestellte Anträge. Grundsätzlich wurde der Empfehlung jedoch gefolgt: Zukünftig sollen die Anzahl der Antragsberechtigten, die gestellten Anträge, die Höhe der vergebenen Leistungszulagen sowie die Verteilung nach Geschlechtszugehörigkeit statistisch erfasst werden.

Die verhandelte **Berufungszulage** und die Entscheidungsgründe dokumentierte der Präsident bislang handschriftlich. Zukünftig unterliegt nach dem Willen der Steuerungsgruppe auch die Vergabepaxis von Berufungszulagen dem Gleichstellungscontrolling. Unter Berücksichtigung des Datenschutzes erfolgt ein fortlaufendes Monitoring i.S. der Auflistung der Neuberufungen nach Höhe der Berufungszulagen und Geschlechtszugehörigkeit der Neuberufenen.

Zwar einigte sich die Steuerungsgruppe auf ein Gleichstellungscontrolling, die beschlossene Maßnahme ging der hauptberuflichen Frauenbeauftragten jedoch nicht weit genug. Sie drang darauf, zukünftig auch jene Daten zu dokumentieren, mit denen das bestehende bereinigte Gender Pay Gap hypothetisch erklärt wird, insbesondere

- Listenplatz,
- Dringlichkeit der Berufung,
- Berufung einer Person von einer anderen Hochschule sowie
- keine Forderung nach Zulagen durch Kandidat_in erhoben.

Ursachenforschung zum Gender Pay Gap fortsetzen

Bei der **Berufungszulage** wurde für den **Fachbereich 4** ein statistisch signifikanter, bereinigter Gender Pay Gap festgestellt. Die Steuerungsgruppe hielt es für notwendig, die Ursachenforschung fortzusetzen. Die Zuständigkeit wurde an den Koordinierungskreis delegiert – ein Gremium, in dem sich Hochschulleitung, Vorsitzende_r des Akademischen Senats und Dekan_innen regelmäßig beraten.

Teilprojekt II: Grundentgelt bei Tarifbeschäftigten

Methoden und Ergebnisse

Regelungsscheck

Im **Regelungsscheck** wurde die Entgeltordnung des TVöD-VKA mit Hilfe von 14 Prüffragen und anhand von erläuternden rechtlichen Hinweisen sowie Praxisbeispielen analysiert. Die Steuerungsgruppe kam zu dem Schluss, dass

1. das Entgeltsystem wenig nachvollziehbar für die Beschäftigten ist.
2. der Tarifvertrag nicht explizit eine geschlechtsneutrale Arbeitsplatzbeschreibung als Grundlage der Eingruppierung festlegt.
3. die tarifliche Entgeltordnung die folgenden diskriminierungsanfälligen Regelungen enthält:
 - eine 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 Bewertung der Tätigkeiten nach denselben Kriterien,
 - teilweise Verwendung wertender und vager Begriffe bei der Beschreibung von Anforderungskriterien und -stufen (z.B. „hochwertige“ Tätigkeiten),
 - keine ausreichende Berücksichtigung psycho-sozialer Anforderungen, Belastungen wie die tägliche Anzahl der Arbeitsunterbrechungen sowie Anforderungen an das Planen und Organisieren – Anforderungen, die an viele Tätigkeiten gestellt werden, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden,
 - keine Überschneidungsfreiheit von Kriterien (z.B. Überschneidung von „Verantwortung“ mit „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“),
 - teilweises Aneinanderbinden von Kriterien („Selbstständigkeit“ ist an „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ gebunden. „Verantwortung“ setzt „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und Selbstständigkeit“ voraus. „Besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ setzt alle genannten Kriterien voraus) und
 - keine nachvollziehbare Gewichtung der Anforderungskriterien.

Die externen Beraterinnen verdeutlichten, dass das beschriebene Diskriminierungspotential u.a. auf das Bewertungsverfahren zurückzuführen ist, das im TVöD-VKA angewendet wird. Im **summarischen Bewertungsverfahren** werden die Anforderungen verbal beschrieben. Operiert wird mit **Heraushebungsmerkmalen**, die nach einem **stufenförmigen Modell** aufgebaut sind (siehe Abbildung 1). Beispielsweise sind „selbstständige“ und „verantwortungsvolle“ Tätigkeiten nicht in den unteren Entgeltgruppen verortet, sondern nur in den höheren Entgeltgruppen. Die Zahl der Anforderungskriterien, die berücksichtigt werden können, ist folglich begrenzt. Der Gesamtarbeitswert wird in der Summe geschätzt und einer Entgeltgruppe zugeordnet.

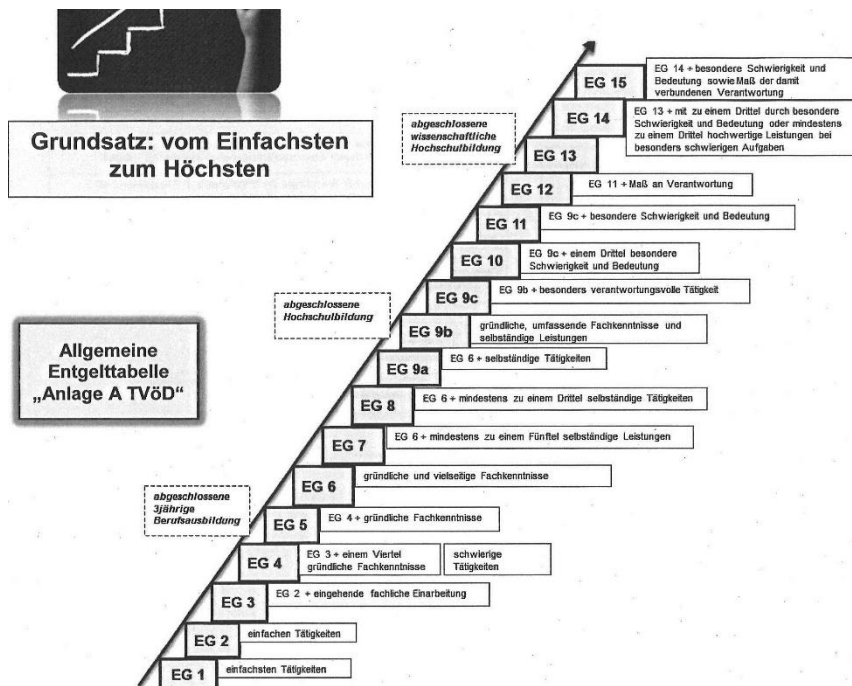


Abbildung 1: Stufenförmiges Modell der Tätigkeitsbewertung im TVÖD-VKA. Quelle: ver.di b+b

Anders verfährt das **analytische Bewertungsverfahren**.¹⁸ Hier wird jede Anforderung einzeln analysiert und bewertet. Die Teilarbeitswerte werden addiert und ergeben den Gesamtarbeitswert, der einer Entgeltgruppe zugeordnet wird. Jedes relevante Tätigkeitsmerkmal findet sich in jeder Entgeltgruppe wieder. Es existiert kein stufenförmiges Modell für die Berücksichtigung von Tätigkeitsmerkmalen.

Kriterienkatalog zur Tätigkeitsbewertung

Aufgrund der beschriebenen Probleme, die mit dem summarischen Bewertungsverfahren verbunden sind, erarbeitete die Steuerungsgruppe einen eigenen Kriterienkatalog zur Tätigkeitsbewertung. Die Grundlage hierfür lieferten die externen Beraterinnen. Sie legten einen Kriterienkatalog vor, der dem analytischen Bewertungsverfahren folgt und der rechtskonform, also anforderungsgerecht, einheitlich, diskriminierungsfrei und transparent ist sowie den Forschungsstand der Arbeitswissenschaften berücksichtigt. Beschrieben werden vier Anforderungsbereiche: Wissen und Können, psycho-soziale Anforderungen, Verantwortung sowie physische Anforderungen. Diese werden mit Hilfe von Unterkriterien konkretisiert, welche definiert, operationalisiert und mit einer Punktezahl versehen werden.

Die Aufgabe der Steuerungsgruppe bestand darin, diesen Kriterienkatalog gegebenenfalls an die Anforderungen, die aus den Tätigkeiten an der eigenen Hochschule erwachsen, anzupassen. Nach intensiver Diskussion wurden die folgenden Änderungen vorgenommen:

- Aufwertung der Anforderungsart "Wissen und Können / Fachkenntnisse und Fertigkeiten" durch Erhöhung der maximal zu erreichenden Punktezahl für Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Masterabschluss erfordern.

¹⁸ Das analytische Bewertungsverfahren kommt beispielsweise im Tarifbereich von Gesamtmetall / IG Metall zur Anwendung.

- Neubestimmung der Anforderungsstufen bei "Wissen und Können / vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis", maximal zu erreichende Punktzahl bei Tätigkeiten, die eine fachliche Erfahrung von mehr als zwei Jahren anstatt mehr als fünf Jahre voraussetzen.
- Neubestimmung der Anforderungsstufen bei „psycho-soziale Anforderungen / Bewältigen von Arbeitsunterbrechungen“, maximal zu erreichende Punktzahl bei Tätigkeiten, für die mehr als 15 Arbeitsunterbrechungen anstatt mehr als 10 Arbeitsunterbrechungen pro Tag typisch sind.
- Die Anforderungsart „Verantwortung / Verantwortung für Geld- oder Sachwerte“ wurde in "Finanzielle Verantwortung" umbenannt. Die Operationalisierung mit Hilfe des möglichen finanziellen Risikos wurde gegenüber der Vorlage vereinfacht.
- Bei der Anforderungsart „Verantwortung / Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit“ wurde als weiteres Kriterium die "Verantwortung für die vorausschauende Weiterentwicklung von Personen" eingeführt. Bewertungsstufen und Gewichtung blieben unverändert.
- Bei der Anforderungsart "Verantwortung / Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung" wurde die Führungsspanne von 20 auf 10 Beschäftigte gesenkt.
- Im Anforderungsbereich "Physische Anforderungen“ entfielen die „Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane“ sowie die "belastenden arbeitszeitlichen Bedingungen".

Der Gesamtüberblick der Anforderungsbereiche und Gewichtungen (siehe Abbildung 2) zeigt, dass gegenüber der Kriterienkatalog-Vorlage die Gewichtung leicht zugunsten von ‚Wissen und Können‘ zulasten der ‚physischen Anforderungen‘ verschoben wurde.¹⁹

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 <i>eg-check.de</i> 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. 2: Anforderungsbereiche, erreichbare Punktzahlen und Gewichtungsanteile im Vergleich HTW Berlin / Vorlage

¹⁹ Der für die HTW Berlin entwickelte Kriterienkatalog findet sich im Anhang.

Paarvergleiche

Bei den Paarvergleichen werden exemplarisch Tätigkeiten ausgewählt, die mehrheitlich²⁰ von Frauen oder von Männern ausgeübt werden. Diese werden mit Hilfe des erstellten Kriterienkatalogs (s.o.) neu bewertet. Dieser Prüfschritt hat erstens die Funktion, exemplarisch zu einer geschlechtsneutralen Bewertung von Tätigkeiten zu gelangen. Zweitens wird anhand ausgewählter Beispiele die Gleichwertigkeit von weiblich bzw. männlich dominierten Tätigkeiten festgestellt. Drittens werden die Auswirkungen der im Regelungsscheck überprüften Grundlagen und Vorgaben auf die Praxis sichtbar, nämlich in jenen Fällen, in denen eine Differenz zwischen der aktuellen Eingruppierung der geprüften Stelle und deren Neubewertung im eg-check-Verfahren besteht.

Auf der Grundlage des Stellenplans der HTW Berlin wählten die Mitglieder der Steuerungsgruppe vier Paarvergleiche aus. Als weiblich dominiert wurden Tätigkeiten ausgewählt, die in verschiedenen zentralen wie dezentralen wissenschaftsunterstützenden Bereichen wie der Hochschulverwaltung und der Hochschulbibliothek angesiedelt sind. Die männlich dominierten Vergleichstätigkeiten sind im Hochschulrechenzentrum bzw. in der Abteilung technische Dienste. 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.

Für die Durchführung der Paarvergleiche lagen Arbeitsplatzbeschreibungen (Beschreibungen der Aufgabenkreise, "BAK") der ausgewählten Tätigkeiten vor. Für eine Tätigkeit lag lediglich eine Stellenausschreibung vor. Die Bewertung der Anforderungen erfolgte Tätigkeit für Tätigkeit. Dabei griffen die Mitglieder der Steuerungsgruppe nicht nur auf die jeweilige BAK bzw. Stellenausschreibung, sondern auch auf ihre Kenntnisse der verschiedenen Stellen zurück. Hier erwies sich die Zusammensetzung der Steuerungsgruppe als vorteilhaft, der sowohl Mitarbeiterinnen der Personalabteilung und Führungskräfte als auch ein Personalratsmitglied sowie zwei Frauenbeauftragte angehörten.

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 sind den durch die Steuerungsgruppe festgestellten Defiziten bei der tariflichen Bewertung geschuldet (s.o.). Hierbei schlägt insbesondere zu Buche, dass die Entgeltordnung TVÖD-VKA zum einen wesentliche Anforderungen an Tätigkeiten nicht berücksichtigt, zum anderen bestimmte Tätigkeiten grundsätzlich unterschiedlich bewertet (z.B. handwerkliche Tätigkeiten vs. Bürotätigkeiten vs. IT-Tätigkeiten).

Schlussfolgerungen

Für die Maßnahmen auf der **betrieblichen Ebene** wiesen die externen Beraterinnen darauf hin, dass es aufgrund der rechtlichen Regelungen der Europäischen Union und der Bundesrepublik Deutschland sowie aufgrund der europäischen Rechtsprechung unerlässlich ist, die konkreten Spielräume der

²⁰ Das ist dann der Fall, wenn der Frauen- bzw. Männeranteil bei einer Tätigkeit größer als 60% ist. Im Folgenden werden diese Tätigkeiten als „weiblich“ bzw. „männlich dominiert“ bezeichnet.

Hochschule bei der Anwendung der Entgeltordnung zu ermitteln und bei aktuellen und künftigen Eingruppierungen zu berücksichtigen.²¹ Dabei sei eine Angleichung immer "nach oben" vorzunehmen, d.h. dass die Benachteiligung aufgehoben werden muss, ohne dass nunmehr andere Beschäftigte(ngruppen) eine Einbuße erleiden. Dies könne im Fall einer notwendigen Aufwertung von Tätigkeiten durch Höhergruppierung oder durch übertarifliche Zahlungen erfolgen.

Die Steuerungsgruppe bekräftigte den Handlungsbedarf. Die Hochschule hat auf das gefundene Diskriminierungspotential zu reagieren, auch wenn die Ursache dafür nicht bei der HTW Berlin liegt, sondern tariflich bedingt ist. Sie muss sich damit auseinandersetzen, wie dieser systemische Fehler zu beheben ist. Hierbei hielt die Steuerungsgruppe eine Doppelstrategie für erforderlich: Die Ausschöpfung der Möglichkeiten des bestehenden Tarifsystems an der HTW Berlin muss mit der Weitergabe der Ergebnisse an die Tarifparteien kombiniert werden.

Als eine Anpassungsmaßnahme wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich in den kommenden Monaten mit der Vereinheitlichung und Systematisierung der Beschreibungen des Aufgabenkreises (BAK) befassen wird – mit dem Ziel, ein transparenteres, einheitlicheres und gerechteres Entgeltsystem herzustellen.

Darüber hinaus hat die Hochschule mittelfristig mit dem Landesrechnungshof zu klären, ob sie zukünftig Tätigkeiten nach dem neu erstellten Kriterienkatalog bewerten darf.

Nicht zuletzt strebt die HTW Berlin die Zertifizierung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im Jahr 2019 an.

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.

²¹ „Ergeben sich aus einem betrieblichen Prüfverfahren Benachteiligungen wegen des Geschlechts [...], ergreift der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung.“ (§19 EntgelttranspG)

Anlage

Autorinnen

Dr. Sünne Andresen ist hauptberufliche Frauenbeauftragte der HTW Berlin und Leiterin des Referats Frauenförderung & Gleichstellung.

Dr. Ulrike Richter ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Referat Frauenförderung & Gleichstellung und 1. Stellvertreterin der hauptberuflichen Frauenbeauftragten der HTW Berlin.

Kriterienraster zur Tätigkeitsbewertung an der HTW Berlin

Zusammenfassung der Ergebnisse des Paarvergleichs					
Anforderungen/Belastungen	Stufenzahl Tätigkeit 1 (W)	Stufenzahl Tätigkeit 2 (M)	Anforderungen/Belastungen	Stufenzahl Tätigkeit 1 (W)	Stufenzahl Tätigkeit 2 (M)
1. Anforderungen an das Wissen und Können			2. Psycho-soziale Anforderungen		
1. <u>Fachkenntnisse und Fertigkeiten</u> 1			2.1 <u>Kommunikationsfähigkeit</u>		
1. <u>Fachbezogene Zusatzqualifikationen</u> 2			2.2 <u>Kooperationsfähigkeit</u>		
1. <u>Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten</u> 3			2.3 <u>Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen</u>		
1. <u>vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis</u> 4			2.4 <u>Belastende psycho-soziale Bedingungen</u>		
1. <u>Planen und Organisieren</u> 5					
1. <u>Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen</u> 6					
1. <u>Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration</u> 7					
Zwischensumme 1.			Zwischensumme 2.		
3. Anforderungen an Verantwortung			4. Physische Anforderungen		
3. <u>Finanzielle Verantwortung</u> 1			4.1 <u>Anforderungen an die Körperkraft</u>		
3. <u>Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Weiterentwicklung von Personen</u> 2			4.2 <u>Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane</u>		
3. <u>Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung</u> 3			4.3 <u>Belastende arbeitszeitliche Bedingungen</u>		
3. <u>Verantwortung für die Umwelt</u> 4			4.4 <u>Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen</u>		
Zwischensumme 3.			Zwischensumme 4.		
Gesamtsumme der Stufenzahlen aus 1. bis 4. (ungewichtet)					

Mit Hilfe dieses Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten können Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Anforderungen miteinander verglichen werden. Dadurch kann festgestellt werden, ob sie von ihren Anforderungen her gleichwertig sind und deshalb gleich vergütet werden müssen. Der hier zur Verfügung gestellte Paarvergleich dient lediglich Prüfzwecken, d.h. er stellt kein vollwertiges Verfahren zur Neubewertung von Tätigkeiten dar.

In den Tabellen auf den nachfolgenden Blättern werden die verschiedenen Anforderungen und Belastungen definiert, ihre jeweiligen Ausprägungsstufen systematisch aufgelistet und einem Wert zugeordnet. Bitte tragen Sie auf allen vier Registerblättern für jede Tätigkeit den zutreffenden Zahlenwert der Ausprägungsstufe ein. Diese übertragen sich dann automatisch in die Übersicht auf dieser Seite und addieren sich zu einer Gesamtsumme. Sie gibt am Ende Aufschluss darüber, ob die beiden vergleichenden Tätigkeiten als gleichwertig eingestuft werden können oder nicht. Die auszufüllenden Tabellen erreichen Sie entweder über die Titel der Registerblätter am unteren Bildschirmrand oder über die Links in der Übersichtstabelle auf diesem Registerblatt. Tätigkeit 1 steht dabei für eine weibliche Vergleichsperson und Tätigkeit 2 für eine männliche.

Weitere Erläuterungen zum Paarvergleich und Prüfbeispiele finden Sie auf der [eg-check.de-Webseite](http://eg-check.de).

Anforderungen an das Wissen und Können

1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten

Definitionen:

Fachkenntnisse sind fachbezogenes Grundwissen, das zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist.

Fertigkeiten sind Anforderungen an die Sinne und die physischen sowie sensomotorischen Fähigkeiten, die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind. Dabei sind das erforderliche Reaktionsvermögen und die Geschicklichkeit, d.h. die Sicherheit, Genauigkeit und der Freiheitsgrad der Bewegungen des Körpers und einzelner Gliedmaßen zu berücksichtigen.

Operationalisierung:

Dauer und Art der erforderlichen Grundausbildung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
1	Kenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch eine kurze Einarbeitungszeit		
2	Kenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch eine Einarbeitungszeit von mehreren Monaten		
3	Fachkenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung bis zu 3 Jahren nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben		
4			
5	Fachkenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens 3 Jahren nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben		
6	Fachkenntnisse, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben sowie abgeschlossene zweijährige Fachschule (einschl. vorausgesetzte praktische Berufserfahrung)		
7	Fachkenntnisse, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben sowie abgeschlossene dreijährige Fachschule (einschl. vorausgesetzte praktische Berufserfahrung)		
8	Fachkenntnisse, erworben durch Fachhochschul- oder Bachelorabschluss oder anderweitig erworben		
9	Fachkenntnisse, erworben durch Hochschul- oder Masterabschluss oder anderweitig erworben		
	Summe 1.1	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Anforderungen an das Wissen und Können

1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen

Definition:

Fachbezogene Zusatzqualifikationen sind zusätzliches fachbezogenes Wissen, das zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist. Das fachbezogene Wissen darf nicht schon unter 1.1 erfasst sein. Es kann sich um eine Spezialisierung oder die Aktualisierung von Fachwissen handeln. Die fachbezogene Zusatzqualifikation kann auf unterschiedlichen Wegen erworben werden, z.B. Kurse, Selbststudium, berufliche Praxis.

Operationalisierung:

Gesamtdauer des Erwerbs der fachbezogenen Zusatzqualifikationen, ggf. umgerechnet in eine Vollzeit-Ausbildung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Nicht erforderlich		
1	Gesamtdauer des Erwerbs der Zusatzqualifikationen zwischen 3 und 6 Monaten		
2	Gesamtdauer des Erwerbs der Zusatzqualifikationen zwischen 6 Monaten und 1 Jahr		
3	Gesamtdauer des Erwerbs der Zusatzqualifikationen länger als 1 Jahr		
	Summe 1.2	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Art der Zusatzqualifikation(en):

.....

.....

.....

.....

1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten

Definition:

Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten sind nicht unmittelbar fachbezogene Anforderungen an das Wissen oder an manuelle Fertigkeiten. Sie können fachlich-inhaltlich nicht ausschließlich mit der betrachteten Tätigkeit verbunden werden, sondern werden auch im Rahmen anderer Fachaufgaben gestellt. Beispiele für nicht unmittelbar fachbezogene, fachübergreifende Qualifikationen sind Sprachkenntnisse, EDV-Kenntnisse, methodische Kenntnisse und Fertigkeiten (wie z.B. Moderation, Präsentation, Problemlösungstechniken).

Operationalisierung:

Gesamtdauer des Erwerbs der fachübergreifenden Kenntnisse und Fertigkeiten, ggf. umgerechnet in eine Vollzeit-Ausbildung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Nicht erforderlich		
1	Gesamtdauer des Erwerbs der Zusatzqualifikationen zwischen 3 und 6 Wochen		
2	Gesamtdauer des Erwerbs der Zusatzqualifikationen zwischen 6 Wochen und 6 Monaten		
3	Gesamtdauer des Erwerbs der Zusatzqualifikationen von mehr als 6 Monaten		
	Summe 1.3	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Art der fachübergreifenden Kenntnisse und Fertigkeiten:

.....

.....

.....

.....

Anforderungen an das Wissen und Können

1.4 Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis

Definition:

Die vorausgesetzte fachliche Erfahrung meint erforderliche praktische Arbeitserfahrungen mit ähnlichen oder identischen Tätigkeiten auf einem anderen Arbeitsplatz (auch bei einem anderen Arbeitgeber) vor Antritt des betrachteten Arbeitsplatzes, die eine/n Beschäftigte/n zu einer Arbeitsausführung in der normalerweise geforderten Güte befähigen. Darüber hinausgehende Erfahrungen, die eventuell eine besondere Arbeitsleistung ermöglichen, sind hiermit nicht gemeint.

Operationalisierung:

Jahre der erforderlichen fachlichen Vorerfahrung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Nicht erforderlich		
1			
2	2 Jahre		
3	Mehr als 2 Jahre		
	Summe 1.4	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Anforderungen an das Wissen und Können

1.5 Planen und Organisieren

Definition:

Anforderungen an das Planen und Organisieren meint die erforderliche Fähigkeit, die Erledigung mehrerer Aufgaben zeitlich vorausschauend zu planen und selbständig zu organisieren. Bei schwer planbaren Tätigkeiten sind ggf. flexibel neue Prioritäten zu setzen.

Operationalisierung:

Häufigkeit der Erfordernis, selbständig zu planen und zu organisieren, verbunden mit der Häufigkeit neuer Prioritätensetzung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Kein selbständiges Planen und Organisieren erforderlich		
1	Selbständiges Planen und Organisieren erforderlich , neue Prioritätensetzung gelegentlich erforderlich		
2	Selbständiges Planen und Organisieren ständig erforderlich , neue Prioritätensetzung häufig erforderlich		
	Summe 1.5	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Anforderungen an das Wissen und Können

1.6 Bewältigen von Arbeitsunterbrechungen

Definition:

Arbeitsunterbrechungen und Störungen sind unplanbare, aber nicht vermeidbare Änderungen des Arbeitsablaufes, die den geplanten Arbeitsfluss unterbrechen. Je häufiger die Störungen auftreten und je länger sie andauern, desto größer ist die Anforderung an die Fähigkeit, sich kurzzeitig auf eine neue Aufgabe einzustellen und anschließend zu dem geplanten Arbeitsablauf zurückzukehren.

Beispiele für diese Anforderung sind entgegenezunehmende Telefonate, während gerade Schriftverkehr bearbeitet wird oder das Rufen von Patient_innen, während gerade Medikamente zusammengestellt werden. Zu beachten ist, dass hiermit nur Störungen und Unterbrechungen gemeint sind, die mit der Tätigkeit verbunden und nicht vermeidbar sind. Störungen, die auf dem (zufällig vorhandenen) Charakter anderer Personen beruhen, wie z.B. stets um ein Gespräch bittende Arbeitskolleg_innen oder Vorgesetzte, fallen nicht hierunter.

Operationalisierung:

Häufigkeit und Dauer der Arbeitsunterbrechungen

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Wenige Arbeitsunterbrechungen und Störungen		
1	Zwischen 5 und 10 Arbeitsunterbrechungen pro Tag von jeweils bis zu 10 Minuten oder Zwischen 3 und 5 Arbeitsunterbrechungen pro Tag von jeweils mehr als 10 Minuten		
2	Zwischen 10 und 15 Arbeitsunterbrechungen pro Tag von jeweils bis zu 10 Minuten oder Mehr als 5 Arbeitsunterbrechungen pro Tag von jeweils mehr als 10 Minuten		
3	Mehr als 15 Arbeitsunterbrechungen pro Tag		
	Summe 1.6	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Anforderungen an das Wissen und Können

1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration

Definitionen:

Manche Tätigkeiten erfordern eine hohe und ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration, um jederzeit auf unvorhergesehene Ereignisse und ungeplante (auch gruppensdynamische) Situationen reagieren zu können. Ein Nachlassen der Aufmerksamkeit und Konzentration ist zwischendurch nicht möglich, ohne das Ergebnis der Tätigkeit oder seine mindestens erforderliche Qualität zu gefährden. In dieser Weise ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration sind z.B. erforderlich bei Kontrolltätigkeiten an einem Montageband, während der Durchführung von Lehreinheiten oder bei Operationen (in einem Krankenhaus).

Operationalisierung:

Vorliegen und Anteil an der Arbeitszeit

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	nicht erforderlich bzw. nicht typisch für die Tätigkeit		
1	Erforderlich in bis zu 50% der Arbeitszeit		
2	Erforderlich in mehr als 50% der Arbeitszeit		
	Summe 1.7	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Weitere Erläuterungen zum Paarvergleich und Prüfispiele finden Sie auf der [eg-check.de-Webseite](http://eg-check.de).

Psycho-soziale Anforderungen

2.1 Kommunikationsfähigkeit

Definition: Viele Tätigkeiten bestehen zu einem großen Teil daraus, mit Kund_innen, Patient_innen oder Klient_innen zu kommunizieren. Dabei ist es erforderlich, die Inhalte verständlich darzustellen und dabei das Vorverständnis der Personen, mit denen kommuniziert wird, zu berücksichtigen. Unter Umständen muss der zu vermittelnde Inhalt in eine adressatengerechte Sprache „übersetzt“ und/oder situationsbezogen gestaltet werden.

Inhalte: Es kann sich z.B. um einfache Auskünfte handeln, die keine besonderen Denkanforderungen stellen und von den Kommunikationspartner_innen problemlos verstanden werden können. Die Inhalte können aber auch komplex sein, dann müssen die zu vermittelnden Informationen bewusst und präzise gestaltet werden und ihre Vermittlung muss durchdacht sein.

adressatengerechte Vermittlung: Die Voraussetzungen der Kommunikationspartner_innen unterscheiden sich z.B. nach dem Bildungsstand, den Sprachkenntnissen, aber auch kulturellen Prägungen. Es kann z.B. erforderlich sein, fachlich komplexe Inhalte in eine einfach verständliche Sprache zu übersetzen oder aber sich einer spezifischen Fachsprache zu bedienen, um als Kommunikationspartner_in anerkannt zu werden.

situationsbezogene Vermittlung: Die Anforderungen an das Kommunikationsverhalten unterscheiden sich auch nach den Situationen, in denen Inhalte zu vermitteln sind. Unter Umständen muss besondere Sorgfalt angewandt werden, weil auf die Wirkung der Kommunikation in besonderer Weise zu achten ist oder die Aussagen nicht revidierbar (z.B. vor Gerichten, bei Presseauftritten) und folgenreich (z.B. für das Image des Unternehmens oder der Verwaltung) sind.

Operationalisierung:

Schwierigkeit der zu kommunizierenden Inhalte und Notwendigkeit der adressaten- und situationsgerechten Vermittlung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Keine oder selten Anforderungen an die mündliche Kommunikation		
1	Vermittlung einfacher Inhalte (z.B. einfache Auskünfte), die auch für die Kommunikationspartner_innen leicht verständlich sind		
2	Vermittlung einfacher Inhalte , deren Formulierung durchdacht und adressatengerecht sein muss		
3	Vermittlung komplexer Inhalte , deren Formulierung durchdacht und adressatengerecht sein muss		
4	Vermittlung komplexer Inhalte , deren Formulierung durchdacht, adressaten- und situationsgerecht sein muss		
	Summe 2.1	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

2.2 Kooperationsfähigkeit

Definition:

Bei bestimmten Tätigkeiten stellt sich die Anforderung, mit anderen gemeinsam eine Aufgabe zu planen oder auszuführen, z.B. in Teams oder Projekten. Die Anforderung an Zusammenarbeit steigert sich mit dem Anteil an der Arbeitszeit, in dem Zusammenarbeit erforderlich ist.

Nicht gemeint ist die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter_innen sowie allseits geforderte grundlegende soziale Fähigkeiten für die alltägliche Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen.

Operationalisierung:

Gemeinsame Planung und Ausführung von Tätigkeiten und Zeitanteil der erforderlichen Kooperation

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Grundlegende Fähigkeiten für eine konstruktive Zusammenarbeit im Arbeitsalltag		
1	Gemeinsame Planung oder Ausführung von Arbeiten mit einem zeitlichen Anteil bis zu 1/3 der Arbeitszeit		
2	Gemeinsame Planung oder Ausführung von Arbeiten mit einem zeitlichen Anteil bis zu 2/3 der Arbeitszeit		
3	Gemeinsame Planung oder Ausführung von Arbeiten mit einem zeitlichen Anteil von mehr als 2/3 der Arbeitszeit		
	Summe 2.2	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen:

Definitionen:

Bei manchen Tätigkeiten werden Anforderungen an das **Einfühlungsvermögen** gestellt, d.h. es ist notwendig, Situationen und Empfindungen anderer Personen (Kund_innen, Klient_innen) nachvollziehen und verstehen zu können. Voraussetzung ist in der Regel der direkte Kontakt zu diesen Personen. Eine Situation ist hinsichtlich des Einfühlungsvermögens umso schwieriger, je weniger vertraut und je verschiedenartiger die Situationen und Empfindungen der anderen Personen sind.

Außerdem erfordern manche Tätigkeiten auch **Überzeugungsvermögen**, d.h. die Fähigkeit, zu argumentieren und andere Personen von der Richtigkeit einer bestimmten Handlung, Sichtweise oder Position zu überzeugen. Darüber hinaus ist die gruppenspezifische Situation einzuschätzen. Ein Situation ist hinsichtlich des Überzeugungsvermögens umso schwieriger, je konfliktrichtiger das zu behandelnde Thema ist und je weiter sich die ursprünglichen Handlungen, Sichtweisen und Positionen voneinander unterscheiden.

Operationalisierung:

Vorliegen der Anforderungen

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Beides nicht erforderlich		
1	Einfühlungsvermögen oder Überzeugungsvermögen in einfachen Situationen erforderlich		
2	Einfühlungsvermögen und Überzeugungsvermögen in einfachen Situationen erforderlich Oder Einfühlungsvermögen oder Überzeugungsvermögen in schwierigen Situationen erforderlich		
3	Einfühlungsvermögen und Überzeugungsvermögen in schwierigen Situationen erforderlich Oder Einfühlungsvermögen oder Überzeugungsvermögen in außergewöhnlich schwierigen Situationen erforderlich		
4	Einfühlungsvermögen und Überzeugungsvermögen in außergewöhnlich schwierigen Situationen erforderlich		
	Summe 2.3	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Psycho-soziale Anforderungen

2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen

Definitionen:

Verschiedene Tätigkeiten können sich in sozialer oder psychischer Hinsicht als belastend für die Stelleninhaber_innen auswirken. Sie können das psychische Wohlbefinden beeinträchtigen oder aber sozial schwierige oder unangenehme Situationen mit sich bringen.

Operationalisierung:

Vorliegen der jeweiligen psycho-sozialen Belastung

(Es können max. 3 Belastungen in die Bewertung eingehen, um das Gewicht dieses Bewertungsaspekts zu begrenzen.)

Nr.	Psycho-soziale Belastung	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
2.4.1	Mündliche Vermittlung unerwünschter Inhalte Regelmäßig erforderliche Vermittlung von Inhalten, die für den/die Empfänger_in unerwünscht und folgenschwer sind.		
2.4.2			
2.4.3			
2.4.4	Konfrontation mit Aggressionen, Übergriffen oder Gewalt Die Tätigkeit beinhaltet das Risiko, gewalttätigen oder verbalen Übergriffen ausgesetzt zu sein.		
2.4.5			
2.4.6	Konfrontation mit Problemen und Leid anderer Die Tätigkeit beinhaltet Kontakt zu Personen mit z.B. schweren Krankheiten, psycho-sozialen Problemen oder Todesfällen.		
2.4.7			
2.4.8	Bewusst gesteuerte Umgangsformen Die Tätigkeit erfordert es, die eigene momentane Situation und Gefühlslage auszublenden und sich gleichbleibend freundlich und zuvorkommend zu verhalten.		
2.4.9	Weitere psycho-soziale Belastungen Der Katalog kann um weitere Kriterien ergänzt werden, die nicht aufgeführt wurden, wie z.B. die Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Außenstehende, das selbständige Treffen folgenschwerer Entscheidungen oder die öffentlich/politisch exponierte Position		
Summe 2.4 (max. erreichbare Punktzahl = 3)		0	0

*bitte eine 1 eintragen, wenn die psycho-soziale Belastung typisch für diese Tätigkeit ist

Weitere Erläuterungen zum Paarvergleich und Prüfbeispiele finden Sie auf der [eg-check.de-Webseite](http://eg-check.de).

3.1 Finanzielle Verantwortung

Definition:

Finanzielle Verantwortung bezieht sich auf die Verantwortung für den korrekten, sorgsamen und sparsamen Umgang mit Geld, Sachwerten und Budgets. Nicht gemeint ist die formale Zeichnungsberechtigung.

Operationalisierung:

Risiko für nicht revidierbare Fehler und Höhe der Schadenswirkung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Keine finanzielle Verantwortung		
1	Niedrige Verantwortung für finanzielle Werte ab 10.000 €		
2	Hohe Verantwortung für finanzielle Werte über 100.000 €		
	Summe 3.1	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Anforderungen an Verantwortung

3.2 Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Weiterentwicklung von Personen

Definition:

Bestimmte Tätigkeiten erfordern die Übernahme von Verantwortung für die **physische Gesundheit** von anderen Personen, so z.B. in den Bereichen Gesundheit, Ernährung oder Transport. Dies betrifft auch die körperliche Sicherheit von Personen, z.B. in der Produktion.

Andere Tätigkeiten sind mit einer Verantwortung für die **psychische Gesundheit** verbunden, wenn es z.B. darum geht, soziale Prozesse innerhalb einer Arbeitsgruppe oder zu einer Gruppe externer Kontaktpersonen zu gestalten oder Rücksicht auf die psychische Verfassung anderer Personen zu nehmen. Dies kann im Rahmen von Lern- und Erziehungsprozessen, bei therapeutischen (Heil-)Prozessen erforderlich werden, aber auch in jeder anderen, gruppenspezifisch geprägten Situation. Dies betrifft auch den Schutz personenbezogener Daten.

Bei manchen Tätigkeiten ist Verantwortung für die vorausschauende **Weiterentwicklung von Personen** (Studierende und Beschäftigte) zu tragen, beispielsweise im Rahmen der Personalentwicklung, bei der Beratung von Studierenden, der Gestaltung von Studiengängen, der Planung und Durchführung von Veranstaltungen und Prüfungen.

Operationalisierung:

Vorliegen einer oder mehrerer Anforderungen an die genannten Verantwortungsbereiche

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Keine Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit		
1	Vorliegen von Verantwortung in einem der genannten Bereiche		
2	Vorliegen von Verantwortung in zwei der genannten Bereiche		
3	Vorliegen von Verantwortung in allen genannten Bereichen		
	Summe 3.2	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Anforderungen an Verantwortung

3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung

Definition:

Bei der **Verantwortung für die Arbeit anderer** kann es sich um die Verantwortung für Termine oder die Arbeitsorganisation anderer Personen handeln, oder auch um die Betreuung von Praktikant_innen und Auszubildenden. Ebenfalls fällt hierunter eine nicht nur vorübergehende Projektleitung, die Koordination einer ständigen, teilautonomen Arbeitsgruppe oder die Fachaufsicht über einen definierten fachlichen Bereich. Mit **Führungsverantwortung** ist sowohl die disziplinarische Führung von Mitarbeiter_innen als auch die Verantwortlichkeit für die Umsetzung von langfristigen, strategischen Zielen gemeint.

Operationalisierung:

Art der Verantwortung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Nicht erforderlich		
1	Verantwortung für Termine und die Arbeitsorganisation anderer Personen , sowie die regelmäßige Verantwortung für die Arbeit von Praktikant_innen und Auszubildenden , für studentische Projekte und Arbeiten		
2	Verantwortung für die Projektleitung, Fachaufsicht, Koordination eines Referates bzw. Teams		
3	Führungsverantwortung für bis zu 10 Beschäftigte		
4	Strategische Verantwortung oder disziplinarische Führungsverantwortung für mehr als 10 Beschäftigte		
Summe 3.3		0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Anforderungen an Verantwortung

3.4 Verantwortung für die Umwelt

Definition:

Eine **Verantwortung für die Umwelt** liegt bei Tätigkeiten vor, bei denen Fehler zu Umweltschäden führen können und bei denen deshalb Vorkehrungen zur Prävention von Umweltschäden getroffen und beachtet werden müssen. Die Verantwortung für die Umwelt muss über eine allgemein in der Gesellschaft empfundene Verantwortung hinausgehen, z.B. sparsamer Umgang mit Energie oder Papier. Eine ausschließlich inhaltlich-fachliche Beschäftigung mit dem Thema Umwelt ist hier ebenfalls nicht gemeint.

Operationalisierung:

Vorliegen und Ausmaß der Anforderung. Eine erhöhte Umweltverantwortung ist dann gegeben, wenn gravierende Umweltschäden verursacht werden könnten, z.B. beim Führen eines Gefahrguttransportes oder bei der Beaufsichtigung von Kläranlagen oder Müllverbrennungsanlagen.

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Keine Verantwortung für die Umwelt		
1	Vorliegen von Verantwortung für die Umwelt am eigenen Arbeitsplatz		
2	Vorliegen von Verantwortung für die Umwelt für mehrere Arbeitsplätze oder erhöhte Umweltverantwortung am eigenen Arbeitsplatz		
	Summe 3.4	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Weitere Erläuterungen zum Paarvergleich und Prüfbeispiele finden Sie auf der [eg-check.de-Webseite](http://eg-check.de).

Physische Anforderungen

4.1 Anforderungen an die Körperkraft

Definition:

Anforderungen an die Körperkraft liegen vor, wenn Gegenstände oder Personen gehoben, getragen oder bewegt werden müssen. Dabei ist das Gewicht der Gegenstände oder Personen nicht erheblich, sondern der Kraftaufwand, der eingesetzt werden muss, um den Gegenstand oder die Person zu heben, zu tragen oder zu bewegen.

Beispiel: Um eine Tonne Stahl zu bewegen, ist ein vergleichsweise geringer Kraftaufwand erforderlich, wenn entsprechende Kräne und Kranbedienungsinstrumente genutzt werden können. Das Umbetten (hierzu gehört Heben, Bewegen, Stützen) eines Patienten/einer Patientin, die 70 kg wiegt, kann erheblich größeren Kraftaufwand bedeuten, selbst wenn Hilfsmittel genutzt werden.

Operationalisierung:

Kilogramm und Häufigkeit der Anforderung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Körperkraft ist nicht oder nur ausnahmsweise erforderlich		
1	Kraftaufwand von bis zu 10 kg mehrmals täglich oder Kraftaufwand von mehr als 10 kg bis zu 2 x täglich		
2	Kraftaufwand von mehr als 10 kg mehrmals täglich		
	Summe 4.1	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Physische Anforderungen

4.2 Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane **entfällt**

Definition:

Manche Tätigkeiten erfordern es, bestimmte Körperhaltungen dauerhaft einzunehmen und/oder bestimmte Bewegungen häufig bis ständig zu wiederholen. Gefordert ist mitunter auch Bewegungspräzision.

Operationalisierung:

Vorliegen der jeweiligen Anforderung

(Es können max. 2 Anforderungen in die Bewertung eingehen, um das Gewicht dieses Bewertungsaspekts zu begrenzen.)

Nr.		Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
4.2.1			
4.2.2			
4.2.3			
4.2.4			
4.2.5			
4.2.6			
	Summe 4.2 (maximal erreichbare Punktzahl = 2)	0	0

* bitte eine 1 eintragen, wenn die Anforderung typisch für diese Tätigkeit ist

Physische Anforderungen

4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen **entfällt**

Definition:

Mit **belastenden arbeitszeitlichen Bedingungen** sind Arbeitszeiten gemeint, die sich durch ihre Lage oder ihre geringe Planbarkeit als belastend für den menschlichen Organismus auswirken. Dies können Früh-, Spät- oder Nachtschichten sein, auch Bereitschaftsdienste und Wochenendarbeit zählen dazu, soweit sie nicht anderweitig angemessen bewertet und bezahlt werden, z.B. durch Zuschläge. Belastend sind außerdem kurzfristig bekannt gegebene Arbeitspläne, die häufig zeitliche Abweichungen vom ursprünglichen Arbeitsplan beinhalten.

Mit dieser Anforderung werden die geltenden Arbeitszeitmodelle angesprochen. Überstunden sind hiermit nicht gemeint.

Operationalisierung:

Häufigkeit des Vorliegens von arbeitszeitlichen Belastungen

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0			
1			
2			
	Summe 4.3	0	0

* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Physische Anforderungen

4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Definition:

Manche Tätigkeiten müssen unter **Umgebungsbedingungen** ausgeübt werden, die sich für den Menschen als körperlich beeinträchtigend oder belastend auswirken. Was unter der jeweiligen Beeinträchtigung verstanden wird, wird in der Tabelle definiert.

Operationalisierung:

Vorliegen der Beeinträchtigung

(Es können max. 3 Beeinträchtigungen in die Bewertung eingehen, um das Gewicht dieses Bewertungsaspekts zu begrenzen.)

Nr.	Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
4.4.1	Unfall- und/oder Ansteckungsgefährdung Gemeint ist eine Gefahr, die über das übliche Maß hinausgeht (z.B. in öffentlichen Räumen).		
4.4.2	Schädigende chemische Substanzen und/oder Luftverschmutzung Gemeint ist auch Feinstaub.		
4.4.3	Lärm Gemeint ist starker Lärm, der absolut eine Belastung darstellt, z.B. durch bestimmte Maschinen, aber auch Lärm, der die Konzentration beeinträchtigt, z.B. durch andere Menschen oder Druckergeräusche im Büro.		
4.4.4	Kälte und/oder Hitze Gemeint sind sowohl eine weitgehend ununterbrochene Belastung durch Kälte und/oder Hitze, als auch häufige Temperaturschwankungen. "Zufällige" Belastungen, z.B. durch schlecht klimatisierte Räume, sind hier nicht gemeint.		
4.4.5	Zugluft Analog zu 4.4.8		
4.4.6	Nässe Analog zu 4.4.8		
4.4.7	Dämpfe und/oder Staub Gemeint sind auch unschädliche Dämpfe, wie z.B. Wasserdampf.		
4.4.8	Vibrationen Gemeint sind z.B. Vibrationen, die beim Bedienen bestimmter Maschinen auftreten.		
4.4.9	Spezielle Hygienevorschriften Gemeint sind Belastungen durch notwendige Schutzmaßnahmen, um sich selbst oder andere vor Infektionen oder Verschmutzungen zu schützen.		
4.4.11	Andere belastende Umgebungsbedingungen Spezielle Umgebungsbedingungen, die noch nicht aufgelistet wurden.		
	Summe 4.3 (maximal erreichbare Punktzahl: = 3)	0	0

*bitte eine 1 eintragen, wenn die beeinträchtigende Umgebungsbedingung typisch für diese Tätigkeit ist

Weitere Erläuterungen zum Paarvergleich und Prüfbeispiele finden Sie auf der [eg-check.de-Webseite](http://eg-check.de).