



**Bericht zur
Gleichstellung und Entgeltgleichheit
für die
Geschäftsjahre 2017 - 2022**

AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH
Mettmann



Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
Abkürzungsverzeichnis	3
I Vorbemerkung	4
II Berichterstattung zur Entgelttransparenz 2017-2022	5
1 Gesetzliche Grundlagen.....	5
2 Unternehmenspolitik.....	6
3 Datensammlung.....	8
4 Analyse der Entgeltstruktur.....	11
5 Maßnahmen zur Verbesserung	12
6 Kommunikation und Schulung.....	12
7 Zusammenfassung und Ausblick.....	12
III Anlagen	13
8 Erklärung nach § 13 Abs. 5 EntgTranspG.....	13
9 Entgelttabelle AWO NRW vom 01.04.2022 – 31.05.2024	14
10 Stufenzuordnungen zum Einstieg.....	15
11 Stufenaufstiege.....	15



Abkürzungsverzeichnis

AWO	Arbeiterwohlfahrt
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
EntgTranspG	Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern - Entgelttransparenzgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge - Teilzeit- und Befristungsgesetz



I **Vorbemerkung**

Die AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH hat sich als korporatives Mitglied der Arbeiterwohlfahrt zur Anerkennung der Werte der Arbeiterwohlfahrt verpflichtet. Hier-nach ist das Handeln durch die Werte Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz bestimmt. Diesen Werten folgend, verpflichtet sich die AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH der Umsetzung von geschlechterspezifischer Gleichstellung, Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz.

Gerechtigkeit

Beschäftigte der AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH sollen für gleichwertige Arbeit angemessen und fair vergütet werden, und zwar unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, anderer Persönlichkeitsmerkmale oder der Arbeitszeit.

Gleichstellung

Mit Maßnahmen zur Erkennung, Behebung und Vermeidung geschlechterspezifischer Lohnunterschiede soll die Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden.

Mitarbeiterengagement

Durch Umsetzung von Entgelttransparenz erlangen die Beschäftigten einen unmittelbaren Einblick über ein faires, die Leistungen in angemessener Weise würdigendes und Möglichkeiten der Weiterentwicklung aufzeigendes Vergütungssystem.

Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt

Gehaltstransparenz signalisiert eine klare Werteorientierung mit Signalwirkung an vielfältige und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Zur Sicherstellung der Steuerbegünstigung sowie in Umsetzung der verbandspolitischen Vorgaben verhält sich die AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH stets compliant in Bezug auf die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben.

II **Berichterstattung zur Entgelttransparenz 2017-2022**

1 **Gesetzliche Grundlagen**

Am 30. Juni 2017 ist das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) in Kraft getreten. Mit dem Gesetz wird das Ziel¹ verfolgt, gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Dies geschieht durch explizites Verbot² einer unmittelbaren oder mittelbaren geschlechterspezifischen Ungleichbehandlung von Beschäftigten und Kodifizierung eines Entgeltgleichheitsgebots³. Beschäftigte⁴ im Sinne des Gesetzes sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH. Entgelt⁵ sind alle unmittelbaren und mittelbaren Geld- oder Sachleistungen, die aufgrund eines Beschäftigtenverhältnisses gewährt werden.

Die AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH wendet gemäß § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes den Tarifvertrag der AWO NRW an. Somit ist die Gesellschaft tarifgebundener Arbeitgeber im Sinne von § 5 Abs. 4 EntgTranspG.

Das Gesetz räumt Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch⁶ ein, wenn sie in zumutbarer Weise eine Vergleichstätigkeit (gleiche oder gleichwertige Tätigkeit) benennen und ihr Auskunftsverlangen in Textform dem Betriebsrat⁷ einreichen. Der Auskunftsanspruch umfasst das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt und bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile. Der Auskunftsanspruch steht den Beschäftigten im zweijährigen Rhythmus zu, es sei denn, die auskunftersuchende Person legt innerhalb des Zweijahreszeitraums eine wesentliche Veränderung der Voraussetzungen dar.

¹ § 1 EntgTranspG

² § 3 Abs. 1 EntgTranspG

³ § 7 EntgTranspG

⁴ § 5 EntgTranspG

⁵ § 5 Abs. 1 EntgTranspG

⁶ § 10 Abs. 1 EntgTranspG

⁷ § 14 Abs. 1 EntgTranspG



Die AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH beschäftigt seit 2017 ununterbrochen mehr als 500 Beschäftigte. Hieraus ergeben sich folgende Verpflichtungen:

- Aufbau eines betrieblichen Prüfverfahrens⁸
- Erstellung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit in einem Fünf-Jahresturnus⁹
- Offenlegung des Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage zum Lagebericht

Auf Basis dieser gesetzlichen Vorgaben hat die Geschäftsführung der AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH diesen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit verfasst.

2 Unternehmenspolitik

Zur Förderung geschlechterspezifischer Gleichstellung und Entgeltgleichheit sowie der Entgelttransparenz setzt die AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH folgende Maßnahmen um:

- Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband
- Anwendung des Tarifvertrags AWO NRW
- Anwendung der vom Arbeitgeberverband der AWO Deutschland e. V. herausgegebenen Eingruppierungsvorschriften der Arbeiterwohlfahrt
- Verankerung des Zustimmungsrechts des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen und Umgruppierungen
- Anerkennung und Umsetzung des Verbandsstatuts der Arbeiterwohlfahrt sowie des AWO Governance-Kodex
- Aufrechterhaltung eines Risikomanagementsystems
- Aufrechterhaltung eines Qualitätsmanagementsystems
- Monatliche Sichtung der Personalkostenliste durch die Geschäftsführung

⁸ §§ 17 und 18 EntgTranspG

⁹ § 22 Abs. 1 EntgTranspG



Durch die Mitgliedschaft der AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH und der Anwendung des Tarifvertrags AWO NRW werden klare und transparente Regelungen zur Vergütungsstruktur geschaffen. Zur Gleichbehandlung aller Beschäftigten wendet die AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH den Tarifvertrag der AWO NRW für alle Beschäftigten, d. h. auch für nicht in einer Arbeitnehmervertretung organisierten Beschäftigten, an. Dies wird mit allen Beschäftigten der AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH arbeitsvertraglich vereinbart.

Die durch den Tarifvertrag maßgebliche Entgelttabelle legt die Entgelte für 15 Gruppen mit jeweils 6 Stufen fest. Die Auswahl der Gruppen erfolgt nach eindeutigem Qualifizierungsprofil. Die Stufenzuordnung zum Einstieg sowie die Wartezeiten der Stufenanstiege sind vertraglich festgelegt. Hierdurch wird der AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH ein verbindlicher Handlungsrahmen gegeben, der einer vollumfänglichen Überprüfung durch den Betriebsrat unterliegt. Dieses Kontrollrecht ist in klar definierten WorkFlows verankert, die keine abweichende Verfahrensweise zulassen. Mit Anerkennung des tarifvertraglichen Vergütungssystems sowie der Umsetzung des Zustimmungsrechts des Betriebsrats soll eine geschlechterspezifische (§ 7 EntgTranspG: Entgeltgleichheitsgebot) und eine arbeitszeitspezifische (§ 4 TzBfG: Diskriminierungsverbot) Ungleichbehandlung im Rahmen von Einstellungen und Versetzungen unterbunden werden. In ganzheitlicher Umsetzung des Tarifvertrags findet ein System Anwendung, das die Vergütung im Wege eines diskriminierungsfreien Eingruppierungsverfahrens vergleichbar, transparent und ausschließlich funktionsbezogen, d. h. personenunabhängig und damit geschlechtsneutral regelt.

Auch in Führungsfunktionen bzw. bei außertariflicher Entlohnung wird die Vergütung geschlechtsneutral festgelegt. Hierbei ist zu bedenken, dass das Gesundheits- und Sozialwesen in besonderem Maße von einem Fachkräftemangel betroffen ist, so dass schon aus diesem Grund eine Unterscheidung nach dem Geschlecht bei jeglicher Auswahlentscheidung oder Vereinbarung einer Vergütung ausgeschlossen ist.

Die Besetzung der Geschäftsführung der AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH erfolgt paritätisch. Die Gleichbehandlung nach Geschlecht und Qualifikation wird durch den Aufsichtsrat sichergestellt. In Umsetzung der sich aus dem Verbands-



statut der Arbeiterwohlfahrt sowie des AWO Governance-Kodex ergebenden Verpflichtungen legt die Geschäftsführung jährlich ihre Bezüge gegenüber dem als Aufsicht fungierenden AWO Bezirksverband Niederrhein e. V. offen.

Im Rahmen des Risikomanagementsystems erfolgt die jährliche Identifizierung, Bewertung, Adressierung und Überwachung der Unternehmensrisiken. Das System steuert insbesondere auch Risiken der Beachtung und Umsetzung gesetzlicher, behördlicher und vertraglicher Verpflichtungen.

Das Qualitätsmanagementsystem sieht klare Vorgaben für eine stringente Umsetzung des Vier-Augenprinzips für das Berechtigungskonzept, Vertragsabschlüsse, Vertragsänderungen, Stammdatenpflege und –änderungen sowie dem Aufbau unternehmensinterner Schnittstellen vor. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass Abweichungen von der Umsetzung der tarifvertraglichen und organisatorischen Regelungen zur Sicherstellung geschlechterspezifischer Gleichstellung, Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz mit hoher Wahrscheinlichkeit vermieden oder identifiziert und abgestellt werden können.

Im Wege der Kontrolle als wesentlichem Bestandteil der Unternehmensführung stellt die Personalabrechnung der Geschäftsführung monatliche Auswertungen über die Zusammensetzung der Personalkosten der Beschäftigten nach Kostenstellen für Zwecke einer Plausibilisierung und Prüfung signifikanter Abweichungen zur Verfügung.

3 Datensammlung

Die Vergütung setzt sich zusammen aus dem tarifvertraglichen Vergütungsanspruch, gesetzlichen, tariflichen oder vertraglichen Zulagen sowie geldwerten Vorteilen für Sachleistungen.

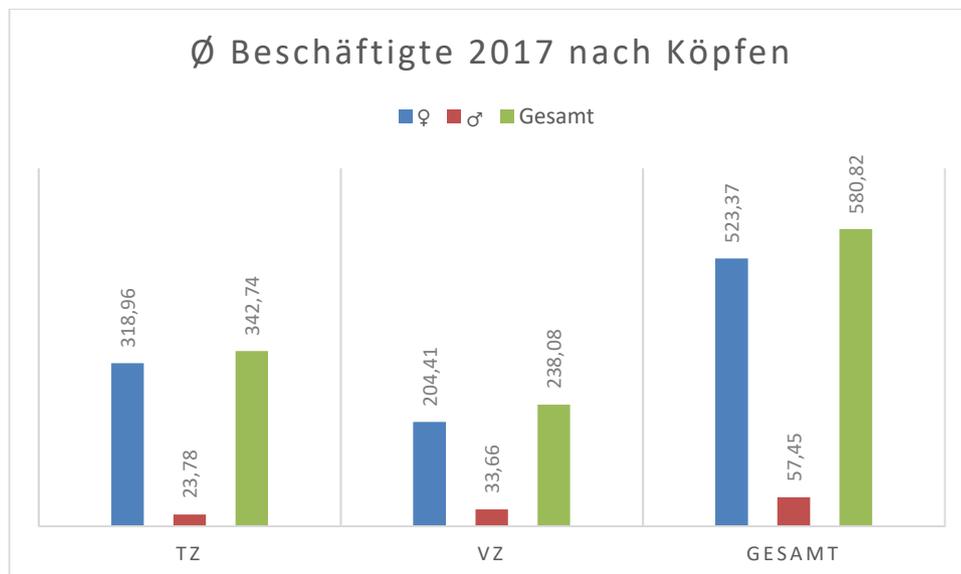
Die Daten wurden aus den für die Vergütungsberechnung maßgeblichen Anwendungen bereitgestellt, und zwar

- für den Zeitraum von Januar 2017 bis August 2020 aus Sally Soliton sowie
- für den Zeitraum von September 2020 bis Dezember 2022 aus Provia.

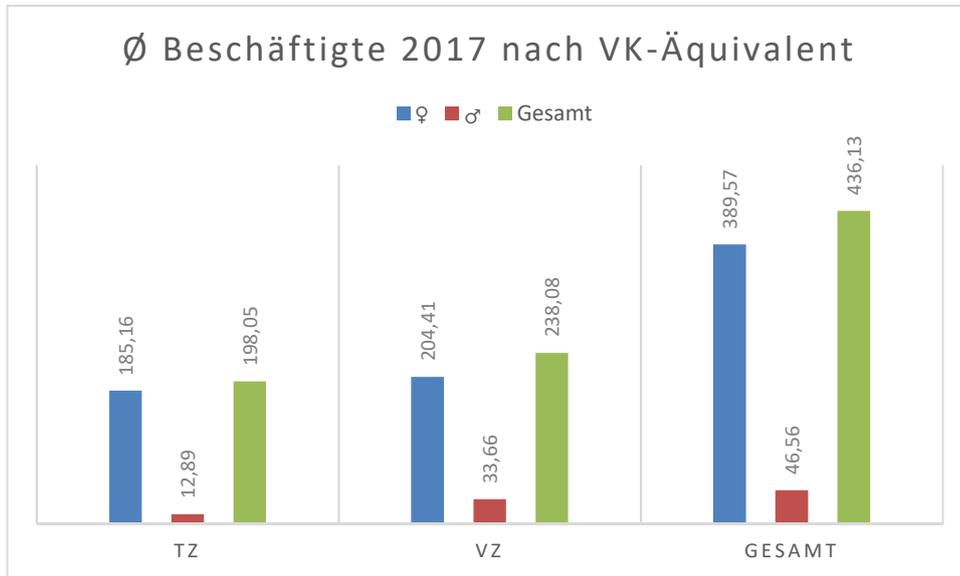
Die Auswertungen enthalten insbesondere folgende Daten:

- Personalnummer
- Name, Vorname und Geschlecht
- Geburtsdatum, Eintrittsdatum und Austrittsdatum
- Stellenbesetzung
- tarifliche Gruppen- und Stufenzuordnung nach AWO NRW
- vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit
- tarifliches Entgelt, RZVK, Zulagen, geldwerte Vorteile

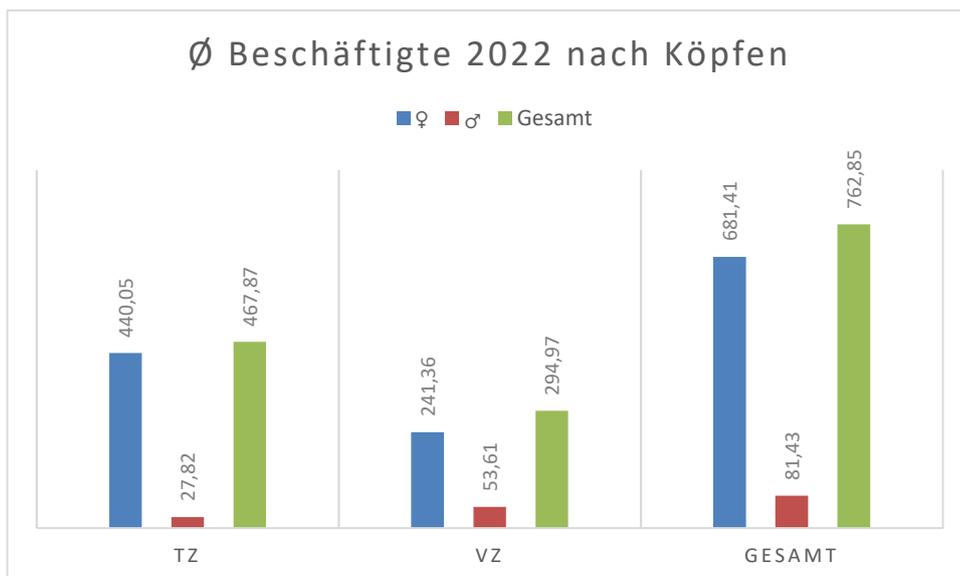
Zu Beginn des Berichtszeitraums ergibt sich für das Geschäftsjahr 2017 eine durchschnittliche Beschäftigtenzahl von 580,82 nach Köpfen. Hiervon entfallen 523,37 (90,1 %) auf weibliche und 57,45 (9,9 %) auf männliche Beschäftigte.



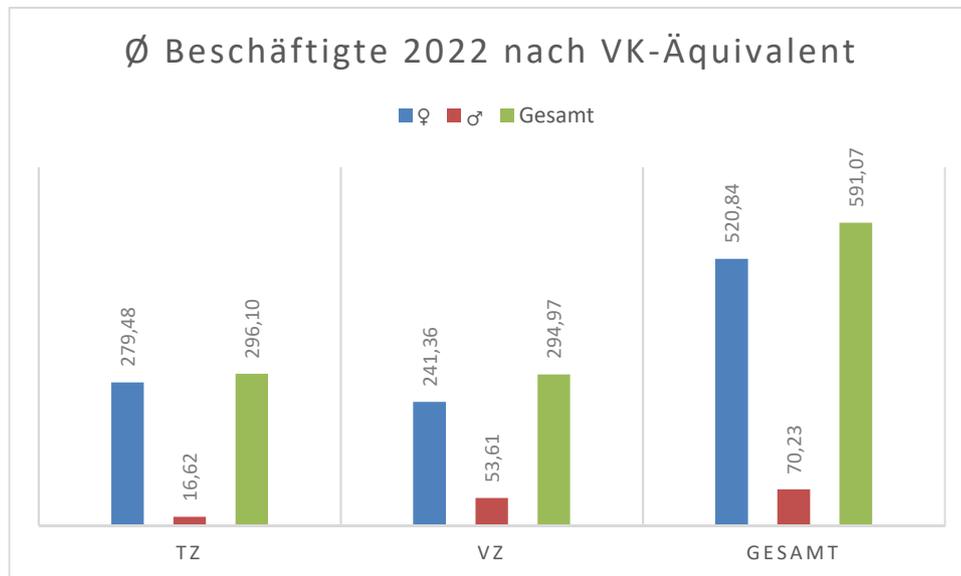
Nach Umrechnung der durchschnittlich in 2017 Beschäftigten in VK-Äquivalente entfällt das Gesamtäquivalent von 436,13 Vollzeitbeschäftigten mit 389,57 (89,3 %) auf weibliche und mit 46,56 (10,7 %) auf männliche Beschäftigte.



Zum Ende des Berichtszeitraums ergibt sich für das Geschäftsjahr 2022 eine durchschnittliche Beschäftigtenzahl von 762,85 nach Köpfen. Hiervon entfallen 681,41 (89,3 %) auf weibliche und 81,43 (10,7 %) auf männliche Beschäftigte.



Nach Umrechnung der durchschnittlich in 2022 Beschäftigten in VK-Äquivalente entfällt das Gesamtäquivalent von 591,07 Vollzeitbeschäftigten mit 520,84 (88,1 %) auf weibliche und mit 70,23 (11,9 %) auf männliche Beschäftigte.



4 Analyse der Entgeltstruktur

Der Analyse der Entgeltstruktur geht die Identifizierung und Bewertung maßgeblicher Risiken in Bezug auf die geschlechterspezifische Gleichstellung, Entgeltgleichheit und die Entgelttransparenz voraus. Aufgrund der tarifvertraglichen Bindung besteht keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten.

Die Analyse der betrieblichen Daten hat keine Hinweise auf eine geschlechterspezifische Ungleichbehandlung oder eine Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung ergeben. Mit Ausnahme der Geschäftsführung folgt die Vergütung aller Beschäftigten den tarifvertraglichen Vorgaben. Analysiert wurde insbesondere die tariflichen Gruppen- und Stufenzuordnung, die Gewährung von Zulagen und Urlaubstagen sowie die Gestellung von Dienstfahrzeugen und weiterer geldwerter Vorteile.



5 Maßnahmen zur Verbesserung

Zur Verbesserung der Transparenz wird allen Beschäftigten Einsicht in diesen Bericht im Intranet der AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH sowie auf der Homepage der AWO im Kreis Mettmann gewährt. Als Hinweis auf die Bekanntgabe ergeht im November 2023 ein gesonderter Informationsbrief an alle Beschäftigten. Ab November 2023 erhält der Betriebsrat monatlich eine Mitarbeiterliste mit allen für die sachgerechte Prüfung der Entgeltgleichheit erforderlichen Informationen.

6 Kommunikation und Schulung

Dieser Bericht wird mit dem Lagebericht 2022 im elektronischen Bundesanzeiger offengelegt und ergänzend allen Beschäftigten und außenstehenden Interessenten auf der Homepage der AWO im Kreis Mettmann sowie im Intranet der AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH ausgewiesen.

Das Fachpersonal in der Personalabteilung erhält regelmäßige – mindestens jährliche – Schulungen im aktuellen Tarifrecht. Die entsprechende Schulung der Betriebsratsmitglieder findet regelmäßig in Eigenverwaltung des Betriebsrats statt.

7 Zusammenfassung und Ausblick

Die Auswertungen der betrieblichen Daten haben keine Hinweise auf eine geschlechterbezogene oder arbeitszeitabhängige Schlechterstellung von Beschäftigten in Bezug auf gleiche oder gleichwertige Arbeit ergeben. Zur Vereinfachung des Verfahrens plant die Geschäftsführung ab dem Geschäftsjahr 2023 freiwillig eine jährliche Offenlegung der Berichtserstattung.

Mettmann, den 15. November 2023

gez. Hildegard Schröder

Geschäftsführerin

gez. Stephan Dick

Geschäftsführer



III Anlagen

8 Erklärung nach § 13 Abs. 5 EntgTranspG

Die Geschäftsführung der AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH erklärt hiermit gegenüber und in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat folgendes:

Der Tarifvertrag sieht eine geschlechterspezifische Gleichbehandlung und die Gleichbehandlung von Teilzeitarbeit in Bezug auf gleiche oder gleichwertige Arbeit vor.

Die AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH wendet den Tarifvertrag der AWO NRW zur Gleichbehandlung aller Beschäftigten auf alle Beschäftigten, d. h. auch auf Beschäftigte, die nicht Mitglied einer Arbeitnehmervertretung sind, an. Dies wird mit Ausnahme der Geschäftsführung in allen Arbeitsverträgen der AWO Kreis Mettmann gemeinnützige GmbH mit ihren Beschäftigten vereinbart. Somit wird für alle Beschäftigungsverhältnisse die nach § 5 Abs. 5 EntgTranspG geforderte Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber getroffen.

Mettmann, den 15. November 2023

gez. Hildegard Schröder
Geschäftsführerin

gez. Stephan Dick
Geschäftsführer

gez. Kerstin Lindner
Betriebsratsvorsitzende

9 Entgelttabelle AWO NRW vom 01.04.2022 – 31.05.2024

€	1	2	3	4	5	6
15	4.957,79	5.508,66	5.713,78	6.446,30	7.003,06	7.369,30
14	4.483,13	4.981,23	5.274,27	5.713,78	6.387,71	6.753,99
13	4.127,12	4.585,67	4.834,72	5.318,17	5.992,14	6.270,50
12	3.691,96	4.102,21	4.688,23	5.201,00	5.860,29	6.153,30
11	3.560,10	3.955,68	4.248,71	4.688,23	5.325,56	5.618,54
10	3.428,25	3.809,18	4.102,21	4.395,20	4.951,93	5.083,78
9	3.019,50	3.355,01	3.530,83	3.999,65	4.365,93	4.658,95
8	2.821,72	3.135,26	3.281,75	3.413,63	3.560,10	3.652,41
7	2.637,13	2.930,13	3.120,62	3.267,11	3.376,97	3.479,53
6	2.584,60	2.871,54	3.018,04	3.157,22	3.252,45	3.347,69
5	2.475,46	2.747,01	2.886,19	3.025,35	3.127,91	3.201,17
4	2.351,93	2.607,83	2.783,66	2.886,19	2.988,76	3.048,80
3	2.313,15	2.564,53	2.637,13	2.754,34	2.842,23	2.922,83
2	2.132,18	2.363,41	2.435,25	2.507,04	2.666,43	2.834,94
1		1.898,04	1.932,52	1.975,61	2.015,83	2.119,23
Entgelttabelle mit Monatswerten nach Erhöhung zum 1. April 2022 um 1,8 %						

10 Stufenzuordnungen zum Einstieg

Stufe 1	ohne Berufserfahrung
Stufe 2	Berufserfahrung mindestens ein Jahr
Stufe 3	Berufserfahrung mindestens 3 Jahre

11 Stufenaufstiege

Stufe 2	nach 1 Jahr in Stufe 1
Stufe 3	nach 2 Jahren in Stufe 2
Stufe 4	nach 3 Jahren in Stufe 3
Stufe 5	nach 4 Jahren in Stufe 4
Stufe 6	nach 5 Jahren in Stufe 5