



**Soziale  
Beschäftigung und  
Entgeltgerechtigkeit  
an der TU Berlin**

**Prof. Dr. Geraldine Rauch**  
im Interview

# Sie engagieren sich für Entgeltgerechtigkeit und Gute Arbeit an den Berliner Hochschulen. Warum ist Ihnen das Thema wichtig?

Zuerst einmal sind gute und faire Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft eine soziale Notwendigkeit. Viel zu lange wurden im Wissenschaftsbetrieb Errungenschaften für Arbeitnehmer\*innen, die an anderer Stelle schon selbstverständlich waren, ausgespart. Im Wissenschaftsbetrieb gibt es viele prekäre Beschäftigungsbedingungen und benachteiligte Gruppen, z.B. Menschen mit Familien- oder Pflegeverantwortung, Personen ohne akademischen Hintergrund oder ohne soziale und finanzielle Sicherungsnetze. Das deutsche akademische Hochschulsystem ist außerdem von starken Hierarchien und Abhängigkeit geprägt - ein Umfeld, das Machtmissbrauch befördert. Das ist mein Hauptantrieb.

Ein zweiter, wichtiger Grund ist die Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit. Wir bilden ja für den öffentlichen Dienst, die Industrie und Unternehmen aus. Bereits jetzt haben wir einen Fachkräftemangel in der Hochschulverwaltung und bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden in einigen Fachgebieten. Gerade in Zeiten wo alles immer teurer wird, können wir es uns nicht mehr leisten, Menschen schlechte Beschäftigungsverhältnisse anzubieten.

# Welche Spielräume sehen Sie für die Verbesserung der Entgeltgerechtigkeit an der TU Berlin?

Wir haben an der TU Berlin eine Aktion gestartet, Menschen, die in einer geringeren Entgeltgruppe sind, ihre Beschreibungen des Aufgabenkreises (BAK) neu einzureichen und neubewerten zu lassen. Grundsätzlich ist eine Neubewertung immer möglich, wir haben aber einen zentralen Aufruf gestartet und Schulungsmaterialien zur Erstellung von BAKs bereitgestellt. Viele dieser BAKs wurden seit 20 Jahren nicht geändert und sind nicht an die heutigen Aufgaben der Person angepasst. Aber natürlich entwickeln sich Arbeitsplätze weiter. Um ein Beispiel zu nennen: Ein Fachgebietssekretariat muss heute viel mehr tun als tippen, Termine machen und Kaffee kochen. Sie unterstützen heute die Studiengänge, planen Budgets, große Bestellungen und verwalten Forschungsmittel. Die Anforderungen haben sich massiv verändert. Das ist also der erste Spielraum: Menschen entsprechend dem geltenden Tarifrecht leistungsgerecht bezahlen. Ich bin überzeugt, dass das noch nicht an allen Stellen so passiert.

## Und welche Spielräume zur Verbesserung sehen Sie für die weiteren Mitgliedergruppen?

Bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden haben wir ganz viele Kurzzeitverträge, sehr wenig Dauerstellen und oft auch Kettenbefristungen. Einerseits brauchen wir längere Vertragslaufzeiten, andererseits mehr attraktive Dauerstellen.

Bei studentischen Beschäftigten ist Berlin das einzige Bundesland mit Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. Dadurch gibt es Mindestvertragslaufzeiten von 2 Jahren, was gut ist. Aber der Lohn ist sehr gering, sodass man teilweise an der Supermarktkasse mehr verdienen würde. Das ist absurd, insbesondere in Fächern wie der Informatik, wo man sich um Fachkräfte reißt. Es müssen also dringend Nachbesserungen in den Tarifverträgen her.

Und dann gibt es noch andere Beschäftigungsgruppen, die oft vergessen werden, zum Beispiel Lehrbeauftragte. Die haben überhaupt keine soziale Sicherheit und hangeln sich von Auftrag zu Auftrag. Das ist eigentlich eine Umgehung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und muss aus meiner Sicht mittelfristig anders gelebt werden, natürlich ohne die Menschen in die Arbeitslosigkeit zu schicken.

# Wie werden sich die Sparmaßnahmen des Berliner Senats auf diese Bemühungen auswirken?

Erstmal möchte ich betonen, dass wir bereits viel erreicht haben: Schon zwei Jahre vor den Kürzungsdebatten haben wir im Akademischen Senat der TU Berlin beschlossen, die Dauerstellen anzuheben. Die Zahlen des Monitorings zeigen, dass 6 von 7 Fakultäten dies bereits verwirklicht haben. Es ist ja auch im Hochschulvertrag so vereinbart, obwohl dieser nun neuverhandelt werden soll. Die eben erwähnte Prüfung der BAK der Beschäftigten hat zu etlichen Neubewertungen und Höhergruppierungen geführt. Ich hoffe, dass es Schule macht und auch über die TU Berlin hinaus gesehen wird. Beschäftigte sollen wissen, dass es sich lohnt, für gerechte Entlohnung einzustehen. Und wir haben an der TU Berlin letztes Jahr im Oktober erstmals eine international besuchte Tagung zum Thema Machtmissbrauch an Hochschulen durchgeführt. Unter dem Titel "Empowered to Speak Up" haben Beschäftigte, Studierende, Politiker\*innen und Gewerkschaftsvertreter\*innen Ideen entwickelt, wie wir die diskriminierungsfreie Hochschule verwirklichen können.

Gleichzeitig mache ich mir sehr große Sorgen, denn mit der aktuellen budgetären Lage wird es immer schwieriger, einen sozialen Kahlschlag zu verhindern. Sogar ein Vorschlag zur Aufhebung der Tarifbindung ist im Raum. Das sind Tiefschläge, die zeigen, dass es nicht einfach wird, soziale Beschäftigungsverhältnisse und Entgeltgerechtigkeit auf gute Füße zu stellen. Es bleibt aber richtig und notwendig und wir müssen weiter dafür die Fahne hochhalten.

## Kann man bei den Höhergruppierungen, die an der TU Berlin vorgenommen wurden, einen Gender Pay Gap beobachten?

Wir haben noch keine Analyse des Gender Pay Gaps der Tarifbeschäftigten gemacht. Ich vermute, dass die Aufgabenprofile der Stellen geschlechtsspezifisch besetzt sind und darüber vermutlich eine ungleiche Bezahlung bestehen könnte. Ansonsten gilt ja für alle der gleiche Tarifvertrag.

Für unsere Professuren haben wir die Berufungsleistungsbezüge der Professuren erneut analysiert. Bisher wussten wir, dass es einen Gender Pay Gap von ca. 800€ monatlich gibt, aber wir wussten nicht, was ihn beeinflusst: liegt das am Fachgebiet, an den Drittmitteln, am Berufszeitraum? Unsere Analysen zeigen jetzt, dass es in den Geisteswissenschaften quasi keinen Gender Pay Gap gibt, während er in den Ingenieurwissenschaften riesig ist. Aber das Spannende ist, dass es wirklich ein Gender Pay Gap ist, das lässt sich nicht wegerklären durch andere Faktoren. Diese Daten werden wir bald veröffentlichen. Und dann auch Maßnahmen entwickeln, wie wir den Gender Pay Gap zukünftig verringern können. Eine schwierige Aufgabe, da Berufungsverhandlungen nicht immer von den gleichen Personen durchgeführt werden und es eine relativ offene Verhandlungsposition ist, die nicht nur nach drei, vier festen Regeln abläuft.

# Und wie kann es weitergehen mit dem Kampf für mehr Entgeltgerechtigkeit an den Berliner Hochschulen?

Wichtig ist, dass sich die Akteur\*innen zusammenschließen. Wir dürfen uns nicht spalten lassen. Denn gerade jetzt brauchen wir mehr denn je unsere Beschäftigten und wir als Hochschulleitungen treten dafür an, sie gegen den Sparwahnsinn zu verteidigen. Auf Bundesebene ist jetzt vieles offen: wie geht es mit dem Wissenschafts-Zeitvertrags-Gesetz weiter? Wer übernimmt das Wissenschaftsministerium? Auf Berliner Ebene hatte ich eigentlich mehr Protest erwartet, als im Berliner Hochschulgesetz die Zusagen für verbindliche Anschlusszusagen durch die Hintertür wieder abgeschafft wurde.

Gleichzeitig können wir als Hochschulen auch noch mehr tun, an der HU Berlin zum Beispiel wurden mit Department-Strukturen mehr Dauerstellen geschaffen. Solche positiven Beispiele gibt es und sie sollten Anreiz für weitere Verbesserung sein. Ehrlicherweise muss ich aber auch sagen, es gab schon bessere Zeiten für soziale Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen. Von der Bundes- und Landespolitik bin ich hier sehr enttäuscht.

# Mehr zu Entgeltgerechtigkeit und den Aktivitäten der LakoF Berlin unter:

[www.lakof-berlin.de/entgeltgerechtigkeit/](http://www.lakof-berlin.de/entgeltgerechtigkeit/)

