

Stellungnahme

„Gender Pay Gap an den Hochschulen effektiv beseitigen“

Sehr geehrte Frau Ministerin Pfeiffer-Poensgen,

der Gender-Report 2019 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung weist in beeindruckend klarer Weise gravierende Gehaltsunterschiede bei Frauen und Männern in der Wissenschaft in NRW nach.

Wir bitten Sie daher dafür Sorge zu tragen, dass die Hochschulen ihrem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag aus dem Grundgesetz, dem Landesgleichstellungsgesetz NRW sowie dem Hochschulgesetz NRW nachkommen und den Gender Pay Gap beseitigen. Unsere Vorschläge lauten hierzu konkret:

- 1. An allen Hochschulen ist sofort der Gender Pay Gap auf allen Fakultäts-, Fächer- bzw. Verwaltungsebenen zu analysieren und es sind die Bereiche zu identifizieren, die Gehaltsunterschiede aufweisen.**
- 2. Nach der Identifizierung von betroffenen Bereichen bzw. benachteiligten Professorinnen und Beschäftigten in der Verwaltung sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, wie z.B. die Überprüfung von Kriterien für Zulagen und ihre gerechte Anwendung oder die Veränderung von Verhandlungssystematiken. Mit benachteiligten Frauen sind zeitnah aktiv Nachverhandlungen zu führen.**
- 3. Alle Hochschulen werden zu einer Stellungnahme aufgefordert, in der sie über die Bereiche mit einer Benachteiligung berichten und die geplanten Maßnahmen zur Beseitigung des Gender Pay Gaps über die nächsten drei Jahre gegenüber dem Wissenschaftsministerium darlegen.**

Eine genaue Aufstellung unserer Maßnahmen zur Umsetzung der Forderung entnehmen Sie bitte dem Anhang.

Darüber hinaus schließen wir uns den im Gender-Report 2019 aufgeführten Empfehlungen an, fordern insbesondere Transparenz und Verlässlichkeit bei der Besoldung und Entlohnung und weisen noch einmal darauf hin, dass die Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit dem Staat obliegt. Die für Maßnahmen notwendigen Daten liegen nun vor.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Für die Mitglieder der LaKof NRW, im März 2020



Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez



Annelene Gäckle



Kirsten Pinkvoss



Birgit Weustermann

Ziel	Maßnahmen
Nachverhandlungen	Interne Analysen der Hochschulen um die Personen zu identifizieren, die in ihren Leistungszulagen unter den Durchschnittsbezügen liegen, mit anschließender objektiver und vergleichender Qualitätsanalyse der Person anhand fachspezifischer Leistungs- und Berufungsparameter. Bei Leistung im Durchschnitt oder darüber werden umgehend Nachverhandlungen aufgenommen.
Transparenz und Verlässlichkeit	Leistungsbezüge werden nicht ausschließlich im Rahmen von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen verhandelt. Stattdessen erfolgen Leistungszulagen anhand klar definierter Erfahrungsstufen analog des Tarifrechts. Beispiele hierfür liefern bereits die FH Münster, der Bund, sowie die Länder Bayern, Sachsen und Hessen. ¹ Begründung: Dies sind die Hauptverhandlungen bei denen der GPG entsteht. Dabei werden Frauen mittelbar diskriminiert aufgrund ihrer geringeren Mobilität, und häufig größeren Familienverantwortung (sowie der Hinnahme von Gehaltseinbußen zugunsten Dual Career-Vereinbarungen). ²
	Das Land verlangt angelehnt an die kanadischen „Disclosure Laws“ die Offenlegung von Zuverdiensten, die oberhalb einer angemessenen Höhe liegen. Die Höhe der Leistungszulagen wird begrenzt. In Kanada führte die Offenlegung zu einem erhöhten öffentlichen Druck und dadurch einer Verringerung des GPD um 2,2-2,4 Prozentpunkte (-30%). ³ Die Begrenzung der Leistungszulagen wirkt ebenfalls auf eine Verringerung des GPG hin.
	Verbot von Vorschlagsverfahren bei Leistungszulagen ⁴
	Leistungsbezüge und deren Kriterien werden veröffentlicht. Insbesondere Neuberufene werden hierüber informiert. Die Transparenz trägt zur Gleichberechtigung bei. Intransparenz fördert Geschlechterungerechtigkeit.
	Beschwerdemöglichkeiten werden eingerichtet.
	Die Abgrenzung von W2 zu W3-Professuren wird anhand transparenter und klarer Tätigkeitsbeschreibungen strukturiert.

diskriminierungsarme Bewertungsrichtlinien	Beurteilungsverfahren werden geschlechtergerecht gestaltet. Hierfür wird das beurteilende und beratende Personal kontinuierlich und in zeitlich sinnvollen Abständen geschult. Die Schulungen werden in landesweiten Formaten (z.B. über HÜF NRW, Mont-Cenis) angeboten. Rollenstereotype (insbes. die des Familienernährers, der nicht-mobilen Frau etc.) werden abgebaut.
	In den Kriterienkatalog sind besondere Verdienste um die Lehre (bei gendergerechten Evaluationsverfahren) sowie um Gleichstellung und Diversity verankert. Nachwuchsförderung wird ebenfalls hoch gewichtet.
	Kurzfristig werden die Tätigkeitsbeschreibungen im Bereich MTV von den Universitäten innerhalb ihres Handlungsspielraums auf mittelbare Diskriminierung geprüft und entsprechend angepasst. Langfristig wird die Tarifgestaltung diskriminierungsarm gestaltet. ⁵
Sensibilisierung der Verhandlungspartner*innen	Es finden regelmäßige Schulungen der Verhandlungspartner*innen für Gehälter statt. Hierbei wird der Gender Pay Gap analysiert und die hierzu beitragenden Faktoren erklärt, sowie Strategien zur Vermeidung von rollenstereotypen Benachteiligungen vermittelt.
Controlling-Verfahren und gesetzliche Verpflichtung	Regelmäßige Gender Pay Gap Berichte der Hochschulen werden angefordert, die sowohl intern in Gleichstellungsziele integriert, als auch dem MKW berichtet werden. Das MKW veröffentlicht diese Daten in regelmäßigen Abständen. ⁶
	Hierzu bedarf es der vereinheitliche Meldung von Besoldungs- und Entgeltdaten an den LBV um eine ganzheitliche Auswertung zu ermöglichen. ⁷
	Aktiver Auftrag zur Beseitigung des Gender Pay Gaps im Landesbesoldungsgesetz (LBeG) und die Verpflichtung zu transparenten Vergabepaxen in der Hochschulleistungszulagen-Besoldungsverordnung (HLeist-BVO).
	Das Entgelttransparenzgesetz wird zum Entgeltgleichheitsgesetz weiterentwickelt (Einbezug EG Check) und auch auf Beamt*innen ausgeweitet.
	Ein Parité-Gesetz für Wahllisten wird eingeführt, das auch Wahllisten für Wahlämter wie Dekanatsleitungen umfasst.

	Die Kinderbetreuung wird weiter ausgebaut, Benachteiligungen von Haupterziehungs- bzw. –pflegepersonen wird auf allen Ebenen abgebaut.
Gleichstellungsorientierte Mittelvergabe	Interne Leistungsorientierte Mittelvergabe an den Hochschulen, welche starkes Gewicht auf Gleichstellung und die Beseitigung des Gender Pay Gaps setzen.
	Erhöhung des Prozentsatzes der Gleichstellungskriterien bei der Leistungsorientierten Mittelvergabe seitens des MKW. Der Gender Pay Gap wird als weiteres Kriterium für die Evaluation hinzugefügt.
	Erhöhung der Grundfinanzierung der Hochschulen. ⁸
	Aktive Beseitigung des Gender Pay Gaps. Hierfür werden besonders stark nach unten abweichende Gehälter in den Hochschulen identifiziert und angeglichen. Hierfür werden den Fakultäten falls notwendig die entsprechenden Mittel bereitgestellt.
	Entfristungen von Stellen erfolgen anhand des Kaskadenmodells.

¹ DHV-Portal zur W-Besoldung. Online 19.3.20. <https://www.hochschulverband.de/index.php?id=w-besoldung#>

² Burkhardt et al. (2019). „Wie auf einem Basar“ Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen (HoF-Arbeitsbericht 110), S. 94.

³ Baker et al. (2019). „Pay Transparency and the Gender Gap“, zitiert in Kortendiek et, al. Gender –Report 2019, S. 266.

⁴ bukof (2003). „Positionspapier zur W-Besoldung. Eckpunkte zur Umsetzung der leistungsorientierten ProfessorInnenbesoldung.“ Zitiert in Kortendiek et, al. Gender –Report 2019, S. 266.

⁵ Jochmann-Döll, Tondorf (2018). [Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder \(TV-L\) auf dem Prüfstand.](#) Antidiskriminierungsstelle des Bundes; Kortendiek et, al. Gender –Report 2019, S. 383 ff.

⁶ Kortendiek et, al. Gender –Report 2019, S. 440 f.

⁷ Ebd.

⁸ Ebd.