

Equal Pay und Gute Arbeit an Berliner Hochschulen

Interviewreihe

LakoF Berlin 2025

INHALTSVERZEICHNIS

Navigation über Lesezeichen-Funktion im PDF-Reader

Prof. Dr. Geraldine Rauch (Präsidentin TU Berlin)

Dr. Ulrike Richter (Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte HTW Berlin)

Cosima Fanselow (nebenberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte HU Berlin)

Weitere Informationen zu Entgeltgerechtigkeit

Diese Interviewreihe entstand anlässlich des Equal Pay Day 2025. Auch an Berliner Hochschulen ist Entgeltgerechtigkeit noch nicht erreicht. Die LakoF Berlin setzt sich auf verschiedenen Handlungsfeldern für gute Arbeitsbedingungen, sachgerechte Bezahlung und gegen den Gender Pay Gap ein.

Redaktion und Layout:
LakoF Geschäftsstelle
www.lakof-berlin.de



**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.



**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 *FairNetztEuch!* 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.

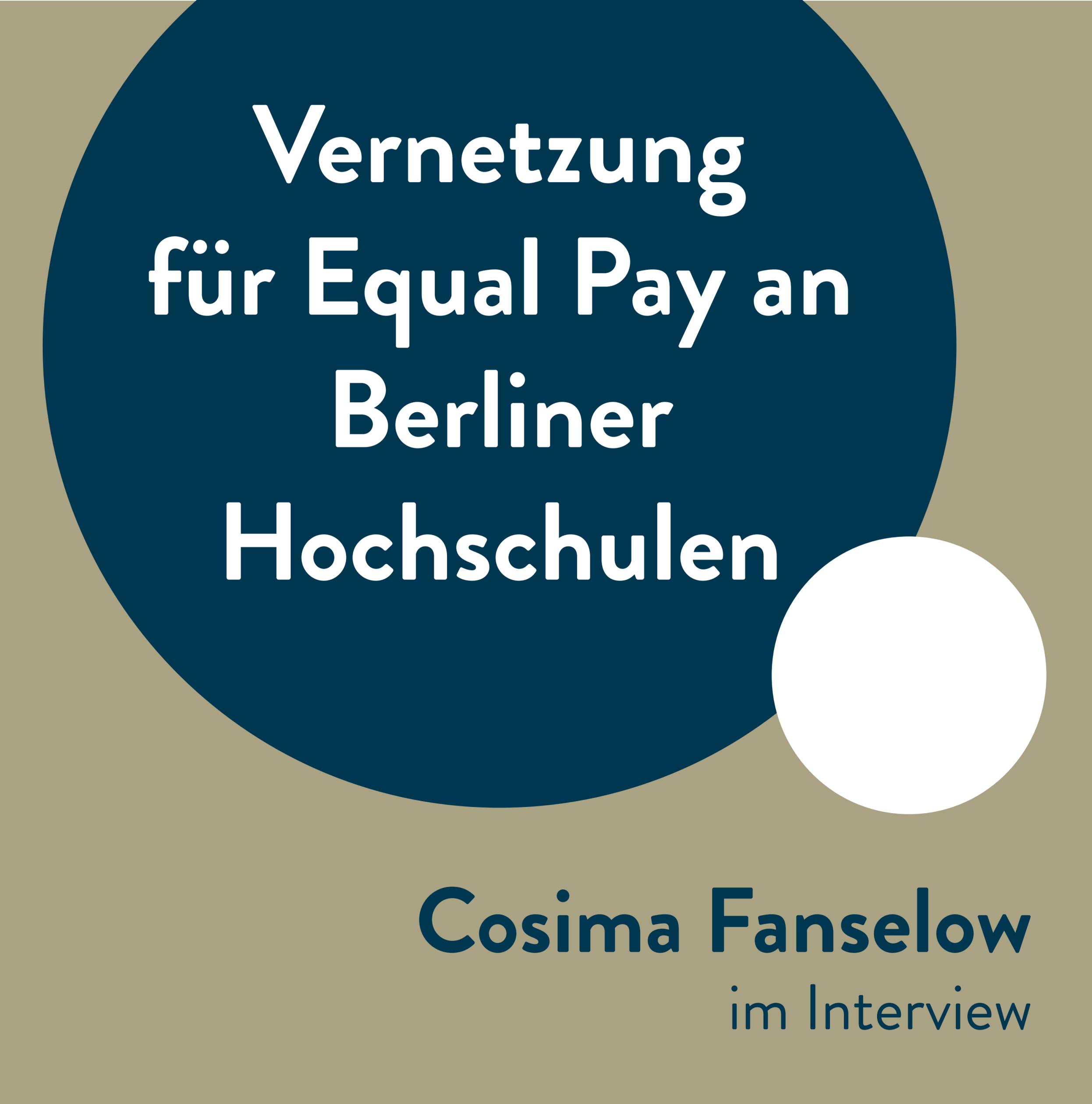
Was gibt Dir Hoffnung, dass wir die Entgeltgerechtigkeit an Hochschulen endlich verbessern?

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!



**Vernetzung
für Equal Pay an
Berliner
Hochschulen**

Cosima Fanselow
im Interview

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

Ich habe als Hochschulsekretärin die Veränderung meines Berufsfeldes im Laufe der Jahrzehnte mitbekommen. Es kamen immer neue Aufgaben hinzu, die Arbeit hat sich enorm verdichtet und die Anforderungen sind immens gestiegen.

Das veraltete Klischeebild einer Sekretärin wird unseren Aufgaben überhaupt nicht gerecht. Und auch die Eingruppierung ist nicht leistungs- und geschlechtergerecht.

Eine Aufwertung des Berufsbilds und eine leistungsgerechte Bezahlung sind dringend notwendig.

Wie lange bist du schon als Hochschulsekretärin und nebenberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte tätig?

Ich habe 1985 an der Humboldt-Universität eine Ausbildung zur Facharbeiterin für Schreibtechnik begonnen und war seitdem in den Sekretariaten verschiedener Arbeitsbereiche tätig. Ich kenne das Berufsfeld nun gut 40 Jahre. Auch das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten habe ich schon über 10 Jahre ausgefüllt, seit 2016 am Institut für Erziehungswissenschaften. Im Rahmen einer Studie von Ulf Banscheraus wurde ich zu meinen Tätigkeitsfeldern befragt und habe festgestellt, wie wichtig Personalentwicklungskonzepte sind. Seit 2017 arbeite ich in der Steuerungsgruppe zum Personalentwicklungskonzept der HU Berlin mit. Hier kann man etwas dafür bewegen, dass es Karrieremöglichkeiten für die Sekretär*innen gibt, auch wenn viele Kolleg*innen dieses Konzept leider noch nicht kennen und nutzen.

Du bist in der *Landesvertretung der Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung* und im bundesweiten Netzwerk *FairNetztEuch!* engagiert. Was plant ihr für 2025?

Die *Landesvertretung der MTSV* hat im Berliner Forum Gute Arbeit angeregt, für 2026 einen gemeinsamen Fachtag mit den Hochschulen und der Senatsverwaltung zu planen. Dort werden wir uns zu Arbeitsbedingungen der MTSV austauschen, zum Fachkräftemangel, den Potenzialen von Personalentwicklungskonzepten sowie zum Gender Pay Gap.

Seit 2021 besteht an der HU Berlin die *AG Entgeltgerechtigkeit für Sekretariate*. Wir haben im Rahmen der Frauenvollversammlung 2021 eine Resolution zu mehr Transparenz bei den Eingruppierungen verabschiedet, nach der alle Sekretariatsstellen an der HU Berlin mindestens in E8 einzugruppiert werden sollen. Dieses Ziel verfolgen wir immer noch.

Bundesweit bin ich im Sekretariatsnetzwerk *FairNetztEuch!* engagiert, wir treffen uns im März in Marburg zum gegenseitigen Austausch. Die Podiumsdiskussion „Unverzichtbare Arbeit sichtbar machen“ wird live übertragen werden. Unser Ziel ist es, starke Verbündete auf der politischen und gewerkschaftlichen Ebene zu finden.

Die Hochschulen müssen in den nächsten Jahren sparen. Was bedeutet das für die MTSV und die Entgeltgerechtigkeit?

Es ist ja noch nicht ganz klar, wie hoch eigentlich über die nächsten Jahre die Summen sind, die wir einsparen müssen. Über kurz oder lang müssen wir mit Stellensperren rechnen und das wird die Situation in der Hochschulverwaltung weiter verschärfen. Schon jetzt haben wir viele vakante Stellen und häufige Wechsel, weil die Arbeitsbelastung sehr hoch ist. Die Arbeit wird sich weiter verdichten. Ich beobachte auch, dass Stellen nun zwar teilweise als E8 ausgeschrieben werden, aber oft nur noch zu 70 bis 80 %, natürlich bei gleichem Arbeitsvolumen. Das ist auch keine faire Lösung mit Blick auf die Renten. Umso wichtiger ist es, dass wir jetzt eine leistungsgerechtere Entlohnung erreichen und mehr Anerkennung für unsere wichtige Arbeit erhalten!

Wie gelingt eine erfolgreiche Vernetzung der Mitgliedergruppe?

Es bringt nichts zu jammern, stattdessen muss man sich einbringen und immer wieder auf das Problem aufmerksam machen: in den Gremien der eigenen Hochschulen, bei den Hochschulleitungen und auch darüber hinaus. In unserem Netzwerk *FairNetztEuch!* haben wir eine Sammlung der Sekretariatsnetzwerke an den Hochschulen bundesweit erstellt. Dort kann man schauen, ob es an der eigenen Hochschule schon etwas gibt.

Zwei Dinge sind wichtig: Hartnäckig bleiben und die Leidenschaft für den eigenen Beruf zeigen, um andere mitzureißen. Es ist ein toller, anspruchsvoller und abwechslungsreicher Beruf! Es gilt, ihn aufzuwerten und für eine leistungsgerechte Entlohnung zu kämpfen.

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

Vor dem Hintergrund der Kürzungen, die auf die Hochschulen zukommen, ist diese Frage schwierig zu beantworten.

Allerdings haben wir in den letzten Jahren in der Vernetzung, auch bundesweit, so viel erreicht, dass wir endlich auch Verbündete in der Politik und bei den Gewerkschaften finden können.

Das ist meine große Hoffnung für dieses Jahr, denn nur so werden wir weiterkommen mit unseren Anliegen.

Mehr zu Entgeltgerechtigkeit und den Aktivitäten der LakoF Berlin unter:

www.lakof-berlin.de/entgeltgerechtigkeit/

