



Dr. Alexander Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

- I. Frau Stadträtin Haider, Herrn Stadtrat Ruff,
Herrn Stadtrat Sauerer

ödp Ökologisch-Demokratische Partei

02.04.2020

Entgelttransparenzgesetz

Schriftliche Anfrage gem. § 68 GeschO von Frau Stadträtin Haider, Herrn Stadtrat Ruff, Herrn Stadtrat Sauerer vom 06.03.2020

Anfrage Nr. 14-20 / F 01742 vom 06.03.2020, eingegangen am 06.03.2020

Sehr geehrte Frau Stadträtin Haider,
sehr geehrter Herr Stadtrat Ruff,
sehr geehrter Herr Stadtrat Sauerer,

auf Ihre Anfrage vom 06.03.2020 nehme ich Bezug. Sie haben folgenden Sachverhalt vorausgeschickt:

„Immer noch verdienen Frauen in Deutschland durchschnittlich 21 Prozent weniger als Männer¹. Dieses Jahr findet der Equal Pay Day, also der Tag, bis zu dem Frauen durchschnittlich umsonst arbeiten, am 17. März statt. Er zeigt auf, wie groß die Ungerechtigkeit in der Bezahlung von Frauen und Männern immer noch ist. Seit Januar 2018 gibt es einen Auskunftsanspruch durch das Entgelttransparenzgesetz². Das betrifft natürlich ebenso die LH München als Arbeitgeberin.“

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Frage Nr. 1:

Wie viele Auskunftsverlangen wurden seitdem an die Stadt München und ihre Eigenbetriebe gerichtet?

Antwort:

Es wurden drei Auskunftsverlangen an die Stadt München und ihre Eigenbetriebe gerichtet.

Frage Nr. 2:

Wie viele dieser Anfragen wurden bereits beantwortet?

Antwort:

Es wurden alle drei beantwortet.

Frage Nr. 3:

Wie viele dieser Anfragen wurden abgelehnt, z.B. mit der Begründung, dass weniger als sechs Personen in vergleichbaren Positionen arbeiten?

Antwort:

Ein Antrag wurde abgelehnt, da weniger als sechs Personen in der Vergleichsgruppe waren.

Frage Nr. 4:

Wie informiert die Stadt ihre Arbeitnehmer*innen über ihren Auskunftsanspruch?

Antwort:

Seit 2018 gibt es in WiLMA unter der Rubrik Geld und Leistungen ausführliche Informationen für die Beschäftigten. Es wird erklärt, wer einen Antrag stellen kann und was in Erfahrung gebracht werden kann. Ferner findet sich auf der Seite ein Musterformular, FAQs sowie Ansprechpartner*innen.

Frage Nr. 5:

Welche freiwilligen Maßnahmen unternimmt die Stadt München, um Transparenz bei Gehältern herzustellen?

Antwort:

Das Personal- und Organisationsreferat hat sich 2013 an einem Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beteiligt, bei dem eine Analyse von Entgelten mit dem Instrument „eg-check“ durchgeführt wurde. Die Ergebnisse dieses Projekts sind ausführlich im Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 17.12.2014 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 0080) dargestellt. Ein wesentliches Ergebnis des Projekts war, dass es im Tarifbereich einen Nachteil für Frauen von 5,43 % gibt. Grund hierfür sind in erster Linie Erziehungszeiten und Beurlaubungen, die zu Stufenhemmung und -rückfall nach § 17 Abs. 3 TVöD führen. Da familiär bedingte Berufspausen immer noch primär von Frauen gemacht werden, hat dies nach erfolgtem Wiedereinstieg eine geringere Entgelthöhe zur Folge. Nur kürzere Beurlaubungszeiten können diesen finanziellen Nachteil verringern. Ziel des Personal- und Organisationsreferats ist die Rückkehr innerhalb von drei Jahren, die durch verschiedene Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird.

Für Transparenz bei den Gehältern sorgen die Besoldungs- und Entgelttabellen, die in WiLMA eingestellt sind. Die Auswertung der stadtweiten Vergabepaxis der leistungsorientierten Bezahlung wird ebenfalls in WiLMA veröffentlicht. Für 2019 sind die Ergebnisse hinsichtlich der Verteilung zwischen Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften wie folgt:

Frauen erhielten zu 59,1% und Männer zu 55,8% eine Zusatzprämie (3,4%-Punkte Differenz). Frauen erhielten pro Kopf durchschnittlich € 64,03 weniger Zusatzprämie als Männer. Sowohl die Differenz in den Prämienanteilen als auch in der durchschnittlichen Pro-Kopf-Höhe ist im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert geblieben. Es ist somit jedes Jahr festzustellen,

dass Frauen häufiger prämiert werden als Männer, Männer jedoch durchschnittlich etwas höhere Prämien erhalten.

Vollzeitbeschäftigte erhielten im gesamtstädtischen Durchschnitt zu 3,9%-Punkten häufiger und € 133,03 mehr Zusatzprämie pro Kopf als Teilzeitbeschäftigte. Auch hier sind keine nennenswerten Veränderungen sowohl in den Prämienanteilen als auch in der durchschnittlichen Pro-Kopf-Höhe im Vergleich zum Vorjahr festzustellen.

Um Kenntnisnahme der vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Ich gehe davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Alexander Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

1 <https://www.equalpayday.de/ueber/epd/>

2 <https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html>