

Berliner Wasserbetriebe · 10864 Berlin

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend
Herrn Paul Lehrieder MdB
Vorsitzender
Per Mail:
familienausschuss@bundestag.de

Kerstin Oster
Vorständin Personal und Soziales

Telefon +49.30.8644-2700
Fax +49.30.8644-6625
kerstin.oster@bwb.de
www.bwb.de

Hausanschrift
Neue Jüdenstraße 1
10179 Berlin

Datum
27. Februar 2017

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
18(13)107h

Betreff: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (BR-Drs.: 8/17) sowie Anträge (BT-Drs.: 18/4321, 18/6550, 18/847)

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme bedanke ich mich herzlich.

Die Berliner Wasserbetriebe sind Deutschlands größtes Unternehmen für Trinkwasserversorgung und Abwasserentsorgung aus einer Hand. Wasser ist unser Auftrag – für 3,6 Millionen Berlinerinnen und Berliner sowie Einwohner benachbarter Kommunen in Brandenburg, die mit Trinkwasser versorgt und deren Abwasser abgeleitet und gereinigt wird. Als Unternehmen der kommunalen Daseinsvorsorge stehen die Berliner Wasserbetriebe im Dienst des Landes Berlin. In Europa prägen die Berliner Wasserbetriebe mit ihren Referenzen aus Entwicklung und Forschung und der Anwendung von modernsten Technologien die Wasserbranche. In der Region Berlin-Brandenburg sind die Berliner Wasserbetriebe einer der größten Arbeitgeber, Ausbilder und Auftraggeber.

Gegenwärtig arbeiten rund 4.430 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen. Davon 1.386 Frauen (31,3 Prozent). Frauen in Führungspositionen machen 31 Prozent im Unternehmen aus. In der obersten Hierarchieebene mit direkter Berichtspflicht an den Vorstand sind 41 Prozent Frauen. Die Berliner Wasserbetriebe beschäftigen zudem derzeit 241 Auszubildende.

I. Zusammenfassung

- Die Berliner Wasserbetriebe begrüßen den Gesetzentwurf der Bundesregierung.
- Entgeltgleichheit ist ein wichtiges Argument im Wettbewerb um die besten Fachkräfte.
- Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen beruhen tatsächlich oft auf unterschiedlichem Berufswahlverhalten und Erwerbsbiografien. Die bestehende Lohnlücke kann so aber nicht vollständig erklärt werden.
- Dass Frauen *daneben* noch stärker ermutigt werden sollten, technische Berufe zu wählen, bleibt eine wichtige Aufgabe.
- Der (individuelle) Auskunftsanspruch ist zu begrüßen.
- Ein konkreter Rechtsanspruch auf höhere Vergütung kann zum Beispiel in Tarifverträgen festgelegt sein, macht Regelungen zur Transparenz nicht überflüssig.
- Tarifverträge können sicherstellen, dass Ungleichheit und Diskriminierung verhindert werden.
- Transparenzregelungen schaffen keinen Unfrieden im Unternehmen, sondern stärken die positive Unternehmenskultur.
- Grundsätzlich rechtfertigt das nicht nur verfassungsrechtlich gebotene Prinzip der Gleichbehandlung einen erhöhten Aufwand für die Betriebe bei der Herstellung von Transparenz.
- Der Gesetzentwurf unterstellt den Arbeitgebern keinen Willen zur Diskriminierung. Vielmehr bietet erhöhte Transparenz eine Chance und schafft ein „level playing field“ zwischen den Unternehmen.

- Eine Ausweitung des Anwendungsbereiches der Regelungen auf kleinere Betriebe ist wünschenswert.

II. Im Einzelnen

1. Die Berliner Wasserbetriebe begrüßen die Initiative des Gesetzgebers, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu stärken und bestehende Benachteiligungen und Diskriminierungen zu beenden.

Auch die Berliner Wasserbetriebe arbeiten mit großen Engagement und Überzeugung an dem Ziel „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Das geschieht auf mehreren Wegen.

Als kommunales Landesunternehmen erfolgt die Vergütung der Beschäftigten bei den Berliner Wasserbetrieben nach dem **Tarifvertrag** für Versorgungsbetriebe (TV-V). Dieser sichert eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen im Unternehmen und bietet ein großes Maß an Transparenz. Der TV-V regelt anhand von Kriterien, wie Tätigkeiten zu bewerten sind.

Darüber hinaus existieren ausführliche **Funktionsbeschreibungen für jeden Beschäftigten**, welche den Wert der Arbeit fair und transparent bemessen.

Weiterhin haben sich die Berliner Wasserbetriebe einem sogenannten partiellen **eg-check** (Entgeltgleichheits-Check) unterzogen. Unter anderem wurde die betriebliche Eingruppierungspraxis anhand von sechs ausgewählten Funktionen (insgesamt drei Vergleichspaaren) mit dem Instrument „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten - Bewertung-Soll“ verglichen. Das Ergebnis der Datenanalyse ergab, dass der unternehmensinterne Gender Pay Gap bei null Prozent liegt.

Eine weitere Erkenntnis ist, dass Frauen bei den Berliner Wasserbetrieben in den höheren Entgeltgruppen überproportional vertreten sind.

1. Entgeltgleichheit ist ein wichtiges Argument im Wettbewerb um die besten Fachkräfte.

Die Berliner Wasserbetriebe bearbeiten jährlich ca. 4228 Bewerbungen und 275 Einstellungsverfahren. Die Angebote und Chancen im Unternehmen werden den Bewerberinnen und Bewerbern selbstbewusst kommuniziert. Die Erfahrung zeigt eindeutig, dass Entgeltgleichheit ein wichtiger Teil der Arbeitgeberattraktivität darstellt.

2. Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen beruhen tatsächlich oft auf unterschiedlichem Berufswahlverhalten und Erwerbsbiografien. Die bestehende Lohnlücke kann so aber nicht vollständig erklärt werden.

Bei den Berliner Wasserbetrieben existieren Entgeltzuschläge hauptsächlich im Rahmen der *Arbeitsschwere*. D.h., dass Tätigkeiten mit einer besonders hohen körperlichen Belastung (z. B. bei Kanalarbeiten) Erschwerniszuschläge erhalten (gemäß § 12 Abs. 2 PersVG). In der Praxis werden diese Tätigkeiten oftmals nur von männlichen Beschäftigten ausgeführt, weshalb der TV-V an dieser Stelle das Potenzial für eine unvollkommene Entgeltgleichheit birgt (sofern Frauen diese Tätigkeiten ausführen, erhalten sie natürlich die gleichen Zuschläge). Das erklärt aber die strukturellen Gehaltsunterschiede nicht. Denn aus langjähriger Erfahrung der Berliner Wasserbetriebe sind Frauen oftmals sogar besser ausgebildet als Männer, was wiederum eher Höhergruppierungen und Gehaltsunterschiede in die andere Richtung (Frauen verdienen mehr als Männer) zur Ursache haben müsste.

3. Dass Frauen *daneben* noch stärker ermutigt werden sollten, technische Berufe zu wählen, bleibt eine wichtige Aufgabe.

Das Potenzial von jungen Frauen in technischen Berufen haben die Berliner Wasserbetriebe bereits seit mehreren Jahren erkannt, weshalb die Teilnahme am Girls' Day und der Initiative „Enter Technik“ – eine Maßnahme der „Bundesinitiative Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales - seit Jahren fester Bestandteil der Rekrutierungsstrategie von Nachwuchskräften ist. Bei Enter Technik wird jungen Frauen, nach dem Abitur oder mit mittleren Schulabschluss, die Möglichkeit geboten während eines Jahres in einem Rotationsverfahren mehrere Unternehmen und damit eine Vielfalt technischer Berufsfelder praktisch kennen zu lernen. Die Frauen absolvieren dabei

Praktika á drei Monate in vier Unternehmen und erhalten dabei eine Vergütung von rd. 350,00 Euro pro Monat.

Weitere Aktionen zu Förderung von Nachwuchskräften sind:

- Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen (Horizonte)
- gezielte Ansprache auf der Ausbildungswebseite der BWB
- Anwerbung direkt vor Ort in Schulen
- Hochschulkooperationen
- Praktikumsangebote für Studierende
- Gezielte Ansprachen von Frauen bei allen Stellenausschreibungen (intern/ extern)
- Gezielte Karriereplanung von Frauen

Auf diversen Karrieremessen werden gezielt junge Frauen über das Angebot an technischen Ausbildungsberufen und Studiengängen bei den Berliner Wasserbetrieben informiert. Auch Fachmessen, wie z. B. die Messe „Wasser Berlin“, dienen als wichtiger Punkt zur Erstaufnahme von Kontakten zu Frauen.

Diese beispielhafte Aufzählung zeigt, dass Unternehmen viele Möglichkeiten haben, Frauen z. B. für technische Berufe zu begeistern. Individuelles Engagement der Unternehmen kann deshalb gesetzliche Maßnahmen sinnvoll *ergänzen*, aber nicht ersetzen.

4. Der Gesetzentwurf setzt mit dem (individuellen) **Auskunftsanspruch** auf ein höheres Maß an Transparenz in den Betrieben. Das ist zu begrüßen. Das Vergütungssystem der Berliner Wasserbetrieb ist bereits heute sehr transparent.

Alle Beschäftigte der Berliner Wasserbetriebe haben den gleichen Zugang zu ausgeschriebenen Stellen. Neben der Sollqualifikation werden immer auch die **Eingruppierungen** in den Stellenausschreibungen **benannt**. Diese ergeben sich aus den Kriterien des TV-V. Der Tarifvertrag steht wiederum allen Beschäftigten im Intranet der Berliner Wasserbetriebe zur Verfügung. Auch die die Möglichkeiten für Weiterentwicklungen oder Höherqualifizierungen stehen im Intranet zur Verfügung. Höherqualifizierungen werden i. d. R. im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche mit der Führungskraft besprochen und eingeleitet.

Ein zusätzliches Kontrollinstrument sind die sogenannten **Business-Partnerinnen des Personalmanagements**. Diese stehen den Führungskräften in allen Personalplanungsfragen zur Seite und helfen den Prozess strukturiert, transparent und in Abstimmung mit den Unternehmenszielen zu gestalten.

Auch die **Arbeitnehmervertretung** sichert durch die Wahrnehmung ihrer Beteiligungsrechte nach dem Personalvertretungsgesetz (PersVG), Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) und Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Dieses System ist erfolgreich. Die Überprüfung von Lohngleichheit wurde bereits im Jahr 2012 mithilfe des WSI (Wirtschaftlich- u. Sozialwissenschaftliches Institut) der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt. Weiterhin haben die Berliner Wasserbetriebe im Jahr 2014 einen partiellen eg-check (Entgeltgleichheits-Check) durchgeführt, der im Ergebnis Lohngleichheit bestätigte. Der eg-check basiert auf den geltenden Rechtsnormen und Gesetzen in Deutschland und ist Europaweit ein etabliertes Instrument.

5. Ein Anspruch auf höhere Bezahlung kann heute bereits z. B. durch Tarifvertrag geregelt werden, macht Regelungen zur Transparenz nicht überflüssig.

Der TV-V sieht unter § 5 Abs. 3 Satz 1 beispielweise vor, dass bei der Übertragung einer höherwertiger Tätigkeiten für mindestens einen Monat, diese mit einer Zulage entsprechend zu vergüten ist. Eine reguläre Erhöhung des Entgeltes erfolgt für den Arbeitnehmer ansonsten durch einen Stufenaufstieg gemäß Tarifvertrag.

Bei einer zu niedrigen Eingruppierung kann der Arbeitnehmer/-in einen Höhergruppierungsantrag und - bei Ablehnung des Antrags- eine entsprechende Eingruppierungsfeststellungsklage stellen.

Damit die Beschäftigten aber überhaupt in die Lage versetzt werden, ihre individuellen Ansprüche durchzusetzen, sind Transparenzregelungen notwendig.

6. Das Gesetz regelt auch eine **gesetzliche Vermutung der Angemessenheit der Ungleichbehandlung**, wenn sie durch tarifvertragliche Entgeltregelungen festgelegt

wurden. Tarifverträge können sicherstellen, dass Ungleichheit und Diskriminierung verhindert werden.

Der für die Berliner Wasserbetriebe gültige TV-V definiert unter Anlage 1 genau, welche Tätigkeiten welcher Entgeltgruppe entsprechen (summarisches Arbeitsbewertungssystem). Dieses System ist grundsätzlich geeignet, Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen zu verhindern.

Ein mögliche Alternative wäre die Einführung eines analytischen Arbeitsbewertungssystems, dass klar definierte Kriterien inklusive psychosozialen und physischen Anforderungen enthält sowie eindeutig die Differenzierungsmerkmale festlegt. Hiermit könnten sogar noch genauere Ergebnisse erzielt werden.

7. Immer wieder wird im Zusammenhang mit dem Gesetzentwurf das Argument vorgebracht, dass Lohngleichheit und Transparenz für einen enormen **Bürokratieaufwand** in den Unternehmen sorgen. Diese Befürchtung teilen die Berliner Wasserbetriebe ausdrücklich nicht.

Der konkrete Aufwand zur Implementierung und Anwendung der geplanten Regelungen ist für die Berliner Wasserbetriebe noch nicht bezifferbar. Grundsätzlich rechtfertigt das nicht nur verfassungsrechtlich gebotene Prinzip der Gleichbehandlung aber einen erhöhten Aufwand für die Betriebe.

8. Nicht durchgreifen kann auch das Argument, dass die Transparenzregelungen für **Unfrieden in den Unternehmen** sorgen. Im Gegenteil: Die Beschäftigten der Berliner Wasserbetriebe schätzen einen hohen Grad an Transparenz und pflegen untereinander auch einen offenen Umgang mit dem Thema. Transparenz sorgt i.d.R. für eine positive Unternehmenskultur.
9. Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung und besondere Auskunftspflichten tragen auch kein Diskriminierungspotential für die Arbeitgeber in sich.

Dieses Argument kann allenfalls als Schutzbehauptung bezeichnet werden. Denn in dieser Logik ist *jede* Vorschrift potentiell geeignet, den Adressaten zu diskriminieren, weil sie unterstellt, er halte sie nicht von sich aus ein. Soweit würde sicher Niemand gehen.

Vielmehr nehmen Diversity-Aspekte und Antidiskriminierung in der heutigen Gesellschaft und auch im Berufsleben einen immer wichtigeren Stellenwert ein und erfordern für eine Vereinheitlichung unter deutschen Unternehmen bestimmte Prüfverfahren oder Auskunftspflichten („level playing field“). Aus Sicht der Berliner Wasserbetriebe bieten sie die Möglichkeit, sich selbst an andern Unternehmen zu messen, Transparenz zu erhöhen und gleichzeitig den eigenen Fortschritt zu dokumentieren. Sie sind aus Sicht der Berliner Wasserbetriebe eine Chance.

10. Das Gesetz betrifft derzeit nur ca. 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland, weil es viele Unternehmen gibt, die unter 200 Beschäftigte haben.

Eine Ausweitung des Gesetzes auch auf kleinere Unternehmen ist daher in jedem Fall wünschenswert.

Denn Gleichbehandlung von Frauen und Männern durch einen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit sollte heutzutage selbstverständlich sein.

Mit freundlichen Grüßen



Kerstin Oster
Vorständin Personal und Soziales