

# Das Prüfverfahren eg-check.de als ein Meilenstein auf dem Weg zu Entgeltgleichheit. Kritische Einordnung und Praxisempfehlungen

von **Ulrike Richter und Sünne Andresen**

## Diskriminierende Entgeltpraktiken im Öffentlichen Dienst

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts betrug der Gender Pay Gap 2019 im Öffentlichen Dienst in der Bundesrepublik Deutschland 9%. Damit ist er zwar nicht so hoch wie in der Privatwirtschaft – wo er 2019 bei 22% lag –, ist aber dennoch nicht zu rechtfertigen. Es besteht also Handlungsbedarf, auch an Hochschulen, und Gleichstellungsakteur\_innen sind gefordert, daran mitzuwirken, die Entgeltlücke zu schließen und Entgeltgleichheit herzustellen.

In diesem Artikel beschäftigen wir uns mit der Frage, welchen Beitrag das Prüfverfahren eg-check.de zur Herstellung von Entgeltgleichheit an Hochschulen leisten kann. Wir zeigen die Möglichkeiten von eg-check.de auf, ordnen das Prüfverfahren in ein Gesamtvorhaben zur Herstellung von Entgeltgleichheit an Hochschulen ein und geben abschließend einige Praxisempfehlungen.

Unsere Erfahrungen speisen sich aus dem Prüfprojekt, das die Hochschulleitung der HTW Berlin im März 2016 auf Initiative der hauptberuflichen Frauenbeauftragten beschlossen hatte. Mit der Überprüfung, ob an der Hochschule das Rechtsprinzip der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer gewährleistet ist, sollte das im Gleichstellungskonzept 2016–2020 verankerte Ziel umgesetzt werden. Denn Entgeltgleichheit ist zwar rechtlich geboten, aber erst die Prüfung der tatsächlichen Entgeltpraxis und ihrer Resultate liefert den Beweis dafür, dass es keine versteckten Diskriminierungen gibt und somit ein rechtskonformes Entgeltsystem besteht.

Für die Überprüfung wurde das Instrumentarium eg-check.de ausgewählt. Mit der externen Begleitung wurden die Entwicklerinnen von eg-check.de, Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll, beauftragt. Der Steuerungsgruppe gehörten neben dem Kanzler der HTW Berlin zwei Vertreterinnen der Personalabteilung, zwei Verwaltungsleiterinnen, eine Verwaltungsmitarbeiterin, ein Personalratsvertreter sowie die hauptberufliche und eine nebenberufliche Frauenbeauftragte an. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zertifizierte die HTW Berlin im Dezember 2019 für die Durchführung der Prüfung mit eg-check.de – als bundesweit erste Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Weiterführende Informationen zu eg-check.de sind hier abrufbar: [https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Home/home\\_node.html;jsessionid=932C2906D8CF0E909CE535EC880726AF.1\\_cid369](https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Home/home_node.html;jsessionid=932C2906D8CF0E909CE535EC880726AF.1_cid369)

## Die Ergebnisse von eg-check.de an der HTW Berlin

Die für die HTW Berlin gültige Entgeltordnung TVöD-VKA wurde einem Regelungsscheck unterzogen, mit dem Ergebnis, dass der Tarifvertrag eine Reihe diskriminierungsanfälliger Regelungen enthält, die von den Tarifparteien beseitigt werden müssten. Eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung werde insbesondere dadurch erschwert, dass ein **summarisches Bewertungssystem** zum Einsatz kommt, welches beispielsweise die psychosozialen Anforderungen unberücksichtigt lasse.

Die Frage, ob die Anwendung des Tarifvertrags tatsächlich Entgeltdiskriminierung zur Folge hat, wurde anhand von vier sogenannten Paarvergleichen von typischen „Frauen-“ mit „Männertätigkeiten“ untersucht. Für die überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten wurden welche aus der

Hochschulbibliothek und der Hochschulverwaltung ausgewählt. Die überwiegend von Männern ausgeübten Vergleichstätigkeiten sind im Hochschulrechenzentrum bzw. in der Abteilung Technische Dienste angesiedelt. Anhand eines an die HTW Berlin angepassten Kriterienkatalogs, einem **analytischen Bewertungssystem**, 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 dies die „frauendominierte“ Tätigkeit, in einem Fall eine „männerdominierte“ Tätigkeit. 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 werde sich damit auseinandersetzen, wie der identifizierte systemische Fehler zu beheben sei. Hierzu gelte es, die Möglichkeiten des bestehenden Tarifsystems an der HTW Berlin auszuschöpfen. Zudem wurde vereinbart, die Prüfergebnisse an die Tarifparteien zu übermitteln.

Der ausführliche **Ergebnisbericht** kann hier abgerufen werden: <https://www.htw-berlin.de/einrichtungen/zentrale-referate/frauenfoerderung-gleichstellung/entgeltgerechtigkeit/>.

### **Zum Beitrag des Prüfverfahrens eg-check.de zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit an Hochschulen**

In der Retrospektive – ein Jahr nach Projektabschluss – können wir den Nutzen von eg-check.de differenziert einschätzen. Im Folgenden betrachten wir die Potentiale, aber auch die Leerstellen des Prüfverfahrens. Wir können die Durchführung von eg-check.de nicht uneingeschränkt empfehlen. Besonders wichtig ist uns darauf hinzuweisen, dass das Prüfverfahren eingebettet werden müsste in ein Gesamtvorhaben zur Herstellung von Entgeltgleichheit in der Hochschule. Für den Erfolg ist maßgeblich, nicht ein isoliertes Prüfverfahren durchzuführen, sondern frühzeitig zu bestimmen, welchen Stellenwert das Prüfverfahren im Rahmen eines groß angelegten Projekts der Personal- und Organisationsentwicklung haben soll und letzteres mit den entsprechenden Ressourcen auszustatten.

Wir beginnen mit den Potentialen des Prüfverfahrens eg-check.de:

1. Das Prüfverfahren versetzt Hochschulen in die Lage, das komplexe Thema substantiell zu bearbeiten, indem die Expertise der relevanten Wissensgebiete – die Arbeitswissenschaft, die Rechtswissenschaften sowie die Genderforschung – einbezogen wird.
2. Da das Diskriminierungspotential der an Hochschulen angewendeten Tarifverträge TVÖD-L und TVÖD-VKA mittels Regelungsscheck mittlerweile hinreichend wissenschaftlich belegt ist, können Organisationen ein verkürztes Verfahren durchführen und sich auf die Erhebung der erforderlichen statistischen Daten sowie die Durchführung der Paarvergleiche konzentrieren.
3. Die Methode, wie die Paarvergleiche durchgeführt werden (Kriterienkatalog), zeigt eine Alternative zu den Routinen der Hochschule hinsichtlich der Erstellung der Tätigkeitsbeschreibung und der darauf basierenden Eingruppierung auf. Der Kriterienkatalog ist arbeitswissenschaftlich fundiert, bezieht die einschlägige Gesetzeslage und Rechtsprechung ein und wird den Gegebenheiten der Institution angepasst, die das Prüfverfahren durchführt. Das bedeutet, dass sich die Projektgruppe, die eg-check.de umsetzt, ein umfangreiches Bild von den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten macht und dabei auch Kriterien einbezieht, die bislang außer Acht gelassen wurden, da sie im Tarifvertrag nicht ausdrücklich erwähnt werden, z.B. die psychosozialen Anforderungen. Zudem steigt die Projektgruppe in einen Aushandlungsprozess über die Wertigkeit von Tätigkeiten ein. Wenn sich die Beteiligten darauf einlassen, kann das zu Aha-Effekten und zu neuen Sichtweisen auf das Vertraute führen.

Selbstverständlichkeiten werden hinterfrag- und diskutierbar, z.B., weshalb den „Kernaufgaben“ Studium, Lehre und Forschung in den Hochschulen ein viel stärkeres Gewicht beigemessen wird als den „wissenschaftsunterstützenden Bereichen“ Hochschulmanagement, Verwaltung und Technik (vgl. BuKoF 2020: 4). Nicht zuletzt wird deutlich, dass die Entgeltproblematik auf der Ebene der Personalbewirtschaftung gelöst werden muss, dass also der Stellenplan die realen Gegebenheiten der an der Hochschule (zukünftig) zu erledigenden Tätigkeiten abbilden muss.

4. Die Paarvergleiche liefern organisationsspezifische Belege für den Gender Pay Gap, dessen Ursache u.a. die strukturelle Benachteiligung bestimmter Berufsgruppen („frauendominierte“ Tätigkeiten) ist. Folglich zeigen sie den verantwortlichen Akteur\_innen – Hochschulleitung, Personalabteilung, Personalrat – den Handlungsbedarf auf und sensibilisieren sie für das Thema ‚Entgeltgleichheit‘.

5. Das Prüfverfahren kann extern begleitet werden, um die internen Akteur\_innen zu entlasten. Aber auch die Durchführung ohne externe Begleitung ist möglich; sämtliche Instrumente wurden publiziert.

Soweit die Vorteile – wie aber sieht es mit den Leerstellen und ungeklärten Fragen aus?

Die Anwendung des Tarifvertrags in der Hochschule ist komplex. Für Tätigkeitsbeschreibungen und Eingruppierung wurden Routinen etabliert, welche – was empirisch vielfach belegt ist – den Gender Pay Gap reproduzieren. Das Instrument des Paarvergleichs zeigt auf, für welche Berufsgruppen sich der Gender Pay Gap manifestiert. An den Paarvergleichen lassen sich folglich die Resultate der Anwendung des Tarifvertrags ablesen. Zudem zeigen sie auf, welche Kriterien bei den Tätigkeitsbeschreibungen herangezogen werden müssten, um eine diskriminierungsfreie Eingruppierungspraxis zu etablieren. Grundsätzlich wird ein Wechsel vom summarischen zum analytischen Verfahren postuliert.

Die Herausforderung nach Abschluss des Prüfprojekts eg-check.de besteht unserer Erfahrung darin, die oben beschriebene, alternative Vorgehensweise bei der Erstellung und Bewertung von Tätigkeiten in die Routinen der Organisation zu transferieren. Im Prüfprojekt wird exemplarisch, anhand ausgewählter Fallbeispiele, vollzogen, welches **Soll** die Organisation realisieren müsste, um Entgeltgleichheit herzustellen. Die folgende große Leerstelle bleibt jedoch: wie die Hochschule vom **IST zum SOLL** gelangt. Das gilt insbesondere hinsichtlich des Wechsels vom summarischen zum analytischen Verfahren. Dieser ist nämlich für einzelne Arbeitgeber tarifrechtlich nicht möglich, wie Dr. Stefanie Porsche, im BMFSFJ tätige Juristin, im Rahmen eines Fachdialogs zu Entgeltgleichheit, der im Jahr 2019 an der HTW Berlin stattfand, darlegte. Die Tarifparteien müssten sich erst grundsätzlich auf die Anwendung eines analytischen Verfahrens verständigen. Die politische Bereitschaft dazu ist derzeit nicht zu erkennen. Folglich gilt es, den für die Paarvergleiche erstellten und angewendeten Kriterienkatalog auf anderem Wege in die Eingruppierungspraxis der Hochschule zu integrieren.

### **Praxisempfehlungen**

Zentral ist, es nicht bei der Forderung nach einer Reform der Tarifverträge zu belassen, sondern eine Handlungsaufforderung auch an die eigene Hochschulleitung zu richten. Wir halten es für erfolgversprechend und praktikabel, auf eine grundsätzliche Verbesserung der Qualität von Tätigkeitsbeschreibungen und Eingruppierung hinzuwirken. Das entspricht den Empfehlungen der International Labour Organization (ILO: 2016). Ein Prüfverfahren wie eg-check.de ist notwendiger, aber nicht ausreichender Bestandteil einer diskriminierungsfreien Eingruppierungspraxis. Es kann als Türöffner die-

nen, denn es überprüft zum ersten die Gesetzeskonformität des angewendeten Tarifvertrags, beschreibt zum zweiten die Verteilung nach Tätigkeiten, Entgeltgruppen und Geschlechtszugehörigkeit und bewertet zum dritten ausgewählte, frauen- und männerdominierte Tätigkeiten mit einem analytischen Verfahren neu. **Wie** genau in der Organisation Tätigkeitsbeschreibungen und Eingruppierung zustande kommen, wird hingegen im Rahmen des Prüfverfahrens weder dokumentiert noch analysiert, sodass die vorhandenen Handlungsspielräume der Hochschule nicht deutlich genug in den Blick kommen.

Die ILO empfiehlt u.a., dass Organisationen ein Gewichtungsraster entwickeln. Dieses entspricht dem Kriterienkatalog, der im Rahmen von eg-check.de erarbeitet wird. Dieser Umsetzungsschritt ermöglicht, die unbestimmten Rechtsbegriffe aus Entgeltordnung und Rechtsprechung organisationsintern zu füllen und in diesem Zuge die „frauendominierten“ Tätigkeiten, u.a. durch die Berücksichtigung der psychosozialen Anforderungen sowie der Anforderungen in den Bereichen Planen und Organisieren, aufzuwerten.

Die ILO-Empfehlungen umzusetzen, würde bedeuten, den Weg vom IST zum SOLL konsequent einzuschlagen und am Ende des Prozesses, der neben dem Gewichtungsraster u.a. die Einrichtung einer Bewertungskommission sowie die Schulung von Bewerber\_innen und Beschäftigten umfassen müsste, die strukturellen Voraussetzungen für Entgeltgleichheit hergestellt zu haben.

Um den Blick auch für die **Prozesse** und nicht nur die **Resultate** der Entgeltfindung in Organisationen zu schärfen, wäre daher aus unserer Sicht folgerichtig, in eg-check.de ein viertes Instrument zu integrieren: die Verfahrensprüfung. Dem Prüfverfahren könnte hierfür eine Checkliste zu den Gütekriterien, welche die ILO für eine genderneutrale Tätigkeitsbewertung aufgestellt hat, hinzugefügt werden.

Unser Fazit: eg-check.de kann ein vergleichsweise niedrigschwelliger Einstieg in die Herstellung von Entgeltgleichheit sein. Allerdings müssen spätestens bei Abschluss des Prüfprojekts die Weichen hin zu strukturellen Veränderungen gestellt und zusätzliche Ressourcen freigegeben werden. Ohne diese Grundsatzentscheidung kann sich die Hochschule zwar mit dem eg-check.de-Zertifikat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes schmücken, verbleibt aber im Status quo der Entgeltdiskriminierung.

#### Zitierte Literatur:

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) (2020): Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen! Positionspapier. Download: <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-09-15-bukof-Positionspapier-Entgeltgerechtigkeit-und-faire-Arbeitsbedingungen-in-Hochschulsekretariaten.pdf+&cd=1&hl=de&ct=clnk&gl=de&client=firefox-b-d>

Chicha, Marie-Thérèse (2016): Gendergerechtigkeit stärken: Entgeltgleichheit sicherstellen. Ein ILO-Leitfaden für genderneutrale Tätigkeitsbewertung. Download: [https://www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/WCMS\\_526195/lang--de/index.htm](https://www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/WCMS_526195/lang--de/index.htm).

<b>Kontakt:</b>	
Dr. Sünne Andresen Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin Zentrale Frauenbeauftragte Treskowallee 8 10318 Berlin suenne-maria.andresen@htw-berlin.de Tel. +49 30 5019-2687	Dr. Ulrike Richter Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin Stellvertreterin der Zentralen Frauenbeauftragten Treskowallee 8 10318 Berlin ulrike.richter@htw-berlin.de Tel. +49 30 5019-2655