

Vorlage Nr. 19/427-L
für die Sitzung der Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen
am 13.12.2017

**Entgeltcheck: Bericht zu durchlaufenen und geplanten eg-check-Verfahren
im Land Bremen**

1. Problem

Männer und Frauen verdienen für vergleichbare Arbeit unterschiedlich viel. In Deutschland ist die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern besonders hoch. In der amtlichen Statistik wird der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern durch den „Gender Pay Gap“ (GPG) abgebildet. Der GPG beträgt bundesweit aktuell 21 Prozent, im Land Bremen sogar 24 Prozent. Der GPG stellt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen zu dem der Männer dar. Grundlage dieser Berechnungen ist immer die sog. unbereinigte Lohnlücke, d. h. der einfache Vergleich der Bruttolöhne von Frauen und Männern.

Rund zwei Drittel der geschlechterspezifischen unbereinigten Lohnlücke werden durch gesellschaftliche Strukturen verursacht und lässt sich damit erklären, dass Frauen oftmals in Branchen mit niedrigerem Verdienstniveau tätig sind, seltener Karriere machen und Frauen im Vergleich zu Männern häufiger familienbedingt aus dem Erwerbsleben austreten bzw. ihre Erwerbstätigkeit reduzieren. Zudem haben individuelle sowie kollektive Lohnverhandlungen die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können.

Eine Bereinigung der Lücke wird vorgenommen, indem lohnrelevante Merkmalsunterschiede von Frauen und Männern aus der unbereinigten Lücke herausgerechnet werden.

D. h. es werden Frauen und Männer mit dem gleichen Bildungsniveau, in den gleichen Berufen und Branchen, derselben Beschäftigungsform (Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung) usw. miteinander verglichen. An dieser Stelle ist eine geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung möglich.

Die Bremische Bürgerschaft hat sich am 16.06.2016 mit dem Antrag „Gleichen Lohn für gleiche Arbeit in Bremen verwirklichen“ der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN (Drs.: 19/298) befasst und folgende Beschlüsse gefasst:

„Die Bürgerschaft (Landtag) fordert den Senat auf,

1. die Ergebnisse aus den Verfahren bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) und der bremenports GmbH & Co. KG in der staatlichen Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und dem Ausschuss für die Gleichberechtigung der Frau vorzustellen und zu diskutieren.

2. basierend auf den Ergebnissen Lösungsansätze zur Vermeidung von Entgeltdiskriminierung in bremischen Gesellschaften darzustellen.

3. für den öffentlichen Dienst modellhaft anhand einer detaillierten Darstellung der Entgeltpraxis einer Behörde zukünftige Lösungsansätze zur Vermeidung von Entgeltdiskriminierung im öffentlichen Dienst aufzuzeigen.

4. des eg-check-Verfahren auch in der Wirtschaftsförderung Bremen (WFB) durchzuführen und dabei die analytischen Möglichkeiten des Verfahrens vollumfänglich auszuschöpfen.

Über die Ergebnisse ist der Bürgerschaft (Landtag) in zwei Jahren zu berichten.“

2. Lösung

Entgeltgerechtigkeit ist nicht nur ein demokratisches und gleichstellungspolitisches Ziel, sie ist auch für die Sozialpartner, Tarifparteien und nicht zuletzt für Unternehmen wichtig. Transparente Entgeltsysteme sorgen für tarifliche und betriebliche Rechtssicherheit. Entgeltgerechtigkeit steigert die Attraktivität von Unternehmen bei der Suche nach den besten Fach- und Führungskräften.

Der eg-check kann die Beratung von Beschäftigten unterstützen, die sich diskriminiert fühlen. Das Instrumentarium kann daher auch eine Arbeitshilfe für Gewerkschaften, Antidiskriminierungsverbände oder andere beratende Institutionen sein. Die Prüfinstrumente können von Anwältinnen und Anwälten sowie Arbeitsgerichten genutzt werden können, die Entgeltgleichheitsklagen vorbereiten und entscheiden.

Das eg-check-Verfahren ist ein praktikables Prüfverfahren, um den Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche und gleichWERTIGE Arbeit“ zu überprüfen und bei Bedarf konkrete Ansatzpunkte für einen Prozess zur Beseitigung von Lohndifferenz einzuleiten. Das eg-check-Verfahren folgt den rechtlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des europäischen Rechts zur Entgeltgleichheit.

Der eg-check wurde - mit finanzieller Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung - von den Sachverständigen Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll entwickelt. Das eg-check-Verfahren kann alle Entgeltbestandteile in Form von schriftlich niedergelegten Entgeltregelungen (z.B. Arbeitsverträge) und in Form von betrieblicher Entlohnungspraxis (z.B. Erschwerniszulagen) prüfen. Dafür werden drei Prüfinstrumente angewandt: Statistiken, Regelungs-Checks und Paarvergleiche. Mehr dazu in der Anlage 1. Die unterschiedlichen Entgeltbestandteile können flexibel flächendeckend oder partiell geprüft werden. Dies ist abhängig von den betrieblichen Gegebenheiten, Problemsituationen und Arbeitskapazitäten im jeweiligen Unternehmen.

Seit 2013 führt die Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes unter dem Titel „Gleicher Lohn – eg-check.de“ das Projekt zum eg-check durch. Bremen wurde im Dezember 2014 von der ADS für die Durchführung seiner zwei eg-check-Verfahren ausgezeichnet. Im Jahr 2016 wurde die bremenports GmbH & Co. KG und im Jahr 2017 die Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) zudem im Rahmen des deutschlandweiten „Equal Pay Day“ von dem Business and Professional Women Germany Club Bremen e. V. (BPW Bremen) ausgezeichnet.

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen folgt dem Beschluss Nr. 1 und legt der Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen mit dieser Vorlage die Berichte der Sachverständigen Frau Dr. Tondorf und Frau Dr. Jochmann-Döll zu den eg-check-Verfahren bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) und der bremenports GmbH & Co. KG vor. Die Berichte bestehen aus einer zusammenfassenden Darlegung der Durchführung des eg-check-Verfahrens bei beiden Unternehmen (Anlage 2), einem ausführlichen Bericht zur Durchführung des eg-check bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) (Anlage 3a) und einem ausführlichen Bericht zur Durchführung des eg-check bei der bremenports GmbH & Co. KG (Anlage 3b).

Bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) hat die Durchführung des eg-check-Verfahrens unter Verwendung von Statistiken und Paarvergleichen zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten keine Anhaltspunkte für die Unterbewertung der in die Vergleiche einbezogenen weiblich besetzten Stellen erbracht. Prüfgegenstand war in diesem Fall das anforderungsbezogene Grundentgelt.

Das eg-check-Verfahren bei der bremenports GmbH & Co. KG - unter Verwendung der betrieblichen Statistik - lässt keine Benachteiligung von Frauen oder Teilzeitbeschäftigten erkennen. Im Gegenteil: Frauen werden sogar im Durchschnitt bessere Leistungen bescheinigt als Männern. Im Rahmen des eg-check-Verfahrens wurde mit Hilfe von Statistiken, Paarvergleichen und Regelungs-Checks das anforderungsbezogene Grundentgelt, die Erschwerniszuschläge und das Leistungsentgelt untersucht.

Das Modellprojekt zeigt auf, dass das eg-check-Verfahren in der betrieblichen Praxis zu erproben ist, um ggf. Potenziale zur Weiterentwicklung aufzuzeigen (Verwertbarkeit der Messergebnisse, Handhabbarkeit, betrieblicher Aufwand). Weiterhin ist Sorgfalt bei der betrieblichen Anpassung des Prüfinstruments und bei der Gestaltung des Bewertungsprozesses nötige.

Deshalb hat der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen einen engen Austausch mit den Entwicklern des eg-check-Verfahrens und greift bei der Umsetzung des eg-check-Verfahrens auf ihre umfangreiche Expertise zurück. Sinnvoll wäre das Instrument auf breiter Basis anzuwenden (Quervergleiche und Reflektion der Gesamtschau).

Der eg-check ermöglicht ein Bewertungssystem, mit dem die Berechnung des Lohns auf seine Einheitlichkeit überprüft werden kann, um Transparenz zu fördern, Ungleichbehandlung zu verhindern bzw. konkrete Ursachen von Entgeltdiskriminierung aufzuzeigen. Es ist möglich das finanzielle Ausmaß einer Benachteiligung aufzuzeigen und direkte Hilfe für Arbeitgeberinnen und –geber, Beschäftigte, Gewerkschaften, Antidiskriminierungsverbände etc. zu geben.

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen setzt sich für faire Arbeitsbedingungen, eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und mit dem eg-check-Verfahren auch für die Entgeltgleichheit ein. Eine Diskussion im Fachkreis und in der breiten Öffentlichkeit zum Thema Entgeltgleichheit regt der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen durch seine Schirmherrschaft des Projekts „Equal Pay Day“ des Business and Professional Women Germany Club Bremen e. V. (BPW Bremen) an. In diesem Rahmen werden bundesweit Firmen, die den eg-check für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern durchgeführt haben, mit einem Staffelstab durch den Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen ausgezeichnet.

Zu den Beschlüssen Nr. 2 bis 4 wird der Bremischen Bürgerschaft fristgerecht im Sommer 2018 berichtet. Im ersten Quartal des Jahres 2018 wird mit Unterstützung der Sachverständigen Frau Dr. Andrea Jochmann-Döll das eg-check-Verfahren beim Flughafen Bremen GmbH durchgeführt. Bei der – wie im Beschluss der Bremischen Bürgerschaft formuliert - Wirtschaftsförderung Bremen (WFB) ist aktuell kein eg-check-Verfahren möglich, da aufgrund der Neustrukturierung keine Kapazitäten für solch ein umfangreiches Verfahren zur Verfügung stehen.

Bereits ein halbes Jahr vor der Beschlussfassung Bremischen Bürgerschaft hatte die WFB eine *Machbarkeitsstudie zum eg-check-Verfahren* erstellt. Es ergaben sich bei der Anwendung der Standard-Instrumente (Anlage 1) des eg-check-Verfahrens aufgrund der stark differenzierten Aufgaben-Struktur zu kleine statistische Gruppen, sodass sinnvolle statistische Erkenntnisse nicht wirklich zu erlangen wären. Der hohe Frauenanteil bietet kaum Paare für das Instrument des Paarvergleichs. Somit wäre ausschließlich das Instrument Reglungs-Checks anwendbar. Diese Methode prüft, ob die innerbetrieblichen Regelungen und Handlungsabläufe hinreichend verhindern, dass geschlechtsspezifische Entgeltbenachteiligungen entstehen können. Lediglich auf den Geschäftsbereich Kaufmännische Dienste erweise sich demnach die Methodik als eingeschränkt anwendbar. Die WFB hat eine partielle Analyse für diesen Bereich vorgenommen und beschrieben keine Indizien für Ungleichheiten festgestellt zu haben.

3. Finanzielle und personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

Für die zwei durchgeführten eg-check Verfahren bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) und der bremenports GmbH & Co. KG wurden ESF-Mittel in Höhe von 37.826,35 Euro eingesetzt.

Der finanzielle Aufwand für das neue eg-check-Verfahren und der Weiterführung des Modellprojektes lässt sich erst nach dem Auftaktworkshop mit dem beteiligten Unternehmen und der Frau Dr. Andrea Jochmann-Döll Anfang Januar 2018 spezifizieren. Als planerische Größe geht die ESF-Verwaltungsbehörde im Land Bremen von Kosten bis zu 20.000 Euro aus. Die Kosten von max. 20.000 Euro stehen im Rahmen der Technischen Hilfe des Europäischen Sozialfonds zur Verfügung und werden im Jahr 2018 ausgegeben.

Bei dem Modellprojekt „EG-Check“ handelt es sich um eine frauenspezifische Maßnahme, die das Ziel verfolgt, geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit entgegenzuwirken.

4. Negative Mittelstandsbetroffenheit

Die Prüfung nach dem Mittelstandsförderungsgesetz hat keine qualifizierte (negative) Betroffenheit für kleinste, kleine und mittlere Unternehmen ergeben.

5. Beschluss

1. Die staatliche Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen nimmt den Ergebnisbericht zur Kenntnis.
2. Die staatliche Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen bittet den Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen die Vorlage an den Ausschuss für die Gleichberechtigung der Frau weiterzuleiten.
3. Die staatliche Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen stimmt dem eg-check-Verfahren beim Flughafen Bremen GmbH zu.
4. Die staatliche Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen stimmt dem geplanten ESF-Mitteleinsatz in Höhe von max. 20.000 Euro im Jahr 2018 zu.
5. Die staatliche Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen bittet um Information nach Abschluss des „EG-Check“-Verfahrens.

Anlagen

- Anlage 1: Erklärung des eg-check-Verfahrens
- Anlage 2: Zusammenfassender Bericht zur Durchführung des eg-check-Verfahrens bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) und der bremenports GmbH & Co. KG
- Anlage 3a: Ausführlicher Bericht zur Durchführung des eg-check bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS)
- Anlage 3b: Ausführlicher Bericht zur Durchführung des eg-check bei der bremenports GmbH & Co. KG



Europäische Union
Investition in Bremens Zukunft
Europäischer Sozialfonds
im Land Bremen

Anlage 1



Der eg-check (eg = Entgeltgleichheit)

ESF
im Land Bremen



www.esf-bremen.de

Der Senator für Wirtschaft,
Arbeit und Häfen



Freie
Hansestadt
Bremen



Was kann geprüft werden?

Alle Entgeltbestandteile

Schriftlich niedergelegte Entgeltregelungen:

- Entgeltregelung zur Stufensteigerung beim Grundentgelt
- Allg. Betriebs- und Dienstvereinbarungen
- Einseitige Arbeitgeber-Regelungen
- Arbeitsverträge

Betriebliche Entlohnungspraxis:

- z.B. Vergabepaxis von Leistungsprämien und –zulagen
- Eingruppierung und Umgruppierung von Beschäftigten
- Erschwerniszulagen
- Überstundenvergütung





Wie wird geprüft

- Das eg-check Verfahren beinhaltet drei Prüfinstrumente:
- Statistiken, Regelungs-Checks, Paarvergleiche
- Diese können flexibel flächendeckend oder partiell geprüft werden (abhängig von den betrieblichen Gegebenheiten, Problemsituation(en) und Arbeitskapazitäten)

ESF
im Land Bremen





Statistiken

- Für jeden Entgeltbestandteil gibt es eine eigenen Statistik (anonymisierte Daten differenziert nach Geschlecht etc.)
- Durch diese Methode des direkten statistischen Vergleichs lassen sich erste Hinweise auf mögliche unmittelbare und mittelbare Benachteiligung bei unterschiedlichen Entgeltbestandteilen gewinnen





Beispiel 1: Statistik Grundentgelt (Auszug)

Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit?

Arbeit Frauen/Männer			Entgelt Frauen/Männer		
Tätigkeit	besetzt durch		Grundentgelt Grundstufe (nach Tarif) in €/Monat	Gezahltes Grundentgelt in €/Monat	
	m	w		m	w
Kaufm. Assistenz	2	5	2.500	2.700	2.500
Leitung Küche	-	1	3.750	-	3.750
Leitung Werkstatt	1	-	3.900	3.900	-

Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit?





Beispiel 2: Statistik Grundentgelt (Auszug) Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit?

Arbeit Frauen/Männer			Entgelt Frauen/Männer		
Tätigkeit	besetzt durch		Grundentgelt Grundstufe (nach Tarif) in €/Monat	Gezahltes Grundentgelt in €/Monat	
	m	w		m	w
Kaufm. Assistenz	2	5	2.500	2.700	2.500
Leitung Küche	-	1	3.750	-	3.750
Leitung Werkstatt	1	-	3.900	3.900	-

Gleiches Entgelt für
gleichwertige Arbeit?





Paarvergleiche

- Prüfung auf individueller Ebene d.h. zwischen einer weiblichen und einem männlichen Beschäftigten
- Der Paarvergleich bildet die Bewertung der Vergleichstätigkeiten nach der geltenden Regelung ab (Ist-Bewertung) – „gleiche Arbeit“
- Kann aber auch die „gleichwertige Arbeit“ messen (Soll-Bewertung); Betrachtung einer geschlechtsneutralen Bewertung der Tätigkeiten auf Basis arbeitswissenschaftlich fundierter geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungssysteme





Beispiel 3: **Paarvergleich** zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Ergebnisübersicht)

Anforderungen/Belastungen	Leitung Küche	Leitung Werkstatt
1. an Wissen und Können	12	12
2. an psycho-soziale Kompetenzen	5	5
3. an Verantwortung	6	5
4. Physische Anforderungen	3	4
Summe der Punktwerte, ungewichtet	26	26





Regelungs-Checks

- Regelungs-Checks enthalten Leitfragen zu entgeltrelevanten Regelungen wie Betriebs- und Dienstvereinbarungen



ESF
im Land Bremen





Beispiel 4: **Regelungs-Check** zur Leistungsvergütung (Auszug)

Fragen	Erläuterungen
<p>2. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelung ausgeschlossen?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p><i>Es würde gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen, wenn Beschäftigtengruppen überwiegend eines Geschlechts ausgeschlossen würden.</i></p>
<p>9. Gibt es unter den Kriterien solche, die von Beschäftigten mit Familienpflichten schlechter erfüllt werden können bzw. Kriterien, die derart ausgelegt werden können? (z.B. Flexibilität, Fortbildung)</p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p><i>Die ausgewählten Leistungskriterien müssen geschlechtsneutral sein. ‚Flexibilität‘ kann bei entsprechender Definition Frauen benachteiligen, die aufgrund von Familienpflichten ihre Arbeit weniger leicht flexibel gestalten können als Männer (EuGH ‚Danfoss‘)</i></p>





Zusammenfassender Bericht

**zur Durchführung der Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de
bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und
Stadtentwicklung mbH (BIS) und der bremenports GmbH & Co. KG
von Dr. Karin Tondorf / Dr. Andrea Jochmann-Döll**

bremenports GmbH & Co. KG

Die bremenports GmbH & Co. KG betreibt im Auftrag der Freien Hansestadt Bremen die Infrastruktur der Hafengruppe Bremen/Bremerhaven. Im Unternehmen arbeiten 375 Beschäftigte (Stand 31.12.2013). Die Frauenquote liegt bei 22,5%. Nach wie vor sind die Arbeitsbereiche Hafenbau und –instandhaltung männlich geprägt. Im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter ist das Unternehmen bemüht, den Frauenanteil in den technischen, nautischen und gewerblichen Bereichen des Unternehmens zu erhöhen und die Entgeltgleichheit der Geschlechter zu gewährleisten. Daher nahm das Unternehmen am Modellprojekt des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der Freien Hansestadt Bremen (Abteilung Arbeit) zur „Prüfung von Entgeltgleichheit mit dem Instrumentarium eg-check.de“ teil. Die bremenports GmbH wendet die tariflichen Regelungen für den öffentlichen Dienst im kommunalen Bereich an.

Die Prüfung des Entgelts wurde im Jahr 2014 gemeinsam von den Sachverständigen Dr. Karin Tondorf, Gisela Ludewig und Dr. Andrea Jochmann-Döll durchgeführt. Hierzu wurde eine betriebliche Projektgruppe gebildet, der der Personalleiter sowie Vertreter_innen des Personalcontrolling, der Personalentwicklung, des Betriebsrats, die Frauenbeauftragte (bzw. ihre Stellvertreterin) sowie die Datenschutzbeauftragte angehörten.

Geprüft wurden im Unternehmen drei Entgeltbestandteile: das anforderungsbezogene Grundentgelt, die Erschwerniszuschläge und die leistungsorientierte Vergütung. Zu jedem Entgeltbestandteil stellte das Unternehmen die erforderlichen statistischen Daten sowie die einschlägigen betrieblichen und tariflichen Regelungen zur Verfügung. Die Analysen wurden gemeinsam in drei 1-2-tägigen Workshops durchgeführt, in denen die Regelungen zu den Erschwerniszuschlägen und zum Leistungsentgelt mit den hierfür entwickelten Regelungs- Checks auf mögliche Diskriminierungspotentiale hin untersucht wurden. Darüber hinaus wurden die statistischen Daten zu den drei Entgeltbestandteilen auf mögliche erste Hinweise auf Ungleichbehandlung von Frauen (bzw. Männern) sowie Teilzeitbeschäftigte hin untersucht.

Beim Grundentgelt sowie bei Erschwerniszuschlägen wurden außerdem ausgewählte männer- und frauendominierte Tätigkeiten mit dem Instrument der „Paarvergleiche“ analysiert. Die Ergebnisse der Workshops wurden von den Sachverständigen dokumentiert.

Bei der Prüfung des anforderungsbezogenen Grundentgelts zeigte sich, dass die Kenntnis der Aufgaben der zu prüfenden Stellen eine substantielle Voraussetzung für die Analyse der Anforderungen und die Feststellung der Gleichwertigkeit von frauen- und männerdominierten Stellen ist. Besondere Sorgfalt erfordert die Anpassung des Prüfinstruments an die betrieblichen Bedingungen, um valide und in der Gesamtschau aller Stellen im Unternehmen plausible Ergebnisse zu erhalten. Von großer Bedeutung ist außerdem die Gestaltung des Bewertungsprozesses, bei dem unter anderem sicherzustellen ist, dass nicht die Person, sondern die Stelle bewertet wird.

Die Zahlung von Erschwerniszuschlägen orientiert sich an tradierten Tarifregelungen für ehemalige Arbeiter_innen. Etwaige Erschwernisse in Bereichen von (weiblichen) „Angestellten“ werden infolgedessen nicht erfasst und nicht vergütet. Bei der Prüfung der leistungsorientierten Entgelte ergaben die Statistiken, dass Frauen durchschnittlich bessere Bewertungen erhielten als Männer.

BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH

Die Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) ist im Auftrag der Stadt Bremerhaven und des Landes Bremen zuständig für die Entwicklung, Stärkung und Vermarktung des Wirtschaftsstandortes Bremerhaven. Im Unternehmen arbeiten 51 Beschäftigte. Die Frauenquote liegt bei ca. 50%. Die BIS mbH orientiert sich bei der Vergütung an der Entgelttabelle des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst im kommunalen Bereich (TVöD VKA), folgt jedoch bei der Bewertung der Tätigkeiten betrieblichen Kriterien.

Die Prüfung des Entgelts wurde im Jahr 2014 gemeinsam von den Sachverständigen Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll durchgeführt. Hierzu wurde eine betriebliche Projektgruppe gebildet, der der Personalleiter, eine Vertreterin der Verwaltung sowie die Vorsitzende des Betriebsrats bzw. zeitweise ein Betriebsratsmitglied angehörten.

Nach dem Startworkshop entschied sich das Unternehmen, das anforderungsbezogene Grundentgelt auf geschlechterbezogene Entgeltgleichheit zu prüfen. Hierzu wurden die erforderlichen statistischen Daten zur Verfügung gestellt. Auf dieser Basis wurden gemeinsam vier weiblich und drei männlich besetzte Tätigkeiten aus unterschiedlichen Aufgaben- und Entgeltbereichen für die näheren Analysen ausgewählt.

Zu den Vergleichstätigkeiten gehörten Projektleitungen verschiedener Fachgebiete, verwaltende und technische Sachbearbeitungstätigkeiten sowie Sekretariats-, Assistenz- und gewerbliche Aufgaben.

Jeweils ein Paarvergleich betraf den oberen, den mittleren und den unteren Entgeltbereich (E 14 – E 13, E 10 – E 9, E 8 – E 8 und E 6 – E 8).

Das Wissen der Projektgruppenmitglieder über die ausgewählten Tätigkeiten wurde ergänzt durch eine schriftliche Befragung der jeweiligen Vorgesetzten. Hierzu wurde ein Fragebogen eingesetzt, der nähere Auskunft über die Aufgaben und Anforderungen der einzelnen Tätigkeiten gab. Er wurde von den zuständigen Vorgesetzten ausgefüllt, die dabei von Mitgliedern der Projektgruppe methodisch unterstützt wurden. Die ausgefüllten Fragebögen wurden zur Einstufung der Anforderungen der Stellen hinzugezogen.

Die Prüfung der Gleichwertigkeit der ausgewählten Stellen wurde gemeinsam mit der Projektgruppe in zwei eintägigen Workshops durchgeführt. Der erste Workshop diente der Anpassung des „Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit“ an die betrieblichen Bedingungen. Im zweiten Workshop wurden dann auf dieser Grundlage die ausgewählten Stellen bewertet.

Die Durchführung der Paarvergleiche zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten bei der BIS erbrachte keine Anhaltspunkte für die Unterbewertung der in die Vergleiche einbezogenen weiblich besetzten Stellen. Das Projekt hat im Übrigen gezeigt, dass Entgelttransparenz - auch in kleineren Unternehmen - mit vertretbarem Aufwand hergestellt werden kann. Es wurde auch deutlich, dass eine systematische Erörterung der tatsächlichen, vielfältigen Arbeitsanforderungen der betrieblichen Tätigkeiten die Möglichkeit eröffnet, ein valides Bewertungsinstrumentarium zu erarbeiten, das für eine (geschlechter-)gerechte Eingruppierung erforderlich ist.



Zusammenfassender Bericht

für die
Freie Hansestadt Bremen,
Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen

zum Modellprojekt
„Prüfung der Entgeltgleichheit
mit eg-check.de“
bei der Bremerhavener Gesellschaft für
Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH

Dr. Karin Tondorf
Dr. Andrea Jochmann-Döll

November 2014

1. Das Modellprojekt bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS)

Die Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) ist im Auftrag der Stadt Bremerhaven und des Landes Bremen zuständig für die Entwicklung, Stärkung und Vermarktung des Wirtschaftsstandortes Bremerhaven. Im Unternehmen arbeiten 51 Beschäftigte. Die Frauenquote liegt bei ca. 50%. Die BIS mbH orientiert sich bei der Vergütung an der Entgelttabelle des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst im kommunalen Bereich (TVöD VKA), folgt jedoch bei der Bewertung der Tätigkeiten betrieblichen Kriterien.

Bei der BIS fand am 21.8.2014 ein **Einführungsworkshop** statt, auf dem die Ziele, Instrumente und Anwendungsmöglichkeiten der Prüfung der Entgeltgleichheit durch die Sachverständigen Dr. Karin Tondorf und Dr. Jochmann-Döll erläutert wurden. An diesem Workshop nahmen der Geschäftsführer, Herr Schnorrenberger, sowie der Personalleiter, Herr Erzinger, teil. Es wurde entschieden, das anforderungsbezogene Grundentgelt zu prüfen und die Bereichsleitungen als AT-Angestellte von der Prüfung auszunehmen.

Danach wurde eine betriebliche Projektgruppe zusammengestellt, die das Projekt durchführte. Hierzu gehörten folgende Teilnehmer_innen:

-  – Personalleiter
– Allgemeine Verwaltung
– Betriebsratsvorsitzende
– Betriebsratsmitglied
- Sachverständige:
Dr. Karin Tondorf
Dr. Andrea Jochmann-Döll
Dr. Andrea-Hilla Carl (zur Einarbeitung am 2. Analyse-Workshop)

Die Prüfung fand im Rahmen zweier eintägiger Workshops statt, die von den Sachverständigen vorbereitet und moderiert wurden.

2. Analyse-Workshop zum anforderungsbezogenen Grundentgelt

Zur Vorbereitung des Workshops wurde der Personalleitung ein Muster für eine betriebliche Statistik zugeschickt und es wurden terminliche Absprachen getroffen. Vor Beginn des ersten Analyse-Workshops lagen die erforderlichen betrieblichen Daten zu den ausgeübten Tätigkeiten, den Stelleninhaber_innen nach Geschlecht und der jeweiligen Entgeltgruppe, vor.

2.1 Analyse-Workshop am 21.10.2014

Vorrangig genutzte Instrumente waren die Statistik und der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten. Fragen des Regelungs-Checks, mit dem der TVöD auf mögliche diskriminierende Regelungen zur Eingruppierung hin untersucht werden sollte, wurden nicht behandelt, da sich das Unternehmen lediglich an der Entgeltgruppenstruktur des Tarifvertrags orientiert.

Folgende Arbeiten standen im Zentrum dieses Workshops:

- Anpassung des „Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten“ (Grundkonzept) an die betrieblichen Bedingungen:

Hierzu wurden die im Grundkonzept des Paarvergleichs aufgeführten 19 Anforderungskriterien, deren Definitionen und Ausprägungsstufen von der Projektgruppe daraufhin überprüft, inwieweit sie im Unternehmen von Bedeutung sind, ob sie zutreffend beschrieben und abgestuft sind.

Aus dem Kriterienkatalog wurden zwei Kriterien gestrichen, die betrieblich nicht von Bedeutung sind: „ständige Aufmerksamkeit und Konzentration“ (Nr. 1.7) sowie „belastende arbeitszeitliche Bedingungen (Nr. 4.3). Die Anforderung an Verantwortung für Führung wurde ebenfalls nicht betrachtet, da Führungskräfte (Bereichsleitungen) von der Bewertung ausgenommen werden sollten.

Darüber hinaus wurde auch die Gewichtung der Anforderungskriterien im Gesamtsystem der Arbeitsbewertung erörtert und verändert. Es ergaben sich folgende äußere Gewichtungen der Anforderungsbereiche:

1: Wissen und Können	40,2% (Grundkonzept 41%)
2: Psycho-soziale Anforderungen	26,2% (Grundkonzept 24%)
3: Verantwortung	20,6% (Grundkonzept 20%)
4: Physische Anforderungen	<u>13,1%</u> (Grundkonzept 15%)
	100,1%

Insgesamt sind nach der Anpassung des Instruments 53,5 Punkte erreichbar (Grundkonzept 59 Punkte.)

Am Ende des 1. Workshop-Tages stand ein von der Projektgruppe überarbeitetes geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungssystem zur Verfügung, mit dem die ausgewählten Stellen am 2. Workshop-Tag eingestuft werden konnten.

- Auswahl der Vergleichsstellen auf Basis der Statistik:

Es wurde 7 Stellen für vier Paarvergleiche in unterschiedlichen Entgeltbereichen ausgewählt:

	Weiblich besetzte Tätigkeiten, Entgeltgruppe	Männlich besetzte Tätigkeiten, Entgeltgruppe
PV 1	Projektleitg. Innovation, E 13	Projektleitg. Vermarktung, E 14
PV 2	Mietvertragsverwaltung, E 9	Ver-/Entsorgungsleitg., E 10
PV 3	Abt. Sekretariat, E 6	Außenstelle CSG, E 8
PV 4	Projektunterstützung, E 8	Außenstelle CSG, E 8

- Da keine aktuellen Stellenbeschreibungen vorlagen, wurde seitens der Sachverständigen vorgeschlagen, die Fachvorgesetzten der ausgewählten Stellen zu befragen, um detailliertere Informationen über Aufgaben und Anforderungen der ausgewählten Stellen zu erhalten. (s. Anlage1)

- Hierzu wurde ein Fragebogen entwickelt, der unter der Anleitung von zwei Projektgruppenmitgliedern durch die Vorgesetzten ausgefüllt wurde. Die ausgefüllten Fragebögen für alle ausgewählten Stellen lagen zum zweiten Workshop-Tag vor.

2.2 Analyse-Workshop am 17.11.2014

An diesem Tag wurden die ausgewählten Stellen im Hinblick auf ihre Gleichwertigkeit überprüft. Zur konkreten Einstufung wurden die ausgefüllten Fragebogen hinzugezogen.

Die folgende Übersicht zeigt die Ergebnisse der Paarvergleiche. Eine Dokumentation der detaillierten Bewertungsergebnisse aller Anforderungsarten wurde den Projektmitgliedern zur Verfügung gestellt.

	Paarvergleich 1		Paarvergleich 2		Paarvergleich 3		Paarvergleich 4	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
W+K	14	15	8,5	12,5	8	7,5	7,5	7,5
Ps-s A	7	9	3	6	4	3	4	3
V	3	3	0	0	1	4	0	4
Ph A	0	0	0	0	0	6	0	6
Gesamt	24	27	11,5	20,5	13,0	20,5	11,5	20,5
EG	E 13	E 14	E 9	E 10	E 6	E 8	E 8	E 8
Tätigkeit	Projektleitung Innovationspolitik	Projektleitung Vermarktung	Mietvertragsverwaltung	Ver- und Entsorgungsleistungen	Projektunterstützung	Außenstelle CSG	Abteilungs-Sekretariat	Außenstelle CSG

Im Ergebnis zeigten sich in keinem der vier Paarvergleiche Anhaltspunkte für eine Unterbewertung der weiblich besetzten Stelle. Die jeweils höher eingruppierten, männlich besetzten Stellen wurden auch höher bewertet, bzw. erzielten im Paarvergleich höhere Punkte.

Allerdings veränderten sich in Teilbereichen die Entgeltrelationen im Vergütungsgefüge der überprüften Stellen. So sind zum Beispiel Stellen aus den Paarvergleichen 2 und 4 mit 11,5 erzielten Punkte in E 9 oder in E 8 eingruppiert. Mit 20,5 Punkten bewertete Stellen aus den Paarvergleichen 2 und 3 befinden sich aktuell in E 10 oder E 8. Dies ist angesichts der Bewertung mit dem Instrument des Paarvergleichs, das die Tätigkeiten mit einem differenzierteren Kriterienkatalog analysiert, nicht überraschend. Welche Schlussfolgerungen aus diesen veränderten Wertigkeitsrelationen gezogen werden sollten, ließe sich allerdings erst nach Prüfung weiterer Tätigkeiten und Betrachtung der veränderten Wertigkeitsstruktur aller Stellen bestimmen – auch unter dem erweiterten Blickwinkel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Nach der im zweiten Workshop-Tag erfolgten Testanwendung wären insbesondere folgende Fragen zu beantworten:

- Lagen mit den ausgefüllten Fragebogen valide Informationen für die Bewertung der Anforderungen vor?
- Entspricht die Gewichtung der Anforderungsarten ihrer tatsächlichen Bedeutung für die BIS?
- Wurden die Bewertungsmaßstäbe einheitlich angewendet?
- Sind nach den ersten Testanwendungen weitere Modifikationen am Bewertungsinstrument erforderlich?
- Gab es Besonderheiten oder Unsicherheiten im Prozess der Anwendung des Paarvergleichs Gleichwertigkeit?

3. Fazit

Die Durchführung der Paarvergleiche zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten bei der BIS erbrachte keine Anhaltspunkte für die Unterbewertung der in die Vergleiche einbezogenen weiblich besetzten Stellen. Inwiefern die Anwendung des Paarvergleichs als systematisches Arbeitsbewertungsverfahren zu neuen Wertigkeitsrelationen führen würde, ließe sich erst nach Quervergleichen zwischen weiteren analysierten Stellen und nach Betrachtung der veränderten Wertigkeitsstruktur aller Stellen bestimmen.

In methodischer Hinsicht bestätigte sich, dass es nach der erstmaligen Durchführung der Paarvergleiche sinnvoll ist, das Instrument auf breiterer Basis anzuwenden, um weitere Quervergleiche zu ermöglichen und seine Anwendung in der Gesamtschau zu reflektieren. Deutlich wurde auch, dass eine systematische Bewertung von Tätigkeiten nur auf der Grundlage von fundierten Kenntnissen über die Aufgaben der einzelnen Stellen möglich ist.

Das Projekt hat gezeigt, dass Entgelttransparenz - auch in kleineren Unternehmen - mit vertretbarem Aufwand hergestellt werden kann. Es wurde auch deutlich, dass eine systematische Erörterung der tatsächlichen, vielfältigen Arbeitsanforderungen der betrieblichen Tätigkeiten die Möglichkeit eröffnet, ein valides Bewertungsinstrumentarium zu erarbeiten, das für eine (geschlechter-)gerechte Eingruppierung erforderlich ist. Wir danken allen Projektmitgliedern für die engagierte Zusammenarbeit.

Anlage 1 Fragen zum Anforderungsprofil einer Stelle

Bezeichnung der Stelle/Bereich:EG
(z.B. Sachbearbeiter/in, Projektleiter/in)

Kurze Beschreibung der Aufgaben:
.....
.....

1. Welche fachliche Grundausbildung ist für Ausübung der Tätigkeit erforderlich?

.....

2. Sind zusätzliche fachbezogene Qualifikationen, ggf. mit Zertifikat, erforderlich?

ja nein

Falls ja, welche? Und wie lange dauert ihr Erwerb, in Vollzeit umgerechnet?

.....

3. Sind weitere, fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten für die Ausübung der Stelle erforderlich?

ja nein

Falls ja, welche? Und wie lange dauert ihr Erwerb, in Vollzeit umgerechnet?

.....

4. Ist fachliche Vorerfahrung in der Praxis erforderlich (vor Antritt der Stelle)?

ja nein

Falls ja, wie lange? bis 2 Jahre mehr als 2 bis 5 Jahre länger

5. a) In welchem Umfang ist vorausschauendes Planen und selbstständiges Organisieren der Arbeit erforderlich?

gar nicht manchmal ständig

b) Ist es erforderlich, selbständig neue Prioritäten bei der Arbeit zu setzen?

nein gelegentlich häufig ständig

6. Wie häufig erfordert es die Tätigkeit, die Arbeit zu unterbrechen und nach der Störung den geplanten Arbeitsablauf wieder aufzunehmen?

- wenige Unterbrechungen
- 5 bis 10 kurze Unterbrechungen (bis 10 Minuten)
- 3 bis 5 lange Unterbrechungen
- mehr als 10 kurze Unterbrechungen
- mehr als 5 lange Unterbrechungen

7. In welchem Ausmaß ist es erforderlich, mit anderen Personen (z.B. Kund/innen, Geschäftspartner/innen ...) zu kommunizieren?

- gar nicht oder selten *dann weiter mit Frage 8!*
 Kommunikationsinhalte sind einfach komplex
 Kommunikation muss durchdacht und adressatengerecht sein
 durchdacht, adressatengerecht und situationsgerecht sein

8. Wie häufig wird die Arbeit im Team oder in Projekten gemeinsam geplant und ausgeführt?

- gar nicht
 bis zu 1/3 der Arbeitszeit
 bis zu 1/3 der Arbeitszeit
 mehr als 2/3 der Arbeitszeit

9. In welchem Ausmaß ist für die erfolgreiche Ausführung der Tätigkeit Einfühlungs- oder Überzeugungsvermögen erforderlich?

- gar nicht *dann weiter mit Frage 10!*
 Einfühlungsvermögen Überzeugungsvermögen beides
 in einfachen Situationen in schwierigen Situationen
 in außergewöhnlich schwierigen Situationen

10. Liegt eine der folgenden psycho-sozialen Belastungen bei der Tätigkeit vor?

- nein
 mündliche Vermittlung unerwünschter Inhalte
 Konfrontation mit ekelerregenden oder abstoßenden Situationen
 bewusst gesteuerte Umgangsformen
 andere, nämlich _____

11. Wie hoch ist das Risiko für Schäden an Geld oder Sachwerten und wie hoch ist der mögliche Schaden?

- kein oder geringes Risiko Schäden bis 10.000 €
 mittleres Risiko Schäden über 10.000 bis 100.000 €
 großes Risiko Schäden über 100.000 €

12. Ist bei der Arbeit Verantwortung zu tragen für

- nein
 die physische Gesundheit von anderen Personen
 die psychische Gesundheit anderer
 die Sicherheit von Daten und Informationen

13. Ist bei der Arbeit Verantwortung zu tragen für

- nein
- Termine und Arbeitsorganisation anderer
- die Arbeit von Praktikant_innen, Auszubildenden ...
- Projektleitung oder Fachaufsicht
- die Koordination einer ständigen Arbeitsgruppe

14. Ist bei der Arbeit Verantwortung tragen für die Umwelt

- nein
- am eigenen Arbeitsplatz
- am eigenen Arbeitsplatz in besonderem Ausmaß
- für mehrere Arbeitsplätze

15. Inwiefern stellt die Arbeit Anforderungen an die Körperkraft?

- Körperkraft ist nicht oder nur ausnahmsweise erforderlich
- Kraftaufwand von bis zu 10 kg mehrmals täglich
- Kraftaufwand von mehr als 10 kg bis zu 2 x täglich
- Kraftaufwand von mehr als 10 kg mehrmals täglich

16. Liegt eine der folgenden körperlichen Anforderungen vor?

- nein
- einseitige Körperhaltung
- die Arbeitstätigkeit weitgehend stehend und/oder gehend
- Bewegungspräzision
- hohe Anforderungen an die Augen

17. Muss die Tätigkeit unter einer der folgenden belastenden Umgebungsbedingungen ausgeübt werden?

- nein
- Unfall- und/oder Ansteckungsgefährdung
- schädigende chemische Substanzen/Luftverschmutzung
- Lärm
- Kälte und/oder Hitze
- Zugluft
- Nässe
- Dämpfe und/oder Staub
- Vibrationen
- Unangenehme Gerüche
- spezielle Hygienevorschriften
- anderes, nämlich _____

Herzlichen Dank für die Beantwortung der Fragen!

Dr. Andrea Jochmann-Döll
Dr. Karin Tondorf



**Erster Teilbericht
zur Durchführung des Modellprojektes:
Prüfung von Entgeltgleichheit mit „eg-check.de“ in Bremerhaven
für die
Freie Hansestadt Bremen, Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen**

1. Das Modellprojekt bei der bremenports GmbH Co. KG

Nach den Absprachen der Auftaktveranstaltung am 3.12.2013 sollen bei der bremenports GmbH insgesamt vier Entgeltbestandteile mit eg-check.de geprüft werden:

- Anforderungsbezogenes Grundentgelt
- Stufenaufstieg beim Grundentgelt
- Erschwerniszuschläge
- Leistungsentgelt

Zur Durchführung der Prüfungen wurde im Unternehmen eine betriebliche Projektgruppe gebildet. Die Prüfungen finden im Rahmen von Workshops statt, die von den Sachverständigen vorbereitet und moderiert werden.

Das Unternehmen betreibt im Auftrag der Freien Hansestadt Bremen die Infrastruktur der Hafengruppe Bremen/Bremerhaven. Insgesamt sind dort 375 Beschäftigte tätig, davon 90 Frauen (24%). Sie sind überwiegend im kaufmännisch-verwaltenden Bereich tätig (60%), gefolgt vom technischen Bereich (37%). Im gewerblichen Bereich arbeiten lediglich 3 Frauen. Von den Männern ist fast die Hälfte im gewerblichen Bereich tätig, gefolgt vom technischen Bereich (rd. 38%). Im kaufmännisch-verwaltenden Bereich sind knapp 14% der Männer tätig. (s. Abb. 1)

Beschäftigte bei der bremenports GmbH & Co. KG					
Bereich	Gesamtzahl	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Männer %
Technisches Personal	140	33	37	107	37
Kfm.-verwaltendes Personal	93	54	60	39	14
Gewerbliches Personal	142	3	3	139	49
Gesamt	375	90	100	285	100

Abb. 1: Beschäftigtenstruktur bei der bremenports GmbH & Co. KG

2. Erster Analyse-Workshop zum anforderungsbezogenen Grundentgelt

Der erste zweitägige Analyse-Workshop zur Prüfung der Entgeltgleichheit beim anforderungsbezogenen Grundentgelt fand am 1. und 2. April 2014 im Unternehmen statt.

Teilnehmer/innen:

- Betriebliche Projektgruppe:
 - Personalleiter / Abteilungsleiter
 - Personalcontrolling
 - Personalentwicklung
 - Hafensicherheit/-entwicklung / Datenschutzbeauftragte
 - Frauenbeauftragte
 - Betriebsrat
- Sachverständige:
 - Dr. Karin Tondorf
 - Dr. Andrea Jochmann-Döll (i.V. von Frau Gisela Ludewig)
- Darüber hinaus nahmen zeitweise 5 Fachvorgesetzte am 2. Workshop-Tag teil, um konkrete Information über die tatsächlichen Anforderungen an vorab ausgewählten Vergleichsstellen zu geben.

Im Zentrum des Workshops stand die Frage, inwieweit gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen gleich entlohnt wird. Vorrangig genutzte Instrumente waren die Statistik und der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Paarvergleich „Soll“). Fragen des Regelungs-Checks, mit dem der TVöD VKA auf mögliche diskriminierende Regelungen hin untersucht werden sollte, konnten aus Gründen der Zeitknappheit nicht vollständig behandelt werden. Thematisiert wurden die zurzeit noch geltenden tariflichen Bewertungsmerkmale (resultierend aus dem BAT und den einschlägigen Lohn tarifverträgen) im Vergleich zu den Anforderungsmerkmalen der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung des Paarvergleichs Soll von eg-check.de.

2.1 Vorbereitende Maßnahmen

Um eine effektive Durchführung des Workshops zu ermöglichen, wurden folgende vorbereitende Maßnahmen getroffen:

- Terminliche Abstimmungen
- Detailplanung von Inhalt und Ablauf des Workshops
- Erstellung einer betrieblichen Statistik nach den Strukturmerkmalen von eg-check.de (s. Anlage 1 Statistik-Bogen Muster)
- Auswahl von vier weiblichen und vier männlichen Vergleichstätigkeiten (vier Paarvergleiche, im Folgenden PV) zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten: Die Auswahl wurde auf der Basis der vorgelegten aggregierten Statistik vorgenommen. Danach verteilen sich die Stellen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, im Wesentlichen auf die Bereiche Sachbearbeitung und CAD-Zeichner/in (Techniker/in). Die männlich dominierten Tätigkeiten finden sich mehrheitlich in den Bereichen „Handwerker“, „Projektingenieure“ und in spezifischen „Sachbearbeitungsbereichen“.

Dementsprechend wurden folgende Vergleichspaare ausgewählt:

	Weiblich dominierte Tätigkeiten	Männlich dominierte Tätigkeiten
PV 1	CAD-Zeichner/in (Techniker) E 8	Handwerker/in E 8
PV 2	Sachbearbeitung E 6	Handwerker/in E 7
PV 3	Sachbearbeitung E 9	Sachbearbeiter/in E 10
PV 4	Sachbearbeitung E 13	Projektingenieur/in E 13

- Bereitstellung von Stellenbeschreibungen für 7 Stellen
- Konzipierung eines Fragebogens für Fachvorgesetzte der ausgewählten Stellen durch die Sachverständigen, um detailliertere Informationen über Aufgaben und Anforderungen an den ausgewählten Stellen zu erhalten, da die Stellenbeschreibungen keine hinreichend aussagekräftigen Informationen enthielten. (s. Anlage 2) Die ausgefüllten Fragebögen lagen zum Workshop vor.

2.2 Durchführung des Workshops

Der Ablauf des Workshops gestaltete sich wie folgt:

- Kurze Einführung in die Instrumente zur Prüfung des Grundentgelts, insbesondere Statistik und Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Präsentation)
- Anpassung des „Paarvergleichs Soll“ an die betrieblichen Bedingungen: Hierzu wurden die im Paarvergleich aufgeführten 19 Anforderungskriterien, deren Definitionen und Ausprägungsstufen von der Projektgruppe daraufhin überprüft, inwieweit sie im Unternehmen von Bedeutung sind, ob sie zutreffend beschrieben und abgestuft sind. Darüber hinaus wurde auch die Gewichtung der Anforderungskriterien im Gesamtsystem der Arbeitsbewertung erörtert. Am Ende des 1. Workshop-Tages stand ein von der Projektgruppe überarbeitetes geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungssystem zur Verfügung, mit dem die ausgewählten Stellen am 2. Workshop-Tag eingestuft werden konnten. (Anlage 3)
- Überprüfung von acht ausgewählten Stellen von Frauen und Männern im Hinblick auf ihre Gleichwertigkeit

Zur konkreten Einstufung von sieben der insgesamt acht Tätigkeiten wurden die zuständigen Fachvorgesetzten für ca. 1 Stunde hinzugezogen, um nähere Angaben zu der Anforderungshöhe der jeweiligen Kriterien an dem konkreten Arbeitsplatz zu machen. Für Angaben zu Anforderungen der achten Tätigkeit stand die Stelleninhaberin selbst zur Verfügung.

3. Auswertung

Die Durchführung der Prüfung erfolgte in konstruktiver Zusammenarbeit aller Beteiligten. Abschließend werden in der Nachbetrachtung am 10. Juli 2014 folgende Punkte festgehalten:

3.1 Zum Prüfinstrument:

Die erstmalige Bewertung der acht Stellen mit dem gemeinsam überarbeiteten Instrument „Paarvergleich Soll“ wurde als Testlauf gesehen. Nach Bilanzierung der Ergebnisse wurde überlegt, das Instrument noch einmal geringfügig zu verändern, und zwar zu folgenden Punkten:

- Das Anforderungskriterium „Verantwortung für Geld und Sachwerte“ (3.1) sollte anders definiert werden:

Definition:

Die Verantwortung für Geld oder Sachwerte bezieht sich auf das Risiko von nicht revidierbaren Fehlern, die unmittelbare Schäden an Materialien, Gütern oder Geldwerten verursachen können, wie dies beispielsweise bei der Arbeit an teuren Maschinen oder beim Umgang mit Geld der Fall sein kann. Nicht gemeint sind die Kosten für die Arbeitszeit, die als Folge von Fehlern anfällt. Ebenfalls nicht gemeint ist die formale Zeichnungsberechtigung.

Bei der Einstufung ist zu berücksichtigen, dass bei Fehlern meist nur ein Teil des Sach- oder Materialwertes verloren ist. Außerdem ist das Risiko für Fehler nicht immer gleich hoch, so ist z.B. das Risiko für nicht revidierbare Schäden an einem Computer eher gering, das Risiko für Schäden beim Führen eines Kraftfahrzeugs hingegen deutlich höher.

Operationalisierung:

Risiko für nicht revidierbare Fehler und Höhe der Schadenswirkung

Stufen	Definition der Stufen
0	Kein Risiko oder geringes Risiko für Fehler mit geringer Schadenswirkung (1.000 bis 10.000 €)
1	Großes Risiko für Fehler mit geringer Schadenswirkung (1.000 bis 10.000 €) oder mittleres Risiko für Fehler mit mittlerer Schadenswirkung (über 10.000 bis 100.000 €) oder geringes Risiko für Fehler mit großer Schadenswirkung (über 100.000 €)
2	Großes Risiko für Fehler mit mittlerer Schadenswirkung (über 10.000 bis 100.000 €) oder mittleres Risiko für Fehler mit großer Schadenswirkung (über 100.000 €)
3	Großes Risiko für Fehler mit großer Schadenswirkung (über 100.000 €)

- Beim Kriterium „Physische Anforderungen – 4.1 Körperkraft“ soll die Stufe 1 zur Stufe 0 werden (= Kraftaufwand von mehr als 10 kg bis zu 2 x täglich oder Kraftaufwand von mehr als 10 kg bis zu 2 x täglich), die Stufe 2 zu Stufe 1 (= Kraftaufwand von mehr als 10 kg mehrmals täglich). Bei der physischen Anforderung an Bewegungspräzision (4.2) sollen die Stufe 0 und 1 neu formuliert werden: 0: liegt vor bis zu 20% der Tätigkeit, 1 bis zu 50% der Tätigkeit. Darüber hinaus soll auch „ständiges Sitzen“ als physische Belastung gelten (4.4.3)
- Physische Anforderungen sollten geringer als bisher, nämlich nur mit 5% (vormals 13%) gewichtet werden. Es ergäben sich dann folgende äußere Gewichtungen der Anforderungsbereiche:

- 1: Wissen und Können = 55% (vorher 41,5% - Multiplikator 1,3)
 2: Psycho-soziale Anforderungen = 20% (vorher 22,6% - Multiplikator 0,9)
 3: Verantwortung = 20% (vorher 22,6% - Multiplikator 0,9)
 4: Physische Anforderungen = 5% (vorher 13% - Multiplikator 0,4)
 Nach wie vor sind insgesamt 53 Punkte erreichbar.

3.2 Zur Prüfung der Gleichwertigkeit der Stellen:

Die durchgeführten Einstufungen mit dem Instrumentarium wurden nochmals überprüft. Dabei ergaben sich folgende Veränderungen zwischen der erstmaligen und überarbeiteten Bewertung:

Paarvergleich 1:

Paarvergleich 1 (erstmalige Bewertung)		
Entgeltgruppe	m	w
E 8	Handwerker Kommunikation und Elektronik	Techniker/in-CAD
E 8	13 Punkte	19 Punkte

Die Tätigkeit der Techniker/in war zunächst höher bewertet worden als die Handwerker-Tätigkeit. Die Abweichung wurde „gefühlte“ als etwas zu groß empfunden.

Bei einer Veränderung der äußeren Gewichtung der Anforderungsbereiche ergeben sich folgende Ergebnisse:

Paarvergleich 1 (überarbeitete Bewertung)		
Entgeltgruppe	m	w
E 8	Handwerker Kommunikation und Elektronik	Techniker/in-CAD
E 8	14,3 Punkte	19,6 Punkte

Damit verringert sich die Differenz nur geringfügig von vormals 6 auf 5,3 Punkte, womit sich die Tätigkeit der Techniker/in/CAD noch immer als höherwertig erweist.

Paarvergleich 2:

Paarvergleich 2 (erstmalige Bewertung)		
Entgeltgruppe	m	w
E 7	Handwerker Bereich Elektrotechnik Baggerei	Sachbearbeitung Assistentenstelle techn. Büro
E 6	22 Punkte	9 Punkte

Die Tätigkeit des Handwerkers E 7 wurde aufgrund früherer verzerrender Einschätzung als zu hoch bewertet empfunden und erneut eingestuft - auch mit stärker vergleichendem Blick auf andere Arbeitsplätze im Unternehmen. Es ergab sich jetzt ein niedrigerer Punktwert von insgesamt 15,3 Punkten. Bei neuer äußerer Gewichtung zeigt sich folgendes Bild:

Paarvergleich 2 (überarbeitete Bewertung)		
Entgeltgruppe	m	w
E 7	Handwerker Bereich Elektrotechnik Baggerei	Sachbearbeitung Assis- tentenstelle techn. Büro
E 6	15,3 Punkte	11,8 Punkte

Die Differenz von 3,5 Punkten könnte eine Differenz von einer Entgeltgruppe rechtfertigen.

Paarvergleich 3:

Paarvergleich 3 (erstmalige Bewertung)		
Entgeltgruppe	m	w
E 10	Sachbearbeitung Leitung Maschine	Sachbearbeitung
E 9	23 Punkte	19 Punkte

Die Tätigkeit der Sachbearbeitung Leitung Maschine m E 10 bestätigt sich als höherwertig im Vergleich zur Sachbearbeitung w E 9. Die Differenz beträgt 4 Punkte. Bei neuer äußerer Gewichtung der Merkmale ergeben sich folgende Punktwerte:

Paarvergleich 3 (überarbeitete Bewertung)		
Entgeltgruppe	m	w
E 10	Sachbearbeitung Leitung Maschine	Sachbearbeitung
E 9	25,1 Punkte	21,5 Punkte

Die Wertdifferenz bleibt mit 3,6 annähernd gleich, d.h. sie könnte eine Differenz von einer Entgeltgruppe rechtfertigen.

Paarvergleich 4:

Paarvergleich 4 (erstmalige Bewertung)		
Entgeltgruppe	m	w
E 13	Projektingenieur	Sachbearbeitung Hafenentwicklung
E 13	31 Punkte	27 Punkte

Die Tätigkeit der Sachbearbeitung war um 4 Punkte geringer bewertet worden als die Tätigkeit des Projektingenieurs. Beide Stellen sind derzeit gleich eingruppiert. Bei neuer äußerer Gewichtung der Merkmale reduziert sich die Punktedifferenz auf 2,3 Punkte, wobei sich insbesondere die geringere Gewichtung der physischen Anforderungen auswirkt. Es ergeben sich folgende Punktwerte:

Paarvergleich 4 (überarbeitete Bewertung)		
Entgeltgruppe	m	w
E 13	Projektingenieur	Sachbearbeitung Hafenentwicklung
E 13	32,5 Punkte	30,3 Punkte

Diese geringe Punktedifferenz könnte dafür sprechen, die Tätigkeiten – wie bisher – in dieselbe Entgeltgruppe einzugruppieren. Letztlich ist dies abhängig davon, bei welchen Punktwerten die Grenzen zwischen den Entgeltgruppen gezogen werden.

Die differenzierte Analyse der Stellenanforderungen hat punktuell zu neuen Sichtweisen geführt. Einige Argumente einzelner Fachvorgesetzter waren für Mitglieder der Projektgruppe überraschend, jedoch nachvollziehbar.

Beim Bewertungsprozess müsste darauf geachtet werden, dass nicht die Person, sondern die Stelle bewertet wird und das Gesamtspektrum der Stellen im Unternehmen im Blick bleibt. Hierin liegt eine besondere Verantwortung der Projektgruppe, die die Prüfung und Bewertung der Stellen durchführt.

Gesamtfazit:

Im Unternehmen arbeiten Frauen überwiegend als Sachbearbeiter_innen oder Techniker_innen (CAD), Männer überwiegend als Handwerker. Für die Überprüfung der Gleichwertigkeit wurden vier Vergleichspaare (m/w) mit unterschiedlichen Tätigkeiten in gleichen oder benachbarten Entgeltgruppen ausgewählt. Bei einem Paarvergleich (Nr. 1) erwies sich eine weiblich dominierte Stelle als signifikant höherwertig im Vergleich zu einer männlich dominierten Stelle in derselben Entgeltgruppe. Die anderen drei Paarvergleiche zeigten Punktwerte-Differenzen, die nicht auf eine signifikante Unterbewertung von frauen- bzw. männerdominierten Tätigkeiten hinweisen.

In methodischer Hinsicht bestätigt sich, dass es sinnvoll ist, die Ergebnisse der erstmaligen Anwendung des Instrumentes noch einmal in der Gesamtsicht zu betrachten und zu prüfen, ob weitere Modifikationen angebracht sind. In diesem Fall erschien beispielsweise eine geringere Bewertung der physischen Anforderungen angemessen, was eine Verschiebung des Gewichts der anderen Merkmale zur Folge hatte.

Es bewährt sich, besondere Sorgfalt auf die betriebliche Anpassung des Prüfinstrumentes und auf die Gestaltung des Bewertungsprozesses zu verwenden, um valide Ergebnisse und fundierte Argumente für eine Änderung der Eingruppierung zu erhalten.

Weitere Absprachen

Es wurde festgehalten, dass auf dem nächsten Workshop der Entgeltbestandteil „Erschwerniszuschläge“ geprüft werden soll. Er soll im Juni stattfinden.



Statistik anforderungsbezogenes Grundentgelt

Tabellarische Übersicht zu Tätigkeiten und Stelleninhaber/innen nach Geschlecht und Entgeltgruppen

Bitte listen Sie hier - wenn möglich - alle Tätigkeiten auf, die in Ihrem Unternehmen bzw. in den Unternehmensbereichen vorkommen.

Falls eine Tätigkeit mit derselben Bezeichnung mehreren Entgeltgruppen zugeordnet ist, nutzen Sie hierfür bitte jeweils eine gesonderte Zeile. Die unterschiedliche Wertigkeit der Tätigkeiten kennzeichnen Sie bitte durch eine ergänzende Angabe, wie z.B. Sachbearbeitung Typ I, Typ II

Lfd. Nr.	Tätigkeit	Anzahl Stelleninhaber/in		Frauenanteil in %	Entgeltgruppe
		m	w		



10 Fragen zum Anforderungsprofil einer Stelle

Bezeichnung der Stelle/Bereich:EG
(z.B. Dipl. Ingenieur/in, Eisenbahn)

Kurze Beschreibung der Aufgaben:
.....
.....

1. Welche fachliche Grundausbildung ist für Ausübung der Tätigkeit erforderlich?

.....

Sind zusätzliche fachbezogene Qualifikationen, ggf. mit Zertifikat, erforderlich?

ja nein

Falls ja, welche?

2. Ist fachliche Vorerfahrung in der Praxis erforderlich (vor Antritt der Stelle)?

ja nein

Falls ja, wie lange? 1 Jahr länger

3. In welchem Umfang ist vorausschauendes Planen und selbstständiges Organisieren der Arbeit erforderlich? gar nicht manchmal häufig

4. Inwieweit erfordert die Tätigkeit ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration? gar nicht manchmal häufig

5. In welchem Ausmaß ist es erforderlich, mit anderen Personen (z.B. Kund/innen, Geschäftspartner/innen ...) zu kommunizieren? gar nicht manchmal häufig

6. In welchem Ausmaß wird die Arbeit im Team oder in Projekten verrichtet? gar nicht manchmal häufig

7. In welchem Ausmaß ist für die erfolgreiche Ausführung der Tätigkeit Einfühlungs- oder Überzeugungsvermögen erforderlich? gar nicht manchmal häufig

8. Muss auf der Stelle eine besondere Verantwortung übernommen werden, z.B.
für hohe Geld- oder Sachwerte, Budgets? ja nein
für die Gesundheit anderer (z.B. Sicherheit)? ja nein
für die Arbeit anderer (Azubis, Fachaufsicht)? ja nein
für Personalführung? ja nein
für die Umwelt? ja nein

9. Inwiefern stellt die Arbeit physische Anforderungen, etwa
an die Körperkraft (Heben, Tragen)? ja nein
an die Bewegungspräzision? ja nein

10. Muss die Tätigkeit unter belastenden Umgebungsbedingungen ausgeübt werden,
z.B. Nässe, Hitze, Kälte, Lärm, anderes? ja nein

Herzlichen Dank für die Beantwortung der Fragen!

„Paarvergleich Soll“ (betriebliche Version)



Rote Zahlen = „original“ eg-check.de, grüne Zahlen = betrieblich angepasste Version

1. Anforderungen an das Wissen und Können **24/22 Punkte**

- 1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten **9/8**
- 1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen **3/2**
- 1.3 Fachübergreifende Kenntnisse u. Fertigkeiten **3/3**
- 1.4 vorausgesetzte fachl. Erfahrung in der Praxis **3/3**
- 1.5 Planen und Organisieren **2/2**
- 1.6 Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen **2/2**
- 1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration **2/2**

2. Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen **14/12 Punkte**

- 2.1 Kommunikationsfähigkeit **4/4**
- 2.2 Kooperationsfähigkeit **3/2**
- 2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen **4/3**
- 2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen **3/3**

3. Anforderung an Verantwortung **12/12 Punkte**

- 3.1 Verantwortung für Geld- und Sachwerte **3/3**
- 3.2 Verantwortung für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit anderer **3/3**
- 3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und (strategische) Führung **4/4**
- 3.4 Verantwortung für die Umwelt **2/2**

4. Physische Anforderungen **9/7 Punkte**

- 4.1 Anforderungen an die Körperkraft **2/2**
- 4.2 Anforderungen an die Bewegungspräzision **2/2**
- 4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen **2/0**
- 4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen **3/3**

Gesamtpunkte: 59/53



**Zweiter Teilbericht
zur Durchführung des Modellprojektes:
Prüfung von Entgeltgleichheit mit „eg-check.de“ in Bremerhaven
für die
Freie Hansestadt Bremen, Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen**

1. Fortsetzung des Modellprojekts: Prüfung von Erschwerniszuschlägen

Am 9. und 10. Juli 2014 wurde im Unternehmen der Entgeltbestandteil „Erschwerniszuschläge“ überprüft. Außerdem wurden noch offen gebliebene Aspekte des ersten Workshops zum anforderungsbezogenen Grundentgelt geklärt. Die Ergebnisse hierzu sind in der endgültigen Fassung des Ersten Teilberichts dargestellt. Darüber hinaus wurden Absprachen für die Weiterführung des Projektes besprochen.

Am zweiten Analyse-Workshop nahmen teil:

- als Mitglieder der betrieblichen Projektgruppe:
 - Personalleiter / Abteilungsleiter
 - Personalcontrolling
 - Personalentwicklung
 - Frauenbeauftragte (Mittwoch),
 - stellv. Frauenbeauftragte (Donnerstag)
 - Betriebsrat (Mittwoch)
 - Betriebsratsvorsitzender (Donnerstag)
- als Sachverständige:
 - Dr. Karin Tondorf
 - Gisela Ludewig

Im Zentrum des Workshops stand die Frage, inwieweit gleiche und gleichwertige Erschwernisse gleich bewertet und entlohnt werden. Vorrangig genutzte Instrumente waren der Regelungs-Check zur Prüfung der einschlägigen tariflichen Bestimmungen, die Statistik und der Paarvergleich.

2. Vorbereitung und Durchführung der Prüfung

Um eine effektive Durchführung des Workshops zu ermöglichen, wurden folgende vorbereitende Maßnahmen getroffen:

- Terminliche Abstimmungen
- Detailplanung von Inhalt und Ablauf des Workshops

- Klärung der erforderlichen Informationen und Daten
- Erstellung einer betrieblichen Statistik zu Erschwerniszuschlägen durch das Unternehmen (s. Statistik-Bogen Muster, Anlage 1)
- Erstellung einer Präsentation zu den rechtlichen und methodischen Grundlagen der Prüfung durch die Sachverständigen

Zum Einstieg führten die Sachverständigen in die spezifischen rechtlichen und arbeitswissenschaftlichen Grundlagen ein und stellten die Instrumente zur Prüfung von Erschwerniszuschlägen vor (s. Präsentation, Anlage 2).

2.1 Prüfung der Regelungen mit dem Regelungs-Check (s. Anlage 3)

Geprüft wurden folgende rechtliche Grundlagen:

- § 19 Erschwerniszuschläge TVöD VKA v. 13.09.2005
- § 23 TVÜ-VKA v. 13.09.2005
- Bezirklicher Tarifvertrag zu § 23 BMT-G v. 17.02.1995 Land- und Stadtgemeinde Bremen
- Bezirklicher Tarifvertrag vom 04.12.2008 zur Anwendung des Tarifvertrages zu § 23 BMT-G (v. 17.02.1995)
- Anhang II zum TV Erschwerniszuschläge, Anlage zu Abschnitt A, Kataloge der zuschlagsberechtigten Arbeiten: A (Allgemeiner Katalog), E (Häfen) und J (Wasserbauverwaltung, Binnen- und Seeschifffahrt)

Auswertung und Fazit zum Regelungs-Check

- Zur Geltung der Tarifregelungen: Zuschläge für Erschwernisse werden aufgrund der derzeitigen Tarifsituation nach § 23 BMT-G gezahlt, der nur für die ehemaligen gemeindlichen „Arbeiter“ gilt. Diese sind überwiegend männlich. Für die (überwiegend weiblichen) Beschäftigten im früheren Angestellten-Status gibt es keine vergleichbare bezirkliche Tarifregelung. Sie können daher keine Erschwerniszuschläge erhalten, auch wenn Erschwernisse vorlägen. Mit § 19 TVöD VKA von 2005, der „außergewöhnliche Erschwernisse“ definiert und für alle Arbeitnehmer_innen gilt, ist zwar die Basis für eine Einbeziehung aller Tarifbeschäftigten in die Erschwerniszuschlagsregelung gelegt, jedoch bedarf es einer entsprechenden Reform der bezirklichen Tarifverträge, die Näheres hierzu regeln müssten. Nach Aussagen von Tarifexpert_innen soll damit bis zum Abschluss der Tarifverhandlungen zur neuen Entgeltordnung im Bereich VKA gewartet werden. Bis dahin gelten die bisherigen Erschwerniszuschlagsregelungen fort, so regelt es § 23 Abs. 1 Satz 1 TVÜ/VKA. Es besteht also seit Inkrafttreten von § 19 TVöD VKA eine Regelungslücke, die zur Ausgrenzung von „Angestellten“ führt. Hier besteht ein Diskriminierungspotential, da diese Beschäftigten, die mehrheitlich in Verwaltungs- und Dienstleistungsbereichen tätig sind, nach der amtlichen Statistik überwiegend weiblich sind. Sofern hier Erschwernisse vorliegen, müssten diese - auch ohne bezirkliche Tarifregelung - von den öffentlichen Arbeitgebern bewertet und bezahlt werden. (s. Regelungs-Check Frage 1)
- Zur Definition von Erschwernissen: Zu honorieren sind nach § 19 Abs. 1 TVöD nur „außergewöhnliche Erschwernisse“. Ausdrücklich ausgenommen sind nach dieser Regelung „Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrundeliegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.“ Fraglich ist demnach, ob „normale“ tätigkeitsbezogene Belastungen und Erschwernisse im Rahmen der Arbeitsbewertung berücksichtigt werden. Dies lässt sich zumindest für die Eingruppierungsmerkmale des BAT verneinen.

Werden wesentlichen tätigkeits- und umgebungsbedingte Belastungen weder bei der Eingruppierung noch bei Zuschlägen berücksichtigt, kann aus dieser weiteren Regelungslücke eine Unterbewertung von faktisch belastenden frauendominierten Tätigkeiten folgen. (s. Regelungs-Check Frage 2)

- Zur näheren inhaltlichen Definition von „außergewöhnlichen Erschwernissen“: Nach § 19 TVöD VKA ergeben sich diese „grundsätzlich nur bei Arbeiten
 - a) mit besonderer Gefährdung,
 - b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
 - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
 - d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
 - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.“

Diese Definition orientiert sich stark an physischen Erschwernissen, die überwiegend im gewerblichen Bereich auftreten. Psychische Belastungen sind nicht explizit berücksichtigt – eine weitere Regelungslücke. Werden überwiegend physische, nicht aber vorhandene psychische Erschwernisse bezahlt, kann dies gegen das Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts verstoßen. Auch andere Rechtsgrundlagen erkennen mittlerweile psychische Belastungen an, wie z.B. § 5 Arbeitsschutzgesetz, der die Verpflichtung zur betrieblichen Gefährdungsbeurteilung regelt. (s. Regelungs-Check Frage 5)

Darüber hinaus sind nach der Regelung „sonstige vergleichbar erschwerte Umstände“ zu berücksichtigen - eine Definition, die weit interpretierbar und zu Ungunsten von Beschäftigten eines Geschlechts auslegbar ist. Was darunter näher zu verstehen ist, ist auch nicht im bezirklichen Tarifvertrag begrifflich präzisiert. (s. Regelungs-Check Frage 6)

- In den im *Anhang II des bezirklichen Tarifvertrags zu Erschwerniszuschlägen vereinbarten Katalogen* haben die Tarifparteien die zuschlagsberechtigten Tätigkeiten von Arbeiterinnen und Arbeitern sowie die Zuschlagsgruppe aufgelistet. Es finden sich jedoch keine Angaben zu der Erschwernis bzw. den Erschwernissen, die bei der jeweiligen Arbeit anerkannt wird/werden. Abb. 1 zeigt einen Auszug aus einem Katalog.

Abb. 1: Zuschlagsberechtigte Arbeiten - Auszug aus Katalog E für die Häfen

Lfd. Nr.	Zuschlagsberechtigte Arbeiten	Zuschlagsgruppe
05	Spleissen von Drahtseilen	4
09	Neubauen, Reparieren und Unterhalten der Teile von Holzbauwerken im Tidehub	3

Es wird vielfach argumentiert, dass oftmals schon aus der Beschreibung der zuschlagsberechtigten Arbeit zu schließen sei, welche Erschwernis abgegolten wird. In der betrieblichen Praxis hat das Fehlen der Angabe der zutreffenden Erschwernis offenbar bisher keine Probleme mit sich gebracht. Wird jedoch die geschlechtergerechte Vergütung von Erschwerniszuschlägen geprüft, lässt sich mitunter nur mutmaßen, welche Erschwernis bei den Vergleichstätigkeiten abgegolten wird.

Dies bereitet insbesondere bei Vorliegen mehrerer Erschwernisse Probleme, da für die Beschäftigten nicht nachvollziehbar wird, welche Erschwernis im Einzelfall bezahlt wird (und welche nicht) und ob die Zuschlagsgruppe zutreffend ist. (s. Regelungs-Check Frage 4)

- Positiv ist zu bewerten, dass nach der tariflichen Regelung die Höhe der Erschwerniszuschläge nicht an die individuelle Eingruppierung gebunden, sondern für alle auf die Entgeltgruppe 2 Stufe 2 bezogen wird. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass gleiche Erschwernisse (zumindest für ehemalige Arbeiter und Arbeiterinnen) gleich vergütet werden. (s. Regelungs-Check Frage 10)

2.2 Prüfung der betrieblichen Praxis anhand der Statistik

Die betriebliche Statistik zu Erschwerniszuschlägen erfasst die einzelnen Tätigkeiten, gegliedert nach Entgeltgruppen, Geschlecht der Stelleninhaber_innen, angerechneten Gesamtstunden der Erschwernis für alle männlichen und weiblichen Beschäftigten einer Tätigkeitsgruppe sowie die berechneten Zuschlagsgruppen.

Auswertung und Fazit zur Statistik

Die Statistik zeigt, dass Beschäftigte mit dem ex-Status „Angestellte“ – darunter mehrheitlich Frauen – keine Erschwerniszuschläge erhielten. Dies entspricht den tariflichen Regelungen. Unter den Beschäftigten mit dem ex-Status „Arbeiter-in“ befinden sich lediglich 3 Frauen. Zwei von ihnen erhalten Erschwerniszuschläge, eine befindet sich in Altersteilzeit. Erschwerniszuschläge erhielten demzufolge überwiegend männliche „Handwerker“. Ob eine Benachteiligung der weiblichen Beschäftigten – sei es im gewerblichen oder verwaltenden Bereich – vorliegt, lässt sich der Statistik nicht entnehmen, sondern kann allenfalls mit einem Paarvergleich festgestellt werden, da die konkreten Tätigkeiten und ihre etwaigen Erschwernisse betrachtet werden müssen.

2.3 Prüfung der betrieblichen Praxis anhand von Paarvergleichen

Die Paarvergleiche konzentrierten sich auf die beiden weiblich besetzten gewerblichen Tätigkeiten, für die männliche Vergleichsstellen ausgewählt wurden. Ein Paarvergleich „weibliche Sachbearbeiterin X“ (ohne Erschwerniszuschlag) und „männlicher Handwerker X“ (mit Erschwerniszuschlag) war in der Präsentation beispielhaft aufgezeigt worden. Der nachfolgende beispielhafte Paarvergleich (Abb. 2) bildet die derzeitige Vergütung der Erschwernisse ab.

Der Paarvergleich stellt die gegenwärtige Bewertung von Erschwernissen bei einer Handwerkerin und einem Handwerker dar. Sie üben unterschiedliche Tätigkeiten aus. Es können zuschlagsberechtigte Arbeiten aus dem tariflichen Katalog sowie die gezahlten Zuschlagsgruppen benannt werden: Die Frau erhält Zuschlagsgruppe 3, der Mann zwei verschiedene höhere Zuschlagsgruppen, nämlich 6 und 7. Es kommen bei beiden Arbeiten verschiedenartige Erschwernisse in Frage, jedoch ist aufgrund der tariflichen Regelungen nicht eindeutig, welche Erschwernis bzw. welche Erschwernisse honoriert wird / werden. Bei der Tätigkeit der Frau könnte entweder besonders starker Schmutz oder körperliche Belastung entlohnt worden sein, bei dem Mann müssten zwei Erschwernisse anerkannt worden sein; generell wären Lärm, Körperkraft oder Vibrationen vorstellbar.

Genau lässt sich dies nicht feststellen, da – wie bereits ausgeführt – die Tarifparteien den zuschlagsberechtigten Arbeiten kein(e) Erschwernis(se) zugeordnet haben. Aufgrund mangelnder tariflicher Transparenz kann die Gewährung der Zuschläge (selbst unter dem Gesichtspunkt der allgemeinen Gleichbehandlung) nicht überprüft werden.

Abb. 2: Paarvergleich zu Erschwerniszuschlägen		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Tätigkeit	Handwerkerin A*	Handwerker B*
Entgeltgruppe	EG X*	EG X*
Tatsächliche Erschwernisse: - Physischer Art - Psychischer Art	Besonders starker Schmutz? Muskelbelastung? -	Lärm? Körperkraft? Vibrationen? -
Anerkannte zuschlagsberechtigte Arbeiten:	Transport erheblich verschmutzter Fett-, Öl- u. Teerbehältern von Hand (Katalog A Nr. 83c)	Bedienen von handgetriebenen Aufbrechgeräten (Katalog A Nr. 114)
Vergütete Erschwernisse / Zuschlagsgruppe/Stunden	8% v. EG 2 Stufe 2 = Zgr. 3 / 55 Std.	14% v. EG 2 Stufe 2 = Zgr. 6 / 45 Std. und 16% v. EG 2 Stufe 2 = Zgr. 7 / 104 Std. ?
Rechnerische Differenz /Monat		

*Die konkreten Bezeichnungen der Tätigkeiten und der Entgeltgruppe wurden anonymisiert

Belastungen psychischer Art werden in beiden Fällen nicht berücksichtigt. Um welche Erschwernisse es sich generell handeln kann, ist in dem nachfolgenden ein Beispielkatalog (Abb. 3) verdeutlicht.

Abb. 3: Beispielkatalog tätigkeitsbedingter psychischer Erschwernisse	Tätigkeit w	Tätigkeit m
1. starke Aufmerksamkeit und Konzentration 2. Monotonie (Unterforderung) 3. Isolierte Tätigkeit (erschwerte Kommunikation) 4. Gefahrgeneigte Arbeit 5. zeitliche Restriktionen (z.B. Stundenpläne) 6. Konflikte mit Klient/innen, Kund/innen 7. Beschimpfungen oder Aggressionen 8. Konfrontation mit Leid und Problemen anderer 9. Mündliche Vermittlung unerwünschter Inhalte 10. Bewusst gesteuerte Umgangsformen 11. Konfrontation mit abstoßenden Situationen 12. häufige weitere Dienstreisen 13. Hemmnisse bei der Arbeitsausführung 14. Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Aussenstehende 15. Sonstiges:		

Zur Prüfung der Gleichwertigkeit bedarf es aussagekräftiger Arbeitsbeschreibungen. Die Analyse müsste anhand eines geschlechtsneutralen Katalogs sämtlicher physischer und psychischer Belastungen und Gefährdungen durchgeführt werden, die für die Tätigkeiten wesentlich sind. Im Rahmen von eg-check.de wurde ein solches Instrument, das mit dem Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit beim anforderungsbezogenen Grundentgelt vergleichbar wäre, noch nicht vollständig entwickelt; es liegen hilfsweise Kriterienkataloge für belastende physische und psychische Belastungen vor, die sich an arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren (s. Präsentation, Folien 17ff.)

3. Zusammenfassendes Gesamtfazit zu Erschwerniszuschlägen

Die aktuelle Vergütung von Erschwerniszuschlägen orientiert sich an tradierten Regelungen, die nur für ehemalige Arbeiter_innen gelten und damit ehemalige Angestellte aus dem Geltungsbereich ausschließen. Sollten weibliche (Ex-)Angestellte gleichen oder gleichwertigen Belastungen ausgesetzt sein, ohne dass diese vergütet werden, wäre durch die Nichtberücksichtigung dieser Gruppe ein Potential mittelbarer Entgeltdiskriminierung vorhanden. Es wurde weiterhin festgehalten, dass aus § 19 TVöD nicht hervorgeht, dass Erschwernisse körperlicher oder psychischer Art sein können. Darüber hinaus wurde zu den Katalogen in Anlage II zum TV Erschwerniszuschläge festgestellt, dass sie in Teilen unspezifisch sind und dass Definitionen von Schwellenwerten und Begriffen fehlen.

Mit der zwischenzeitlich erfolgten Vereinheitlichung von Arbeiter- und Angestellten-Tätigkeiten im TVöD sind die Weichen dafür gestellt, dass zukünftig eine Berücksichtigung auch der Angestellten bei der Erfassung und Vergütung von Erschwernissen durch Zuschläge erfolgen kann. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die neue Entgeltordnung bereits tätigkeitsbedingte Belastungen berücksichtigt und inwieweit neue bezirkliche Tarifverträge zu Erschwerniszuschlägen einem erweiterten Verständnis von Belastungen und Gefährdungen Rechnung tragen. Ungeachtet zukünftiger Tarifregelungen besteht für Arbeitnehmerinnen (und Arbeitnehmer) ein einklagbarer Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Erschwernisse.

Absprachen zur Fortsetzung des Modellprojekts

Es wurde festgehalten, dass der nächste Workshop zum Leistungsentgelt am 22. Oktober 2014 von 9.00 bis 16.30 Uhr stattfinden soll. Eine Prüfung des Entgeltbestandteils „Stufensteigerungen beim Grundentgelt“ soll im Rahmen dieses Modellprojektes nicht mehr durchgeführt werden.

Die vom Senat für Wirtschaft, Arbeit und Häfen geplante Veranstaltung sollte frühestens 2015 durchgeführt werden.

Statistik zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen

Zu erfassen sind folgende Daten:

- die Zahl der Gesamtbeschäftigten, untergliedert nach Geschlecht
- die Anzahl der gezahlten Erschwerniszuschläge an Frauen und Männer im Referenzzeitraum,
- sowie die durchschnittliche Höhe der gezahlten Erschwerniszuschläge.

Weitere Untergliederungen können zusätzliche Hinweise auf eine mögliche Ungleichbehandlung erbringen, z.B. nach

- Bereichen, z.B. Produktion und Verwaltung
- zusammengefassten Entgeltgruppen sowie nach
- Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Statistik zur Zahlung von Erschwerniszuschlägen												
	Zahl der Beschäftigten			Anzahl der gezahlten Erschwerniszuschläge an Frauen und Männer						Durchschnittliche Höhe der Erschwerniszuschläge*, in €		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	in % der Männer	Frauen	in % der Frauen	Gesamt	in % von Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Gesamt												
Bereich 1												
Bereich 2												
EG I – III												
EG IV–VII												
EG ...												
AT												
Vollzeit												
Teilzeit												

*bzw. durchschnittliche Zuschlagsgruppe

Dr. Karin Tondorf / Ass. Gisela Ludewig

**Entgeltgleichheit
bei Erschwerniszuschlägen
prüfen mit**



bremenports GmbH Co. KG
Workshop am 9. und 10.7.2014 in Bremerhaven

Übersicht und Programm



Mittwoch, 9.7.2014, Beginn 10.00 - 17.00 Uhr

1. Erschwerniszuschläge: Rechtliche Grundlagen der Prüfung
2. Vorstellung der Prüfinstrumente
3. Gemeinsame Durchführung der Prüfung
 - Analyse der Tarifregelungen mit dem Regelungs-Check
 - Auswertung der vorgelegten statistischen Daten
 - Paarvergleiche

Donnerstag, Beginn 13.00 – 16.30 Uhr: (Fortsetzung)

4. Fazit und Schlussfolgerungen
5. Nachbereitung des letzten Workshops zum „Grundentgelt“:
Inhaltliche Klärungen/ Abstimmung des Berichts
6. Absprachen zum nächsten Workshop „Leistungsentgelt“

Entgeltgleichheit bei Erschwerniszuschlägen

- Gleiche Vergütung gleicher und gleichwertiger Erschwernisse, unabhängig vom Arbeitnehmer-Status
- Umfassende (nicht einseitig begünstigende) Definition von Erschwernissen
- Erfassung sämtlicher Arbeiten, die Erschwernisse aufweisen
- Als Basis: Aktuelle, umfassende Arbeitsbeschreibungen

Umfassende Definition tätigkeitsbedingter Erschwernisse (Belastungen)

Physische Belastungen:

- Körperliche Belastungen
z.B. dynamische, statische oder einseitige Muskelarbeit
 - Belastende Umgebungseinflüsse, z.B. Schmutz, Staub
- (s. BAG v. 27.04.1988 (4 AZR 707/87))

Psychische Belastungen

„Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ DIN EN ISO 10075

Mögliche Ursachen:

- Arbeitsaufgabe (z.B. ekelerregende Arbeiten, Gefährdung)
- Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitszeitlage)
- Soziale Arbeitsbedingungen (z.B. isolierte Arbeit)
- Physikalische Arbeitsbedingungen (z.B. Hemmnisse bei der Arbeitsausführung)

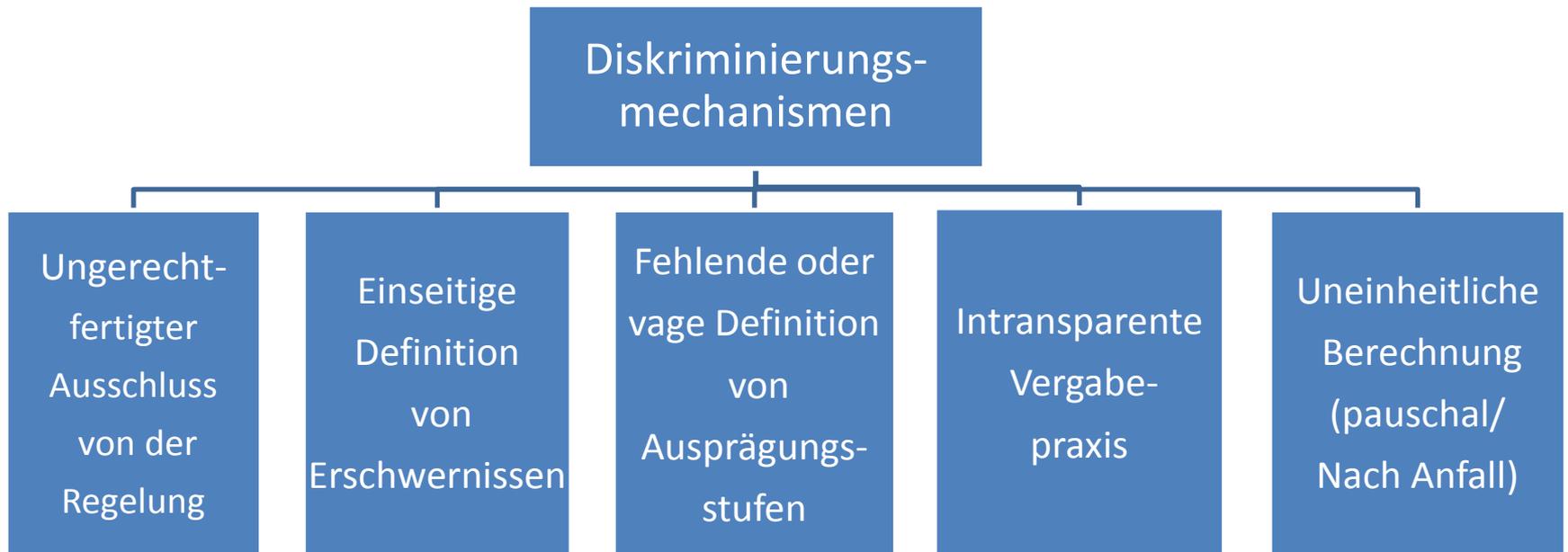
Erschwerniszuschläge: Grundlagen

➤ Belastungs-Beanspruchungs-Konzept

- Belastungen = auf den Menschen einwirkende und in vielen Fällen messbare Einflüsse
- Beanspruchung = konkrete Auswirkung auf den Menschen, abhängig von den persönlichen Voraussetzungen

➤ Grundentgelt oder Zuschlag?

- Grundentgelt: üblicherweise mit der Tätigkeit verbundene und unvermeidbare Belastungen (meist von „normaler“ Höhe)
- Erschwerniszuschlag: besondere oder besonders hohe Belastungen, die nur bei bestimmten Arbeiten auftreten
- Generell gilt: Typische Belastungen müssen entweder vermieden bzw. abgebaut oder aber vergütet werden.



1. Ungerechtfertigter Ausschluss von der Regelung

- Genereller Ausschluss von Angestellten-Tätigkeiten oder von Tätigkeiten in bestimmten Bereichen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten aus dem Geltungsbereich der Regelung

So hat das LAG Schleswig-Holstein angestellten Schreibkräften, die den gleichen Sicherheitsbestimmungen unterworfen waren wie Soldaten, die entsprechende Zulage nach der Bundesbesoldungsordnung zuerkannt (Urt. V. 17.11.1992)

- Ausschluss befristet und geringfügig Beschäftigter
- Nichtberücksichtigung ggf. neu entstandener Tätigkeiten innerhalb des Geltungsbereichs

Beispiele



2. Einseitige und/oder vage Definition von Erschwernissen

- Nichtberücksichtigung spezifischer Erschwernisse an Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind
- unpräzise Definitionen: „besondere Gefährdung“, „sonstige vergleichbar erschwerte Umstände“

3. Fehlende oder vage Definitionen der Ausprägungsstufen

- ausschließliche Verwendung von Stufenzahlen, ohne diese näher zu definieren

4. Diskriminierungsanfällige Verfahren / Intransparenz

- unsystematische, selektive Begründungen für Zuschläge
- nicht näher begründete „Sonderzuschläge“ nur für ausgewählte Tätigkeiten
- nicht näher begründete Zuordnung von Stufen zu Arbeiten, z. B. Reinigung = Stufe 3, Bote = Stufe 5

5. Uneinheitliche Berechnungsformen / Benachteiligende Struktur und Höhe der Zuschläge

- Ungleiche Vergütung gleicher Erschwernisse, z.B. gestaffelt nach der Entgeltgruppe
- Ungleiche Vergütung gleichwertiger Erschwernisse
- nicht näher begründete Vergütung als Pauschale oder nur nach Anfall, nicht für alle Stunden

Gemeinsame Durchführung der Prüfung mit folgenden Instrumenten:

1. Regelungs-Check: Analyse der Regelungen

- § 19 TVöD VKA
- bezirk. TV zu § 23 BMT-G
- Anhang II: Kataloge der Anlage zu Abschnitt A

2. Statistik: Auswertung der statistischen Daten

3. Paarvergleiche

- Paarvergleich Ist (aktuelle Situation)
- Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Erschwernissen

Beispiel 1: Paarvergleich Ist zu Erschwerniszuschlägen

Paarvergleich zu Erschwerniszuschlägen		
Vergleichsaspekte	Frau	2 Männer A + B
Tätigkeit	Handwerkerin Betrieb/Ständ. Vertretung	Handwerker Betrieb
Entgeltgruppe	E 8	E 6
Tatsächliche Erschwernisse: - Physischer Art - Psychischer Art		
Anerkannte zuschlagsberechtigte Arbeiten:		
Vergütete Erschwernisse / Zuschlagsgruppe	Gruppe 5 / 26 Std.	Gruppe 5 / beide zusammen 215 Std.
Rechnerische Differenz/Monat		

Beispiel 1: Paarvergleich Ist zu Erschwerniszuschlägen

Paarvergleich zu Erschwerniszuschlägen		
Vergleichsaspekte	Frau	1 Mann
Tätigkeit	Handwerkerin Lager	Handwerker Kajenunterhaltung
Entgeltgruppe	E 6	E 6
Tatsächliche Erschwernisse: - Physischer Art - Psychischer Art		
Anerkannte zuschlagsberechtigte Arbeiten:		
Vergütete Erschwernisse / Zuschlagsgruppe	Gruppe 3 / 55 Std.	Gruppe 6 / 45 Std. und Gr. 7 / 104 Std.
Rechnerische Differenz/Monat		

Beispiel 2: Paarvergleich Ist zu Erschwerniszuschlägen

Paarvergleich zu Erschwerniszuschlägen		
Vergleichsaspekte	Frau	2 Männer A + B
Tätigkeit	Sachbearbeiter/in Werkstatt /Betrieb	Handwerker Betrieb
Entgeltgruppe	EG 6	EG 6
Tatsächliche Erschwernisse: - Physische Belastungen - Physische Belastungen		
Anerkannte zuschlagsberechtigte Arbeiten	-	
Vergütete Erschwernisse Zuschlagsgruppe	-	Gruppe 5 / beide zusammen 215 Std.
Rechnerische Differenz/Monat		

Prüfung der Gleichwertigkeit von Erschwernissen



Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Erschwernissen:

- ...enthält einen umfassenden Katalog von Erschwernissen (Belastungen und Gefährdungen)
- ... mit möglichst präzisen Definitionen der Erschwernisse
- ... erfordert als Basis jeweils aktuelle und umfassende Arbeitsbeschreibungen der Vergleichstätigkeiten

Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Erschwernissen Katalog von Erschwernissen (Belastungen, Gefährdungen)

1. Physische Erschwernisse	2. Psychische Erschwernisse
<p>1.1 Belastungen der Muskeln</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1.1 dynamische Muskelbelastung 1.1.2 statische Muskelbelastungen, 1.1.3 einseitige Muskelarbeit 	<p>2.1 Tätigkeitsbedingte Erschwernisse</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1.1 Aufmerksamkeit und Konzentration 2.1.2 Monotonie (Unterforderung) 2.1.3 hoher Arbeitsdruck (Überforderung) 2.1.4 Gefahrengeneigte Arbeit
<p>1.2 Erschwernisse aus Umgebungseinflüssen</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.2.1 Unfall- und/oder Ansteckungsgefährdung 1.2.2 schädigende chemische Substanzen und/oder Luftverschmutzung 1.2.3 einseitige Körperhaltung und/oder Bewegungsabläufe ... 1.2.15 >> siehe nächste Folie 	<p>2.2 aus organisatorischen Arbeitsbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 Lage und/oder Dauer der Arbeitszeit 2.2.2 Lage und/oder Dauer der Belastung <p>2.3 aus sozialen Arbeitsbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.3.1 Konflikte mit Klient/innen, Kund/innen 2.3.2 Beschimpfungen oder Aggressionen 2.3.3 Konfrontation mit Leid und Problemen anderer ... >> siehe übernächste Folie
	<p>2.4 aus physikalischen Arbeitsbedingungen Häufige, aber unkalkulierbare Hemmnisse bei der Arbeitsausführung</p>

Beispiel: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Erschwernissen
(Auszug 1.2 Umgebungsbedingungen)
Wäscherei Altenpflege (w 1) und Lagerarbeiter/in (m 2)

Nr.	1.2 Erschwernisse aus Umgebungsbedingungen	Tätigkeit w 1	Tätigkeit m 2
1.2.1	Unfall- und/oder Ansteckungsgefährdung		
1.2.2	Schädigende chemische Substanzen und/oder Luftverschmutzung		
1.2.3	Einseitige Körperhaltung und/oder Bewegungsabläufe		1
1.2.4	Arbeitstätigkeit weitgehend stehend und/oder gehend		
1.2.5	Arbeitstätigkeit sitzend, ohne sich vom Arbeitsplatz entfernen zu können		
1.2.6	Intensive Beanspruchung der Augen.		
1.2.7	Lärm		1
1.2.8	Kälte und/oder Hitze		
1.2.9	Zugluft		
1.2.10	Nässe		
1.2.11	Dämpfe und/oder Staub		
1.2.12	Vibrationen		
1.2.13	Unangenehme Gerüche	1	
1.2.14	Spezielle Hygienevorschriften	1	
1.2.15	Andere belastende Umgebungsbedingungen		
Summe	(Für vorkommende Erschwernisse je 1 Punkt)	2	2

Definition: Belastungen durch notwendige Schutzmaßnahmen, um sich selbst oder andere vor Infektionen oder Verschmutzungen zu schützen.

Beispiel: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Erschwernissen
(Auszug 2.3 Psychische Belastungen aus sozialen Arbeitsbedingungen)

Nr.	Psycho-soziale Belastung 2.3 aus sozialen Arbeitsbedingungen	Tätigkeit w 1*	Tätigkeit m 2*
2.3.1	Mündliche Vermittlung unerwünschter Inhalte		
2.3.2	Eingeschränkte mündliche Kommunikation (isolierte Tätigkeit)		
2.3.3	Erschwerte Kontaktbedingungen		
2.3.4	Konfrontation mit Problemen und Leid anderer		
2.3.5	Konfrontation mit abstoßenden Situationen		
2.3.6	Bewusst gesteuerte Umgangsformen		
2.3.7	Weitere psycho-soziale Belastungen:		
Summe			



Regelungs-Check zu Erschwerniszuschlägen	
Fragen	Erläuterungen
Antworten rot	
<p>Welche tariflichen und betrieblichen Regelungen sind zur Gewährung von Erschwerniszuschlägen von Bedeutung? TVöD § 19, TV-Ü § 23, Bezirklicher TV Erschwerniszuschläge und Anhang II bezirklicher TV, Kataloge A, E, J,</p>	<p><i>Bitte listen Sie sämtliche Regelungen, die zur Gewährung der Zuschläge heranzuziehen sind (z.B. tarifliche Rahmenregelungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Kataloge ...), auf.</i></p>
<p>1. Zum Geltungsbereich der Regelung(en): Fallen alle beim Arbeitgeber bzw. im Tarifbereich Beschäftigten unter die Regelung(en)?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein, nicht für (einige) Bea, Azubis, AT, nur differenziert geregelt durch bezirkl. TV, nicht für Angestellte, nur für Arbeiter_innen.</p>	<p><i>Ein Ausschluss bestimmter Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelung kann mittelbar diskriminierend wirken, wenn es sich dabei um Teilzeitbeschäftigte (darunter fallen auch befristet und geringfügig Beschäftigte) oder um überwiegend weibliche Beschäftigte (z.B. Verwaltungsbeschäftigte) handelt. Es gilt bei allen Beschäftigten zu prüfen, ob Erschwernisse vorliegen, und falls ja, in welchem Ausmaß.</i></p>
<p>2. Werden mit der/den Regelung/en</p> <p><input type="checkbox"/> Erschwernisse, Belastungen und Gefahren vergütet, die mit der Tätigkeit üblicherweise verbunden sind oder <input type="checkbox"/> ausschließlich besondere oder außergewöhnliche Erschwernisse?</p> <p>Falls letzteres zutreffend ist: Werden im üblichen Umfang auftretende und unvermeidbare Belastungen und Erschwernisse im Rahmen der Arbeitsbewertung und Eingruppierung berücksichtigt?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein, nicht im BAT, BMT-G ?</p>	<p><i>Es gilt festzustellen, ob alle wesentlichen tätigkeits- und umgebungsbedingten Belastungen bewertet und bezahlt werden oder nur außergewöhnliche oder extreme Belastungen. Stellt die Zuschlagsregelung auf außergewöhnliche Erschwernisse ab, müssten weniger starke Belastungen bei der Arbeitsbewertung berücksichtigt werden. Ist dies nicht der Fall, kann daraus eine Unterbewertung von faktisch belastenden frauendominierten Tätigkeiten folgen. Rechtlicher Hinweis: Entgeltgleichheit ist nur dann gewährleistet, wenn alle wesentlichen Kriterien der Tätigkeiten von Frauen und Männern bei der Bezahlung berücksichtigt werden (EuGH v. 1.7.1986 Rs. C-237/85 „Rummler“).</i></p>

<p>3. Enthält die Regelung/enthalten die Regelungen objektive Kriterien, die nachvollziehbar machen, für welche Art von Erschwernissen der Zuschlag gezahlt wird?</p> <p><input type="checkbox"/> ja § 19 TVöD <input type="checkbox"/> nein</p>	<p><i>Die Benennung der Art der zu vergütenden Erschwernisse ist unabdingbar für die Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit der Zahlungen (z.B. starke Schmutz- und Staubbelastrung). Die Bezeichnung der zuschlagsberechtigten Arbeiten oder die Angabe von Tätigkeitsbezeichnungen reicht nicht aus, da hier nicht deutlich wird, welche besonderen Erschwernisse bei den Arbeiten vorliegen und zur Zahlung eines Zuschlags führen.</i></p>
<p>4. Existiert ein Katalog von zuschlagsberechtigten Arbeiten, aus dem die Art und die Höhe des Erschwerniszuschlags (Zuschlagsgruppe und Stundenzahl) eindeutig hervorgehen?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Ja, aber es fehlt die Verknüpfung zwischen § 19 TVöD und dem Katalog</p>	<p><i>Es muss nachvollziehbar sein,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - bei welchen Arbeiten (z.B. Reinigen von Toilettenanlagen) - welches Erschwernis (z.B. Konfrontation mit abstoßenden/ekelerregenden Situationen) anerkannt und - welche Zuschlagshöhe (Betrag oder Zuschlagsgruppe) - für welche Stundenzahl (ggf. auch pauschal) (Stundenzahl) gezahlt wird. <p><i>Nur so ist eine Prüfung und Vergleichbarkeit der Zuschlagsgewährung möglich.</i></p>
<p>5. Geht aus der/den Regelung/en hervor, dass alle wesentlichen Erschwernisse, sowohl physischer als auch psychischer Art, vergütet werden?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein,</p> <p>war Mitte der 90er Jahre noch nicht so stark im Blick</p>	<p><i>Bei der Bewertung von Erschwernissen müssen alle auftretenden Dimensionen berücksichtigt werden. Der Katalog dieser Merkmale darf nicht einseitig auf bestimmte (gewerbliche) Tätigkeiten zugeschnitten sein. Werden überwiegend physische, nicht aber vorhandene psychische Erschwernisse bezahlt, kann dies gegen das Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts verstoßen. (Nach § 5 Arbeitsschutzgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer möglichen Gefährdungen zu beurteilen. Hierzu gehören auch psychische Belastungen.)</i></p>
<p>6. Sind die Erschwernisse präzise und eindeutig umschrieben?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein,</p> <p>nur die Arbeiten sind präzise beschrieben</p>	<p><i>Nicht erfüllt wären diese Anforderungen bei Umschreibungen wie „Arbeiten mit besonderer Gefährdung“ oder „sonstige vergleichbare erschwerte Umstände“. Weit auslegbare Formulierungen sind Einfallstore für Vorurteile und Stereotype, z.B. Tätigkeiten in der Verwaltung oder im Dienstleistungsbereich weisen keine Erschwernisse auf. Vage Begriffe können zu Ungunsten von Beschäftigten eines Geschlechts ausgelegt werden.</i></p> <p><i>Auch Regelungen zu Erschwerniszuschlägen unterliegen dem Transparenzgebot (vgl. EuGH v. 17.10.1989 Rs. C – 109/88 „Danfoss“).</i></p>
<p>7. Wird nach dem Grad der Erschwernisse differenziert?</p> <p><input type="checkbox"/> ja in Einzelfällen <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja: Sind die Ausprägungsstufen präzise definiert?</p>	<p><i>Teils wird nur das Vorliegen von Erschwernissen überhaupt vergütet, teils wird aber auch nach der Intensität der Erschwernisse unterschieden. In diesem Fall müssen auch die Ausprägungsstufen möglichst präzise formuliert sein. Nicht erfüllt wäre diese Anforderungen bei Umschreibungen wie z.B. „starke Schmutzbelastung“ und „besonders starke Schmutzbelastung“. Es muss deutlich werden, woran das unterschiedliche Ausmaß der Erschwernisse zu erkennen ist, z.B. durch technische Daten (Dezibel), präzise Beschreibungen, Fotoprotokolle). Eine gute Operationalisierung</i></p>

<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein, in Einzelfällen, z.B. Taucharbeiten	ermöglicht eine einheitliche Einstufung und Vergütung von Erschwernissen.
<p>8. Sind die Berechnungsformen für Erschwerniszuschläge bei allen Arbeiten gleich?</p> <p><input type="checkbox"/> ja, mit Zeitannteil <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls nein:</p> <p>a. Auf welche Beschäftigtengruppen bzw. Arbeiten bezieht sich die jeweilige Berechnungsform?</p> <p>b. Gelten für weibliche Beschäftigtengruppen ungünstigere Berechnungsformen?</p>	<i>Wenn für weibliche Beschäftigtengruppen ungünstigere Berechnungsformen (z.B. Pauschalen, Stundensätze, besondere Zuschläge) gelten, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt ist, kann ein Verstoß gegen das Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung vorliegen.</i>
<p>9. Sind hinsichtlich der Höhe der Zuschläge feste Prozentsätze oder feste Geldbeträge geregelt, so dass bei Vorliegen definierter Erschwernisse kein Bewertungsspielraum hinsichtlich der Höhe besteht?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p><i>Unterschiede in der Höhe der Erschwerniszuschläge müssen sachlich begründet und damit nachvollziehbar sein. Es muss deutlich werden, in welchen Fällen ein niedriger bzw. hoher Zuschlag zu berechnen ist. Als sachliche Begründung für unterschiedliche hohe Zuschläge kommen nur die Art, die Intensität und der zeitliche Anfall der Erschwernisse in Betracht.</i></p> <p><i>Nicht erfüllt wäre diese Anforderung also dann, wenn nur Bandbreiten, z.B. 5 – 15 % oder 0,50 - 0,90 €/Std., geregelt sind, die eine subjektive Festlegung der Höhe zulassen.</i></p>
<p>10. Errechnet sich der Zuschlag als Prozentanteil an immer derselben Entgeltgruppe?</p> <p><input type="checkbox"/> ja, EG 2 Stufe 2 <input type="checkbox"/> nein</p>	<p><i>Für gleiche Erschwernisse muss ein gleich hoher Erschwerniszuschlag gezahlt werden, unabhängig vom Status der Beschäftigten oder der Entgeltgruppe. Denn von derselben Erschwernis sind alle Beschäftigten in gleicher Weise betroffen. So erkannte das BAG an, dass auch eine weibliche Schreibkraft bei der Bundeswehr Anspruch auf eine Zulage für besonders belastende Sicherheitsbestimmungen hat, und nicht nur die Soldaten, die bis dahin die Zulage erhielten. Das Gericht erklärte die Belastungen der Soldaten und der Schreibkraft für gleichwertig (BAG-Entscheidung am 08.12.1993 (10 AZR 17/93)).</i></p>



**Dritter Teilbericht
zur Durchführung des Modellprojektes:
Prüfung von Entgeltgleichheit mit „eg-check.de“ in Bremerhaven
für die
Freie Hansestadt Bremen, Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen**

1. Fortsetzung des Modellprojekts: Prüfung von Leistungsentgelt

Am 22. Oktober 2014 wurde im Unternehmen der Entgeltbestandteil „Leistungsentgelt“ auf Basis von § 18 TVöD (VKA) auf etwaige geschlechterbezogene Diskriminierungspotentiale überprüft.

Außerdem wurde ein abschließendes Fazit zum Gesamtprojekt gezogen und Fragen zur geplanten Veranstaltung des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen sowie zur geplanten Zertifizierung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erörtert. (Näheres zu Inhalt und Ablauf des Workshops s. Präsentation, Anlage 1).

Am dritten Analyse-Workshop nahmen teil:

- als Mitglieder der betrieblichen Projektgruppe:
 - Personalleiter / Abteilungsleiter
 - Personalcontrolling
 - Personalentwicklung
 - Frauenbeauftragte
 - Betriebsrat
- als Sachverständige:
 - Dr. Karin Tondorf
 - Ass. Gisela Ludewig

Im Zentrum des Workshops stand die Frage, inwieweit gleiche und gleichwertige Leistungen von weiblichen und männlichen Tarifbeschäftigten gleich bewertet und entlohnt werden. Vorrangig genutzte Instrumente waren die Statistik und der Regelungs-Check zur Prüfung der „Betriebsvereinbarung zur Einführung leistungsorientierter Entgelte (LOE) und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD“ vom 16.5.2013.

2. Vorbereitung und Durchführung der Prüfung

Um eine effektive Durchführung des Workshops zu ermöglichen, wurden folgende vorbereitende Maßnahmen getroffen:

- Terminliche Abstimmungen

- Detailplanung von Inhalt und Ablauf des Workshops
- Klärung der erforderlichen Informationen und Daten
- Erstellung einer betrieblichen Statistik zur Vergabe leistungsorientierter Entgelte durch das Unternehmen
- Berechnungen der Sachverständigen zur Vergabe von Punkten nach Geschlecht, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten
- Erstellung einer Präsentation zu den Diskriminierungspotentialen beim Leistungsentgelt

Zum Einstieg führten die Sachverständigen mittels einer Präsentation in das Thema ein (Anlage 1).

2.1 Prüfung der betrieblichen Vergabep Praxis von LOE anhand der Statistik aus eg-check.de

Die zur Verfügung gestellte betriebliche Statistik beinhaltet Daten zur Vergabep Praxis von LOE für den erstmaligen Bewertungszeitraum 2013. Dargestellt werden die Zahl der Gesamt-Tarifbeschäftigten, die Anzahl der Empfänger_innen von LOE (absolut und in %) sowie die durchschnittliche Höhe von LOE nach Geschlecht, differenziert nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, Entgeltgruppen-Clustern (EG 1-8, EG 9-12, EG 13-15) und Bereichen (gewerblich, kaufmännisch, technisch). Ergänzend hierzu wurden Daten zur Vergabe der einzelnen Durchschnittspunkte an Frauen und Männer sowie an Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte analysiert, da in diesem Unternehmen die Daten zur durchschnittlichen Höhe von LOE nicht vergleichbar waren, da hier sowohl die Mindestprämie als auch der leistungsbezogene Anteil an die Höhe der individuellen Entgeltgruppe gekoppelt ist.

Auswertung und Fazit zur Statistik

Die Statistiken ergeben keine Anhaltspunkte zur Benachteiligung von Frauen beim leistungsorientierten Entgelt. Sie erhalten im Durchschnitt sogar höhere durchschnittliche Punktzahlen als die Männer. Folgende Ergebnisse wurden festgehalten:

- Die höchsten durchschnittlichen **Punktzahlen (Spektrum 3,50 – 4,0 Punkte)** (= übertrifft die Anforderungen im besonderen Maße) wurden häufiger an Frauen vergeben als an Männer, am häufigsten an weibliche Vollzeitbeschäftigte (5,9% = 3 Personen), 2,9% der weiblichen Teilzeitkräfte erhielten diese Punktzahl (= 1 Person).
- Ähnlich verhält es sich mit der zweitbesten **Punktekatgorie (Spektrum 2,50 – 3,49)** (= übertrifft die Anforderungen): Auch dieses Punktespektrum erhielten Frauen häufiger als Männer.
- Die durchschnittlichen **Punktzahlen im Spektrum von 1,50 bis 2,49** (= „entspricht den Anforderungen voll“) erhielten 81,1% der männlichen Vollzeitbeschäftigten (weibliche Vz: 66,6%).

Diese Relationen erklären sich dadurch, dass die gewerblichen Beschäftigten (fast ausnahmslos Männer) relativ einheitlich bewertet wurden, da gruppenbezogene Bewertungen vorgenommen wurden und individuelle Leistungsunterschiede schwer feststellbar sind.

- Die Daten für die niedrigste durchschnittliche **Punktekategorie** (= „entspricht den Anforderungen im Wesentlichen“) sind statistisch zu vernachlässigen, da hierunter nur 1 Person fällt.
- **0 Punkte** („entspricht nicht den Anforderungen“) sind ausschließlich durch Abwesenheitszeiten entstanden.

2.2 Prüfung der Betriebsvereinbarung zu LOE mit dem Regelungs-Check

Geprüft wurde die o.g. Betriebsvereinbarung einschließlich der Anlagen.

Zusammenfassende Auswertung des Regelungs-Checks:

- Es wurden keine weiblich oder männlich dominierten Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich der Regelung ausgeschlossen. Es finden sich auch keine Stichtagsregelungen, die ausgrenzend wirken. (s. Fragen 2 und 3 des Regelungs-Checks)
- Die Betriebsvereinbarung regelt als Verfahren die in § 18 TVöD angebotene „Systematische Leistungsbewertung“ (SLB), die die Leistung lediglich nach „möglichst“ messbaren oder anderweitig objektivbaren Kriterien feststellt. Die Feststellung der Leistung erfolgt bei der SLB verfahrensbedingt durch subjektive Einschätzung des Beurteilenden. Die damit verbundenen subjektiven Bewertungsspielräume eröffnen Risiken der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern, da individuelle Wertvorstellungen die Wahrnehmung beeinflussen und Sympathien, Vorurteile oder Stereotype in die Bewertung einfließen können. Da die Statistik keine benachteiligenden Wirkungen erkennen lässt, wird die praktische Anwendung des Verfahrens von der Projektgruppe jedoch als diskriminierungsfrei betrachtet. (s. Fragen 16, 18)
- Bedingt durch die Verfahrensauswahl waren Leistungskriterien regelbar, die sich nicht nur auf Arbeitsergebnisse, sondern auch auf Verhaltensweisen und Eigenschaften von Beschäftigten beziehen. Die beiden letztgenannten Kriterienengruppen sind nach der Beurteilungsforschung anfällig für Beurteilungsverzerrungen und –fehler, die sich auch zu Ungunsten von Frauen bzw. Männern auswirken können (s. Frage 9).
- Die Leistungskriterien sind zwar näher definiert, jedoch bestehen zum Teil Auslegungsspielräume seitens der Beurteilenden. (s. Frage 14)
- Einige Kriterien könnten zu Ungunsten von Beschäftigte mit Familienpflichten ausgelegt werden, da nicht durchgängig ausdrücklich geregelt ist, dass nur die Leistung zu beurteilen ist, die innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbracht wurde. Die Projektgruppe will den Betriebsparteien vorschlagen, dass dies in der Einleitung des Kriterienkatalogs geregelt wird. (s. Frage 12)

- Für den Fall eines unterjährigen Wechsels von Vollzeit in Teilzeit sieht die BV nicht vor, dass für die Berechnung des Leistungsentgelts die durchschnittliche Jahresarbeitszeit zugrunde gelegt wird. Die Projektgruppe will den Betriebsparteien vorschlagen, für Fälle einer Veränderung der vertraglichen Arbeitszeit während des Beurteilungszeitraums die durchschnittliche Jahresarbeitszeit als Berechnungsgrundlage für die LOE festzulegen. (s. Frage 24)
- Eine statistische Auswertung der Vergabep Praxis von Leistungsentgelt ist in der BV nicht verbindlich vorgesehen. Die Projektgruppe will den Betriebsparteien vorschlagen, eine verbindliche Regelung zur regelmäßigen Auswertung, bezogen auf die Verteilung der LOE auf die Geschlechter, in die BV aufzunehmen. (s. Frage 25)

3. Zusammenfassendes Gesamtfazit zu Leistungsentgelt

Die betriebliche Statistik lässt keine Benachteiligung von Frauen oder Teilzeitbeschäftigten erkennen. Im Gegenteil: Frauen werden sogar im Durchschnitt bessere Leistungen bescheinigt als Männern.

Die Betriebsvereinbarung regelt als Verfahren der Feststellung von Leistung die Systematische Leistungsbewertung (SLB) als eine von drei wählbaren tariflichen Alternativen. Damit ermöglichen die Tarifparteien eine Methode der Leistungsfeststellung, die auf subjektiver Einschätzung der Beurteilenden beruht. Zwar kann die Wertung der Leistung letztlich nie völlig objektiv sein, jedoch birgt die genannte Methode der Feststellung der Leistung – gegenüber dem Messen, Zählen oder dem Nachweis durch Fakten oder Belege – höhere Risiken von Beurteilungsverzerrungen und –fehlern, die zu Ungunsten eines Geschlechts wirken können.

Die tarifliche Vorschrift zu § 18 TVöD lässt im Falle der SLB auch Leistungskriterien zu, die nur „möglichst“ messbar oder anderweitig objektivierbar sein müssen. Insofern können Betriebe auch Kriterien regeln, die sich auf Verhaltensweisen oder Eigenschaften von Beschäftigten beziehen - Aspekte, die nur mit den Methoden des „Schätzens“ oder „Beobachtens“ ermittelbar sind. Die Beurteilungsforschung schreibt den eigenschaftsbezogenen Kriterien (z.B. Fortbildungsbereitschaft, Fähigkeit zur Selbstreflexion) eine besondere Anfälligkeit für Beurteilungsverzerrungen und –fehler zu, da bei der Wahrnehmung und Einschätzung subjektive Wertvorstellungen und Normen einfließen. Verhaltensbezogene Kriterien (z.B. Konflikt- oder Entscheidungsverhalten) erfordern ebenfalls eine unvoreingenommene Wahrnehmung der Leistung sowie die Möglichkeit des/der Beurteilenden, das Verhalten der/des Beschäftigten in zeitlicher und räumlicher Hinsicht gut beobachten zu können.

Es hat sich gezeigt, dass aussagekräftige statistische Auswertungen zur Vergabe von Leistungsentgelt - so insbesondere die Vergabe von Leistungspunkten an Männer und Frauen, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie nach Entgeltgruppen und Betriebsbereichen erforderlich sind, um sicher zu sein, dass eine geschlechtergerechte Leistungsbewertung durchgeführt wird.

Absprachen

Die Projektgruppe will bis Anfang Dezember 2014 noch einmal alle drei Berichte ansehen und etwaige Änderungsvorschläge mitteilen, so dass Einvernehmen über alle Teilberichte hergestellt werden kann.

Das Unternehmen wird an der Vergabe des Zertifikats durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im Dezember 2014 teilnehmen. Die Sachverständigen werden ein Gesamtfazit formulieren, das für die Öffentlichkeitsarbeit der ADS verwendbar ist.

Dr. Karin Tondorf
Seddiner See, den 27. Oktober 2014

Anlage 1

Dr. Karin Tondorf / Ass. Gisela Ludewig

Entgeltgleichheit
beim leistungsorientierten Entgelt
prüfen mit



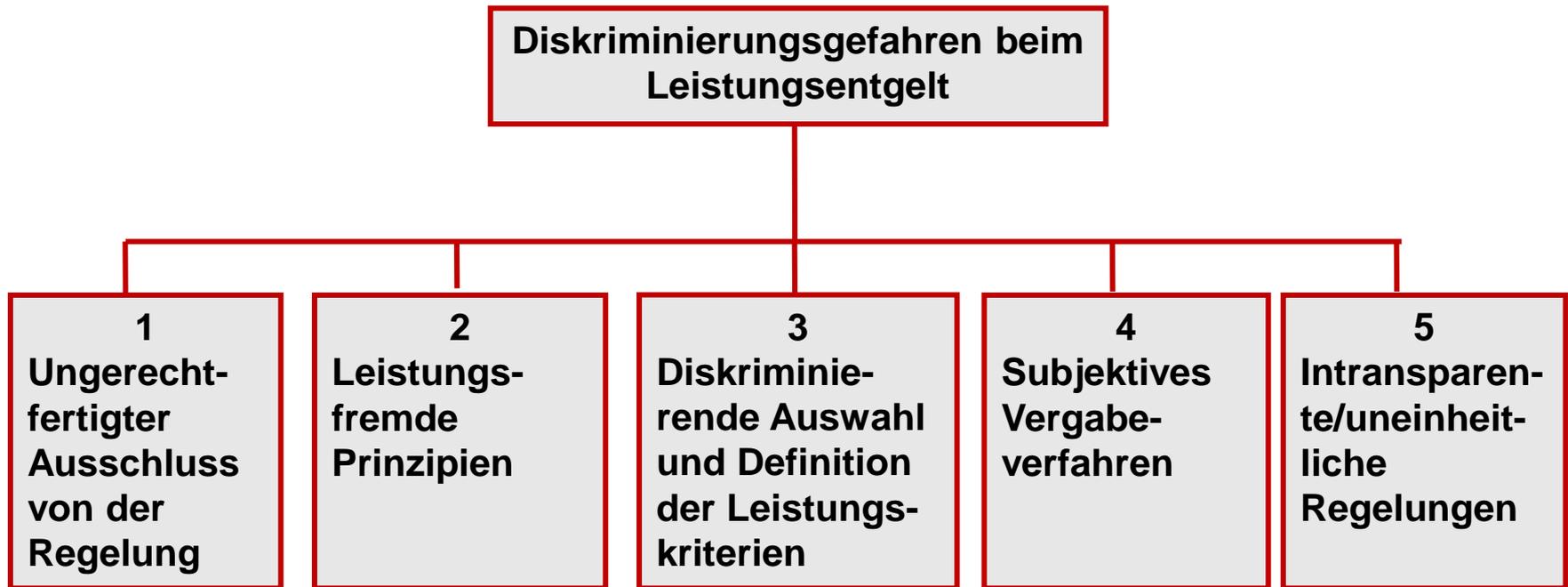
bremenports GmbH Co. KG
Workshop am 22.10.2014 in Bremerhaven

Übersicht und Programm



- 1. Diskriminierungspotentiale beim Leistungsentgelt**
- 2. Auswertung der vorliegenden Statistiken zum Leistungsentgelt**
- 3. Prüfung der „BV zur Einführung leistungsorientierter Entgelte (LOE) und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD vom 14.11.2008“**
- 4. Fazit und Verabredungen zum Thema Leistungsentgelt**
- 5. Offene Fragen**

Diskriminierungspotentiale bei der leistungsorientierten Bezahlung



Tondorf/Jochmann-Döll: Geschlechtergerechte Leistungsvergütung? – Vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung, Hamburg 2005

- **Ausschluss** von bestimmten **Beschäftigtengruppen** aus dem Geltungsbereich der Regelung, z.B.
 - Teilzeitkräfte
 - Befristet Beschäftigte, Saisonkräfte
 - Geringfügig Beschäftigte
 - Einzelne Beschäftigtengruppen, z.B. Reinigungskräfte
 - Einzelne Bereiche
- Auch **Stichtagsregelungen** bergen Risiken:
 - Befristet Beschäftigte können sie nicht immer erfüllen.

Wenn hierdurch Frauen in besonderer Weise betroffen und benachteiligt sind, kann eine mittelbare Diskriminierung vorliegen. (§ 3 Abs. 2 AGG)

➤ Vergabe nach leistungsfremden Prinzipien

- Hierarchieeffekt: Zählt die Leistung oder die Stellung in der betrieblichen Hierarchie?
- Teilzeiteffekt: Zählt die Leistung oder die Zeit?

Diskriminierungspotential Nr. 2

Beispiel



Hierarchieeffekt bei einem Versorgungsunternehmen

Entgeltgruppen	Budgetausschöpfung 2002*	Budgetausschöpfung 2003*	Prämienscheck 2004#
1 – 4	37%	54%	2%
5 – 8	63%	85%	8%
9 – 10	107%	93%	8%
11 – 12	140%	93%	12%
13 – 15	169%	95%	14%

* In % des zur Verfügung stehenden Budgets, Männer und Frauen

In % der Beschäftigten der jeweiligen Entgeltgruppen, Männer und Frauen

2002: ohne Bindung an E-Gruppen, 2003: mit Bindung an E-Gruppen

Diskriminierungspotential Nr. 2

Beispiel



Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten- Zählt die Leistung oder die Zeit?

	Vollzeit	Teilzeit Prämie nach Zeit	Teilzeit Prämie nach Leistung
Arbeitszeit	100%	50%	50%
Leistung	400 Stück	250 Stück = 62,5%	250 Stück = 62,5%
Leistungsprämie	1.500€	50% = 750€	62,5% = 937,50€

Diskriminierungspotential Nr. 3

Beispiele



Leistungskriterien: Auswahl und Definition zu Lasten von Beschäftigten mit Familienpflichten

Kriterium	Definition	Frage
Beratungskompetenz	Richtet seine Beratung an den Erwartungen und Bedürfnissen seiner Kunden aus	Auch dann, wenn Kunden außerhalb der üblichen Arbeitszeit beraten werden wollen?
Belastbarkeit	Stellt sich bewusst veränderten Bedingungen und anspruchsvollen Tätigkeiten	Auch zeitlich und räumlich veränderten Bedingungen?
Flexibilität	Ist bereit, sich in bezug auf seine Aufgabe und auch räumlich zu verändern, sieht dies als Chance an	Räumliche Veränderung als Chance für schulpflichtige Kinder und pflegebedürftige Angehörige?
Fachwissen	Investiert selbst in den Erhalt und den Ausbau seiner professionellen Fähigkeiten	Was? Geld? Zeit? Freizeit?

Leistungskriterien und Geschlechterstereotype

Kriterium	Geschlechterstereotype (Unterstellungen, Vorurteile)
Belastbarkeit	Männer sind nervenstärker und belastbarer. Vor allem doppelt belastete Frauen können ‚nicht ihren Mann stehen‘.
Intellektuelle Fähigkeiten	Männer sind rationaler und weisen eine höhere theoretische und technische Intelligenz auf.
Durchsetzungsfähigkeit	Frauen sind konfliktscheuer, während Männer eher zäh, hartnäckig und konsequent ihr Ziel verfolgen.
Entscheidungsfähigkeit	Frauen entscheiden emotional und intuitiv, Männer rational. Frauen benötigen unangemessen viel Zeit und Abstimmung.
Soziale Kompetenz	Frauen haben mehr Einfühlungsvermögen und kommunikative Fähigkeiten, sie sind kooperativer.

➤ **Verfahren mit großen subjektiven Bewertungsspielräumen (Schätzen von Leistung)**

Je größer die subjektiven Spielräume der Führungskräfte, desto

- höher die Risiken für das Einfließen von Stereotypen, Sympathien, Vorurteilen und Interessenlagen
- schwerer ist die Nachvollziehbarkeit und Prüfbarkeit der Bewertung

➤ **Bessere Voraussetzungen unter der Perspektive der Entgeltgleichheit bieten:**

- Aufgabenbezogene Bewertung,
- Zielvereinbarungen
- Kennzahlenverfahren

mit messbaren, zählbaren oder anderweitig objektivierbaren Leistungskriterien/zielen.

Diskriminierungspotential Nr. 4



- **Anwendung ungleicher Maßstäbe bei Beschäftigten mit gleicher Leistung – mal 3 Punkte / mal 4 Punkte**
 - z.B. Führungskräfte vergeben bei gleicher Leistung mal 3, mal 4 Punkte

- **Anwendung ungleicher Maßstäbe bei Beschäftigten mit inhaltlich unterschiedlicher, aber gleichwertiger Leistung**
 - z.B. Führungskräfte haben unterschiedliche Einschätzungen von „entspricht voll den Anforderungen“, mal moderat / mal streng

Diskriminierungspotential Nr. 6

