

Der Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung - Spielräume der Arbeitsbewertung an den Hochschulen

Hendrix, Ulla

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hendrix, U. (2021). Der Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung - Spielräume der Arbeitsbewertung an den Hochschulen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 28(1), 31-52. <https://doi.org/10.3224/indbez.v28i1.02>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Der Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung – Spielräume der Arbeitsbewertung an den Hochschulen*

Ulla Hendrix**

Zusammenfassung: Der Beitrag untersucht Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Bereich der tarifbeschäftigten Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) an Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft. Diese sind als Teil des öffentlichen Dienstes tarifgebunden und damit scheint es keinen Spielraum für Entgeltdiskriminierung zu geben. Anhand einer Sekundäranalyse amtlicher Hochschuldaten sowie von Expertinneninterviews mit Hochschulakteurinnen in Nordrhein-Westfalen wird gezeigt, wie sich die Entgeltstruktur in frauen- und männerdominierten Tätigkeitsfeldern unterscheidet und welche Rahmenbedingungen dazu beitragen. Im Fokus stehen dabei sowohl der Tarifvertrag der Länder (TV-L) als auch Prozesse der Arbeitsbewertung an den Hochschulen. Die Ergebnisse geben Anhaltspunkte für eine tiefgreifende Unterbewertung der Arbeit von Frauen, die durch mittelbare Diskriminierung aufrechterhalten wird.

Schlagwörter: Gender Pay Gap, mittelbare Diskriminierung, MTV-Bereich, Arbeitsbewertung, Hochschulen

The gender pay gap in technical and administrative staff – spaces of job evaluation in academia

Abstract: The paper focuses on gender wage inequalities between technical and administrative employees (non-scientific staff) in academia. Higher education institutions in the public sector are covered by collective agreements and should therefore leave no space for pay discrimination. However, a secondary analysis of administrative data and expert interviews in North Rhine-Westphalia (Germany) suggest persisting differences in wage structures in female- and male-dominated occupational fields. The data also outlines how framework conditions contribute to these differences. A central focus here is not only on State level collective agreements – but equally on the job evaluation process. Results show how female labour is undervalued and how this continues to be perpetuated by indirect discrimination.

Keywords: gender pay gap, indirect discrimination, technical and administrative staff, job evaluation, academia JEL: J31, J71

* Artikel eingegangen: 14.07.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 01.02.2021

** Ulla Hendrix, Universität Duisburg-Essen, Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Berliner Platz 6–8, D-45127 Essen. E-Mail: ulla.hendrix@uni-due.de
Für hilfreiche Kommentare und Korrekturen danke ich den beiden anonymen Gutachter_innen sowie Ingrid Artus, Sandra Beaufaÿs, Heike Mauer und Lisa Mense.

1. Einleitung

Die Frage nach Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) löst im Zusammenhang mit Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft zunächst Verwunderung aus. Diese sind als Teil des öffentlichen Dienstes tarifgebunden und damit scheint es keinen Spielraum für Entgeltdiskriminierung zu geben. Am Beispiel der tarifbeschäftigten Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen wird gezeigt, wie sich die Entgeltstruktur nach Geschlecht unterscheidet und welche Rahmenbedingungen dazu beitragen.

Der MTV-Bereich als wissenschaftsunterstützender Bereich stellt eine große, durch die Hochschulforschung bislang wenig beachtete Beschäftigtengruppe – in der Verwaltung, im IT-Bereich, in Bibliotheken, Laboren, Werkstätten und im Gebäudemanagement, aber auch in der Pflege an den Universitätskliniken. Vor dem Hintergrund einer Verwaltungsmodernisierung, die neue Steuerungsmodelle im Sinne des ‚New Public Management‘ auch an den Hochschulen implementiert hat (Bogumil, Burgi, Heinze, Gerber, Gräf, Jochheim, Schickentanz, & Wannöffel, 2013), aber auch durch die Studienstrukturreformen des Bologna-Prozesses, hat sich die Arbeit im MTV-Bereich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. So haben sich nicht nur neue Aufgabenfelder herausgebildet, etwa im Zuge der Digitalisierung, sondern das Arbeitsaufkommen ist insgesamt gewachsen und die Arbeit wurde verdichtet (Banscherus, Baumgärtner, Böhm, Golubchikova, Schmitt, & Wolter, 2017). Die Personalaufstockung hat jedoch nicht Schritt gehalten mit den stark gestiegenen Studierendenzahlen. Das gilt insbesondere für die Verwaltungsbereiche – Zentralverwaltung, Sekretariate und Dekanate. Trotz der Tatsache, dass es sich um ein insgesamt frauendominiertes Beschäftigungsfeld handelt, gibt es nur wenige Studien, die das Geschlechterverhältnis thematisieren (Stefaniak, Tondorf, Kühnlein, Webster, & Ranftl, 2002; Westerheide & Kleemann, 2017; Westerheide, 2020a, 2020b).

In seiner heterogenen Zusammensetzung erweist sich der MTV-Bereich als Spiegel vergeschlechtlichter Arbeitsteilung im Dienstleistungsbereich und daran gekoppelter Verdienungleichheiten. Da der allergrößte Teil der Hochschulen dem öffentlichen Dienst zugeordnet ist und im MTV-Bereich vor allem Tarifbeschäftigte arbeiten, sind Verdienstunterschiede auch durch das Tarifgeschehen vermittelt. Deshalb wird im Beitrag die Frage nach dem Zusammenspiel von tariflichen Grundlagen und ihrer Auslegung auf Hochschulebene gestellt: Welche Rahmenbedingungen tragen zu geschlechterbezogener Entgeltungleichheit bei? Welche Spielräume lassen sich dabei identifizieren, die zukünftig im Sinne einer diskriminierungsarmen Entgeltgestaltung genutzt werden können?

Im Folgenden werden zunächst theoretische Erklärungsansätze für den Gender Pay Gap umrissen (1.1) und das Forschungsdesign der Untersuchung vorgestellt (1.2). Die Ergebnisse einer quantitativen Sekundäranalyse (2.) und einer qualitativen Studie (3.) bilden das Kernstück des Beitrags und werden abschließend noch einmal mit Blick auf ihre theoretischen sowie tarif- und hochschulpolitischen Implikationen reflektiert (4.).

1.1 Erklärungsansätze für den Gender Pay Gap

Als Gender Pay Gap wird die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern bezeichnet. In empirischen Studien wird in der Regel der durchschnittliche Bruttostundenverdienst abhängig

beschäftigter Frauen auf den von Männern bezogen, die prozentuale Differenz ist der Gender Pay Gap (Klenner, 2016, S. 5). Im Jahr 2019 verdienten Frauen in Deutschland 19 % weniger als Männer (Destatis, 2020a). Diese Differenz wird als ‚unbereinigter‘ Gender Pay Gap bezeichnet, weil auch Unterschiede der Qualifikation und Berufserfahrung, des Berufs und der Branche, der Position in der Hierarchie und weiterer Merkmale enthalten sind. Für den ‚bereinigten‘ Gender Pay Gap, der prozentual deutlich niedriger ausfällt, werden die Effekte dieser Variablen mit unterschiedlichen Modellen herausgerechnet. Zur Frage, wie die Verdienstlücke, ob unbereinigt oder bereinigt, erklärt werden kann, gibt es eine kontroverse Diskussion.

Einen nach wie vor populären Ansatz zur Erklärung von Verdienstunterschieden liefert die ökonomische Neoklassik. Demnach sind zum einen individuelle Fähigkeiten und Bildungsinvestitionen zentral für den späteren Verdienst, zum anderen die Länge und Intensität der Berufserfahrung (Becker, 1964; Mincer, 1970). Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern werden weitgehend durch eine unterstellte Familienorientierung von Frauen erklärt. Da die Vereinbarkeit mit Familienpflichten im Vordergrund stehe, legten Frauen bei der Berufswahl und Stellensuche die Priorität nicht auf einen hohen Verdienst und beruflichen Aufstieg, sondern auf Stellen, die sowohl Teilzeitarbeit als auch längere Erwerbsunterbrechungen ermöglichen – eine berufliche „Selbstselektion“, bei der ein langfristig geringerer Verdienst billigend in Kauf genommen werde (Polachek, 1981). Diese Rational-Choice-Grundannahmen von Humankapitaltheorien, die geschlechterbezogene Verdienstunterschiede nicht nur erklären, sondern auch legitimieren, sind vielfach kritisiert worden. Die Rückführung von Verdienstunterschieden auf individuell-biografische Entscheidungen blende die gesellschaftliche Bewertung von Arbeit ebenso aus wie die Diskriminierung am Arbeitsplatz (England, 1982; Jacobs, 1989; Hendrix, 2011; Busch, 2013).

Demgegenüber haben soziologische Ansätze zur Geschlechtersegregation die historischen Hintergründe und die aktuellen Ausprägungen der verbreiteten Geschlechterzuordnung von Tätigkeitsfeldern und die daran gekoppelte Abwertung der Arbeit von Frauen analysiert (England, Farkas, Kilbourne, & Dou, 1988; Wetterer, 2002; Busch, 2013). Dabei werden zwei Arten der Geschlechtersegregation unterschieden: eine *vertikale* nach Position in der Hierarchie – und eine *horizontale*, der die scheinbar gleichwertige Aufteilung in frauen- und männerdominierte Tätigkeitsfelder zugrunde liegt. Von einem horizontal segregierten Tätigkeitsfeld wird einer verbreiteten Definition zufolge gesprochen, wenn der Anteil eines Geschlechts bei 70 % oder mehr liegt, was nach wie vor auf die meisten Berufe zutrifft (Hausmann & Kleinert, 2014, S. 4).

Die gesellschaftliche Abwertung der Arbeit von Frauen wird als ‚Devaluation‘ theoretisch gefasst (England, 1992; Lillemeier, 2019). Die grundlegende Devaluationshypothese, „that the sex composition of jobs affects their pay as a consequence of norms that devalue whatever work women do“ (England et al., 1988, S. 547), ist inzwischen in zahlreichen empirischen Studien getestet worden. Studien zur horizontalen Segregation, gemessen durch den jeweiligen Frauenanteil im Beruf, zeigen, dass die Verdienste in frauendominierten Tätigkeitsfeldern auch bei gleichwertiger Humankapitalausstattung niedriger sind (Steinberg, 2001; Busch, 2013) und dass sich in den niedrigen Verdiensten frühere Abwertungsprozesse spiegeln, die sich als langfristig stabil erweisen (Hausmann, Kleinert, & Leuze, 2015).

Der Ansatz, unterschiedliche Tätigkeitsfelder unter dem Aspekt vergleichbarer Qualifikationen und Anforderungen zu analysieren, wird unter *Comparable Worth* gefasst (England, 1992; Klammer, Klenner, & Lillemeier, 2018). Damit verbunden ist die politische Forderung

nach gleichem Lohn für *gleichwertige* Arbeit, die auf der Erkenntnis basiert, dass Frauen und Männer aufgrund der ausgeprägten beruflichen Segregation eher selten *gleiche* Arbeit ausüben.

Die Diskussion um *Devaluation* und *Comparable Worth* wird vor allem entlang der Rechtsfigur der ‚mittelbaren Diskriminierung‘ geführt. Während ‚unmittelbare Entgeltdiskriminierung‘, ein direkter Verdienstabschlag für Frauen aufgrund ihres Geschlechts, in Deutschland zwar historisch verbreitet, aber gegenwärtig kaum noch anzutreffen ist, findet Diskriminierung immer noch über die Abwertung frauendominierter Tätigkeitsfelder statt (Jochmann-Döll & Krell, 1993; Winter, 1998; Lillemeier, 2019). Im Fokus stehen Verfahren der Arbeitsbewertung, die inzwischen mit geschlechtsneutralen Begriffen operieren, aber dennoch Diskriminierungspotenziale enthalten, etwa indem bei der Tätigkeitsbeschreibung soziale und kommunikative Kompetenzen ausgespart werden oder Verantwortung nur als Führungsverantwortung gefasst wird, jedoch nicht als Teil von Sorgearbeit oder Büroarbeit (Ranftl, 2015, S. 39). Der Anspruch von Verfahren der Arbeitsbewertung ist jedoch ein gegenteiliger: Arbeitsanforderungen zu beschreiben, die so gewonnenen Merkmale zu gewichten und daraus schließlich eine objektive Bewertung abzuleiten. Besonders die in der Praxis dominierenden summarischen Verfahren, bei denen der Arbeitsplatz als Ganzes bewertet wird, werden als intransparent und diskriminierungsanfällig kritisiert. Analytische Verfahren, bei denen einzelne Anforderungen getrennt bewertet werden, gelten hingegen als aussichtsreicher mit Blick auf Entgeltgerechtigkeit (Ranftl, 2015, S. 36).

Der Nachweis mittelbarer Diskriminierung besteht Comparable-Worth-Ansätzen zufolge darin, basierend auf analytischen Verfahren der Arbeitsbewertung, unterschiedliche, aber gleichwertige Tätigkeiten von Frauen und Männern zu identifizieren, die Anforderungen und Belastungen zu gewichten und den Verdienst zu vergleichen (Paarvergleich). Bisherige Ergebnisse belegen, dass gleichwertige frauen- und männerdominierte Tätigkeiten ungleich entlohnt werden und frauendominierte Tätigkeitsfelder systematisch unterbewertet sind (Stefaniak et al., 2002; Klammer, Klenner, & Lillemeier, 2018).

Im Fokus stehen nicht nur Praktiken der Arbeitsbewertung, sondern auch Tarifverträge, die auf ihre Geschlechtsneutralität hin überprüft werden – gerade vor dem Hintergrund, dass tariflich geregelte Verdienstunterschiede als besonders legitim gelten. Tatsächlich fällt einer Analyse des WSI zufolge der Gender Pay Gap im Geltungsbereich von Tarifverträgen kleiner aus als in nicht tarifgebundenen Bereichen (Klenner, 2016, S. 9): Während alle Beschäftigten finanziell von einer Tarifbindung profitieren, fällt der Lohnvorteil für Frauen etwas größer aus. Der Gender Pay Gap wird dadurch dennoch nicht gänzlich relativiert.

Das betrifft auch den öffentlichen Dienst. So ergibt eine detaillierte Analyse des Tarifvertrags der Länder (TV-L), der auch für die Hochschulen gilt, zahlreiche geschlechterbezogene Diskriminierungspotenziale: Herausgestellt wird die mittelbare Diskriminierung frauendominierter Tätigkeitsfelder in der Entgeltstruktur und im Bewertungssystem, etwa wenn Anforderungen durch unbestimmte Begriffe definiert werden – wie ‚gründliche‘, ‚vielseitige‘ oder ‚umfassende‘ Fachkenntnisse oder ‚selbstständige‘ Tätigkeiten (Jochmann-Döll & Tondorf, 2018, S. 13). Für tarifliche Diskriminierungspotenziale und für den Gender Pay Gap gibt es jedoch bei Tarifakteur_innen – auf Arbeitgeber_innen- wie auf Gewerkschaftsseite – nur wenig Problembewusstsein. Selbst Akteur_innen, die eine tarifliche Unterbewertung von frauendominierten Berufen sehen, schätzen es als schwierig ein, die Arbeitsbewertung zu verändern (Gärtner, Grimm, Lang, & Stephan, 2014). Auch das 2017 verabschiedete Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) kann nur bedingt zur Aufdeckung

mittelbarer Diskriminierung beitragen, da Verdienste von Frauen und Männern nur innerhalb der gleichen tariflichen Entgeltgruppe verglichen werden können (Lillemeier, 2019, S. 1019). Mit der „Angemessenheitsvermutung“ für tariflich geregelte Bereiche (§4 Abs. 5) wird unterstellt, dass die Eingruppierung grundsätzlich korrekt erfolgt ist.

Während sich zum Gender Pay Gap und zur Devaluation inzwischen ein breites Forschungsgebiet etabliert hat, haben die angeführten Studien zu Diskriminierungspotenzialen in der Tarifpolitik immer noch Ausnahmecharakter. Auch die hier zugrunde liegende Studie zu geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten an Hochschulen betritt deshalb ein wenig bearbeitetes Forschungsfeld. Gerade der öffentliche Dienst erscheint unverdächtig, was Entgeltdiskriminierung betrifft. Zudem gilt die Bezahlung im MTV-Bereich als überdurchschnittlich, wenn auch die Verbreitung von Teilzeitarbeit und die zunehmende Befristungspraxis herausgestellt werden (Banscherus, 2018). Einzelne Studien arbeiten jedoch detailliert die Unterbewertung der Arbeit von Frauen im MTV-Bereich heraus, entweder auf Hochschulebene (Andresen & Richter, 2018) oder für Tätigkeitsfelder wie den Verwaltungsbereich. Ein frühes EU-Projekt analysierte die Bewertung von Sekretariatsarbeitsplätzen (Stefaniak et al., 2002). Eine neuere qualitative Studie nimmt ebenfalls diese Berufsgruppe in den Blick (Westerheide & Kleemann, 2017; Westerheide, 2020a, 2020b). Demnach erleben Sekretärinnen die (finanzielle) Bewertung ihrer Arbeit als ungerecht, scheitern jedoch häufig mit ihrem Anliegen der Höhergruppierung.

1.2 Forschungsdesign und Methoden

Als Grundlage für den vorliegenden Beitrag dient eine Teilstudie zum MTV-Bereich im Rahmen des Gender-Reports 2019, der erstmalig den Gender Pay Gap an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen umfassend untersucht (Kortendiek, Mense, Beaufäys, Bünnig, Hendrix, Herrmann, Mauer, & Niegel, 2019). Aufgrund der großen Bedeutung des Hochschulstandorts NRW sind die Ergebnisse auch bundesweit aufschlussreich. Der Beitrag fußt auf einer Re-Analyse ausgewählter quantitativer und qualitativer Befunde.

Eine Sekundäranalyse amtlicher Daten der Hochschulstatistik eruiert die Entgeltstruktur in Verbindung mit der Personalstruktur im MTV-Bereich. Expert_inneninterviews mit Akteur_innen aus den Bereichen Hochschulleitung, Gleichstellung, Personalwesen und Personalvertretung zielten darauf, die Rahmenbedingungen zu identifizieren, unter denen Arbeit an den Hochschulen bewertet wird. Zugleich ging es um den Tarifvertrag als Grundlage der Arbeitsbewertung und dessen geschlechterbezogene Implikationen.

Insgesamt wurden 17 Expert_innen (13 Frauen und 4 Männer) aus 7 Universitäten, 4 Fachhochschulen und einer Kunsthochschule in NRW 2018 und 2019 interviewt; Universitätskliniken waren nicht vertreten. Für die Auswahl der Expert_innen waren ihre Position und ihre größtenteils langjährige Erfahrung im Feld ausschlaggebend. Für die hier vorgenommene Re-Analyse wurden Interviews mit Frauen herangezogen, die in Schlüsselfunktionen für den MTV-Bereich an Universitäten und Fachhochschulen vertreten waren (Gleichstellung und Personalvertretung). Die leitfadengestützten Einzelinterviews sowie ein Gruppeninterview wurden in Anlehnung an die von Meuser und Nagel (2009) vorgeschlagene Methode ausgewertet. Im Fokus der Analyse stehen die Befragten als Funktionsträger_innen, nicht als Personen mit ihren individuellen Charakteristika. Ziel ist es, das Betriebswissen und das Kontextwissen der Befragten zu erheben, um aus dem Gesamtbild übereinstimmender und

gegensätzlicher Einschätzungen typische Praxen der Arbeitsbewertung und deren Implikationen für Frauen und Männer herauszuarbeiten.

2. Entgeltstruktur und Geschlechterverhältnisse im MTV-Bereich

Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung bilden eine große Beschäftigtengruppe an den Hochschulen, die bundesweit im Jahr 2019 rund 331.000 Personen umfasst und damit immerhin 45 % des gesamten Hochschulpersonals stellt. Im Gegensatz zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, wo Frauen mit einem Anteil von 40 % immer noch in der Minderheit sind, bilden sie im MTV-Bereich eine deutliche Mehrheit: Bundesweit sind im Jahr 2019 rund sieben von zehn MTV-Beschäftigten (71 %) Frauen (Destatis, 2020b, S. 18–19; eigene Berechnungen).

Die folgende Sekundäranalyse bezieht sich auf die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.¹ Hier arbeiten im Untersuchungsjahr 2016 rund 52.000 hauptberufliche Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung, die zum allergrößten Teil nach Tarif beschäftigt sind (96,4 %); nur ein kleiner Anteil ist verbeamtet (3,6 %). In beiden Gruppen bilden Frauen die Mehrheit, unter den Tarifbeschäftigten sind sie jedoch mit mehr als zwei Dritteln noch etwas stärker vertreten als unter den Beamt_innen (69,3 % vs. 60,4 %). Die folgende Datenanalyse umfasst ausschließlich die hauptberuflichen Tarifbeschäftigten.²

2.1 Personalgruppen

Der MTV-Bereich umfasst ein heterogenes Beschäftigungsfeld, das in fünf Personalgruppen unterteilt wird.³ Die größte Gruppe bildet das *Verwaltungspersonal*, das sich zu fast drei Vierteln aus Frauen zusammensetzt (73,2 %) und verschiedene Tätigkeitsfelder umfasst – von Servicefunktionen über Sachbearbeitung und Büromanagement, Personalmanagement bis hin zum Wissenschaftsmanagement. Die zweitgrößte Personalgruppe bildet das *Pflegepersonal* der Universitätskliniken. Der im Vergleich höchste Frauenanteil von 79,6 % spiegelt die Geschlechtersegregation im personenbezogenen Dienstleistungsbereich.⁴

Das *Technische Personal* besteht als einzige Gruppe mehrheitlich aus Männern – hier sind nur vier von zehn Tarifbeschäftigten Frauen (39,3 %). Die Tätigkeitsfelder reichen vom handwerklichen Bereich über Laborberufe bis hin zum IT-Bereich. Ohne Berücksichtigung der Universitätskliniken, in denen viele Frauen in medizinisch-technischen Assistenzberufen

1 Die Daten zu den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen entstammen einer Sonderauswertung des statistischen Landesamtes IT.NRW für den Gender-Report 2019 (Kortendiek et al., 2019), bezogen auf das Jahr 2016. Für diesen Beitrag wurden weitere Berechnungen vorgenommen.

2 Im Fokus stehen nur die Hochschulbeschäftigten. Eine Untersuchung der outgesourcten Beschäftigungsbereiche (z.B. Gebäudereinigung) konnte – trotz der möglicherweise hohen Relevanz mit Blick auf geschlechterbezogene Verdienstunterschiede – in diesem Rahmen nicht vorgenommen werden.

3 Die in diesem Abschnitt angeführten Daten finden sich in Kortendiek et al. (2019, S. 370). Nicht berücksichtigt werden Auszubildende und Praktikant_innen sowie Sonstige Hilfskräfte, die dem nebenberuflichen Personal zugerechnet werden.

4 Das Pflegepersonal stellt innerhalb des MTV-Bereichs einen Sonderfall dar und wird deshalb in der weiteren Auswertung nicht mehr ausgewiesen. Die Beschäftigten in dieser Gruppe gehören inzwischen einem separaten Teil des Tarifvertrags an, dem TV-L KR.

arbeiten, liegt der Frauenanteil sogar unter 30 %. Eine zahlenmäßig kleine Gruppe, zumindest innerhalb der Tarifbeschäftigten, bildet das *Bibliothekspersonal*, das traditionell einen hohen Frauenanteil aufweist (77,2 %). Auch in der stark besetzten Restkategorie *Sonstiges Personal* stellen Frauen drei von vier Beschäftigten (75,2 %).

2.2 Tarifliche Entgeltstruktur

Im MTV-Bereich der Hochschulen findet sich das gesamte Spektrum der tariflichen Entgeltgruppen⁵ (kurz E) von der niedrigsten Eingruppierung (E1) bis zur höchsten (E15). Innerhalb der Entgeltgruppen gibt es bis zu sechs Erfahrungsstufen (hier nicht dargestellt), mit deren Erreichen nach einem definierten Zeitraum sich der Verdienst erhöht. Die Entgeltgruppen werden in vier Obergruppen zusammengefasst, die sich grob nach Anforderungen und erforderlichen Qualifikationen unterscheiden. Analog zu den Laufbahngruppen der Beamt_innen bezeichnet der ‚einfache Dienst‘ (E1-E4) un- und angelernte Tätigkeiten, für den ‚mittleren Dienst‘ (E5-E8) ist in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich, für den ‚gehobenen Dienst‘ (E9-E12) ein Fachhochschulstudium oder ein Bachelor-Abschluss und für den ‚höheren Dienst‘ (E13-E15) ein wissenschaftliches Studium bzw. ein Master-Abschluss. Die Eingruppierung eines Arbeitsplatzes hängt jedoch nicht nur von der Qualifikation ab, sondern vor allem von der Beschreibung und Bewertung der Tätigkeiten (Kap. 3.2).

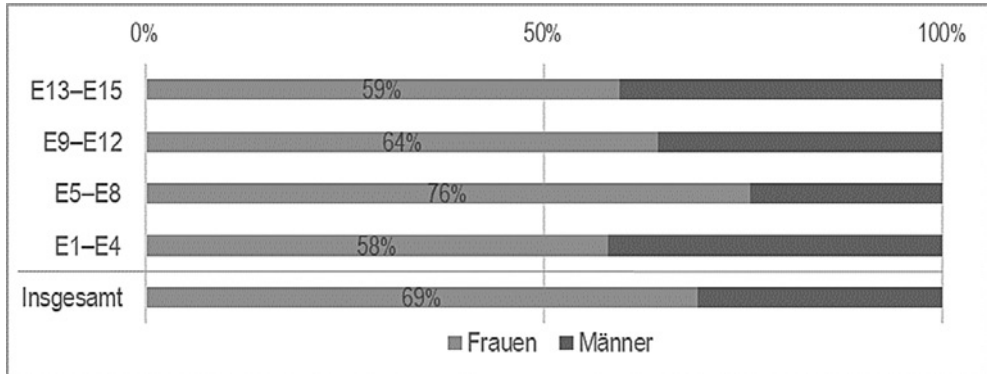
Der Schwerpunkt der Eingruppierung der Tarifbeschäftigten liegt in der unteren Hälfte der Skala, was vor allem für Frauen gilt: Die Hälfte der MTV-Beschäftigten ist im mittleren Dienst (E5-E8) eingruppiert,⁶ der zugleich den höchsten Frauenanteil von rund drei Vierteln (76 %) aufweist (Abb. 1). Der nächsthöheren Laufbahngruppe, dem gehobenen Dienst (E9-E12), ist nur noch etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten zugeordnet. Der Frauenanteil liegt mit knapp unter zwei Dritteln (64 %) bereits deutlich niedriger.

Insgesamt zeigen sich zwei Muster der Entgeltungleichheit im MTV-Bereich: Ab dem mittleren Dienst sinkt der Frauenanteil mit jeder höheren Laufbahngruppe (Abb. 1). Auch innerhalb jeder Laufbahngruppe finden sich Frauen häufiger in den jeweils unteren Entgeltgruppen (Abb. 2). Am größten fällt dieser Unterschied innerhalb des gehobenen Dienstes aus: Während Frauen in den Entgeltgruppen E9/E10 noch mehr als zwei Drittel der Tarifbeschäftigten stellen (69 %), bilden sie in den beiden höheren Entgeltgruppen E11/E12 nur noch deutlich weniger als die Hälfte (42 %). Hinter diesem Muster werden jedoch auf Hochschulebene sehr unterschiedliche Praxen der Eingruppierung sichtbar (Kortendiek et al., 2019, S. 378–382).

5 Die hier aufgeführten Entgeltgruppen beziehen sich auf den TV-L des Landes NRW.

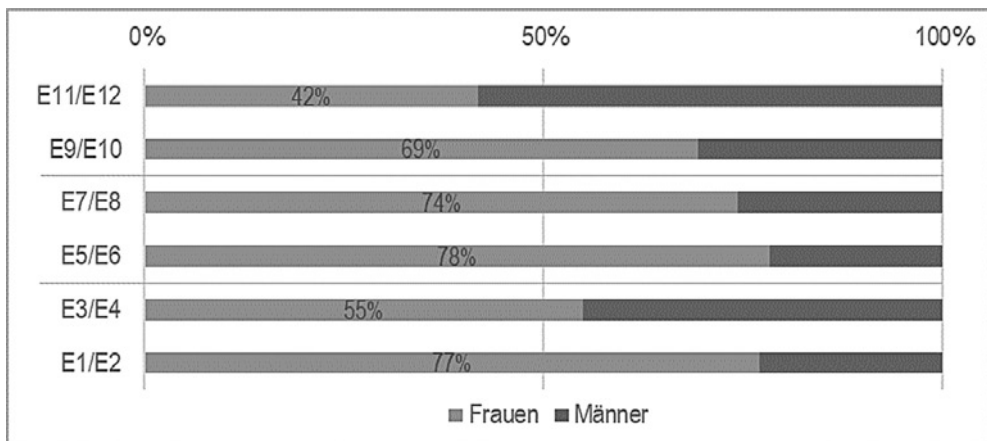
6 Für eine detaillierte Aufschlüsselung der Beschäftigtenanteile siehe Kortendiek et al. (2019, S. 370).

Abbildung 1: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Laufbahngruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. N = 50.413. Ohne Darstellung ‚Sonstige Einstufung‘ (geringe Fallzahl).

Abbildung 2: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen innerhalb der Laufbahngruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Aus Datenschutzgründen (teils geringe Fallzahlen) wurden die Entgeltgruppen innerhalb der Laufbahngruppen jeweils in Zweiergruppen zusammengefasst.

Die Befunde verweisen auf eine ausgeprägte vertikale Segregation: eine nach Geschlechtern höchst ungleiche Entgeltstruktur, in der Frauen nicht entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigtengruppe Zugang zu höheren Verdiensten erhalten. Die Formel, ‚je höher die Entgeltgruppe, desto geringer der Frauenanteil‘, gilt ab Entgeltgruppe 5, also für den allergrößten

Teil der MTV-Beschäftigten. Zudem finden sich Teilzeitbeschäftigte – darunter mehrheitlich Frauen – häufiger am unteren Ende des Eingruppierungsspielraums innerhalb der Laufbahngruppen (Kortendiek et al., 2019, S. 372).

Nun stellt sich die Frage, wie die vertikale Geschlechtersegregation nach Entgeltgruppen mit der horizontalen Segregation nach Personalgruppen zusammenhängt. Dazu werden zwei Gruppen miteinander verglichen, die sich mit Blick auf ihre Geschlechterzusammensetzung deutlich unterscheiden: das Verwaltungspersonal, das zu fast drei Vierteln aus Frauen besteht, und das Technische Personal, dem mehrheitlich Männer angehören.

Ein Blick auf die Laufbahngruppen des Verwaltungspersonals zeigt: Ab dem mittleren Dienst aufwärts sinkt der Frauenanteil (Kortendiek et al., 2019, S. 370). Das größte Gefälle findet sich zwischen dem mittleren und dem gehobenen Dienst: von 84 % Frauen zu 68 %. Auch innerhalb des gehobenen Dienstes gibt es noch einmal einen deutlichen Verlust im Frauenanteil: von fast drei Vierteln in E9/E10 zu nur noch knapp über der Hälfte in E11/E12.

Im Technischen Personal ist die Geschlechterverteilung auf den ersten Blick egalitärer: Vom einfachen bis zum gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil konstant um 40 %; erst im höheren Dienst (E13-E15) sind anteilig nur noch etwa halb so viele Frauen beschäftigt (21 %). Werden die Laufbahngruppen jedoch genauer aufgeschlüsselt, zeigt sich vom einfachen bis zum gehobenen Dienst ein anderes Muster: Frauen finden sich deutlich häufiger jeweils in den beiden unteren Entgeltgruppen.

2.3 Zwischenfazit: ungleiche Entgeltstrukturen bei Frauen und Männern

Die Sekundäranalyse der amtlichen Hochschuldaten zeigt eine ausgeprägte vertikale Geschlechtersegregation im MTV-Bereich: Ab dem mittleren Dienst (E5-E8) sinkt der Frauenanteil kontinuierlich. Der Befund der *vertikalen* Segregation durch die niedrigere Eingruppierung von Frauen ist jedoch differenziert zu betrachten, da im MTV-Bereich heterogene Personalgruppen arbeiten, die auch *horizontal* nach Geschlechtern segregiert sind: So weisen vier der fünf Personalgruppen einen Frauenanteil von über 70 % auf. Der Vergleich zweier Personalgruppen mit unterschiedlicher Geschlechterverteilung ergibt, dass im Verwaltungspersonal der Frauenanteil vor allem zwischen dem mittleren und gehobenen Dienst deutlich abnimmt, aber auch noch einmal innerhalb des gehobenen Dienstes. Im Technischen Personal sind Frauen zwar auf den ersten Blick nur im höheren Dienst unterrepräsentiert, innerhalb der Laufbahngruppen sind sie jedoch durchweg seltener in den jeweils höheren Entgeltgruppen eingruppiert. Die Befunde werfen die Frage auf, ob der tariflich vorhandene Eingruppierungsspielraum zuungunsten von Frauen genutzt wird.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass deutliche geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten im MTV-Bereich der Hochschulen existieren. Dieser Gender Pay Gap ist auf der deskriptiven Ebene unstrittig. Gegen die Interpretation, dass es sich hier um eine Diskriminierung von Frauen handelt, ließe sich einwenden, dass der abnehmende Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen das Ergebnis einer angemessenen Eingruppierung sei. Im Sinne der Humankapitaltheorien (Kap. 1.1) wäre der Gender Pay Gap dann als legitimer Verdienstunterschied aufgrund von Qualifikation, Berufserfahrung und der ausgeübten Tätigkeit zu betrachten. Die Frage nach Entgeltdiskriminierung ist mit den hier zur Verfügung stehenden

amtlichen Hochschuldaten nicht zu klären.⁷ Sie wird im qualitativen Teil der Studie behandelt, dessen Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden.

3. Rahmenbedingungen für Entgelt(un)gleichheit – der Tarifvertrag und seine Umsetzung an Hochschulen

Anknüpfend an die sekundärstatistischen Befunde werden nun die Rahmenbedingungen näher beleuchtet, die zur Herstellung von Verdienstunterschieden beitragen. Aus den Interviews lassen sich zwei Ebenen der Entgeltgestaltung herausarbeiten. Zunächst handelt es sich um die Ebene tarifpolitischer Aushandlungen, als deren Ergebnis der Tarifvertrag und dessen Entgeltordnung in der Kritik stehen (3.1). Die konkrete Anwendung und Auslegung dieses Regelwerks findet jedoch auf der Hochschulebene statt. Bei der Arbeitsbewertung gibt es Spielräume, die in verschiedene Richtungen genutzt werden können (3.2), was auch für die Entwicklungsmöglichkeiten der Verdienste gilt (3.3). Abschließend werden Ansatzpunkte und Hindernisse für die Veränderung geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten aus Sicht der Expertinnen vorgestellt (3.4).

3.1 Diskriminierungspotenziale im Tarifvertrag

Die Grundlage für die Eingruppierung von Tarifbeschäftigten an den Hochschulen in Landsträgerschaft bildet der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Dieser ist nach übereinstimmender Einschätzung der Akteurinnen an vielen Stellen zum Nachteil von Frauen gestaltet, deshalb sehen sie geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten auch als ein „strukturelles Problem des Tarifrechts“ (PR 1).⁸ Bisherige Tarifreformen werden nur zum Teil als Verbesserung wahrgenommen. So habe sich in einigen frauendominierten Bereichen wie etwa den Hochschulsekretariaten zwar die Mindesteingruppierung verbessert, diese falle jedoch immer noch deutlich zu niedrig aus. Auch gegenüber anderen laufenden Tarifverträgen wie dem für den Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen (TVöD) erweise sich der TV-L als nachteilig. So erlaube der TVöD beispielsweise den stufengleichen Aufstieg bei einer Höhergruppierung, während im Geltungsbereich des TV-L in der Regel mindestens eine Erfahrungsstufe abgezogen werde.

Für die befragten Akteurinnen stellt insbesondere die Entgeltordnung⁹ ein hinderliches Regelwerk dar, in dem die Unterbewertung der Arbeit von Frauen vorprogrammiert werde. Gerade die frauendominierten Tätigkeitsfelder Sekretariat, Bibliothek und Pflege seien erheblich unterbewertet. Probleme sehen sie zum einen bei Berufsgruppen, die in den ‚Besonderen Teilen‘ benannt werden, weil hier Aufstiegskorridore definiert sind, die bei bestimmten Entgeltgruppen enden. Hier erweise sich die Entgeltordnung des TV-L als „restriktiv“ (PR 2), auch im Vergleich zum TVöD.

7 Für eine Regressionsanalyse, wie sie häufig zur Analyse des Gender Pay Gap vorgenommen wird, wären u.a. personenbezogene Angaben nötig, die aus Datenschutzgründen nicht zur Verfügung stehen.

8 Die Benennung der hier zitierten Expertinnen erfolgt anhand ihrer Funktionsbezeichnung: PR = Personalrätin, GB = Gleichstellungsbeauftragte. Eine nähere Charakterisierung ist aus Datenschutzgründen nicht möglich.

9 Die Entgeltordnung (Anlage A zum TV-L) ist abrufbar unter <https://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html>.

Der Allgemeine Teil¹⁰ enthält alle Berufsgruppen in der Verwaltung, die nicht in den Besonderen Teilen geregelt sind. Durch die unbestimmten Begriffe bei den Anforderungsmerkmalen (z. B. selbstständige Leistungen) sei er zunächst offener und erlaube mehr Aufstiegsmöglichkeiten je nachdem, wie die Tätigkeit definiert ist. Deshalb besteht ein Ziel der Akteurinnen darin, Berufsgruppen in den Allgemeinen Teil zu überführen. Doch auch dieser Teil wird nicht als unproblematisch angesehen. Die Expertinnen sehen ihre Einschätzungen durch die Expertise zu Diskriminierungspotenzialen im TV-L von Jochmann-Döll und Tondorf (2018) und durch Untersuchungen zur Eingruppierung an Hochschulen bestätigt (Stefaniak et al., 2002; Andresen & Richter, 2018). Sie kritisieren vor allem das verwendete summarische Verfahren der Arbeitsbewertung (s. Kap. 1.1), das einer systematischen Unterbewertung typischer Frauenarbeitsplätze Vorschub leiste, etwa durch das Weglassen von Anforderungen wie ‚soziale Kompetenz‘ und eine kaum nachvollziehbare Bewertung des Gesamtarbeitsplatzes. Bezüglich der Eingruppierung von Beschäftigten in frauen- und männerdominierten Bereichen enthalte die Entgeltordnung im Allgemeinen wie auch in den Besonderen Teilen Residuen aus alten Tarifverträgen und Restriktionen zuungunsten von Frauen, wie im Folgenden anhand der Bewertungspraxis auf Hochschulebene aufgezeigt wird.

3.2 Arbeitsbewertung – Praktiken und Spielräume an den Hochschulen

Als zentral für die Entstehung von Geschlechterungleichheiten werden die Praktiken der Arbeitsbewertung eingeschätzt. Die Grundlage dafür bildet der Tarifvertrag, die konkrete Auslegung dieses Regelwerks erfolgt jedoch vor Ort an den einzelnen Hochschulen durch speziell geschultes Personal. Auch wenn die befragten Akteurinnen unterschiedliche Diagnosen dazu äußern, ob die Hauptursache für Geschlechterungleichheiten im Tarifvertrag oder an den Hochschulen zu finden ist, besteht doch Einigkeit darin, dass beide Seiten eine Bedeutung haben und dass es erhebliche Bewertungsspielräume gibt:

[D]ie Bewertung ist schon hochschulspezifischer. [...] Der Arbeitgeber hat Interpretationsmöglichkeiten in Grenzen, wenn er Tätigkeiten bewertet, weil er ja das Tarifrecht und die Entgeltordnung und Rechtsprechung und ausgeklagte Fälle und so weiter alles hat. (PR 1)

Frauendomäne Verwaltung – zwischen traditioneller Unterbewertung und großen Eingruppierungsspielräumen

Die Grundlage für die Bewertung eines Arbeitsplatzes und die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe bildet die Tätigkeitsbeschreibung, die anhand der spezifischen Anforderungen eines Arbeitsplatzes formuliert wird. Nur Arbeitsinhalte, die in der Tätigkeitsbeschreibung festgehalten sind, können bewertet und somit entlohnt werden. Nach übereinstimmender Einschätzung der befragten Akteurinnen entsprechen jedoch die Tätigkeitsbeschreibungen in vielen Fällen nicht mehr dem tatsächlichen Aufgabenbereich. Als Erklärung für dieses Phänomen wird ein grundlegender Wandel der Arbeit angeführt, der unter den Stichworten Digitalisierung und Hochschulmanagement diskutiert wird. Für viele Arbeitsplätze von Frauen in der Verwaltung sehen die Expertinnen durch die Fülle an neuen Anforderungen die Möglichkeit einer höheren Eingruppierung:

10 Gemeint ist hier Teil I der Entgeltordnung: Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst.

Je mehr das jetzt in Richtung Hochschulmanagement geht, könnte es auch natürlich höher sein. Sie müssen ja inzwischen so vielen Anforderungen gerecht werden und so viele verschiedene Sachen kennen und letztlich ja wirklich sehr viele Service-Leistungen erfüllen. (PR 2)

Wenn eine Anforderung jedoch nicht in der Beschreibung enthalten ist, entfällt die Rechtsfertigung für eine höhere Eingruppierung. Gegen eine Überarbeitung der Tätigkeitsbeschreibungen gibt es allerdings erhebliche Widerstände, nicht nur von Seiten der Personalverwaltung, sondern auch der Personalvertretung:

Das ist ja ein allgemeines Problem bei allen, dass fast überall die Tätigkeitsbeschreibungen nicht mehr stimmen. Das ist aber auch so ein Riesenaufwand, dass alle davor zurückschrecken, so einen großen Prozess anzustoßen, obwohl das sicher dringend nötig wäre. (PR 2)

Einigkeit besteht in der Diagnose, dass typische Frauenarbeitsplätze unterbewertet sind, etwa die Sekretariate an Universitäten. Deren Eingruppierung erfolgt häufig in einer der beiden unteren Entgeltgruppen des mittleren Dienstes (E5 oder E6). Nach Auskunft der Expertinnen stellt diese eher niedrige Eingruppierung bereits einen Fortschritt gegenüber der lange vorherrschenden Praxis dar, Sekretärinnen etwa als Schreibkräfte in Entgeltgruppe 3 einzugruppieren – im einfachen Dienst, der für Beschäftigte ohne Berufsausbildung vorgesehen ist. Gerade die beobachtbare Spannweite bei Sekretariaten belegt aus Sicht einer Gleichstellungsbeauftragten, dass der Tarifvertrag keine eindeutige Zuordnung vorgibt, sondern dass die Hochschulen ihre Spielräume unterschiedlich nutzen:

Das ist ja kein objektives, statisches System, sondern fließend. [...] Wir haben unter dem gleichen Tarifvertrag der Länder Bezahlungen an anderen Hochschulen, zum Beispiel Süddeutschland, Baden-Württemberg, Bayern, wo die Kolleginnen vor noch nicht so langer Zeit [...] in den Sekretariaten eine Eingruppierung nach E3 hatten, manchmal nach dem Schreibkräftetarifvertrag: ‚Schnelligkeit‘. (GB 1)

Ein Einfallstor für Unterbewertung besteht demnach in der Konservierung veralteter Berufsbilder. Ein weiteres Einfallstor wird darin gesehen, bestimmte Stellenanforderungen nicht im Anforderungsprofil zu benennen, sondern sie nur implizit vorauszusetzen – wie soziale Kompetenz als typische Anforderung für Sekretariatsarbeitsplätze, etwa wenn die Ansprüche mehrerer Vorgesetzter und von deren Teams koordiniert werden müssen.

Je nach Tätigkeitsbeschreibung sehen die Expertinnen große Spielräume in der Eingruppierung von Sekretariatsarbeitsplätzen: mindestens bis zur ‚kleinen E9‘,¹¹ etwa wenn Haushaltssachbearbeitung einbezogen werde, in Einzelfällen sogar bis in den höheren Dienst:

[D]er Tarifvertrag bietet mehr und wenn man das gut beschreibt [...], kann man die ganze Palette bis E13 rechtfertigen, weil jeder Arbeitsplatz anders ist. [...] man muss sehr genau hingucken, das würde aber einen unendlichen Arbeitsaufwand bedeuten für die Personaler. Das wollen die nicht. Die wollen eigentlich auch nicht die Palette so aufmachen. (GB 1)

Auch eine gut begründete Höherbewertung von Arbeitsplätzen in frauendominierten Bereichen stößt nach übereinstimmender Erfahrung der Expertinnen häufig an Grenzen. Eine gängige Strategie, mit der die tradierte Unterbewertung weitergeführt wird, besteht darin, externe finanzielle Sachzwänge anzuführen: „Das ist natürlich auch eine Kernfrage, wie bewertet der Arbeitgeber typische Frauenarbeitsplätze, ab wann kommt der Arbeitgeber mit

11 Als ‚kleine E9‘ wurde eine Entgeltgruppe im TV-L bezeichnet, die im Vergleich zur ‚großen E9‘ zwei Erfahrungsstufen weniger enthielt, wodurch die Verdienststeigerung innerhalb der Entgeltgruppe gedeckelt wurde. Mit der Tarifänderung 2019 wurde diese Unterteilung modifiziert (E9a und E9b): In beiden Entgeltgruppen gibt es nun sechs Erfahrungsstufen, das Entgelt auf den höheren Stufen von E9a fällt jedoch deutlich geringer aus als in E9b.

„Ja, ich kann doch gar nicht anders, weil der Landesrechnungshof steht auf der Matte“ (PR 1). Der Druck, bei Stellen im MTV-Bereich zu sparen, wird auch im Vergleich der Hochschulen untereinander aufgebaut und spiegelt sich in der Sorge, Arbeitsplätze zu gut zu bewerten:

Meine Kollegen, die bewerten, wenn die auf Seminaren sind, dann kommen die immer zu uns: ‚Die anderen, die gucken, die schimpfen immer mit uns, dass wir so gut bewerten‘. [...] Anstatt stolz darauf zu sein, einen Weg gefunden zu haben, wie man zumindest einigermaßen nahe drankommt an eine gerechte Bewertung. (PR 1)

Während die befragten Akteurinnen ihre Bemühungen, bislang implizite Anforderungen in bestehende Stellenbeschreibungen aufzunehmen, als wenig erfolgreich erfahren haben, sehen sie dennoch Chancen für die höhere Eingruppierung frauendominierter Verwaltungstätigkeiten bei Neueinstellungen und vor allem dann, wenn diese an Prestigebereiche innerhalb der Hochschule gekoppelt sind. So wurden in einem Exzellenzcluster die Eingruppierungsspielräume großzügiger ausgelegt, wodurch auch neue Standards gesetzt werden konnten:

Es geht ja immer um die Aufgaben und man kann natürlich auch Aufgaben so zusammenlegen, dass gleich E8 möglich ist und das war damals ein relativer Schub, denke ich, weil es damit anfang, dass sie dann in einem Cluster besondere Mitarbeiterinnen haben wollten und dann auch großzügiger waren und dann konnte das natürlich auch mal genutzt werden für andere Bereiche. (PR 2)

Nicht nur die Nähe zu Prestigebereichen, sondern auch die Nähe zur Macht strahlt auf die Bewertung des Arbeitsplatzes aus. So sind an Arbeitsplätzen in der Nähe von Leitungspositionen weitaus höhere Eingruppierungen möglich als bei vergleichbaren Arbeitsplätzen:

Da sind wieder diese Spielräume, die man sonst nicht fassen kann, [...] was eigentlich völlig tarifrechtlich regelwidrig ist, dass ganz oft eigentlich der Arbeitsplatz an die Funktion des Vorgesetzten gebunden ist, also dass ein Kanzler natürlich nicht eine Sekretärin hat mit E6, weil das würde seinen Status unterhöheln. (PR 2)

Der Tarifvertrag erweist sich dabei als flexibles Regelwerk, das bei Bedarf kreativ ausgelegt werden kann:

Je näher man an den Hochschulleitungen oder Menschen mit viel Macht in der Hochschule ist, da sind Sachen möglich, das ist unglaublich, was dann auf einmal der TV-L zulässt, wo sonst immer gesagt wird, der TV-L, der lässt uns keine Chance. (GB 2)

Die interessengeleitete Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen, die von den befragten Akteurinnen in großer Übereinstimmung berichtet wird, steht dem Anspruch dieses Regelwerks, eine objektive und einheitliche Grundlage zur Arbeitsbewertung zu bilden, diametral entgegen. Für typische Frauenarbeitsplätze wirkt sich diese Praxis der Auslegung nach Beobachtung der Akteurinnen größtenteils nachteilig aus; einige wenige Frauen auf herausgehobenen Arbeitsplätzen können jedoch davon profitieren.

Männerdomäne Technik – zwischen geerbten Privilegien, Marktwert und Verteilungskonflikten

Nicht nur die Unterbewertung der Arbeit von Frauen hat den Expertinnen zufolge Tradition, sondern auch die Höherbewertung der Arbeit von Männern. Das wird vor allem anhand des Technischen Personals deutlich, der einzigen Männerdomäne im MTV-Bereich. So werde die Berufsgruppe der „Techniker [...] meistens mindestens eine Gruppe höher“ (PR 2) eingruppiert als Sekretärinnen, beispielsweise in E7 statt E6, je nach Stellenzuschnitt auch in E9. Die Höherbewertung wird zwar mit der Stellenbeschreibung begründet, auf Nachfrage wird

von Personalverantwortlichen jedoch zuweilen offen zugegeben, dass es sich um eine nachträgliche Legitimation handelt:

Wenn ein Feinmechaniker [...] die Ausbildung gemacht hat, wird dann eingestellt, hat E7 und in dem Moment, wo im Antrag steht ‚51 Prozent mit CAD‘ arbeiten, dann ist diese Person bei 9. [...] im Sekretariatsbereich, die müssen erst fünf Stufen hintereinander weg bauen, bis die vielleicht eine Aussicht haben, es könnte ja mal mit der kleinen 9 klappen. [...] Ich habe das mal angesprochen [...], ich wollte das wirklich nachgewiesen haben, dass der 51 Prozent da arbeitet, und da wurde gesagt, ja, aus Tradition heraus, das sind doch die ehemaligen Arbeiter. (GB 3)

‚Tradition‘ in Gestalt geerbter Privilegien aus früheren Gruppenzuordnungen wird immer noch als legitimes Begründungsmuster für die Höherbewertung von männerdominierten Tätigkeiten angeführt. Darüber hinaus wird die höhere Eingruppierung technischen Personals im IT-Bereich mit der aktuell großen Nachfrage und dem Fachkräftemangel begründet: „Besonders im IT-Bereich scheint es inzwischen große Spielräume zu geben, weil sie da klagen über die schlechte Bewerbungslage“ (PR 2). „In dem Bereich spielt halt eine Rolle, dass der Markt so abgefischt ist, dass da andere Spielräume genutzt werden“ (GB 4).

Trotz des aktuell hohen ‚Marktwerts‘ findet auch in technischen Bereichen eine subtile Abwertung der Arbeit von Frauen statt. Gegenüber der verbreiteten Vorstellung, Frauen verhandelten schlechter, stellt eine Personalrätin heraus, dass gerade in Bereichen, wo es Verhandlungsspielräume gibt, hochschulseitige Gehaltsangebote für Frauen und Männer zuweilen unterschiedlich ausfallen: „Man würde ja denken, dass Frauen vielleicht vorsichtiger wären, [...] aber wir hatten das neulich mal im IT-Bereich, da war es aber tatsächlich so, dass ein Mann viel, viel mehr angeboten bekommen hat als eine vergleichbare Frau“ (PR 2).

Einigkeit besteht in der Diagnose, dass Frauen innerhalb des Technischen Personals gegenüber Männern benachteiligt sind, etwa seltener aufsteigen. Außerdem würden sie auch bei den Bestrebungen zur Aufwertung der Arbeit von Frauen oft übersehen, weil frauendominierte Bereiche wie Verwaltung im Fokus stünden. Abwertung treffe nicht nur ‚Frauenberufe‘, sondern auch die Arbeit von Frauen in technischen Tätigkeitsfeldern wie Laborberufen und technischen Assistenzberufen. Dieser Interessenkonflikt wird auch zwischen den befragten Gleichstellungsakteurinnen deutlich. Dabei unterscheidet sie weniger die Diagnose der Unterbewertung der Arbeit von Frauen, auch innerhalb des Technischen Personals, sondern die politische Schwerpunktsetzung auf Verwaltungs- oder Technikbereiche.

Auch der Personalrat erweist sich als politischer Akteur zwischen den Stühlen, wo Konkurrenzen zwischen Beschäftigtengruppen ausgetragen werden. Hochschul- und tarifpolitische Bestrebungen, Frauenarbeitsplätze etwa im Bereich Sekretariat/Büromanagement aufzuwerten, werden von Vertreter_innen des Technischen Personals häufig abfällig kommentiert, weil auch hier tarifliche Benachteiligungen bestehen:

[W]enn da aus irgendeinem Anlass das Thema Sekretariate und Bewertung der Arbeitsplätze und Frauenförderung kommt, [...] dann werde ich immer sehr böse angeguckt und angesprochen von meinen Kolleginnen und Kollegen aus der Technik, weil deren Berufswelt sich ebenfalls massiv geändert hat. [...] Ein Techniker, der früher noch geschraubt hat, der muss heute IT-Kenntnisse haben [...]. Die haben in ihrem Tarifvertrag auch kaum Möglichkeiten. Und die haben sogar weniger Möglichkeiten, weil deren Tarifvertrag bei einer bestimmten Entgeltgruppe endet: bei der kleinen 9. (PR 1)

Die angesprochene Deckelung der Eingruppierung ergibt sich dadurch, dass in der Entgeltordnung des TV-L die Berufsgruppe „Techniker“ im Besonderen Teil angeführt ist, wo Eingruppierungskorridore festgelegt sind. Hier deuten sich Verteilungskonflikte an, die ein

mögliches Hindernis für das Anliegen einer gerechteren Arbeitsplatzbewertung in frauendominierten Bereichen bilden.

3.3 Entwicklungsmöglichkeiten: Höhergruppierung oder Zulage

Grundsätzlich gibt es verschiedene Möglichkeiten für Hochschulbeschäftigte, ihren Verdienst zu steigern: Sie können sich intern auf eine höherwertige Stelle bewerben, innerhalb einer Stelle höher eingruppiert werden, innerhalb einer Entgeltgruppe eine höhere Erfahrungsstufe erreichen oder eine Leistungszulage erhalten. Als voraussetzungsvollste Möglichkeit wird die Höhergruppierung innerhalb einer Stelle eingeschätzt, weil hier eine bereits bestehende Tätigkeitsbeschreibung überarbeitet werden müsste, was – wie bereits erwähnt – sowohl mit Aufwand für die Personalabteilung als auch für den Personalrat verbunden wäre und zudem unter Berufung auf finanzielle Sachzwänge zurückgewiesen wird. Besonders wenig Chancen zur Höhergruppierung haben nach Erfahrung der Akteurinnen typische ‚Frauenarbeitsplätze‘ in den Sekretariaten. Auch wenn die Anforderungen gestiegen seien, werde eine Höhergruppierung von der Verwaltung mit restriktiven Regeln vermieden:

Das ist ja so ein relativ altes Spiel, dass zum Beispiel Tätigkeiten zuwachsen, aber man sie nicht offiziell übertragen bekommt oder dann die Verwaltung sagt ‚nein, nein, es muss offiziell übertragen werden und sonst dürfen sie das nicht machen‘ und die meisten machen es natürlich trotzdem, weil es Spaß macht und weil auch die Vorgesetzten jeweils dann das ganz gut finden, wenn sie mehr bekommen. (PR 2)

Dabei erweisen sich direkte Vorgesetzte, etwa Professor_innen, häufig sogar als Unterstützer_innen des Höhergruppierungs-Anliegens, kollidieren jedoch mit einer Verwaltung, die die Tradition einer Arbeitsbewertung zuungunsten von Frauen bewahrt.

Schranke zum gehobenen Dienst

Neben dem seltenen Aufstieg durch Höhergruppierung gibt es auch die Möglichkeit, sich auf eine höherwertige Stelle zu bewerben. Dabei stoßen Frauen aus den frauendominierten Tätigkeitsfeldern des mittleren Dienstes (E5 bis E8), die in der Regel über eine Berufsausbildung verfügen, jedoch an eine „Schranke“ (PR 2), wenn sie die Grenze zum gehobenen Dienst (E9 bis E12) überschreiten wollen, vor allem über die ‚kleine E9‘ hinaus. Der Zugang zum gehobenen Dienst ist zwar laut Tarifvertrag prinzipiell auch ohne ein (Bachelor-)Studium möglich, wird aber nur selten eröffnet. So können sich Beschäftigte im mittleren Dienst durch spezielle Lehrgänge für den gehobenen Dienst (A2 und H2) qualifizieren. Jedoch wird der Zugang an den Hochschulen selektiv gehandhabt, es gibt Auswahlverfahren und der umfassendere Lehrgang (A2) wird nur selten angeboten. Eine Schlüsselrolle nimmt die Personalabteilung ein, die Lehrgänge mit finanziellen Argumenten ablehnen kann:

Es waren ausschließlich Frauen, die sich dafür interessiert haben, diese Qualifizierung zu machen für den gehobenen Dienst und [die Personalführungskraft] hat gesagt, nein, das machen wir nicht, das kostet Geld und im Allgemeinen Teil des Tarifvertrages kann ich auch höherwertige Aufgaben übernehmen, wenn ich diese Qualifizierung nicht habe. Danach geht man dann hin und schreibt Stellen aus, höher als Entgeltgruppe 9, und fordert im Anforderungsprofil ein abgeschlossenes Studium. (PR 1)

Insofern erweist sich der Trend zur Akademisierung der Qualifikationen als hinderlich für den Aufstieg insbesondere von Frauen mit Berufsausbildung. Frauen mit Bachelor-Abschluss erhalten hingegen auch ohne entsprechende Berufserfahrung erleichterten Zugang zum ge-

hobenen Dienst. Einem vergleichsweise hoch bezahlten, oft akademisch qualifizierten, aber kleinen Segment von Beschäftigten im höheren und gehobenen Dienst, in dem Männer deutlich überrepräsentiert sind, steht eine große Beschäftigtengruppe – vorwiegend Frauen – im mittleren Dienst gegenüber, deren Arbeitsplätze unterbewertet sind und die kaum Aufstiegschancen haben.

Leistungszulagen als Ausgleich für Unterbewertung

Während eine Höhergruppierung oder ein Aufstieg aus dem mittleren Dienst mit Hindernissen gepflastert ist, besteht eine Möglichkeit, den Verdienst innerhalb der gleichen Entgeltgruppe aufzubessern, in der Gewährung von Leistungszulagen. Im männerdominierten gewerblich-technischen Bereich haben Zulagen wie etwa die „Schmutzzulage“ eine lange Tradition. Eine Zulage erweist sich jedoch mittlerweile auch als Instrument, um die Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeitsfeldern auszugleichen:

An unserer Hochschule zahlen wir Leistungsprämien und Leistungszulagen [...] in einem ganz erheblichen Umfang für Kolleginnen im Büromanagement, nach meiner Beobachtung auch deshalb, weil sozusagen so ein Vorgesetzter so ein Team einschätzt, wer ist wichtig, wer macht welche Rolle, [...] und da ist meine Beobachtung, wird ein Stückchen versucht, die tarifliche Ungerechtigkeit auszugleichen. (GB 1)

Die Initiative geht häufig von den direkten Vorgesetzten (z. B. Professor_innen) aus. Bei der Unterstützung dieses Anliegens sieht eine Personalrätin einen größeren Spielraum als bei der Höhergruppierung:

Wir erleben sogar als Personalrat häufig, dass Vorgesetzte auf uns zukommen und sagen, ich will für mein Sekretariat [...] was tun. Und ich weiß aber jetzt nicht wie, also die macht einen guten Job, die macht einen super Job, die unterstützt mich, was kann ich tun? Sodass da häufig [...] der Versuch gestartet wird, über eine Prämie oder eine Zulage – wo Gleichstellung oder wir auch Argumente liefern können und sagen können, gucken Sie mal da rein und wir helfen Ihnen bei der Formulierung – auf dem Wege wenigstens versucht wird, dieses sehr eigene Tarifwerk irgendwie noch ein wenig zu gestalten. (PR 1)

Hier ergeben sich ungewöhnliche Koalitionen zwischen Personalrat und Vorgesetzten. Die Abhängigkeit der Leistungszulagen von deren Initiative wird jedoch auch als Problem geschildert. So würden Beschäftigte, die durch Teilzeit weniger präsent sind oder weiter weg von Vorgesetzten arbeiten, eher übersehen: „Je dichter beim Vorgesetzten, je besser die Performance. Wer nicht performen darf, hat Pech“ (GB 1). Aus diesen Gründen wurde die Leistungskomponente an einer Hochschule von der Interessenvertretung „grundsätzlich abgelehnt“ (PR 2).

3.4 Ansatzpunkte und Hindernisse für Veränderungen

Die befragten Akteurinnen sehen übereinstimmend im Tarifrecht eine Ursache für die Unterbewertung der Arbeit von Frauen im MTV-Bereich, während die Einschätzungen auseinandergehen, ob Tarifpolitik oder Hochschulpolitik der primäre Ansatzpunkt für Veränderungen sein sollte. Unbestritten ist jedoch, dass das Tarifrecht eine Tätigkeitsbewertung nicht zwingend vorgibt, sondern dass die Hochschulen über Spielräume verfügen. Im Folgenden werden die Einschätzungen der befragten Expertinnen zu beiden Handlungsebenen vorgestellt.

Tarifpolitik: zwischen punktuellen Erfolgen und Enttäuschung

Die Expertinnen räumen ein, dass es durchaus Aktivitäten zur tariflichen Aufwertung von frauendominierten Tätigkeitsfeldern gab und gibt, wie etwa in den zur Zeit der Interviews laufenden Tarifverhandlungen in den Feldern Bibliotheken und Pflege. Hier diente der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) als Referenzfolie: Beschäftigte in Bibliotheken wurden in den Allgemeinen Teil der Entgeltordnung überführt, wodurch deren berufliche Entwicklung nicht mehr bei Entgeltgruppe 10 endet, sondern nach oben geöffnet wird. Da es infolgedessen in den Hochschulbibliotheken kaum mehr Bewerbungen gab, wurde diese Beschäftigtengruppe auch im TV-L in den Allgemeinen Teil überführt. Gleichstellungspolitische Erfolge bei bestimmten Gruppen seien jedoch damit verbunden, dass andere Gruppen wie etwa die Hochschulsekretariate aus dem Fokus gerieten.

Die befragten Akteurinnen waren zum Teil selbst tarifpolitisch aktiv oder haben mit Gewerkschaften kooperiert. Trotz punktueller Erfolge waren diese Kooperationen von Enttäuschungen geprägt. So wurde eine Anfang der 2010er Jahre diskutierte und in einer Prozessvereinbarung festgehaltene grundsätzliche Überarbeitung der Entgeltordnung – auch im Hinblick auf geschlechterbezogene Diskriminierungspotenziale – nicht realisiert. Ziel war ein anderes Bewertungssystem nach dem Vorbild analytischer (statt summarischer) Verfahren, die durch eine transparente Aufschlüsselung und Gewichtung einzelner Kriterien als weniger diskriminierungsanfällig gelten (s. Kap. 1.1). Auch an anderer Stelle erweise sich die Kooperation mit Gewerkschaftsvertreter_innen nicht als hilfreich, etwa wenn finanzielle Argumente der Arbeitgeberseite übernommen würden:

[D]ieses Argument, das wird zu teuer, das lehnen die Arbeitgeber ab, das ist immer wieder das, was die Gewerkschaftsseite formuliert. Natürlich kann man da auch sagen, gut, die Gewerkschaft sagt auch, wir sind nicht schlagkräftig genug, sonst könnten wir es ja vielleicht durchsetzen [...], aber man gewinnt oder frau gewinnt überhaupt nicht mehr den Eindruck [...], dass überhaupt noch Interesse daran besteht, diese Dinge zu sehen. (GB 3)

Insgesamt haben die Akteurinnen mit ihrem Anliegen der tarifpolitischen Aufwertung von frauendominierten Berufsfeldern wenig Unterstützung erfahren und nehmen diesbezüglich eine skeptische bis resignierte Haltung ein. Trotz vielversprechender Ansätze in der Vergangenheit sehen sie gegenwärtig wenig geschlechterbezogenes Problembewusstsein und/oder Durchsetzungsfähigkeit auf gewerkschaftlicher Seite. Die mangelnde „Schlagkraft“ – bedingt durch den traditionell geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad an den Hochschulen – bildet jedoch aus Sicht der Befragten kein hinreichendes Argument für das mangelnde Engagement. Für die künftige Tarifpolitik wird vorgeschlagen, im Tarifvertrag auch Instrumente zur Prüfung mittelbarer Diskriminierung zu implementieren, etwa einen auf Organisationsebene verpflichtenden Entgeltgleichheits-Check (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020). Darüber hinaus sollte eine im Landesgleichstellungsgesetz vorgesehene, aber hochschulseitig nicht realisierte Stellenbewertungskommission unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (§17 LGG NRW) im Tarifvertrag verankert werden.

Hochschulebene: Arbeitsbewertung neu ausrichten

Auf Hochschulebene erwarten die befragten Akteurinnen eine langfristige Veränderung der Entgeltstruktur und die Aufwertung frauendominierter Tätigkeitsfelder nur durch eine grundlegende Neuausrichtung der Arbeitsbewertung und ein begleitendes Controlling. Dazu gehören zunächst Tätigkeitsbeschreibungen, die die erforderlichen Kompetenzen umfassend

abbilden und auch den Wandel der Arbeitsanforderungen einbeziehen, jeweils individuell auf den konkreten Arbeitsplatz zugeschnitten: „Und daran kann man erkennen, was machbar ist, wenn man sozusagen einen geöffneten Blick auf die individuelle Tätigkeit der Person hat, und wer will, findet Wege, wer nicht will, findet Gründe“ (PR 1).

Insofern erachten die Expertinnen es als entscheidend, die Bewertung eines konkreten Arbeitsplatzes kritisch überprüfen zu können. Dafür müssten zunächst die Ergebnisse der Arbeitsbewertung transparent sein. Um einen hochschulweiten Überblick zu erhalten, sollten zum einen detaillierte und für die Hochschulen verpflichtende Entgeltstatistiken auch für Gleichstellungsakteur_innen verfügbar sein. Zum anderen sollten Instrumente angewendet werden, die im Zuge der Comparable-Worth-Ansätze entwickelt wurden, etwa der EG-Check. Dabei werden zunächst gleichwertige Tätigkeiten von Frauen und Männern in verschiedenen Bereichen identifiziert und dann einem Paarvergleich hinsichtlich der Bewertung der Arbeitsanforderungen unterzogen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020). Die Ergebnisse sollten hochschulweit veröffentlicht werden und nötigenfalls eine Neubewertung von Arbeitsplätzen nach sich ziehen. Mit dem so entstehenden öffentlichen Druck könnten auch die Personalabteilung und die Hochschulleitung motiviert werden, nach Spielräumen der Arbeitsbewertung zu suchen.

Dass die Überprüfung und Neubewertung von Arbeitsplätzen arbeitsaufwändig ist, bildet den Expertinnen zufolge jedoch nicht das einzige Hindernis. Hinzu komme, dass die Personen innerhalb der Personalverwaltung, die Arbeitsplätze bewerten, kaum Bewusstsein für die Unterbewertung von Frauenarbeitsplätzen zeigten und dort eher Sparpotenziale realisieren wollten. Die Schulungen dieser Bewerter_innen seien unzulänglich und zumindest in der Vergangenheit von Geschlechterstereotypen geprägt. Deshalb wird eine ausführliche und geschlechterbewusste Schulung eingefordert. Insgesamt sehen die Expertinnen die Herstellung geschlechterbezogener Entgeltgleichheit auch als Führungsaufgabe an, für die jedoch in den Hochschulleitungen häufig noch kein ausreichendes Problembewusstsein vorhanden sei, etwa um sich mit diesem Anliegen in der Tarifgemeinschaft der Länder zu engagieren.

4. Fazit: Arbeitsbewertung zwischen Tradition und neuen Verteilungskonflikten

Die vorgestellten quantitativen und qualitativen Ergebnisse liefern Anhaltspunkte für einen Gender Pay Gap im MTV-Bereich der Hochschulen, der auf eine Tradition der Unterbewertung der Arbeit von Frauen zurückgeht. Die Ergebnisse zeigen die Schwierigkeiten auf, geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten überhaupt zum Thema zu machen und ihnen aktiv entgegenzuwirken. Die befragten Expertinnen thematisieren dabei nicht nur die Spielräume, die an den Hochschulen existieren, sondern auch den zugrundeliegenden Tarifvertrag (TV-L) mit Blick auf die mittelbare Diskriminierung von Frauen.

Im Tarifvertrag wird der Möglichkeitsraum abgesteckt, der an den Hochschulen ausgestaltet wird. Auch wenn sich im TV-L Diskriminierungspotenziale für die systematische Unterbewertung von ‚Frauenarbeit‘ finden lassen, ergibt sich die Eingruppierung in der Praxis keineswegs durch bloße Anwendung der Entgeltordnung. Zunächst liegt das an der Entgeltordnung selbst, die durch unbestimmte Formulierungen Interpretationsspielräume lässt

(Jochmann-Döll & Tondorf, 2018). In der Praxis der Arbeitsbewertung sind die tarifliche Ebene und die Auslegung an den Hochschulen auf komplexe Weise verschränkt.

Als Schlüssel für die Unterbewertung frauendominierter Arbeitsplätze, etwa im Bürobereich, erweist sich die Tätigkeitsbeschreibung, in der häufig Anforderungen fehlen, entweder weil sie für selbstverständlich oder für schwer messbar gehalten werden (soziale Kompetenz), oder weil die Beschreibung veraltet ist und gewachsene Anforderungen nicht berücksichtigt. Das Problem besteht dabei weniger in den veränderten Arbeitsanforderungen, die von Beschäftigten selbst häufig als Bereicherung erlebt werden, sondern in der konstant niedrigen Eingruppierung (vgl. auch Banscherus et al., 2017, S. 10; Westerheide, 2020a).

Das Gegenstück der Unterbewertung von ‚Frauenarbeit‘ bildet die Höherbewertung von ‚Männerarbeit‘, die beim Technischen Personal zuweilen noch offen mit Tradition begründet wird, etwa mit der Anknüpfung an alte Eingruppierungspraxen für die nicht mehr existierende Kategorie der ‚Arbeiter‘. Als modernisierte Begründung erweist sich der Marktwert der Tätigkeit, der an den Hochschulen vor allem im (männerdominierten) IT-Bereich für eine großzügige Auslegung der Spielräume herangezogen wird. Das Thema der Unterbewertung frauendominierter Verwaltungsbereiche ist jedoch im Technischen Personal schwer vermittelbar, da in einigen Berufsgruppen die Eingruppierung tarifvertraglich gedeckelt ist und Vertreter_innen dieser Beschäftigtengruppe sich ebenfalls als unterbewertet ansehen.

Die Ergebnisse zeigen nicht nur, dass die Unterbewertung frauendominierter Tätigkeitsfelder und insgesamt der Arbeit von Frauen im MTV-Bereich an eine lange Tradition anknüpft, sondern auch, dass die Bewertung von Arbeitsplätzen in hohem Maße kontextgebunden ist. Das bedeutet, sie ist abhängig von der bewertenden Person und wie sie ihre Ermessensspielräume nutzt, von der Einordnung des Arbeitsplatzes innerhalb der Hierarchie und von der Geschlechterzuordnung des Tätigkeitsfelds. Hinzu kommt die Finanzpolitik der Hochschulleitung, die durch die Personalverwaltung weitergetragen wird und häufig gerade in frauendominierten Bereichen wie Sekretariaten restriktiv ausfällt. Anliegen der höheren Eingruppierung werden unter Berufung auf finanzielle Sachzwänge aus dem eigenen Verantwortungsbereich zurückgewiesen. Auf der anderen Seite eröffnet die Nähe zu Prestigebereichen (z. B. Exzellenzcluster) oder zu Leitungspositionen finanzielle Möglichkeitsräume, die vergleichbaren Arbeitsplätzen verschlossen bleiben.

Bestrebungen, Arbeitsplätze in typischen Frauenbereichen aufzuwerten, stoßen dabei an mehrfache Grenzen: Zunächst gibt es auf Seiten von Schlüsselakteur_innen an den Hochschulen nur wenig Problembewusstsein, sodass tarifrechtlich bestehende Spielräume zur Höherbewertung nicht genutzt werden. Selbst wohlwollende direkte Vorgesetzte stoßen hier an Grenzen. Da die Überarbeitung von Tätigkeitsbeschreibungen mit einem großen Aufwand verbunden ist, schätzen die befragten Akteurinnen dieses Unterfangen in naher Zukunft als wenig aussichtsreich ein. Die Chancen für eine höhere Eingruppierung frauendominierter Tätigkeiten seien bei Neueinstellungen besser als für bestehende Arbeitsplätze. Ob hier die Akademisierung der Qualifikationen gerade für eine jüngere Generation von Frauen Chancen eröffnet, ist eine Frage, die für zukünftige Forschungen interessant erscheint.

Akteur_innen, die das Verhältnis von geschlechterbezogener Unter- und Überbewertung offen thematisieren, stoßen jedoch nicht nur bei der Hochschulleitung und der Personalverwaltung auf Widerstände. Auch von gewerkschaftlicher Seite erleben sie wenig Unterstützung, etwa mit Blick auf eine Überarbeitung der tariflichen Entgeltordnung. Das ist zunächst auf den traditionell geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Hochschulbeschäftigten – insbesondere in frauendominierten Bereichen – zurückzuführen, was eine Kollekti-

vierung von Arbeitskämpfen erschwert (Westerheide, 2020b). Hinzu kommen Interessenkonflikte zwischen frauen- und männerdominierten Beschäftigtengruppen. Unter der Prämisse, kostenneutral zu bleiben, müssten in männerdominierten Bereichen die Verdienste entsprechend geringer ausfallen (Gärtner et al., 2014). Die Ergebnisse der vorliegenden Studie legen nahe, dass es auch auf der gewerkschaftlichen Seite einen Verteilungskonflikt gibt: Das Bemühen um die Aufwertung der Arbeit von Frauen wird konterkariert durch die Sorge vor finanziellen Verlusten auf Seiten der Männer. Die Beobachtung der Akteurinnen, dass eine geschlechtergerechte Entgeltgestaltung keine Priorität innerhalb gewerkschaftlicher Tarifpolitik hat, spiegelt auch diese Interessenkonflikte.

Damit wird deutlich, dass die kaum gelingende Aufwertung frauendominierter Tätigkeitsfelder sich nicht allein auf die individualistischen Strategien von Angehörigen bestimmter Berufsgruppen (Sekretärinnen) zurückführen lässt, wie es etwa Westerheide (2020a, S. 257) nahelegt. Dennoch kann für eine monetäre Aufwertung eine Kollektivierung von Berufsgruppen, wie sie sich etwa in den entstehenden Sekretariatsnetzwerken andeutet, hilfreich sein, wenn diese auch für entgeltpolitische Forderungen genutzt werden und wenn sie mit Gewerkschaften, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten kooperieren (Westerheide, 2020b). In neuerer Zeit kommt jedoch Bewegung in die hochschulbezogene Tarifpolitik, wie auch die hier vorgestellten Ergebnisse zeigen. Der Gender Pay Gap wird dabei weniger durch Gewerkschaften als durch Gleichstellungsbeauftragte thematisiert. Diese erscheinen als zunehmend selbstbewusste Akteurinnengruppe, die bisherige Setzungen in der Tarifpolitik infrage stellt.

Insgesamt liefern die Ergebnisse Anhaltspunkte für die Devaluationshypothese (England et al., 1988; Lillemeier, 2019). Die Abwertung der Arbeit von Frauen ist tief verwurzelt in den Praxen der Arbeitsbewertung auf tariflicher *und* organisationaler Ebene, wie hier am Beispiel des MTV-Bereichs der Hochschulen gezeigt wurde. Geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten werden jedoch nur noch selten offen legitimiert. Mittelbare Diskriminierung verbirgt sich heute hinter „Gleichheitsfassaden“ (Ranftl, 2015) und lässt sich im Einzelfall erst nachweisen, wenn Instrumentarien des ‚Comparable Worth‘ wie der EG-Check angewendet werden (Klammer, Klenner, & Lillemeier, 2018; Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020). Ergänzend sind detaillierte qualitative Analysen der Arbeitsbewertungsprozesse auf Hochschulebene notwendig, um die nach wie vor bestehenden Widerstände zu untersuchen, auf die Bestrebungen zur Aufwertung der Arbeit von Frauen stoßen.

Literatur

- Andresen, S. & Richter, U. (2018). *eg-check.de. Prüfverfahren zur Entgeltgerechtigkeit an der HTW Berlin. Zusammenfassung der Ergebnisse*. Berlin: HTW.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) 2020. *Entgeltgleichheits-Check – Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de. Praxishandbuch*. Abgerufen von https://www.eg-check.de/SharedDocs/Downloads/eg-check_Projektseite/eg_check_Praxishandbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=5
- Banscherus, U. (2018). Atypisch, aber nicht prekär: Die Arbeitssituation in wissenschaftsunterstützenden Bereichen. *Forum Wissenschaft*, 35 (2), 13-16.
- Banscherus, U., Baumgärtner, Al., Böhm, U., Golubchikova, O., Schmitt, S., & Wolter, A. (2017). *Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen: Hochschulreformen*

- und *Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Abgerufen von https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf
- Becker, G. S. (1964). *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 4. Aufl. New York, London: Columbia University Press.
- Bogumil, J., Burgi, M., Heinze, R. G., Gerber, S., Gräf, I.-D., Jochheim, L., Schickentanz, M., & Wannöffel, M. (2013). *Modernisierung der Universitäten: Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente*. Berlin: edition sigma. doi: 10.5771/9783845269825
- Busch, A. (2013). *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen*. Wiesbaden: Springer VS. doi: 10.1007/978-3-658-01707-1
- Destatis. (2020a). *Gender Pay Gap*. Abgerufen von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>
- Destatis. (2020b). *Personal an Hochschulen 2019*. Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 4.4. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html
- England, P. (1982). The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. *The Journal of Human Resources*, 17 (3), 358-370. doi: 10.2307/145585
- England, P. (1992). *Comparable worth. Theories and evidence*. New York: De Gruyter.
- England, P., Farkas, G., Kilbourne, B. S., & Dou, T. (1988). Explaining occupational sex segregation and wages: Findings from a model with fixed effects. *American Sociological Review*, 53 (4), 544-558. doi: 10.2307/2095848
- Gärtner, D., Grimm, V., Lang, J., & Stephan, G. (2014). *Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap. Befunde aus einer qualitativen Studie*. IAB Discussion Paper 14/2014. Abgerufen von <http://doku.iab.de/discussionpapers/2014/dp1414.pdf>
- Hausmann, A.-C., & Kleinert, C. (2014). *Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert*. IAB Kurzbericht 9/2014. Abgerufen von <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>
- Hausmann, A.-C., Kleinert, C., & Leuze, K. (2015). „Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?“ Eine Längsschnittdanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67, 217-242. doi: 10.1007/s11577-015-0304-y
- Hendrix, U. (2011). Der „gender pay gap“ – eine Frage des Humankapitals? In R. Casale, & E. Forster (Hrsg.), *Ungleiche Geschlechtergleichheit. Geschlechterpolitik und Theorien des Humankapitals* (S. 77-94). Opladen u. a.: Budrich. doi: 10.2307/j.ctvm201mb.7
- Jacobs, J. A. (1989). *Revolving doors. Sex segregation and women's careers*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Jochmann-Döll, A., & Krell, G. (1993). Die Methoden haben gewechselt, die „Geschlechtsabzüge“ sind geblieben. Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit? In K. Hausen, & G. Krell (Hrsg.), *Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart* (S. 133-148). München, Mering: Rainer Hampp.
- Jochmann-Döll, A., & Tondorf, K. (2018). *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand*. Berlin: ADS. Abgerufen von https://antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.pdf
- Klammer, U., Klenner, C., & Lillemeier, S. (2018). „COMPARABLE WORTH“. *Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?* IAQ-Forschung. doi: 10.17185/duo-publico/46734
- Klenner, C. (2016). *Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen*. Düsseldorf: HBS. Abgerufen von https://boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_7_2016.pdf
- Kortendiek, B., Mense, L., Beaufaÿs, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Mauer, H., & Niegel, J. (2019). *Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hoch-*

- schulen*. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 31. Essen. Abgerufen von <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019>
- Lillemeier, S. (2019). Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1013-1021). Wiesbaden: Springer VS. Abgerufen von https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-658-12500-4_113-1
- Meuser, M., & Nagel, U. (2009). Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In S. Pickel, G. Pickel, H.-J. Lauth, & D. Jahn (Hrsg.), *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft: Neue Entwicklungen und Anwendungen*. Wiesbaden: VS Verlag, 465-479. doi: 10.1007/978-3-531-91826-6_23
- Mincer, J. (1970). The distribution of labor incomes: A survey with special reference to the human capital approach. *Journal of Economic Literature*, 8 (1), 1-26.
- Polachek, S. (1981). Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63 (1), 60-69. doi: 10.2307/1924218
- Ranftl, E. (2015). Arbeitsbewertung als Schlüssel zu Lohngleichheit. Über Gendergerechtigkeit und Gleichheitsfassaden bei der Bewertung von Arbeit. *WISO*, 38 (3), 29-44.
- Stefaniak, A., Tondorf, K., Kühnlein, G., Webster, J., & Ranftl, E. (2002). „Alles, was Recht ist“. *Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich. Ergebnisse eines Forschungsprojektes*. München, Mering: Rainer Hampp.
- Steinberg, R. J. (2001). Comparable worth in gender studies. In N. J. Smelser, & P. B. Baltes (Hrsg.), *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (S. 2393-2397). Oxford: Pergamon. doi: 10.1016/B0-08-043076-7/03931-0
- Westerheide, J., & Kleemann, F. (2017). Die Arbeit von Sekretärinnen – Leistungszuschreibungen und Anerkennung von Assistenzarbeit im öffentlichen Dienst. In B. Aulenbacher, M. Dammayr, K. Dörre, W. Menz, B. Riegraf, & H. Wolf (Hrsg.), *Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus* (S. 282-300). Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Westerheide, J. E. (2020a). Weibliche Angestellte erheben Einspruch – Konflikte um Leistungsbeurteilung in der Sekretariatsarbeit. In K. Becker, K. Binner, & F. Décieux (Hrsg.), *Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus* (S. 239-261). Wiesbaden: Springer. doi: 10.1007/978-3-658-22315-1_12
- Westerheide, J. E. (2020b). „Man war doch Einzelkämpfer hier“ – Kollektivierung der Arbeitskonflikte von Sekretärinnen in informellen Netzwerken? In I. Artus, N. Bennewitz, A. Henninger, J. Holland, & S. Kerber-Clasen (Hrsg.), *Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven* (S. 286-303). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Wetterer, A. (2002). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: Gender at Work in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK.
- Winter, R. (1998). *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis*. Baden-Baden: Nomos.