



**Equal Pay &
Gute Arbeit an
Berliner Hoch-
schulen**

Dr. Ulrike Richter
im Interview

Du engagierst Dich für Entgeltgerechtigkeit und Gute Arbeit an den Berliner Hochschulen. Warum ist Dir das Thema wichtig?

Bereits die historische Frauenbewegung wollte die Entgeltdiskriminierung abschaffen. Aber die Entgeltlücke ist nach *hundertfünfzig* Jahren immer noch nicht geschlossen. Folglich brauchen wir Wissen und Handwerkszeug, Vernetzung und Bündnisse sowie Kampagnen wie den Equal Pay Day.

Wir haben doch einen Tarifvertrag. Warum müssen wir trotzdem über Entgeltgerechtigkeit sprechen?

Weil Tarifverträge nicht per se diskriminierungsfrei sind. Stattdessen spiegeln sie gesellschaftliche Vorstellungen. Und zwar darüber, welche Tätigkeiten überhaupt als entgeltrelevant gelten und wie hoch das Entgelt in den verschiedenen Branchen und Bereichen sein soll.

Die Arbeitswissenschaftlerinnen Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf haben in ihrer Studie den Tarifvertrag der Länder gecheckt. Sie haben nachgewiesen, dass dieser Tarifvertrag – der TV-L – die gesellschaftliche Logik reproduziert, wie Arbeit bewertet und entlohnt wird. Und das wird solange passieren, bis die Tarifparteien dem nicht aktiv entgegenwirken.

Wozu sie übrigens gemäß EU-Gesetzen sowie Bundesgesetzen verpflichtet sind.

Sind alle Frauen an den Hochschulen gleichermaßen davon betroffen?

Eine wichtige Frage. Die HTW Berlin hat vor einigen Jahren eine Studie dazu durchgeführt. Mit dem Ergebnis: Verwaltungsangestellte sind ebenso betroffen wie Professorinnen. Bei den Berufungszulagen für Professuren besteht ein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen – zuungunsten der Frauen. Für den Untersuchungszeitraum 2006 bis 2015 wurde ein Gender Pay Gap von monatlich 73 € festgestellt. Der Hauptgrund: Professorinnen bekamen seltener eine unbefristete Berufungszulage.

Bei den Verwaltungsangestellten wurde an mehreren Beispielen deutlich, dass Frauen mehr verdienen würden, wenn ein wesentlicher Teil ihrer Aufgaben mitbewertet werden würde. Das gilt für die Entgeltgruppen unterhalb der EG 13, also der Entgeltgruppe für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Wie gesagt: Der Tarifvertrag ist das Problem.

Was ist der größte Hebel, um an den Hochschulen die Entgeltlücke zu schließen?

Bei den HTW-Professuren ist die Berufungszulage diskriminierungsanfällig. Die Berufungszulage wird ausgehandelt. Allen, die an diesen Verhandlungen beteiligt sind, sollte klar sein, nach welchen Regeln sich die Zulage bemessen darf und welche Aspekte keine Rolle spielen dürfen. Außerdem ist ein Monitoring wichtig, in einer laufenden Übersicht soll festgehalten werden, welche Zulagen nach Geschlechtszugehörigkeit vergeben werden.

Bei den Verwaltungsangestellten ist der Handlungsspielraum der Hochschule grundsätzlich viel geringer. Als wirksam hat sich erwiesen, Tätigkeitsgebiete zu clustern und für diese Cluster einheitliche Tätigkeitsbeschreibungen zu erstellen. Mit der Aktualisierung von Tätigkeitsbeschreibungen bzw. dem Neuzuschnitt von Tätigkeiten im Verwaltungsbereich war zum Teil eine Höhergruppierung verbunden, so im Allgemeinen Studierendenservice der HTW Berlin.

Als Einzelkämpfer*in kommt man bei dem Thema ja nicht weit. In welchen Netzwerken engagierst Du Dich?

Ja genau, Vernetzung ist sehr wichtig; einzelne Akteurinnen oder auch Institutionen können nicht viel ausrichten. Ich stehe unter dem Dach der bukof – der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen – im Austausch mit vielen Kolleginnen.

Die Kampagne *FairNetzEuch!* tritt für gute Arbeitsbedingungen in den Hochschulsekretariaten ein. Sie zeigt den Verantwortlichen an den Hochschulen auf, wie sie ihren Handlungsspielraum nutzen können.

Im vergangenen Jahr haben wir das *Bündnis für geschlechtergerechte Arbeitsbewertung* ins Leben gerufen. Wir treten damit aus dem Kontext der Hochschule heraus. Wir wollen eine Plattform schaffen, damit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Frauenorganisationen, Gewerkschafterinnen und Wissenschaftlerinnen, die zum Thema arbeiten, voneinander wissen und *gemeinsam* Aktivitäten auf die Beine stellen können.

Was gibt Dir Hoffnung, dass wir die Entgeltgerechtigkeit an Hochschulen endlich verbessern?

Genau dieses *Bündnis für geschlechtergerechte Arbeitsbewertung*, von dem ich eben gesprochen habe.

Und folgende gesetzliche Neuerung: Die EU- Richtlinie zur Herstellung von Lohntransparenz und zur Bekämpfung von Lohndiskriminierung von 2023 die bis 2026 in nationales Recht überführt werden muss. Arbeitgeber müssen dann Informationen über die von ihnen gezahlten Löhne veröffentlichen und Maßnahmen ergreifen, wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle höher ist als 5 %. Auch sind Entschädigungsregelungen für Betroffene sowie Sanktionen vorgesehen.

Ich setze – wie meine Mitstreiterinnen im *Bündnis für geschlechtergerechte Arbeitsbewertung* – meine Hoffnung darauf, dass auf diese Weise unserer Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit mehr politischer Nachdruck verliehen wird.

Es ist *höchste Zeit*, endlich die Arbeitsbewertung geschlechtergerecht zu gestalten und die Entgeltlücke zu schließen!

Mehr zu Entgeltgerechtigkeit und den Aktivitäten der LakoF Berlin unter:

www.lakof-berlin.de/entgeltgerechtigkeit/

