

Frauenvollversammlung der Humboldt-Universität zu Berlin

**Hoch geschätzt - gering vergütet?!?  
Zur Arbeit von Frauen an Hochschulen und im  
öffentlichen Dienst**

Berlin, 11. März 2019

Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung, Essen

# Gerechte Bewertung und Vergütung?

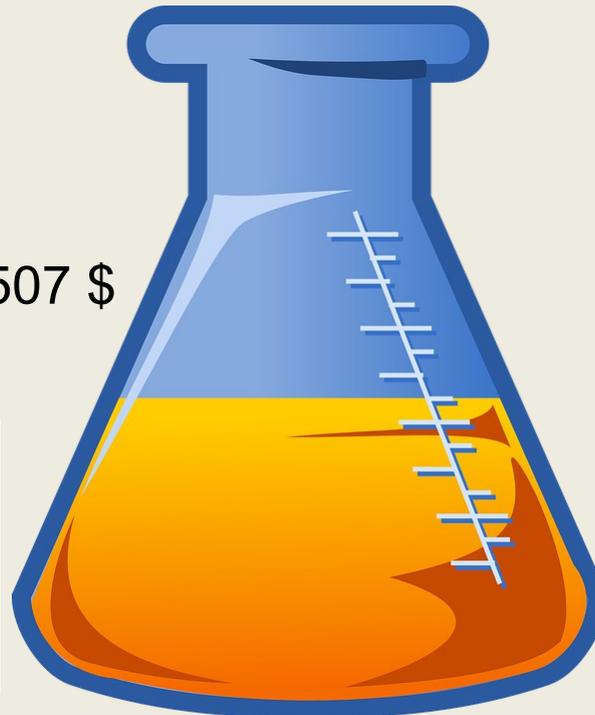
**Ein Experiment aus dem universitären Bereich\*:**

Identische Bewerbungen an 127 Professor\_innen als Laborleitung.

64 Bewerberinnen

Angebotenes  
Einstiegsgehalt: 26.507 \$

Kein Unterschied  
zwischen weiblichen  
und männlichen  
Entscheider\_innen



63 Bewerber

Angebotenes  
Einstiegsgehalt: 30.238 \$

Kompetenter und  
passender

Mehr Mentoring-  
Angebote

\* Moss-Racusin, Corinne A. et al. (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students, in: PNAS, vol. 109, October 9/2012, S. 16474 - 16479

# Überblick



1. Was heißt gerechte Bewertung und Vergütung?
2. Der TV-L und die Entgeltgleichheit
3. Aktuelle Befunde zur Vergütung frauendominierter Arbeit / in Technik und Verwaltung an Hochschulen
4. Wege zu einer gerechten Bewertung und Vergütung

# Was heißt gerechte Bewertung und Vergütung?



## Antworten auf diese Frage gibt z.B. das EntgTranspG:

### § 3 Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

„(1) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.“

### § 7 Entgeltgleichheitsgebot

„Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.“

# Was heißt gerechte Bewertung und Vergütung?

§ 4 Abs. 1 + 2: Feststellung gleicher oder gleichwertiger Arbeit



Personalleiterin = Personalleiter

Bibliothekarin = Bibliothekar

Technikerin = Techniker

Assistentin = Assistent



Personalleiterin ? IT-Leiter

Bibliothekarin ? Laboringenieur

Studierenden-Service ? Techniker

Assistentin ? IT-Helpdesk

# Was heißt gerechte Bewertung und Vergütung?

§ 4 Abs. 1 + 2: Feststellung gleicher oder gleichwertiger Arbeit



identische oder gleichartige Tätigkeiten an verschiedenen oder nacheinander an denselben Arbeitsplätzen (§ 4 Abs. 1 EntgTranspG)



Beschäftigte sind unter Zugrundelegung einer Gesamtzahl von Faktoren in vergleichbarer Situation, unter anderem hinsichtlich Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen, Arbeitsbedingungen; entscheidend sind die tatsächlichen, für die Tätigkeit wesentlichen Anforderungen, unabhängig von den ausübenden Beschäftigten und ihren Leistungen (§4 Abs. 2 EntgTranspG)

# Was heißt gerechte Bewertung und Vergütung?



## § 4 Abs. 4: benachteiligungsfreie Entgeltsysteme

- (4) „Verwendet der Arbeitgeber ... ein Entgeltsystem, müssen dieses Entgeltsystem als Ganzes und auch die einzelnen Entgeltbestandteile so ausgestaltet sein, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ausgeschlossen ist. Dazu muss es insbesondere
1. die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigen,
  2. auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen,
  3. die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten sowie
  4. insgesamt durchschaubar sein.“

# Der TV-L und die Entgeltgleichheit



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes



Gleiches Entgelt für gleichwertige  
Arbeit? Die Entgeltordnung des  
Tarifvertrags der Länder (TV-L)  
auf dem Prüfstand

Eine Analyse von Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf

- *Download:*

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/Share>

- *siehe auch*

*zusammenfassenden Artikel in  
GiP 4/2018*

# Der TV-L und die Entgeltgleichheit

## Das Ergebnis der Analyse:

- \* Keine unmittelbare Benachteiligung durch explizit unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern beim Entgelt
- \* Potenziale für mittelbare Benachteiligung durch verschiedene (geschlechtsneutral formulierte) Regelungen in folgenden Aspekten:
  - (1) Nichtbewertung von Anforderungen an frauendominierten Arbeitsplätzen
  - (2) Unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe in den vier Teilen der Entgeltordnung
  - (3) Festsetzung der Eingruppierung ohne Benennung der Anforderungen
  - (4) Fehlende bzw. uneindeutige Definitionen von Anforderungsmerkmalen und ihrer Stufung

# Der TV-L und die Entgeltgleichheit

## Anforderungen in der Entgeltordnung des TV-L:

Tätigkeiten	EG	Tätigkeitsmerkmale
<b>Teil I der Entgeltordnung:</b> Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Verwaltungsdienst)	2	Einfache Tätigkeiten
	3	Eingehende Einarbeitung
	4	Schwierige Tätigkeiten; ¼ gründliche Fachkenntnisse
	5	Gründliche Fachkenntnisse
	6	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse
	8	Dito + 1/3 selbständige Leistungen
	9	Besonders verantwortungsvoll; gründliche, umfassende vielseitige Fachkenntn. + Selbständigkeit
	10	1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung
	11	Besondere Schwierigkeit und Bedeutung
	12	Besonderes Maß der Verantwortung

# Der TV-L und die Entgeltgleichheit

Zwar bei vielen frauendominierten Tätigkeiten abgefordert, (siehe Stellenausschreibungen), aber nicht im TV-L bewertet:

Sozial- und Erziehungsdienst
Gesundheits- und Pflegedienst
<b>Verwaltungsdienst/Sekretariate</b>
<b>Forschung und Lehre</b>



# Der TV-L und die Entgeltgleichheit

Eingruppierung  
durchgängig auf  
Basis von  
Anforderungs-  
merkmalen

Häufig direkte  
Eingruppierung  
von Tätigkeiten,  
überwiegend ohne  
Anforderungs-  
merkmale

Eingruppierung  
vorwiegend mit  
Anforderungsmerk-  
malen, z.T. jedoch  
anders definiert als  
in Teil I

Eingruppierung  
überwiegend ohne  
Anforderungsmerk-  
male, andere  
Entgeltgruppen:  
KR ...a - d

# Der TV-L und die Entgeltgleichheit

**Eingruppierung als Setzung, ohne Benennung der Anforderungen:**

Teil der Entgeltordnung	Text	Entgeltgruppe
II. 2.1	Apotheker	E 14
II. 2.3	Tierärzte	E 14
II. 6	Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung sowie sonstige ...	E 13
III. 2.1	Aufzugsmonteur	E 7
III. 2.3	Hausmeister, ..., Sporthallenwarte ...	E 4
IV. 1.6	Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit (Fg 4)	KR 7a

# Was heißt gerechte Bewertung und Vergütung?

## Gleichwertigkeit wird festgestellt durch diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung.

- \* Verschiedene Verfahren in verschiedenen Ländern: Abakaba (CH), NJC (UK), HAC (SWE) ...
- \* Leitfaden der Internationalen Arbeitsorganisation

- \* In D auf dieser Basis entwickelt:



# Prüfung der Gleichwertigkeit mit eg-check.de



Anforderungsarten des  
Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von  
Tätigkeiten:

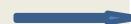
# Der Paarvergleich Gleichwertigkeit



Jedes Kriterium ist definiert,



operationalisiert



und nach Intensität abgestuft.



Die zutreffende Stufe ist als Arbeitswert einzutragen (rechte Spalten).

Summe der Stufenpunkte = Gesamtwert

## 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 w 1*	Tätigkeit m 2*
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	Fachkenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens 3 Jahren nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben		
5	Fachkenntnisse, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben sowie abgeschlossene zweijährige Fachschule (einschl. vorausgesetzte praktische Berufserfahrung)		
6	Fachkenntnisse, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben sowie abgeschlossene dreijährige Fachschule (einschl. vorausgesetzte praktische Berufserfahrung)		
7	Fachkenntnisse, erworben durch Fachhochschul- oder Bachelorabschluss oder anderweitig erworben		
8	Fachkenntnisse, erworben durch Hochschul- oder Masterabschluss oder anderweitig erworben		
9	Fachkenntnisse, erworben durch Hochschul- oder Masterabschluss und Referendariat oder praktische Ausbildung oder anderweitig erworben		
	Summe 1.1	0	0

\* bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

**Beispiel: Paarvergleich** zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten  
(Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Bibliotheksange- stellte	Helpdesk
1. ... an Wissen und Können	4	4
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	5	3
3. ... an Verantwortung	0	1
4. Physische Anforderungen	1	0
<b>Summe der Punktwerte, ungewichtet</b>	<b>10</b>	<b>8</b>

Quelle: Vertrauliche Daten aus einem Prüfprojekt

EG 5 : EG 7

**Beispiel: Paarvergleich** zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten  
(Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Bibliotheksange- stellte	Fahrer
1. ... an Wissen und Können	6	5
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	6	2
3. ... an Verantwortung	1	2
4. Physische Anforderungen	4	4
<b>Summe der Punktwerte, ungewichtet</b>	<b>17</b>	<b>13</b>

Quelle: Vertrauliche Daten aus einem Prüfprojekt

EG 5 : EG 6



# Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeit



**Beispiel: Paarvergleich** zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten  
(Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Hochschulsekretärin	Hausmeister
1. ... an Wissen und Können	?	?
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	?	?
3. ... an Verantwortung	?	?
4. Physische Anforderungen	?	?
<b>Summe der Punktwerte, ungewichtet</b>	?	?

Was wäre wenn?



# Aktuelle Befunde für den Hochschulbereich



## Prüfprojekt an der FernUniversität in Hagen

- \* Diskriminierungspotentiale der Entgeltordnung des TV-L diskutiert
- \* Ergebnisse der Paarvergleiche:
  - 2 Paarvergleiche (2 weiblich, 2 männlich dominierte Tätigkeiten)
  - Weiblich dominierte Tätigkeit aus der Unibibliothek erzielte höhere Arbeitswertpunkte, war aber 2 Entgeltgruppen niedriger eingruppiert.
  - Bei dem anderen Paarvergleich entsprach die höhere Vergütung einem höheren Arbeitswert.
- \* Änderung der Entgeltordnung erschien lokal nicht möglich.
- \* Thema wurde im Arbeitskreis „Dienst- und Tarifrecht“ der Universitätskanzler\_innen diskutiert.

Download von zusammenfassenden Berichten über die Projekte unter:

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Gleichbehandlung\\_der\\_Geschlechter\\_im\\_Arbeitsleben\\_neu/Entgeltgleichheit/Projekt\\_Gleicher\\_Lohn/eg\\_Check\\_neu.html?nn=7742274](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Gleichbehandlung_der_Geschlechter_im_Arbeitsleben_neu/Entgeltgleichheit/Projekt_Gleicher_Lohn/eg_Check_neu.html?nn=7742274)



# Aktuelle Befunde für den Hochschulbereich



## Prüfprojekt an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

- ★ Teilprojekt 1: Leistungsvergütung für Professuren,
  - Leistungsbezügeordnung „im grünen Bereich“: ausdifferenziertes, transparentes und einheitliches System
  - Geschlechterdifferenzen bei Berufungszulage (zusätzlich multivariate Analyse)
- ★ Teilprojekt 2: Grundentgelt Tarifbeschäftigte
  - Diskriminierungspotentiale der Entgeltordnung des TVöD VKA identifiziert
  - 4 Paarvergleiche (4 weiblich und 4 männlich dominierte Tätigkeiten)
  - Zweimal Unterbewertung der weiblich dominierten Tätigkeit, einmal

# Wege zu einer gerechten Bewertung und Vergütung der Arbeit von Frauen



Herzlichen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit!