

Gender-Pay-Gap

Wie kann eine gerechtere Besoldung gelingen?

| MARTINA HAVENITH-NEWEN | Die Ursachen für den Gender-Pay-Gap in der Wissenschaft sind bislang wenig erforscht. Verbreitete Annahmen, wie die Gehaltsdifferenz zu erklären sein könnte, greifen nach Ansicht der Autorin nicht. Sie macht Vorschläge, wie das Ziel einer gerechteren Bezahlung von Frauen und Männer in der Wissenschaft erreicht werden könnte.

„If fighting for equal pay and paid family leave is playing the gender card, then deal me in!“

Hillary Clinton, in Harlem at the Apollo Theater in March 2016

Wer kennt nicht das Selbstbild der Akademiker, demgemäß die Universität als der Ort wahrgenommen wird, an dem Entscheidungen allein basierend auf objektiven Fakten getroffen werden. Diskriminierung von Minderheiten, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, das mag es anderswo geben, aber nicht bei uns, an der Hochschule. Wir, die Intellektuellen haben schließlich die Gleichstellung schon seit Jahrzehnten umgesetzt. Alle weiteren Maßnahmen sind wahlweise im Widerspruch zur Demokratie, dem Leistungsprinzip oder der freien Selbstbestimmung. Diskussionen oder gar Quoten sind überflüssig; es bedarf keiner weiteren Maßnahmen, um Frauen oder andere Minderheiten angemessen

in Entscheidungsgremien zu berücksichtigen. Richtig?

Dazu die aktuellen Fakten: „Der Gender-Report NRW, der in seiner aktuellen Fassung 2019 die Entgeltdifferenz zentral analysiert, kommt zu dem Ergebnis, dass nicht nur der Anteil von Frauen in höheren Qualifikationsstufen

den Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften, d.h. in den Fächern, in denen der Anteil der männlichen Kollegen höher als im Durchschnitt ist, auch in der Industrie mehr verdient wird als in den Geisteswissenschaften. Nein, auch innerhalb eines Faches (z.B. Medizin) findet man einen Gehaltsunterschied von sieben Prozent. Beruhen die Gehaltsdifferenzen nur auf objektiven Leistungsunterschieden? Gerade in den Fächern, in denen Frauen auf Professorebene immer noch deutlich unterrepräsentiert sind, Fächer mit

einer „Leaky pipeline“ (also einer deutlichen Abnahme der Frauenquote von der Promotion über die Habilitation bis zur Profes-

sor) gibt es eine harte Auslese. Die Frauen, die sich dennoch durchsetzen konnten, gehören oft zu den Besten in ihren Fächern. Sie sind im Durchschnitt sicher nicht schlechter als ihre männlichen Kollegen.

»Bei Berufungsverhandlungen agieren Wissenschaftlerinnen im Durchschnitt defensiver.«

vergleichsweise gering ist, sondern auch im Bereich Besoldung eine klare Differenz zwischen den Geschlechtern sowohl über alle Besoldungsstufen hinweg als auch innerhalb einer Besoldungsstufe besteht. Das bereinigte Bruttomonatsgehalt von Professorinnen ist im Durchschnitt 521 Euro geringer als das von Professoren. Dies entspricht einer Verdienstlücke von 7,7 Prozent“ (Auszug aus dem Antrag der CDU Fraktion im Landtag NRW, Drucksache 17/9816, 17. Wahlperiode). Seit der Einführung der W-Besoldung im Jahre 2005 hat sich diese Gehaltsdifferenz kontinuierlich vergrößert – Ende nicht absehbar.

Ursachen und Begründungen

Was sind die Ursachen? Die vermuteten „naheliegenden“ Gründe entpuppen sich als falsch: Der Gehaltsunterschied kann nicht durch das „natürliche“ Gehaltsgefälle zwischen den verschiedenen Disziplinen erklärt werden. Er lässt sich nicht darauf reduzieren, dass in

AUTORIN



Martina Havenith-Newen ist Professorin für Physikalische Chemie an der Universität Bochum.

Foto: RUB/Marquard

ONLINE

→ *Der Gender-Pay-Gap und weitere Themen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft waren auch Thema im Schwerpunkt der März-Ausgabe von Forschung & Lehre: Was unternehmen Hochschulen für eine bessere Chancengleichheit an Hochschulen? Wie geht es dabei voran und welche persönlichen Erfahrungen hat zum Beispiel die DFG-Präsidentin Professorin Katja Becker gemacht? Zur Ausgabe mit Antworten auf diese und weitere Fragen geht es hier: <https://t1p.de/yx2i..>*

Wie erklären sich dann die Gehaltsunterschiede? Im Folgenden möchte ich drei Gründe nennen, die auch aufzeigen, wie wir in Zukunft zu einem gerechteren System kommen können.

1. Aus eigener Erfahrung als Mitglied in einer Kommission, in der über Leistungszulagen entschieden wurde, ergibt sich folgendes Bild: Frauen beantragen im geringeren Maße Leistungszulagen als ihre männlichen Kollegen. Männliche Kollegen beurteilen ihre eigenen Leistungen viel häufiger als überdurchschnittlich und davon ausgehend fordern sie höhere Bezahlungen ein; Frauen dagegen unterschätzen oftmals ihre Leistun-

»Der Satz ›Ich bin teuer, aber jeden Cent wert.‹ wird bei einem Mann als Zeichen eines gesunden Selbstbewusstseins gesehen.«

gen. Bei Berufungsverhandlungen agieren sie im Durchschnitt defensiver, sie hinterfragen ihre Leistung und trauen sich daher weniger, weitreichende Zielvereinbarungen abzuschließen. Ihre Gehaltsforderungen sind niedriger, mit dem Ergebnis, dass sie weniger verdienen.

2. Männer werden aufgrund der traditionellen Rollenbilder bei gleichen Forderungen anders wahrgenommen als Frauen, was sich auf die Verhandlungsführung und das Verhandlungsergebnis auswirkt. In dem Buch von Andrea Kramer und Alton Harris „It's Not You, It's the Workplace“ wird dies folgendermaßen auf den Punkt gebracht: women are „measured according to different standards. What is considered professional in a man is interpreted as cold in a woman“. Der Satz „Ich bin teuer, aber jeden Cent wert.“ wird bei einem Mann als Zeichen eines gesunden Selbstbewusstseins gesehen. Der gleiche Satz aus dem Mund einer Frau erscheint arrogant und aggressiv. Gehaltsforderungen werden daher unterschiedlich bewertet. Bereits bei Beratungen vor den eigentlichen Berufungsverhandlungen kann dies in einem Fall zu einer Ermutigung, in einem anderen Fall zu einem Abreden von hohen Forderungen führen.
3. In der W-Besoldung sind Gehaltszuschläge oft an Berufungs- oder Bleibeangebote gekoppelt. Die Verein-

barkeit von Familie und Karriere schränkt allerdings oft die Mobilitätsbereitschaft ein. In der Folge sind – unabhängig vom Geschlecht – Kolleginnen und Kollegen mit Familie benachteiligt, die vor einem Ortswechsel zurückschrecken.

Maßnahmen

Welche Maßnahmen ließen sich realisieren, um eine gerechtere Besoldung zu erreichen, bei der Frauen und Männer unabhängig von Rollenerwartungen gleichgestellt für Leistungen entlohnt werden?

Es ist wichtig, dass diejenigen, die Beratungen für Berufungsverhandlungen durchführen (auch der DHV), die eigenen Vorurteile oder Rollenbilder kritisch hinterfragen.

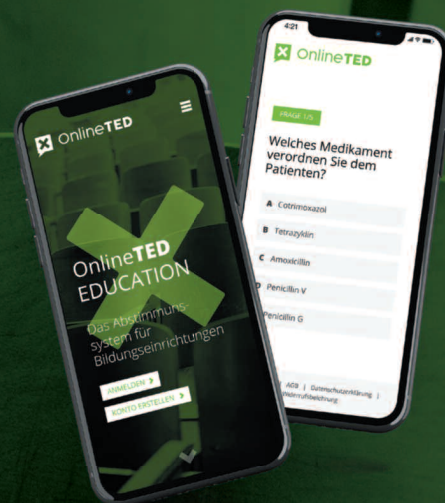
Vor allem aber benötigen wir ein transparentes, öffentlich zugängliches Bewertungssystem. Es muss klar kommuniziert

werden, für welche Leistung (z.B. Drittmittel, Preise, außergewöhnliches Engagement in der Lehre, etc.) welcher Gehaltszuschlag erzielt werden kann. Dann würde es kein Ungleichgewicht geben zwischen denjenigen, die Gehaltserhöhungen individuell einfordern und denen, die ihre Leistungen weniger in den Vordergrund stellen. Außerdem könnten unabhängig von der Drohung oder der Möglichkeit, die Universität zu wechseln, Gehälter aufgrund von besonderen Leistungen erhöht werden. Letztlich würden beide Geschlechter davon profitieren und... nicht zuletzt auch die Universität als Ganzes, weil sie ihre Leistungsträger dauerhaft motivieren würde.

„We need to resist the tyranny of low expectations. We need to open our eyes to the inequality that remains. We won't unlock the full potential of the workplace until we see how far from equality we really are.“

Sheryl Sandberg, CEO von Facebook

 **OnlineTED®**
Education



**IDEAL FÜR
DIE ONLINE-
LEHRE**

**Einfach. Schnell.
Sicher.**

www.onlineted.de