

Berlin, 27.05.2021

Entgeltgerechtigkeit an Berliner Hochschulen

FACHDIALOG DER LAKOF BERLIN AM 3. MAI 2021

Im virtuellen Fachdialog der LakoF tauschten sich Hochschulleitungen, Gleichstellungsexpertinnen und Vertreterinnen der Mitarbeiter*innen in Technik, Organisation und Services darüber aus, wie die seit vielen Jahren bestehenden geschlechtsbedingten Ungerechtigkeiten in der Entlohnung vieler Verwaltungstätigkeiten behoben werden können.

Im Fachdialog diskutierten **Dr. Sünne Andresen** (LakoF-Sprecherin und Frauenbeauftragte der HTW Berlin), **Claas Cordes** (Kanzler HTW Berlin), **Jana Einsporn** (Kanzlerin der ASH Berlin) und **Dr. Christina Reinhardt** (Kanzlerin der Ruhr-Universität Bochum) an beeindruckenden Beispielen, welche Handlungsspielräume Leitungspersonen haben, um Strukturen, die der Entgeltgerechtigkeit entgegenstehen, zu durchbrechen.

Die Veranstaltung war ein Berliner Beitrag zur bukof Kampagne FairNetz Euch! **Elke Währisch-Große** (Sprecherin der MTV-Kommission der bukof) präsentierte die im letzten Herbst gestartete Kampagne zur gerechten Entlohnung von Hochschulsekretärinnen. **Dr. Anja Günther** berichtete beispielhaft für Berlin über das Netzwerk Com.TUgether an der TU Berlin, in dem sich Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik zusammengeschlossen haben.

Die Moderation des Fachdialogs übernahm **Dr. Andrea Jochmann-Döll** (GEFA Forschung und Beratung), Expertin für Entgeltgerechtigkeit und eine der Entwicklerinnen von EG-Check. Es gelang ihr, das Publikum trotz engem Zeitplan aktiv mit Chat- und Wortbeiträgen in die Diskussion einzubeziehen.

VERNETZUNG ALS SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

Den Auftakt machte Elke Währisch-Große mit ihrem Bericht zur [FairNetz Euch Kampagne](#). Der Erfolg der Kampagne liegt darin, dass sich erstmals Mitarbeiterinnen aus Hochschulsekretariaten bundesweit vernetzt und ihrem Anliegen der leistungsgerechten Bezahlung für die vielfältigen von ihnen wahrgenommenen Aufgaben Gesicht und Stimme verliehen haben. 2019 entstanden aus dem ersten bundesweiten Treffen heraus die [Göttinger Grundsätze](#) und die Idee zur bundesweiten Kampagne wurde geboren. Die bestehende Ungerechtigkeit beim Entgelt basiert auf der Nicht-Sichtbarkeit und der tradierten Geringschätzung dessen, was Frauen tun, nicht nur, aber auch im Hochschulkontext:

Die Hochschulsekretär*innen sind eigentlich Büromanager*innen. Es hätte längst zu einer Neudefinition und Aufwertung des Berufsbildes kommen müssen und damit verbunden zu einer höheren tariflichen Eingruppierung. Seit Jahrzehnten ist keines davon der Fall.

Elke Währisch-Große

Das im Rahmen der Kampagne erarbeitete [Positionspapier](#) beschreibt eindrücklich die Diskrepanz zwischen den veralteten Berufsbildern und dem, was den Sekretariatsmitarbeiterinnen aktuell tatsächlich abgefordert wird, sich aber nicht im Entgelt widerspiegelt. Entsprechend wird gefordert, dass die Tätigkeitsbeschreibungen grundlegend überarbeitet und die Bewertungspraxen so verändert werden müssen, dass sie nicht weiter nach Geschlecht diskriminieren. Wichtige Akteur*innen der Hochschulpolitik und der Gewerkschaften unterstützen diese Forderungen. Welche Spielräume innerhalb der geltenden Tarifverträge bereits jetzt eine gerechtere Entlohnung für Hochschulsekretär*innen ermöglichen, zeigen die [Handlungsempfehlungen](#), die ebenfalls im Zuge der Kampagne entstanden sind.

Die von den Hochschulen vorgenommene Bewertungspraxis muss kritisch hinterfragt werden! Das Tarifrecht bietet heute bereits Spielräume für angemessenere Entlohnung.

Elke Währisch-Große

ZUSAMMEN KOMMEN WIR WEITER

Dr. Anja Günther stellte das 2015 gegründete [Netzwerk der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung](#) der TU Berlin als ein Beispiel für Initiativen vor, in denen sich Betroffene an Hochschulen selbst organisieren. Besondere Anliegen sind die kollegiale Unterstützung bei arbeitsbezogenen fachlichen Fragen (z.B. SAP) sowie die themenbezogene Arbeit in AGs. Entgeltgerechtigkeit ist ein Schwerpunktthema, zu dem sich das Netzwerk berlin- und deutschlandweit vernetzt, beispielsweise auch im [Projekt Tarifgerecht](#).

Wir kämpfen seit Jahren gemeinsam für eine tarifgerechte Eingruppierung von Verwaltungsangestellten. Wir kämpfen damit nicht nur für eine faire Bezahlung, sondern auch gegen den Brain-Drain und den Verlust von hochgeschätzten Kolleg*innen.

Dr. Anja Günther

Die Anforderungen an die Verwaltungsmitarbeiter*innen haben sich in den letzten Jahren insbesondere aufgrund der Digitalisierung von Hochschulprozessen massiv gewandelt. Neben der angemessenen Wahrnehmung und Anerkennung der Arbeit, Möglichkeiten zur Fortbildung und zum fachlichem Austausch kommt der gerechten Bezahlung ein großer Stellenwert zu. Die Hochschulleitung der TU Berlin stellt für die Arbeit des Netzwerks Ressourcen zur Verfügung.

ENTGELTDISKRIMINIERUNG ERKENNEN UND HANDELN

Dr. Sünne Andresen stellte am Beispiel des [Prüfprojekts an der HTW Berlin](#) das zertifizierte Prüfverfahren des [EG-Check](#) vor und bewertete die damit gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse.

In der Funktion als Frauenbeauftragte ist es wichtig, für das Thema zu sensibilisieren. Denn die Diskriminierung nach Geschlecht in weiblich dominierten Tätigkeiten ist für viele gar nicht offensichtlich.

Dr. Sünne Andresen

Im ersten Schritt der Analyse wurden die Regelungen, nach denen die Eingruppierung in der Hochschule vorgenommen wird, auf Diskriminierungspotential hin überprüft (Regelungsscheck). Dabei stellte sich heraus, dass die Entgeltordnung des TV ÖD auf verschiedenen Ebenen Diskriminierungspotential enthält. Im zweiten Prüfschritt wurden 4 Paarvergleiche zwischen männlich und weiblich dominierten Tätigkeiten vorgenommen. Im Ergebnis zeigte sich, dass es Entgeltdiskriminierung nach Geschlecht an der HTW Berlin gibt, denn bei drei Paaren wurde als gleichwertig identifizierte Arbeit nicht gleich bezahlt. In zwei Fällen betraf dies Frauen, die Differenz betrug bis zu zwei Entgeltgruppen, was erheblich ist. Im Anschluss an das Prüfverfahren hat die HTW Berlin Neubewertungen von Stellen vorgenommen sowie Gruppen- und Musterbewertungen z.B. von Sachbearbeitungstätigkeiten erstellt, um die Nachvollziehbarkeit der Eingruppierung zu erleichtern. Der Kanzler der HTW, Claas Cordes, bestätigte die große Bedeutung des Projekts für seine Hochschule.

Wir haben nicht nur eine Sensibilität für das Problemfeld der Entgeltgerechtigkeit, sondern damit auch einen Fortschritt in der Organisationskultur insgesamt erreicht

Claas Cordes

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IST EIN LEITENDES PRINZIP

Dr. Christina Reinhardt, Kanzlerin der Ruhr-Universität Bochum, gab Einblick in den Prozess der grundlegenden Überprüfung der Eingruppierung von Sekretariatsstellen an ihrer Universität. Anlass war der mutige Wortbeitrag einer Hochschulsekretärin zu ihren schwierigen und unbefriedigenden Arbeitsbedingungen im Rahmen einer Personalversammlung, der eine Lawine ähnlicher Beiträge auslöste.

Die daraufhin durchgeführten Überprüfungen der Eingruppierung von Sekretariatsstellen führte in 66 Fällen zu einer Höhergruppierung.

Es muss immer wieder abgewogen werden zwischen dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit auf der einen Seite und dem Ziel, als Hochschule eine attraktive Arbeitgeberin zu sein,

weil sie u.a. geschlechter- und leistungsgerecht entlohnt, auf der anderen Seite.

Geschlechtergerechtigkeit sollte, ebenso wie Wirtschaftlichkeit, dabei ein leitendes Prinzip sein.

Dr. Christina Reinhardt

Dr. Reinhardt betonte, dass eine gerechte Entlohnung alleine nicht ausreicht, um Arbeitszufriedenheit vor allem auch langfristig zu gewährleisten, dafür braucht es weitere Formen der Anerkennung. Die Mitarbeitenden in Technik, Organisation und Verwaltung tragen einen wichtigen Teil zum Erfolg der Hochschule bei. Dies müsse sich im wertschätzenden Verhalten der Führungskräfte widerspiegeln. Als weitere wichtige Initiativen ihrer Hochschule nannte sie entsprechend die Entwicklung von Führungskompetenz sowie Überlegungen zur Neuorganisation der Arbeit im wissenschaftsunterstützenden Bereich (z.B. gut durchdachte Poollösungen), unter Beteiligung der von diesen Umstrukturierungen betroffenen Mitarbeitenden.

AUF DIE HOCHSCHULLEITUNGEN KOMMT ES AN

Frau Dr. Jochmann-Döll regte das Podium dazu an, über Handlungsspielräume und Instrumente der Hochschulleitung zur Umsetzung von Entgeltgleichheit zu diskutieren. Sie fragte danach, welche konkreten Schritte in der Personal- und Organisationsentwicklung durch die Hochschulleitungen angestoßen werden können, um Entgeltgerechtigkeit zu erreichen. Dabei wurde deutlich, dass weiter für die Geschlechterdimension von Entgeltdiskriminierung sensibilisiert werden muss.

Hochschulen sind Ort höchstmöglicher Diversität. Darin liegt ihre besondere Stärke. Wenn es uns intern um die Akzeptanz für diese Vielfalt geht, müssen wir bestehende Ungerechtigkeiten identifizieren und beseitigen.

Claas Cordes

Dies kann über Expert*innennetzwerke und Fortbildungen zu Stellenbeschreibungen und -bewertungen geschehen. Nur ein breiter Austausch von Fachwissen und Expertise, auch bundesweit, führt zu der gebotenen Sensibilisierung für Entgeltgerechtigkeit und die Geschlechterdimension der Entgeltdiskriminierung. An den Hochschulen muss das nötige Fachwissen auf allen Ebenen gestärkt werden, denn die Materie ist komplex und teilweise mit Widerständen behaftet.

Die Sensibilisierung und Weiterbildung von umsetzenden Personen und die regelmäßige Überprüfung von Stellenbeschreibungen ist besonders wichtig. Dafür sind die Entwicklungen von Muster-BAKs oder Tätigkeitsbeschreibungen hilfreich.

Jana Einsporn

Neben dem Wunsch nach einer Weiterentwicklung des Tarifrechts und einer Reform der Entgeltordnung wurde über die Gestaltungsspielräume innerhalb der bestehenden Regelung gesprochen. Dabei wurde

betont, dass sich für große und kleinere Hochschulen jeweils unterschiedliche Herausforderungen stellen, ein Austausch zu Best Practice ist daher zentral.

Die im Zuge der FairNetz Euch Kampagne der bukof für verbesserte Prozesse der Stellenbeschreibung und -bewertung entwickelten Handlungsempfehlungen bieten hierfür wertvolle Unterstützung. Die Führungspersonen in Hochschul- und Personalleitung haben eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von Entgeltgerechtigkeit.

Wir müssen an den Prozessen der Bewertung von Tätigkeiten in der Hochschule ansetzen. Dafür kommen die Handlungsempfehlungen der Bukof-Kommission wie gerufen.

Dr. Sünne Andresen

Ein Beitrag aus dem Publikum thematisierte die zentrale Rolle, die den konkreten Personen in der Hochschul- und Personalleitung bei der Überprüfung von Eingruppierungen zukommt. Denn wenn das Ziel der Entgeltgerechtigkeit von diesen nicht konsequent mitgetragen und begleitet wird, kann es infolge von Eingruppierungsüberprüfungen, wie im Fall der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, sogar zu Herabgruppierungen kommen. Daher müssten unabhängig von den Spielräumen, die bereits innerhalb des Tarifrechtes bestehen, auch die Entgeltordnung reformiert und ein Kulturwandel angestoßen werden, damit die strukturellen Ursachen der Entgeltdiskriminierung beseitigt werden.

Wichtige Aufgabe als Kanzlerin ist es, die Verwaltung so auszurichten, dass sie die personalpolitischen Ziele der Entgeltgerechtigkeit mittragen und umsetzen können.

Dr. Christina Reinhardt

DANK & AUSBLICK

Die LakoF Berlin dankt allen herzlich, die sich mit Beiträgen an der Veranstaltung beteiligt haben.

Wie groß das Interesse an dem Thema ist, zeigt die hohe Teilnehmer_innenzahl von 126 Personen und die lebhafteste Beteiligung an der Diskussion. Die LakoF Berlin bleibt dran am Thema Entgeltgerechtigkeit, gemeinsam mit engagierten Personalleitungen und Gleichstellungsakteur*innen in der Verwaltung, bei Gewerkschaften und in feministischen Aktionsbündnissen.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Banscherus, Ulf: *Der Wandel der Arbeit im Wissenschaftsunterstützenden Bereich an Hochschulen*. Hanns Böckler Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf

Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung *Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten* <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/73.gutachten.html>, insbesondere S. 83.

Pfeiffer, Sabine: *Studie zum Umgang mit technischem Wandel in Büroberufen. Lebendiges Arbeitsvermögen, Aufgabenprofile und berufliche Mobilität*, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). <https://www.sabine-pfeiffer.de/working-papers>

Gumpert, Heike; Möller, Elke; Stiegler, Barbara: *Aufwertung Macht Geschichte: die Kampagne der Gewerkschaft ÖTV zur Aufwertung von Frauenarbeit (1990 - 2001)*. Friedrich Ebert Stiftung <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12564.pdf>