

Bericht	Geschäftsbereich	Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
	Ressort / Stadtbetrieb	Gleichstellungsstelle für Frau und Mann
	Bearbeiter/in	Martina Völker
	Telefon (0202)	563 - 2600
	Fax (0202)	563 - 8491
	E-Mail	martina.voelker@stadt.wuppertal.de
	Datum:	28.03.2013
	Drucks.-Nr.:	VO/0333/13 öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
17.04.2013	Ausschuss für Gleichstellung	Entgegennahme o. B.
Entgeltgleichheit ein wichtiges Thema auch für Wuppertal - Sachstandbericht der Gleichstellungsbeauftragten		

Grund der Vorlage

Sachstandbericht der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Entgeltgleichheit bezugnehmend auf die Gemeinsame Anfrage der CDU-Fraktion und der SPD-Fraktion im Rat am 4.3.2013.

Zu 1) Die Verwaltung wird zur nächsten Sitzung des Ausschusses für die Gleichstellung gebeten, die Gleichheit der Entgeltgestaltung bei Frauen und Männern im TVöD darzulegen.

Entgeltgestaltung bei Frauen und Männern im TVöD

Der TVöD sieht in der tariflichen Entgelttabelle keine geschlechterspezifische Unterscheidung in der Entgelthöhe vor. Dies war bei dem früher anzuwendenden Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) sowie dem Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in den Kommunen (BMT-G) ebenso nicht der Fall. Das Entgeltgleichheitsgesetz sieht ein Diskriminierungsverbot vor, Männer und Frauen müssen für die gleiche Tätigkeit gleich bezahlt werden.

In diesem Zusammenhang kann aber auf folgendes hingewiesen werden: Seit Inkrafttreten des TVöD am 01.10.2005 haben sich die Tarifvertragsparteien bis heute noch nicht über eine neue Entgeltordnung verständigen können. Als Übergangsregelung gelten deshalb die Eingruppierungsregelungen des BAT und BMT-G so lange weiter. Diese Eingruppierungsregelungen sind die Grundlage für die Bewertung von Stellen und damit für die Zuordnung zu den Entgeltgruppen des TVöD. Lediglich für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wurde mit Wirkung 01.11.2009 eine neue Eingruppierungsregelung tarifvertraglich vereinbart. Diese gilt insbesondere für Erzieherinnen und Erzieher und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter.

Entgeltgestaltung bei Frauen und Männern allgemein

In der Diskussion um die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern (unabhängig von den Regelungen des TVöD) wird zwischen „unmittelbarer Diskriminierung“ und „mittelbarer Diskriminierung“ unterschieden. Entgeltungleichheit aufgrund „unmittelbarer Diskriminierung“ besteht dann, wenn zum Beispiel Frauen trotz gleicher Qualifikation und gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit niedriger eingruppiert sind als Männer. Entgeltungleichheit aufgrund von „mittelbarer Diskriminierung“ liegt dann vor, wenn scheinbar neutral formulierte Bewertungen von Tätigkeiten dazu führen, dass das eine Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligt ist. Trotz umfangreicher Entgeltverhandlungen werden auch heute noch Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, durchweg niedriger eingruppiert als die von Männern ausgeübten Beschäftigungen. Diese niedrigere Eingruppierung trifft jedoch auch Männer, wenn sie sich für diese Tätigkeiten entscheiden und umgekehrt profitieren auch Frauen von den höheren Bewertungen sogenannter „Männerberufe“.

Entgeltgleichheit bedeutet: „Gleiche Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Zur Vergleichbarkeit der Arbeit sind die gleichen Bewertungskriterien anzulegen.“

Entgeltdiskriminierung „liegt vor, wenn die Diskriminierung allein aufgrund des Geschlechts erfolgt oder Arbeitsbewertungskriterien so angelegt sind, dass Personen des einen Geschlechts benachteiligt werden.“ (vergl. Anhörung im Deutschen Bundestag, 18.2.2 013 zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, Ausschussdrucksache 17(11)1062 und folgende)

zu 2) Die Verwaltung wird zur nächsten Sitzung des Ausschusses für die Gleichstellung gebeten, deutlich zu machen, welche Möglichkeiten gesehen werden, die über die Maßnahmen des Wuppertaler Frauenförderplans hinaus nötig wären, um die Gleichstellung von Frau und Mann weiter voranzubringen.

Bisherige Möglichkeiten zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadt Wuppertal

Der Gleichstellungsplan der Stadt Wuppertal (Frauenförderplan) enthält zahlreiche Möglichkeiten, zu einer stärkeren Angleichung der durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern beizutragen. Hierzu gehören neben den Zielquoten zur Besetzung von Führungspositionen mit Frauen die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Ebenso tragen die zahlreichen Bemühungen, Mädchen für technische Berufe und Jungen für soziale Berufe zu interessieren neben der Erweiterung des Berufswahlspektrums auch zu einer durchschnittlichen Angleichung der Entgelte von Frauen und Männern bei. Zu den Bemühungen gehören neben den Werbemaßnahmen auch Quotenregelungen und die Teilnahme am Boys`Day und Girls`Day.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Wuppertal enthält bisher keine explizite Auswertung der Entgeltverteilung (Gehalt) bei der Stadt Wuppertal. Eine Darstellung der Geschlechterverteilung in den einzelnen Entgeltgruppen (einfacher, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) wird regelmäßig durch die Berichte zum Gleichstellungsplan vorgelegt.

Weiterentwicklung der Möglichkeiten zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadt Wuppertal

Der nächste Gleichstellungsplan der Stadt Wuppertal wird von der Dienststelle nach den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes erstellt und ist zur Zeit in Arbeit.

Grundlage für den Gleichstellungsplan sind umfangreicher Analysen hinsichtlich
-der Verteilung von Frauen und Männern in den einzelnen Entgeltgruppen,
-der Teilzeitquote von Frauen und Männern,

- der Geschlechterverteilung in den einzelnen Leistungseinheiten
- der Geschlechterverteilung in Führungspositionen
- der Wirkung von gezielten Maßnahmen zur Schulung von Führungskräften,
- der Wirkung von gezielten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auf Basis dieser Vorschläge erarbeitet die Verwaltung unter Beteiligung des Personalrates Vorschläge für weitere Schwerpunkte und Maßnahmen, die den politischen Gremien zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

Zum derzeitigen Zeitpunkt können aufgrund der fehlenden Analyse keine konkreten Vorschläge für Schwerpunkte und Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Gleichstellungsplanes der Stadt Wuppertal erstellt werden.

zu 3) Die Verwaltung wird zur nächsten Sitzung des Ausschusses für die Gleichstellung gebeten, eventuell noch nicht erfasste Maßnahmen in den nächsten Frauenförderplan mit aufzunehmen.

Siehe Antwort auf Punkt 2.

Beschlussvorschlag

Entgegennahme ohne Beschluss

Einverständnisse

keine

Unterschrift

Roswitha Bocklage
Gleichstellungsbeauftragte

Demografie-Check

a) Ergebnis des Demografie-Checks

- | | |
|---|---|
| Ziel 1 – Stadtstrukturen anpassen | + |
| Ziel 2 – Wanderungsbilanz verbessern | + |
| Ziel 3 – gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen | + |

b) Erläuterungen zum Demografie-Check