



htw. Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin
University of Applied Sciences

**"Entgeltgerechtigkeit endlich durchsetzen! Sichtbarmachen und honorieren, was
Verwaltungsangestellte für ihre Hochschule wirklich leisten"**


Impulsvortrag von Dr. Sünne Andresen und Dr. Ulrike Richter im Rahmen von
„forum potpourri 2022“ an der TU Dresden am 3. März 2022

- VORTRAGSSKRIPT -

1 Zum Einstieg: Worüber reden wir?

htw.

"Entgeltgerechtigkeit endlich durchsetzen!
Sichtbarmachen und honorieren, was
Verwaltungsangestellte für ihre Hochschule
wirklich leisten"




1. Zum Einstieg: Worüber reden wir?
2. Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit?
3. Lehren aus dem Prüfprojekt an der HTW Berlin und Empfehlungen für andere Hochschulen
4. Fairnetzt Euch!

htw.

htw.

"Entgeltgerechtigkeit endlich durchsetzen!
Sichtbarmachen und honorieren, was
Verwaltungsangestellte für ihre Hochschule
wirklich leisten"



Jetzt sind Sie gefragt.

Wir freuen uns, wenn Sie sich an einer kleinen Zoom-Umfrage beteiligen.

htw.

Das Problem der Anerkennung der Arbeit von MTV an Hochschulen

„Entgeltgerechtigkeit endlich durchsetzen! **Sichtbarmachen** und **honorieren**, was Verwaltungsbeschäftigte für ihre Hochschule **wirklich** leisten“ – diesen **Titel** unseres Vortrags haben wir mit Bedacht gewählt: Er enthält die zentralen Themen, um die es für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an der Hochschule geht:

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an der Hochschule wollen



- dass ihre **Arbeitsleistungen sichtbar** sind,
- **Mitsprache** bei Angelegenheiten, die den eigenen Arbeitsbereich betreffen,
- bei hoher Eigenmotivation ein **ausgewogenes Verhältnis von Geben und Nehmen** erleben,
- ein **kollegiales und wertschätzendes Miteinander** mit den anderen Mitgliedergruppen,
- **gerechte Bezahlung** und die eigene Eingruppierung nachvollziehen können.

Im Fokus des Vortrags steht der **nicht eingelöste Rechtsanspruch auf gleiches Geld für gleichwertige Arbeit**.



1. Zum Einstieg: Worüber reden wir?

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung wollen

- ernst genommen werden und mit der Bedeutung, die ihre Arbeitsleistungen für die Hochschule haben, sichtbar sein
- Mitsprache haben, bei Dingen, die den eigenen Arbeitsbereich betreffen
- vor dem Hintergrund einer hohen Eigenmotivation ein ausgewogenes Verhältnis von Geben und Nehmen erleben, dann können sie sich mit der eigenen Hochschule identifizieren
- ein kollegiales und wertschätzendes Miteinander mit den anderen Mitgliedergruppen
- **Und nicht zuletzt:** gerecht für ihre Leistungen bezahlt werden und die eigene Eingruppierung nachvollziehen können.

Der letztgenannte Punkt „Entgeltgerechtigkeit“ ist ein **Recht**, das alle Beschäftigten haben.

Und zwar das Recht auf gleiches Geld für **gleiche** Arbeit und auf gleiches Geld für **gleichwertige** Arbeit. Doch das letztgenannte Recht ist im öffentlichen Dienst noch nicht umgesetzt.

Ursachen hierfür gibt es viele, und eine liegt in der Art und Weise, wie Tätigkeiten bewertet und eingruppiert werden.

Diese Motivlage stand auch am Anfang unseres eg-check.de-Prüfprojekts an der HTW Berlin.

Kurz ein paar Zahlen ...

Beschäftigte an der HTW Berlin nach Entgeltgruppen (2021)

Entgeltgruppe	3	4	5	6	7	8	9A	9B	9C	10	11	12	13	14	15
Frauenanteil in %	64	0	60	70	80	75	84	100	57	49	40	42	54	67	0

Typischerweise von Frauen ausgeübte Tätigkeiten in der Verwaltung werden in hohem Maß in niedrige und mittlere Entgeltstufen (6 bis 9c) eingeordnet. Mit Technik verbundene, typischerweise von Männern ausgeübte Tätigkeiten werden höher eingruppiert (10, 11).



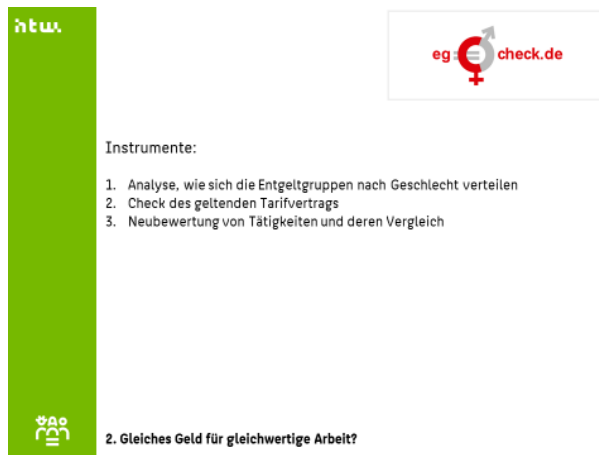
1. Zum Einstieg: Worüber reden wir?

An der HTW Berlin arbeiten zurzeit ca. 560 Tarifbeschäftigte (Stichtag aller Angaben zu den Tarifbeschäftigten ist der 31.03.2021). 61% davon sind Frauen. Alle Beschäftigten verteilen sich wie folgt auf die Entgeltgruppen (Schaubild):

Die Tabelle zeigt: Es gibt eine deutliche Differenz bei der Verteilung der Geschlechter auf die Entgeltgruppen, der eine geschlechtstypische Verteilung der Geschlechter auf die Tätigkeiten zugrunde liegt. Typischerweise von Frauen ausgeübte Tätigkeiten in der Verwaltung werden in einem hohen Maß in niedrige und mittlere Entgeltstufen (6 bis 9c) eingeordnet. Mit Technik verbundene, typischerweise von Männern ausgeübte Tätigkeiten werden höher eingruppiert (10, 11).

Wie ist das zu erklären? Hierzu übergebe ich jetzt an Ulrike Richter.

2 Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit?



htw.

eg-check.de

Instrumente:

1. Analyse, wie sich die Entgeltgruppen nach Geschlecht verteilen
2. Check des geltenden Tarifvertrags
3. Neubewertung von Tätigkeiten und deren Vergleich

2. Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit?

Das Prüfverfahren eg-check.de können Sie sich vorstellen als einen Werkzeugkasten mit unterschiedlichen Instrumenten:

1. die Analyse, wie sich die Entgeltgruppen nach Geschlecht verteilen – für die HTW Berlin haben wir diese Statistik gerade gesehen,
2. der Check des geltenden Tarifvertrags und
3. die Neubewertung von Tätigkeiten und deren Vergleich.

Das Instrument der Neubewertung und des Vergleichs soll uns hier besonders interessieren. Das lohnt sich, denn indem Sie nachvollziehen, wie dieses Instrument arbeitet, verstehen Sie, welche Probleme der geltende Tarifvertrag produziert und auch seine Anwendung auf betrieblicher Ebene und woran das liegt.

Kern dieses Instruments ist, ausgewählte Tätigkeiten neu zu beschreiben, zu bewerten und miteinander zu vergleichen. Ausgewählt werden solche Tätigkeiten, die vorab als gleichwertig angenommen werden. Denn das Problem im öffentlichen Dienst ist – um das nochmals zu betonen – nicht die gleiche Bezahlung **gleicher** Arbeit, sondern die gleiche Bezahlung **gleichwertiger** Arbeit.

Das Instrument, was hier eingesetzt wird, heißt ‚Paarvergleich‘. Wir haben an der HTW Berlin insgesamt vier Paarvergleiche durchgeführt, einen davon möchte ich Ihnen nun zeigen.



htw.

Paarvergleich von Tätigkeiten nach
➤ eg-check.de
= analytisches Verfahren

Dekanatssekretariat
reibungloses
Management des
Alltagsgeschäfts des
Fachbereichs

Betriebstechnik
Gewährleistung der Funktionsfähigkeit
der Gebäudetechnik

2. Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit?

Logo of the Faculty of Business Administration and Economics (FAW) at HTW Berlin.

Dekanatssekretariat

Aufgaben: allgemeine Verwaltungsaufgaben, Administration von Berufungsverfahren (z.B. Erstellung der Synopse aller Bewerbungen), Terminkoordination, Sitzungsmanagement, Administration von Dienstreisen, Entgegennahme der Anträge auf Lehrdeputattermäßigung u.v.m.

→ reibungsloses Management des Alltagsgeschäfts des Fachbereichs

Betriebstechnik

Aufgaben: Bedienung, Betreuung und Wartung von Gebäudeleittechnik, also Heizung, Kälte und Lüftung, Ausführen von Reparaturen und Transporten, Zusammenarbeit mit Fremdfirmen, die Dienstleistungen erbringen

→ Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Gebäudetechnik

Stellenbewertung gemäß eg-check.de (analytisches System)

Wir schauen uns nun an, mit welchem Instrument diese zwei Tätigkeiten bewertet worden sind. Hierzu zeige ich Ihnen das eg-check-Analyseraster.

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		
1.1 <u>Fachkenntnisse und Fertigkeiten</u>			2.1 <u>Kommunikationsfähigkeit</u>		
1.2 <u>Fachbezogene Zusatzqualifikationen</u>			2.2 <u>Kooperationsfähigkeit</u>		
1.3 <u>Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten</u>			2.3 <u>Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen</u>		
1.4 <u>vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis</u>			2.4 <u>Belastende psycho-soziale Bedingungen</u>		
1.5 <u>Planen und Organisieren</u>					
1.6 <u>Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen</u>					
1.7 <u>Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration</u>					
Zwischensumme 1.			Zwischensumme 2.		
3. Anforderungen an Verantwortung			4. Physische Anforderungen		
3.1 <u>Finanzielle Verantwortung</u>			4.1 <u>Anforderungen an die Körperkraft</u>		
3.2 <u>Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Weiterentwicklung von Personen</u>			4.2 <u>Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane</u>		
3.3 <u>Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung</u>			4.3 <u>Belastende arbeitszeitliche Bedingungen</u>		
3.4 <u>Verantwortung für die Umwelt</u>			4.4 <u>Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen</u>		
Zwischensumme 3.			Zwischensumme 4.		
Gesamtsumme der Stufenzahlen aus 1. bis 4. (ungewichtet)					

Der Werkzeugkasten von eg-check.de stellt ein **Standard**-Analyseraster zur Verfügung. Die Anforderungen, die darin dokumentiert werden, sind **arbeitswissenschaftlich abgesichert** und **gendergerecht**. Das Standard-Analyseraster erfasst **grundsätzlich** alle Anforderungen in einer Organisation, **unabhängig** von der Branche. In der Übersicht sehen Sie, dass das Analyseraster insgesamt vier Bereiche enthält:

1. Anforderungen an das Wissen und Können
2. Psycho-soziale Anforderungen
3. Anforderungen an Verantwortung
4. Physische Anforderungen

Jeder dieser Bereiche wird mit mehreren Kriterien beschrieben. Z.B. der Bereich ‚Anforderungen an das Wissen und Können‘ mit ‚Fachkenntnisse und Fertigkeiten‘ (1.1) und mit der ‚Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen‘ (1.6).

Wenn notwendig, wird das **Standard**-Analyseraster den Gegebenheiten der Organisation angepasst. Die Projektgruppe der HTW Berlin musste lediglich **geringfügige** Änderungen vornehmen.

Auf der Grundlage dieser Systematik bewertet die Projektgruppe die Tätigkeiten und vergibt Punkte für jedes Kriterium. Das Instrument beschreibt die Kriterien im Detail und gibt die möglichen Punktzahlen und Abstufungen vor. Das schauen wir uns jetzt an zwei Beispielen für unseren Paarvergleich ‚Dekanatssekretariat und Betriebstechnik‘ an.

Zusammenfassung der Ergebnisse des Paarvergleichs					
Anforderungen/Belastungen	Dekanatssekretärin (W)	Betriebstechniker (M)	Anforderungen/Belastungen	Dekanatssekretärin (W)	Betriebstechniker (M)
1. Anforderungen an das Wissen und Können			2. Psycho-soziale Anforderungen		
1.1 <u>Fachkenntnisse und Fertigkeiten</u>	5	6	2.1 <u>Kommunikationsfähigkeit</u>	2	2
1.2 <u>Fachbezogene Zusatzqualifikationen</u>	1	1	2.2 <u>Kooperationsfähigkeit</u>		1
1.3 <u>Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten</u>			2.3 <u>Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen</u>	1	1
1.4 <u>vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis</u>			2.4 <u>Belastende psycho-soziale Bedingungen</u>	1	1
1.5 <u>Planen und Organisieren</u>	2	1			
1.6 <u>Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen</u>	3	1			
1.7 <u>Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration</u>					
Zwischensumme 1.	11	9	Zwischensumme 2.	4	5
3. Anforderungen an Verantwortung			4. Physische Anforderungen		
3.1 <u>finanzielle Verantwortung</u>			4.1 <u>Anforderungen an die Körperkraft</u>		
3.2 <u>Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Weiterentwicklung von Personen</u>		1	4.2 <u>„</u>		
3.3 <u>für die Arbeit anderer und für Führung</u>	1	1	4.3 <u>„</u>		
3.4 <u>für die Umwelt</u>		1	4.4 <u>Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen</u>		1
Zwischensumme 3.	1	3	Zwischensumme 4.		1
Gesamtsumme der Stufenzahlen aus 1. bis 4. (ungewichtet)				16	18

In der ausgefüllten Tabelle ist jedes einzelne Kriterium mit einer Punktzahl versehen. Schauen wir uns beispielhaft unter den ‚Anforderungen an das Wissen und Können‘ die ‚Fachkenntnisse und Fertigkeiten‘ (1.1) an. Hier wurde die Tätigkeit im Dekanatssekretariat mit 5 Punkten und die in der Betriebstechnik mit 6 Punkten bewertet.

Der Punkteunterschied geht darauf zurück, dass für die Tätigkeit im Dekanatssekretariat eine abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens 3 Jahren vorausgesetzt wird und für die Tätigkeit in der Betriebstechnik eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie eine abgeschlossene zweijährige Fachschule.

Und schauen wir uns als zweites Beispiel unter den ‚Anforderungen an das Wissen und Können‘ die ‚Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen‘ (1.6) an. Hier wurde die Tätigkeit im Dekanatssekretariat mit 3 Punkten und die in der Betriebstechnik mit 1 Punkt bewertet. Dieser Unterschied geht auf die Häufigkeit der Arbeitsunterbrechungen im Laufe eines Tages zurück.

Das Gesamtergebnis sehen Sie unten rechts. Die Tätigkeit im Dekanatssekretariat wurde mit insgesamt 16 Punkten bewertet, die Tätigkeit in der Betriebstechnik mit 18 Punkten.

Eingruppierung nach geltendem Tarifrecht (TVöD-VKA)

Wichtig ist nun, dass das Instrument, das ich Ihnen gerade vorgestellt habe, im Tarifbereich des TVöD **nicht** angewendet wird. Z.B. spielen die psycho-sozialen Anforderungen keinerlei Rolle für die Bewertung von Tätigkeiten und die Häufigkeit der Arbeitsunterbrechungen auch nicht.

Das Verfahren, das ich Ihnen gezeigt habe, wird **analytisches** Verfahren genannt. Das Verfahren, das im Tarifbereich des TVöD eingesetzt wird, ist das **summarische** Verfahren.

Es wäre ein eigener Vortrag, die Unterschiede zwischen analytischem und summarischem Verfahren zu erläutern. Wir schauen uns heute lediglich das **Resultat** des summarischen Verfahrens an. Ich zeige Ihnen, wie die Tätigkeiten im Dekanatssekretariat und in der Betriebstechnik nach dem **geltenden** Tarifvertrag eingruppiert sind.

htw.

Tätigkeiten nach
TVöD-VKA
= summarisches Verfahren

Dekanatssekretariat
EG 6
3.314,71 Euro brutto / Monat
(bei Erfahrungsstufe 6)

Betriebstechnik
EG 8
3.587,54 Euro brutto / Monat
(bei Erfahrungsstufe 6)

FAZIT

- I. Gleichwertige Tätigkeiten, aber real beträgt die **Gehaltsdifferenz** einer Dekanatssekretärin gegenüber einem Betriebstechniker innerhalb eines Jahres rund **3.300 Euro** brutto.
- II. **Abwertung** - durch Tarifvertrag wie Organisationskultur - von **Verwaltungstätigkeiten** in nicht-technischen Bereichen.
- III. **Gesetzlicher Auftrag** (AGG, § 7, Abs. 2) → Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit auf betrieblicher Ebene.

2. Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit?

htw.

Wir erinnern uns: Laut Ergebnis von eg-check.de handelt es sich um annähernd gleichwertige Tätigkeiten, aber: Real beträgt die Gehaltsdifferenz eines Jahres ca. 3.300 Euro¹, was **einem Monatseinkommen** der Dekanatssekretärin entspricht.

Woran liegt das?

Tätigkeiten im wissenschaftsunterstützenden, **nicht**-technischen Bereich – Beispiel Dekanatssekretariat - bewertet der Tarifvertrag nicht als gleichwertig mit Tätigkeiten im wissenschaftsunterstützenden, **technischen** Bereich wie die Betriebstechnik, aber auch das Hochschulrechenzentrum.

Gestützt wird diese Logik durch eine spezifische Organisationskultur, die wir auch an der HTW Berlin finden: Tätigkeiten im wissenschaftsunterstützenden, nicht-technischen Bereich werden häufig als notwendiges Übel und als Kostentreiber betrachtet. Symptomatisch ist: Bei Diskussionen zum Wirtschaftsplan werden die finanzielle Aufwertung vorhandener Stellen und die Schaffung neuer Stellen in diesem Bereich besonders kritisch hinterfragt. Lehre und Forschung hingegen werden gemeinhin als eigentliche Aufgabe, als Kerngeschäft von Hochschulen gesehen. Dass Lehre und Forschung ohne den Service der Verwaltung gar nicht funktionieren würden, wird häufig erst dann gesehen, wenn Verwaltungsangestellte, die tagtäglich das **Alltagsgeschäft** aufrechterhalten, fehlen oder etwas mal nicht reibungslos läuft.

Das bedeutet: Es besteht Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit auf der betrieblichen Ebene. Wichtig zu wissen ist: Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dem

¹ Zum Vergleich: Im TV-L beträgt das Gehalt bis zum 30.11.2022 für die EG 6 (Erfahrungsstufe 6) 3.271,18 Euro brutto pro Monat und für die EG 8 (Erfahrungsstufe 6) 3.535,15 Euro.

AGG, ist geregelt, dass, wenn ein Tarifvertrag nach Geschlecht diskriminiert, eine alternative betriebliche Regelung gefunden werden muss, bis die Diskriminierung im Tarifvertrag behoben ist. (§ 7 Abs. 2)

Nun stellt sich die Frage, was Hochschulen konkret tun können. Hierauf wird nun Sünne Andresen eingehen.


3 Lehren aus dem Prüfprojekt an der HTW Berlin und Empfehlungen für andere Hochschulen



3. Lehren aus dem Prüfprojekt an der HTW Berlin und Empfehlungen für andere Hochschulen

Das Prüfprojekt an der HTW Berlin hat gezeigt, dass es Diskriminierung beim Entgelt an der Hochschule gibt. Es hat weiter gezeigt: eine wesentliche Ursache ist der geltende Tarifvertrag. Da wir diesen nicht mal eben schnell verändern und ein anderes Bewertungssystem einführen können, mussten wir einen anderen Zugang finden, um Gerechtigkeit herzustellen bzw. uns diesem Ziel zu nähern.


Überprüfung des Prozesses der Beschreibung und Bewertung von Tätigkeiten in der Hochschule



- I. Gemeinsame Arbeitsgruppe** aus Personalabteilung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter bilden. Schulung der AG-Mitglieder. Erprobung eines gendergerechten Bewertungsverfahrens.
- II. Stellenplan** der Hochschule einbeziehen und ggf. an die prognostizierten höherwertigen Anforderungen anpassen → **Verknüpfung von Organisationsentwicklung und Personalbewirtschaftung.**
- III. Pilotprojekt** durchführen, vorhandene Tätigkeitsbeschreibungen aktualisieren und gegebenenfalls neu bewerten. Anforderungen aufgrund von Digitalisierung, Verwaltungsmodernisierung, Internationalisierung, Exzellenz-Initiative u.ä. berücksichtigen. Beteiligung der Stelleninhaber*innen.

3. Lehren aus dem Prüfprojekt an der HTW Berlin und Empfehlungen für andere Hochschulen

Überprüfung des Prozesses der Beschreibung und Bewertung von Tätigkeiten in der Hochschule



- IV. Ergebnissicherung** und Festlegung eines **Standardprozesses** für ein **gendergerechtes Bewertungsverfahren.**
- V. Vernetzung von Mitarbeiter*innen,** gemeinsame Schulung zum Thema.
- VI. Bilden von Arbeitsgruppen** „von unten“, um z.B. Muster-Tätigkeitsbeschreibungen zu erstellen.

3. Lehren aus dem Prüfprojekt an der HTW Berlin und Empfehlungen für andere Hochschulen

Dieser andere Zugang ist die **Überprüfung des Prozesses der Beschreibung und Bewertung von Tätigkeiten in der Hochschule, um zu einem Prozess zu kommen, bei dem wir** den Grundsatz „der Gleichheit des Entgelts bei gleichwertiger Arbeit ohne Genderdiskriminierung“ (ILO-Leitfaden, S. 1) konsequent umsetzen.

Am Ende unseres Prüfprojekts stehen wir also in gewisser Weise an einem neuen Anfang. Und unsere Empfehlung an andere Hochschulen ist, dass sie einige Umwege abkürzen können und sofort damit beginnen, den Prozess der Bewertung von Tätigkeiten aus genderkritischer Perspektive zu überprüfen und ggf. zu verändern.

Was heißt das im Einzelnen?

- I. Es braucht eine **gemeinsame Arbeitsgruppe** bestehend aus Personalabteilung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter, die sich diese Aufgabe auf den Tisch zieht; im ersten Schritt braucht es eine Schulung der Mitglieder dieser AG insbesondere zum Thema der strukturellen Hierarchisierung von Männer- und Frauentätigkeiten, die wir meist selbst unbewusst reproduzieren. Ziel: Erprobung eines gendergerechten Bewertungsverfahrens.
- II. Mitlaufend muss der **Stellenplan** der Hochschule einbezogen und ggf. an die prognostizierten höherwertigen Anforderungen an die zu erledigenden Aufgaben und notwendigen Fähigkeiten der Beschäftigten angepasst werden. Diese **Verknüpfung von Organisationsentwicklung und Personalbewirtschaftung** ist wichtig, damit am Ende auch das Geld eingeplant ist, um Tarif- und Gleichstellungsrecht umsetzen zu können.
- III. Wir empfehlen, mit einem **Pilotprojekt** zu beginnen, z.B. den Dekanatssekretariaten: Zunächst müssten die vorhandenen Tätigkeitsbeschreibungen aktualisiert und gegebenenfalls Neubewertet werden. Dabei müssten alle Anforderungen berücksichtigt werden, die etwa aufgrund von Digitalisierung, von Prozessen der Verwaltungsmodernisierung, der Internationalisierung oder anderer wichtiger Rahmenbedingungen (wie z.B. die Exzellenz-Initiative o.ä.) mit sich bringen. Die Stelleninhaber*innen sollten an der Aktualisierung ihrer Tätigkeitsbeschreibung beteiligt werden, dazu müssten sie vorher dazu befähigt werden, alle wesentlichen Inhalte ihrer Arbeit zu dokumentieren. An der HTW Berlin haben wir auf diese Weise z.B. Gruppen- oder Muster-BAKs erarbeitet für Sachbearbeitungstätigkeiten im Allgemeinen Studierendenservice (Aufwertung von EG 8 zu 9a) oder für Laboringenieur*innen (klare Abgrenzung der Tätigkeiten zwischen EG10, 11 und 13.)
- IV. Der letzte Schritt besteht in der Sicherung der Ergebnisse, die bei diesem Vorgehen gesammelt wurden, um schließlich einen **Standardprozess** festzulegen, der a) sicherstellt, dass Tätigkeitsbeschreibungen regelmäßig und flächendeckend angepasst werden - und dass dies b) in einer Weise geschieht, bei der die Dimension der Geschlechtergerechtigkeit selbstverständlich und immer mitläuft.

Voraussetzung für ein solches Vorgehen ist, dass die genannten Akteur*innen auch dazu bereit sind, diesen Weg gemeinsam zu beschreiten. Das erfordert Vertrauen auf allen Seiten, das möglicherweise erst geschaffen werden muss. Wir an der HTW Berlin sind hier noch im Prozess.

Was können die einzelnen Beschäftigten tun? Welche Möglichkeiten gibt es, den Prozess quasi von unten anzuschieben?

- V. Vernetzung von Mitarbeiter*innen, gemeinsame Schulung zum Thema
- VI. Bilden von Arbeitsgruppen ‚von unten‘, die sich mit dem Thema auseinandersetzen (z.B. Muster-BAK erstellen) / Darum geht es auch bei der Kampagne „Fairnetzt Euch!“, die im Anschluss an unseren Vortrag Peter Sindelar vorstellen wird.

4 Zum Abschluss: Fairnetzt Euch!



Auf dem Foto, mit dem wir unseren Vortrag beschließen wollen, sehen Sie triumphierende Sufragetten. Im Jahr 1918 war es der Frauenbewegung im Vereinigten Königreich gelungen, das Frauenwahlrecht durchzusetzen.

Das Frauenwahlrecht gilt inzwischen in beinahe allen Ländern dieser Erde.

Die Entgeltdiskriminierung hingegen ist nach wie vor nicht abgeschafft.

Folglich brauchen wir

- Wissen und Handwerkszeug
- Bündnisse, die zusammengehalten werden von einem Ungerechtigkeitsempfinden **und** von einer Vision
- Fairnetzung
- ... und einen sehr langen Atem.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse und freuen uns, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen!

Zum Weiterlesen

Prüfverfahren eg-check.de: <https://www.eg-check.de/eg-check/DE/home/home-node.html;jsessionid=E364C4CC8C9588C2A491C08139763B93.intranet241>

Das Prüfverfahren eg-check.de als ein Meilenstein auf dem Weg zu Entgeltgleichheit. Kritische Einordnung und Praxisempfehlungen von *Ulrike Richter und Sünne Andresen* (2020). <https://www.htw-berlin.de/einrichtungen/zentrale-referate/frauenfoerderung-gleichstellung/entgeltgerechtigkeit/>

Kampagne der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen „Fairnetzt Euch!“ (2021): <https://bukof.de/kommissionen-liste/mitarbeiterinnen-in-technik-und-verwaltung/>

ILO-Leitfaden zur Entgeltgerechtigkeit (2016): https://www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/WCMS_526195/lang--de/index.htm

Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten: 101 Handlungsempfehlungen, Zusammenstellung der Handlungsempfehlungen des Gutachtens für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/280.digitalisierung-geschlechtergerecht-gestalten-101-handlungsempfehlungen.html> (insbesondere S. 18)

Kontakt

Dr. Sünne Andresen

Hauptberufliche Frauenbeauftragte der HTW Berlin

suenne-maria.andresen@htw-berlin.de

Dr. Ulrike Richter

1. Stellvertreterin der Hauptberuflichen Frauenbeauftragten der HTW Berlin

ulrike.richter@htw-berlin.de