

Beamte je Besoldungsgruppe

Vollzeitäquivalente je Besoldungsgruppe						
BesGr	weiblich	€ pro VZÄ Frauen	männlich	€ pro VZÄ Männer	Unterschied € pro VZÄ Frauen-Männer	Unterschied € pro VZÄ in % Frauen-Männer
A3	1,0	2.262,80	7,0	2.163,85	98,95	4,57%
A4	0,0	0,00	1,0	2.283,65	-2283,65	-100,00%
A5	1,0	2.317,49	2,0	2.310,84	6,65	0,29%
A6	33,0	2.131,08	136,9	2.506,56	-375,48	-14,98%
A7	105,1	2.424,34	344,1	2.431,05	-6,7	-0,28%
A8	261,2	2.690,22	778,2	2.784,25	-94,03	-3,38%
A9	294,6	2.815,14	622,9	3.014,36	-199,22	-6,61%
A9+Z	143,5	3.218,25	255,1	3.335,67	-117,42	-3,52%
A10	471,3	3.073,79	439,6	3.148,62	-74,83	-2,38%
A11	387,2	3.527,51	390,6	3.551,26	-23,74	-0,67%
A12	257,9	3.951,82	341,4	3.982,44	-30,62	-0,77%
A13	737,3	3.979,63	630,9	4.150,98	-171,35	-4,13%
A13+Z	89,8	4.603,35	28,4	4.533,58	69,76	1,54%
A14	659,9	4.770,23	642,2	4.814,86	-44,63	-0,93%
A14+Z	9,5	4.911,83	7,7	4.811,44	100,38	2,09%
A15	205,0	5.496,68	325,6	5.518,59	-21,91	-0,40%
A15+Z	27,6	5.811,02	38,9	5.757,94	53,08	0,92%
A16	26,6	6.153,51	77,3	6.249,63	-96,12	-1,54%
A16+Z	0,0	0,00	2,0	6.511,18	-6511,18	-100,00%
B2	7,0	6.582,39	9,0	6.583,02	-0,63	-0,01%
B3	1,0	6.965,88	6,0	6.825,19	140,69	2,06%
B4	2,0	7.371,54	7,0	7.373,44	-1,9	-0,03%
Gesamt	3721,5	3.820,52	5093,7	3.633,52	186,99	5,15%

TVöD je Entgeltgruppe

Vollzeitäquivalente je Entgeltgruppe						
Entgeltgruppe	weiblich	€ pro VZÄ Frauen	männlich	€ pro VZÄ Männer	Unterschied € pro VZÄ Frauen-Män- ner	Unterschied € pro VZÄ in % Frauen-Män- ner
E1	10,5	1.790,51	0,0	0,00	1.790,51	0,00%
E2	31,6	2.386,66	0,3	1.843,71	542,95	29,45%
E2Ü	614,8	2.407,62	136,9	2.602,27	-194,65	-7,48%
E3	243,7	2.642,23	957,3	2.992,31	-350,08	-11,70%
E4	103,6	2.719,60	707,3	2.965,02	-245,43	-8,28%
E5	551,9	2.748,02	978,8	3.025,72	-277,71	-9,18%
E6	560,4	2.904,67	401,2	3.036,81	-132,13	-4,35%
E7	40,0	3.210,59	162,3	3.371,01	-160,42	-4,76%
E8	669,7	3.126,96	509,3	3.193,66	-66,70	-2,09%
E9	923,8	3.672,99	729,9	3.778,81	-105,82	-2,80%
E10	277,2	3.966,91	313,1	3.956,41	10,50	0,27%
E11	296,2	4.352,39	319,7	4.486,04	-133,65	-2,98%
E12	105,8	4.807,30	207,3	5.073,02	-265,73	-5,24%
E13	324,4	4.547,05	240,5	4.731,95	-184,90	-3,91%
E14	166,7	5.498,68	192,4	5.582,09	-83,41	-1,49%
E15	55,6	6.022,18	65,6	6.179,94	-157,76	-2,55%
E15Ü	6,9	6.878,36	17,5	6.757,43	120,92	1,79%
Gesamt	4982,9	3.897,97	5980,4	5.517,29	-1619,32	-3,39%

TVöD je Entgeltgruppe – Vergleich mit und ohne Zulagen

Vollzeitäquivalente je Entgeltgruppe						
Entgeltgruppe	weiblich	€ pro VZA Frauen	männlich	€ pro VZA Männer	Unterschied € pro VZA Frauen-Män- ner	Unterschied € pro VZA in % Frauen-Män- ner
E1	10,5	1.790,51	0,0	0,00	1.790,51	0,00%
E2	31,6	2.386,66	0,3	1.843,71	542,95	29,45%
E2Ü	614,8	2.407,62	136,9	2.602,27	-194,65	-7,48%
E3	243,7	2.642,23	957,3	2.992,31	-350,08	-11,70%
E4	103,6	2.719,60	707,3	2.965,02	-245,43	-8,28%
E5	551,9	2.748,02	978,8	3.025,72	-277,71	-9,18%
E6	560,4	2.904,67	401,2	3.036,81	-132,13	-4,35%
E7	40,0	3.210,59	162,3	3.371,01	-160,42	-4,76%
E8	669,7	3.126,96	509,3	3.193,66	-66,70	-2,09%
E9	923,8	3.672,99	729,9	3.778,81	-105,82	-2,80%
E10	277,2	3.966,91	313,1	3.956,41	10,50	0,27%
E11	296,2	4.352,39	319,7	4.486,04	-133,65	-2,98%
E12	105,8	4.807,30	207,3	5.073,02	-265,73	-5,24%
E13	324,4	4.547,05	240,5	4.731,95	-184,90	-3,91%
E14	166,7	5.498,68	192,4	5.582,09	-83,41	-1,49%
E15	55,6	6.022,18	65,6	6.179,94	-157,76	-2,55%
E15Ü	6,9	6.878,36	17,5	6.757,43	120,92	1,79%
Gesamt inkl. Aller Zulagen	4982,9	3.397,97	5909,4	3.517,29	-119,32	-3,39%

Gesamt nur Grundentgelt	4982,9	1111,41	5909,4	3027,12	84,28	-2,78%
------------------------------------	---------------	----------------	---------------	----------------	--------------	---------------

TV Sued je Entgeltgruppe

Vollzeitäquivalente je Entgeltgruppe						
Entgeltgruppe	weiblich	€ pro VZÄ Frauen	männlich	€ pro VZÄ Männer	Unterschied € pro VZÄ Frauen-Män- ner	Unterschied € pro VZÄ in % Frauen-Män- ner
S2	0,2	2.378,75	0,0	0,00	2378,75	0,00%
S3	2,2	2.894,68	0,5	2.095,56	799,11	38,13%
S4	1.263,4	2.744,80	51,8	2.609,78	135,02	5,17%
S6	1.265,1	3.048,23	103,3	2.924,43	123,8	4,23%
S7	17,2	3.340,15	1,0	3.383,03	-42,88	-1,27%
S8	446,6	3.400,09	31,8	3.366,37	33,73	1,00%
S10	208,5	3.733,68	7,0	3.728,08	5,59	0,15%
S11	69,6	3.376,12	6,7	3.418,17	-42,05	-1,23%
S11Ü	26,3	4.046,50	4,7	4.100,86	-54,36	-1,33%
S12	130,1	3.684,28	43,8	3.558,03	126,25	3,55%
S12Ü	136,6	4.157,62	51,1	4.249,74	-92,12	-2,17%
S13	117,4	3.851,99	8,5	3.699,07	152,92	4,13%
S13Ü	51,6	4.134,33	1,0	4.263,84	-129,51	-3,04%
S14	311,1	3.748,66	61,5	3.825,98	-77,31	-2,02%
S15	152,5	4.121,28	15,7	4.108,65	12,63	0,31%
S16	45,5	4.279,84	4,0	4.249,20	30,64	0,72%
S17	198,1	4.498,30	55,2	4.529,02	-30,72	-0,68%
S18	18,5	4.928,51	11,8	5.052,49	-123,98	-2,45%
Gesamt	4460,6	3.298,14	459,5	3.595,12	-297,97	-8,29%

TVV je Entgeltgruppe

Vollzeitäquivalente je Entgeltgruppe						
Entgeltgruppe	weiblich	€ pro VZÄ Frauen	männlich	€ pro VZÄ Männer	Unterschied € pro VZÄ Frauen-Män- ner	Unterschied € pro VZÄ in % Frauen-Män- ner
E1	0,0	0,00	0,0	0,00	0	0,00%
E2	0,0	0,00	0,0	0,00	0	0,00%
E3	1,0	2.138,44	6,9	2.336,78	-198,34	-8,49%
E4	8,8	2.812,35	76,3	3.032,30	-219,95	-7,25%
E5	20,5	2.701,86	118,5	3.135,24	-433,38	-13,82%
E6	29,2	2.975,34	74,6	3.304,96	-329,62	-9,97%
E7	20,8	3.241,06	117,5	3.590,01	-348,94	-9,72%
E8	14,0	3.545,24	53,8	3.877,02	-331,78	-8,56%
E9	17,3	3.961,14	76,5	4.194,80	-233,66	-5,57%
E10	7,1	4.381,18	34,5	4.712,93	-331,75	-7,04%
E11	5,2	4.773,71	29,7	4.872,17	-98,45	-2,02%
E12	4,3	5.425,98	21,2	5.382,45	43,53	0,81%
E13	7,4	5.844,14	18,6	5.968,29	-124,14	-2,08%
E14	0,0	0,00	5,0	6.570,93	-6570,93	-100,00%
E15	0,0	0,00	2,0	7.094,93	-7094,93	-100,00%
Gesamt	135,6	3.519,19	635,1	5.773,80	-2254,61	-6,78%

Datum: 07.10.2014
Telefon: 0 233-92463
Telefax: 0 233-24005

06. Nov. 2014

Anlage 6

Büro des
Oberbürgermeisters
Gleichstellungsstelle für Frauen
GST

Entgeltdiskriminierung von Frauen verhindern!
Antrag Nr. 08-14 / V 00801 der Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN/RL vom 23.03.2012
Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 10024 26.09.2012
Beschluss der Vollversammlung vom 19.12.2012

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 00801

An
POR -P 5.02

Die Gleichstellungsstelle für Frauen nimmt zu oben genannter Sitzungsvorlage wie folgt Stellung:

Das Personal- und Organisationsreferat wurde mit Beschluss der Vollversammlung vom 19.12.2012 beauftragt, in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle die Entgeltregelungen der LH München auf Entgeltdiskriminierungen durch eine externe Untersuchung überprüfen zu lassen. Das Verfahren eg-check sollte dabei angewandt werden. Diese Überprüfung wurde im Rahmen eines Pilotprojektes der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt. Die Ergebnisse sind in einem Abschlussbericht festgehalten. Verfahren und Ergebnisse werden in der Beschlussvorlage vorgestellt.

Darüber hinaus hat das POR eigene Berechnungen zur Einkommenssituation von Frauen und Männern bei der LH München durchgeführt und sich dabei am Bruttomonatsverdienst orientiert mit der Begründung, dass das Besoldungs- und Tarifrecht auf Monats- und nicht auf Stundenverdienste abgestellt ist. Üblicherweise wird der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern über den Bruttostundenverdienst berechnet. Hierbei gibt es wiederum eine Vielzahl von Methoden, die je nach Methode einen anderen Zahlenwert für den Verdienstabstand liefern. Laut Beschlussvorlage hat sich das POR am Statistischen Bundesamt, am Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie am Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen orientiert. Das Statistische Bundesamt verwendet jedoch in seinen Veröffentlichungen ausschließlich eine auf europäischer Ebene verbindliche Methode zur Berechnung des „Gender Pay Gap“, die sowohl eine europaweit harmonisierte Verdienststrukturerhebung als einheitliche Datenquelle vorsieht, zum anderen die Berechnungsweise der durchschnittlichen Stundenverdienste präzise festlegt¹.

Darüber hinaus wird mit einer Berechnung über den Bruttomonatsverdienst dem Verfahren eg-check nicht Rechnung getragen, da eg-check einzelne Vergütungsbestandteile untersucht, weil die „pauschale Prüfung des Bruttoarbeitsentgelts... nicht sinnvoll (ist), da zu jeder Entgeltkomponente spezifische Regelungen und Kriterien gehören, die jeweils eine Benachteiligung auslösen können...“²

1. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft. S.8-9
2. [Http://www.eg-scheck.de/html/22.htm](http://www.eg-scheck.de/html/22.htm)

Eine Vergleichbarkeit und damit verbundene Diskussion der „offiziellen“ Zahlen des Statistischen Bundesamtes, von Berechnungen auf eg-check-Basis und der vom POR errechneten Zahlenwerte für die Stadt München ist aufgrund der unterschiedlichen Erhebung also nicht möglich.

Nichtsdestoweniger sind bei den Berechnungen des POR Ergebnisse herausgekommen, die mit den Ergebnissen aus dem Pilotprojekt korrespondieren:

Es gibt auch im öffentlichen Dienst eine Entgeltdiskriminierung von Frauen.

Die Prüfung des Entgeltbestandteils „Erschwerniszuschläge“ zeigt eine mittelbare Benachteiligung der Frauen durch die Art und Weise der festgelegten Tätigkeiten, für die Erschwerniszuschläge bezahlt werden. So sind hier fast ausschließlich schwere körperliche Tätigkeiten aus dem ehemaligen Arbeiterbereich aufgeführt, nicht jedoch schwere körperliche Tätigkeiten aus dem Pflegebereich, der eine typische Frauendomäne ist. Psychische Belastungen werden so gut wie gar nicht thematisiert.

Die Prüfung des Entgeltbestandteiles „LOB“ ergab eine klare Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten, die in der Mehrheit Frauen sind. Hier kann mithin von einer doppelten Diskriminierung gesprochen werden. Die Kinderzuschläge aus dem BAT wurden zugunsten des Leistungslohns LOB abgeschafft. Diejenigen, die wegen der Kindererziehung Teilzeit arbeiten, erhalten nun keinen Kinderzuschlag mehr und werden gleichzeitig bei der Vergabe von LOB benachteiligt.

Weitere, von POR festgestellte lohndiskriminierende Faktoren bedingen sich durch die Regelungen im Tarifvertrag zu Beurlaubungszeiten. Die Hemmung der Stufenlaufzeit sowie der Stufenrückfall bei familiären Unterbrechungszeiten (§ 17 TVÖD) sind zwar geschlechtsunabhängig angelegt, wirken dennoch mittelbar lohndiskriminierend auf Frauen, da in der Regel die Mütter und nicht die Väter die Möglichkeit der Erziehungszeit nutzen. Die Regelung, dass eine über fünf Jahre dauernde Elternzeit zur Abgruppierung um eine Stufe führt, ist schlichtweg ein Skandal und mit europäischem Recht nicht vereinbar. In der Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EG wird in § 5 Abs. 2 festgelegt: „Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen.“

Der Entgeltunterschied, der sich durch Stufenhemmung oder -rückfall ergibt, wirkt sich finanziell negativ auf den Rest des Berufslebens aus.

Die Auffassung, die in der Beschlussvorlage vertreten wird, dass „das derzeitige Entgeltsystem des TVÖD diskriminierungsfrei“ (Seite 1) ist, nur weil keine Eingruppierungs- und Vergütungsvorschriften existieren, die unmittelbar an das Geschlecht der Beschäftigten anknüpfen, ist nicht haltbar und wird in der Beschlussvorlage selbst schon widerlegt. Der Entgeltunterschied ist nicht allein eine Frage der unmittelbaren Diskriminierung, sondern auch eine Frage der Wirkung bestehender oder auch fehlender Regelungen.

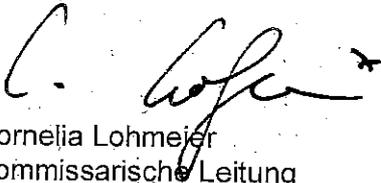
Deshalb ist es erforderlich, dass neben den in der Beschlussvorlage in Punkt 4. aufgeführten Anstrengungen der Stadt München zur Verbesserung dieser Situation über die eigene Handhabe hinaus gedacht wird.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen beantragt deshalb, dass in der Beschlussvorlage unter II. ein neuer Punkt 2 eingefügt wird mit folgendem Text:

Der Stadtrat wird alles in seinem Einflussbereich Mögliche unternehmen, um Lohndiskriminierung von Frauen zu verhindern.

Der Personalreferent wird aufgefordert, beim Abschluss neuer Tarifverträge von Anfang an auf Diskriminierungsfreiheit zu achten und seine Einflussmöglichkeiten geltend zu machen, um auf einen Abbau der bestehenden frauendiskriminierenden Bestandteile des TvöD hinzuwirken. Vorrangiges Ziel ist es, entsprechende Änderungen bei den Regelungen zu Stufenhemmung- und rückfall wie auch Regelungen für die Auszahlung von Erschwerniszuschlägen in frauendominierten Beschäftigungsbereichen herbei zu führen.

Wir bitten um entsprechende Änderung und Beifügung der Stellungnahme zur Beschlussvorlage.



Cornelia Lohmeier
Kommissarische Leitung
der Gleichstellungsstelle für Frauen

Amlage 7

Datum: 04.08.14
Tel.: 233-92355
Fax: 233-28149

Gesamtpersonalrat

R	Vz	Termin:				Rsp.
BdR <i>au</i>		Personal- und Organisationsreferat				EA
<i>87</i>		05. Aug. 2014				V/V
GL		Az.				BAD
P1	P2	P3	P4	<input checked="" type="checkbox"/> P5	P6	SITD

Entgeltdiskriminierung von Frauen verhindern
Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 00801

NR 6/8

An den
Personal- und Organisationsreferenten
Herrn Dr. Thomas Böhle

Sehr geehrter Herr Dr. Böhle,

der Gesamtpersonalrat bedankt sich für die Zuleitung der o. g. Sitzungsvorlage und nimmt sie wohlwollend zur Kenntnis.

Mit freundlichen Grüßen



C. Dietl-Dinev
stellv. Vorsitzender

