



Dokumentation der
Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland
BUKOF-KOMMISSION GLEICHSTELLUNG IN LEHRE UND FORSCHUNG AN
FACHHOCHSCHULEN

„W-Besoldung und Entgeltzahlung für Angestellte“

16. Juni 2010 bis 18. Juni 2010

an der
Hochschule Wismar

Impressum

Herausgegeben von der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Wismar, Gabriele Zander
(August 2010)

Kontakt

Hochschule Wismar, University of Applied Sciences Technology, Business and Design
Philipp-Müller-Str. 14, 23966 Wismar
Telefon: (03841) 753 – 631 oder 305
E-mail: gabriele.zander@hs-wismar.de

Fotos

Jessica Bernert, Hochschule Wismar

Inhaltsverzeichnis

Grußworte

Prof. Dr. rer. nat Norbert Grünwald
Rektor der Hochschule Wismar 3

Dr. Margret Seemann
Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und
Gleichstellung M-V 14

Ingrid Haasper, HAWK Hildesheim/Holzminden/Göttingen
Sprecherin der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in
Lehre und Forschung an Fachhochschulen“ 18

Vorträge 21

Dr. Daniela De Ridder, CHE-Consult Gütersloh
„Gender Pay Gap?“ 22

Gabriele Hillebrand-Knopff, Sprecherin der Kommission
„Entgeltordnung – Stand der Diskussion
Bericht aus der BuKoF-Kommission“ 29

Dr. rer. pol. Leo Hellemacher
„W-Besoldung an Fachhochschulen unter Gender-Aspekten“ 37

Dr. Anna Müller
„Gender Pay Gap in der W-Besoldung“ 51

Edith Börner, performance consult, Köln
„MEGATREND FRAUEN“ 57

Mitgliederversammlung

Agenda 58
Protokoll 59

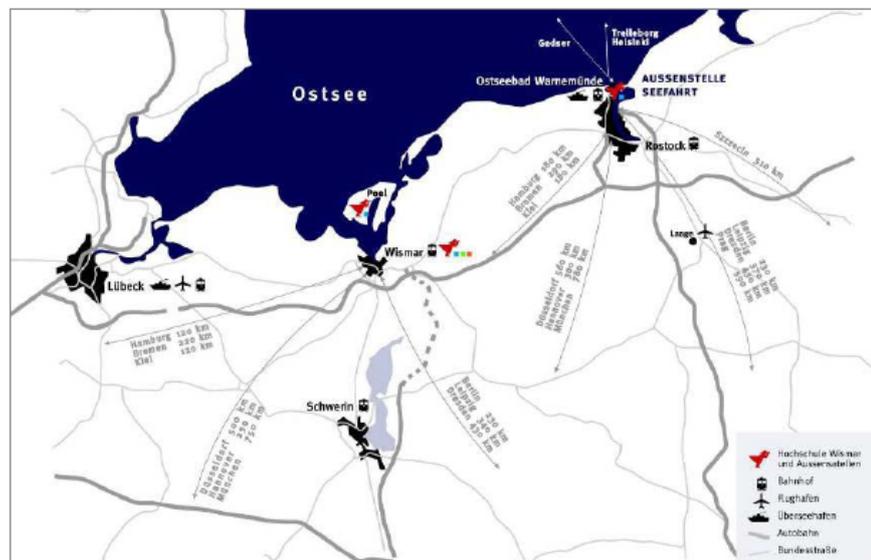
Foto-Impressionen 61

Tagungsprogramm 74

Grußwort des Rektors der Hochschule Wismar und Vorstellung der Hochschule Wismar,
Prof. Dr. rer. nat. Norbert Grünwald



Unsere Lage



Autobahn/Bundesstraßen

nach Lübeck/Rostock (je 60 km) und Schwerin (35 km)

Bahnverbindungen nach Rostock, Schwerin, Hamburg, Lübeck und Berlin





Leitbild der Hochschule Wismar

Die Hochschule Wismar, University of Applied Science Technology, Business and Design ist eine **leistungsstarke** und anerkannte Stätte der Bildung, der Forschung und der **Innovation** mit einer langjährigen akademischen Tradition

Die Hochschule Wismar, University of Applied Science, Technology, Business and Design ist als **international** ausgerichtete Hochschule in besonderer Weise ihrer **Region** und dem Bundesland Mecklenburg-Vorpommern verbunden



MitG 2020



Bereich Seefahrt in Warnemünde



MitG 2020



Außenstelle Malchow auf Poel



Malchow 2006



Hansestadt Wismar – Hochschule Wismar Technologie und Forschungszentrum



Wismar 2006

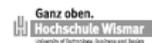


Unsere Lage - Campus von oben



Geschichte am Standort Wismar

- | | |
|--|-------------|
| ■ Hochschule Wismar
University of Applied Sciences: Technology, Business and Design | 2009 |
| ■ Hochschule Wismar
University of Technology, Business and Design | 2003 - 2008 |
| ■ Hochschule Wismar
Integration der 1846 gegründeten Hochschule für Seefahrt | 1992 - 2003 |
| ■ Technische Hochschule Wismar | 1988 - 1992 |
| ■ Ingenieurhochschule Wismar | 1969 - 1988 |
| ■ Ingenieurschule für Maschinenbau,
Elektrotechnik und Bauwesen Wismar | 1968 - 1969 |
| ■ Ingenieurschule für Schwermaschinenbau
und Elektrotechnik Wismar | 1958 - 1968 |
| ■ Fachschule für Bauwesen Wismar | 1955 - 1968 |
| ■ Fachschule für Schiffbautechnik Wismar | 1952 - 1958 |
| ■ Staatliche Ingenieurschule für Maschinenbau | 1948 - 1952 |
| ■ Staatliche Bau- und Ingenieurschule Wismar | 1945 - 1947 |
| ■ Ingenieur-Akademie Wismar | 1908 - 1945 |





Unsere Hochschule Wismar

Die Hochschule Wismar hat derzeit mehr als 5.800 Studenten, einschließlich über 2.200 Fern-/Teilzeitstudenten.

Rund 10 % sind ausländische Studenten.



Mit: 2006



Unsere drei Fakultäten in Schlagworten

Fakultät für Ingenieurwissenschaften

- Seefahrt
- Maschinenbau/Verfahrens- und Umwelttechnik
- Elektrotechnik und Informatik
- Bauingenieurwesen

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

- Betriebswirtschaft
- Wirtschaftsinformatik
- Wirtschaftsrecht

Fakultät Gestaltung

- Architektur
- Innenarchitektur
- Design



Mit: 2006



Kooperationspartner / Kontakte zu ausländischen Hochschulen



WIKO 2009



Partner der Hochschule Wismar im Bildungsbereich

WINGS Wismar International Graduation Services GmbH

Master:

- Business Consulting
- Sales and Marketing
- Wirtschaftsinformatik
- Architektur und Umwelt
- Facility Management
- Quality Management
- Bautenschutz

Bachelor

- Betriebswirtschaft
- Wirtschaftsinformatik
- Wirtschaftsrecht (online)

Diplom

- Betriebswirtschaft
- Wirtschaftsinformatik

WIKO 2009



Fernstudienzentren der WINGS

- rund 2.200 Fern-bzw. Teilzeitstudenten



May 2008



Weitere Partner der Hochschule Wismar im Bildungsbereich

Northern Business School, Hamburg

Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik (Teilzeitstudium)

Universität Stettin

Binationaler deutsch–polnischer Studiengang Wirtschaftsinformatik (Vollzeitstudium)

Cape Peninsula University of Technology, Cape Town

Innovation South Africa, Cape Town

Business Systems (Fernstudium)

AIDA Cruises, European Cruise Academy, Rostock

International Cruise Ship Management (Teilzeitstudium)

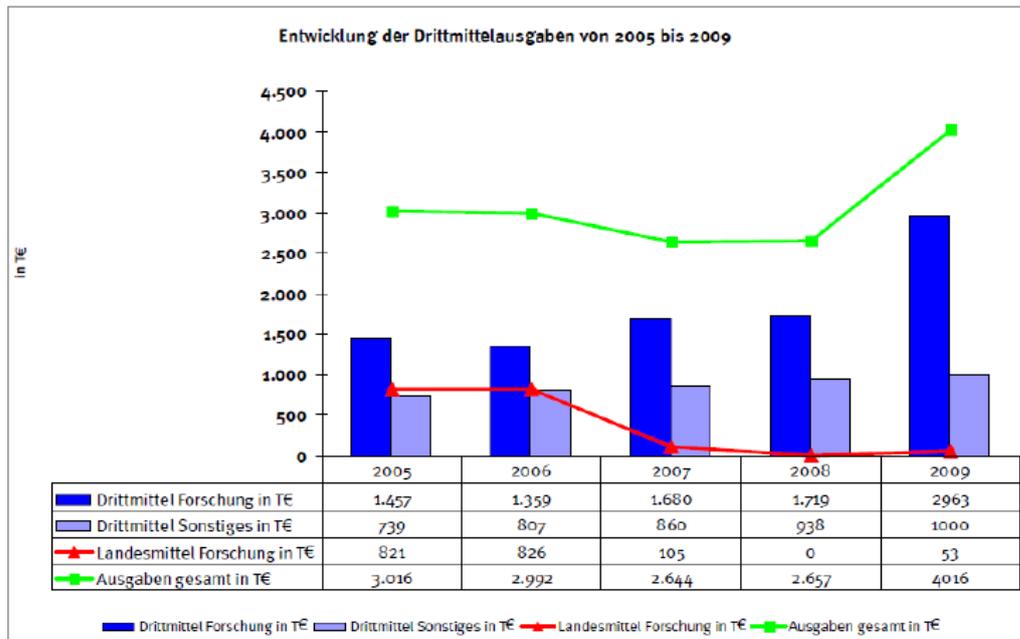
InWent gGmbH, Bonn

Internationales Leadership Training “Technologiekooperation zur Förderung der Energieeffizienz und des Einsatzes erneuerbarer Energien in mexikanischen Unternehmen (Weiterbildung, Präsenz)

May 2008



Forschung - Drittmittel



Misc 2006



Familiengerechte Hochschule

- 2004 Auditierung zur Familiengerechte Hochschule
- 2008 Zertifikat zur Auditierung
- 2008-2009 best practice Club „Familie in der Hochschule“
- Campus-Kita (seit September 2007 neues Haus „Wellenreiter“)
- Wickelbretter
- Elternarbeitszimmer
- Elternwegweiser
- Begrüßungspäckchen



März 2008



Mit eigener Roadshow unterwegs von April bis Juli

- u.a. in:
- München
 - Nürnberg
 - Halle
 - Osnabrück
 - Oldenburg
 - Hamburg
 - Berlin
 - Dresden
 - Hannover
 - Düsseldorf
 - Essen
 - Leipzig
 - Magdeburg



März 2008



Modellprojekt „Hochschule 2020“

- unternehmerisch, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert

Ausgewogene Position im Wissensdreieck

Bildung – Forschung - Innovation

unternehmerisch orientierte Hochschule, welche unternehmerisches Denken und Handeln sowie Unternehmensgründungen und Technologietransfer im Kontext von sozialer und ethischer Verantwortung fördert.



März 2009



Evaluation des Modellprojektes 2020 (Nov.2009)

Grundlegendes Statement

„Die Hochschule Wismar hat mit ihrem Modellprojekt 2020 eine einzigartige Initiative entwickelt....Diese aktive und „zupackende“ Hochschulstrategie hebt sich wohltuend von den vielen, häufig nur lamentierenden Reaktionen anderer Hochschulen ab.....Das Modellprojekt „Hochschule Wismar 2020“ ist ein bundesweit einmaliger Versuch, der auch eine Zierde für das Land Mecklenburg-Vorpommern ist.

Er ist es wert, durch gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten zum Erfolg geführt zu werden!“

März 2009



Eier, Drachen und Seifenkisten



Wismar 2008

**Grußwort der Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung,
Dr. Margret Seemann (SPD)**

Termin: *Donnerstag, 17. Juni 2010, 10:15*

Ort: *Wismar, Konferenzraum TGZ e. V. Schwerin / Wismar, Alter Hafen 19*

Thema: *BuKoF-Jahrestagung der Fachhochschulen
„W-Besoldung und Entgeltzahlung für Angestellte“*

Sehr geehrter Herr Professor Grünwald,
sehr geehrte Frau Haasper,
sehr geehrte Frau Zander,
sehr geehrte Damen,

ich freue mich sehr, dass die Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschulen in diesem Jahr hier in Wismar stattfindet. Zum einen, weil Sie aus ganz Deutschland in unser schönes Mecklenburg-Vorpommern angereist sind. Damit lernen Sie zugleich die wunderschönen Seiten unseres Bundeslandes kennen und können diese Eindrücke weitertragen. Zum anderen aber auch, weil mir das die Möglichkeit gibt, Ihnen für Ihre Arbeit zu danken. Denn aus meiner Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen hier in Mecklenburg-Vorpommern weiß ich: Sie als Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen bzw. Fachhochschulen leisten nicht nur eine sehr wichtige Arbeit vor Ort. Sondern Sie machen Ihre Arbeit auch besonders gut!

Sie helfen Frauen – ob im konkreten Fall oder ganz allgemein –, dass ihre Interessen im Hochschulalltag angemessen berücksichtigt werden. Und durch die hiesigen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen habe ich bereits wichtige Impulse oder Informationen für meine politische Tätigkeit erhalten. Somit konnte ich bei der Gesetzgebung die Weichen für eine bessere Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bereich des Hochschulwesens stellen.

Denn das ist das Besondere hier in Mecklenburg-Vorpommern: In anderen Bundesländern und beim Bund ist der Bereich „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in ein Fachressort integriert – etwa beim Sozialministerium oder beim Familienministerium. Der Ministerpräsident von Mecklenburg-Vorpommern hat dagegen den Bereich „Gleichstellung von Frauen und Männern“ als eigenständigen Bereich und mit einer Parlamentarischen Staatssekretärin an der Spitze direkt in der Staatskanzlei angesiedelt. Dadurch bin ich dem Ministerpräsident direkt unterstellt und auf Augenhöhe mit den Ministerinnen und Ministern. Auch sitze ich – verantwortlich nur für diesen Bereich – in der Staatssekretärsrunde und im Kabinett. Dadurch kann ich zum Beispiel im Kabinett auch Maßnahmen aufhalten, die die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Hochschulen behindern würden – ebenso, wie ich umgekehrt dort auch Maßnahmen initiieren kann, die die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern, wie zum Beispiel die Gleichstellungskonzeption, die ich jede Legislaturperiode für die gesamte Landesregierung erstelle. In dieser Konzeption verpflichten sich die einzelnen Ressorts zu bestimmten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Zusätzlich dazu leiste ich auch politische Meinungsbildungsarbeit und wirke mit den anderen Ressorts für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zusammen. Und die stets aktuellen Themen meiner Arbeit sind unter anderem: „Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Privatleben“, „Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“ sowie „Chancengleichheit für Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt“. Damit überschneidet sich auch meine tagesaktuelle Arbeit mit dem Thema Ihrer diesjährigen Jahrestagung: „W-Besoldung und Entgeltzahlung für Angestellte“.

In Deutschland bekommen Frauen im Durchschnitt 23 Prozent weniger Lohn pro Stunde als Männer! Und ich fordere in diesem Zusammenhang auch die Einführung eines verbindlichen Mindestlohns, denn dieser würde helfen, die niedrigsten Löhne anzuheben und Diskrepanzen bei der Entlohnung zu verkleinern. Da im Niedriglohnsektor zu 70 Prozent Frauen erwerbstätig sind, würde das auch die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern verkleinern. Aber: Die Einführung eines Mindestlohns wäre kein Allheilmittel, denn der Einkommensunterschied ist in der höchsten Leistungsgruppe am größten! Dazu gehören also auch die Professuren. Und je höher die Besoldungsgruppe bei den Professuren, desto niedriger der Anteil der Frauen.¹ Aber auch die anderen Angestellten an den Hochschulen sind von der Entgeltdiskriminierung betroffen, zum Beispiel die Sekretärinnen.

Auch sind Frauen in Deutschland in den höchsten Entscheidungs- und Führungspositionen erheblich unterrepräsentiert. In der Wirtschaft sind von 441 Vorstandssitzen in den 100 umsatzstärksten Unternehmen nur 4 mit Frauen besetzt. Das sind 0,9 Prozent! An den Hochschulen ein ähnliches Bild, wenngleich nicht ganz so dramatisch: Denn in Hochschulleitungen sind Frauen mit 19,2 Prozent vertreten.²

Und bei beiden Problemfeldern – der Entgeltungleichheit sowie der massiven Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen – spielt auch die mangelnde Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Privatleben eine wichtige Rolle.

Was ich also für die Wirtschaft fordere, gilt auch für den Hochschulbereich: Wir brauchen Transparenz bei der Entlohnung. Wir brauchen diskriminierungsfreie Entlohnungssysteme und ebensolche Beurteilungen. Und wir brauchen Quoten, damit die Arbeitgeber – hier die Hochschulen – dazu gezwungen werden, Frauen bei der Einstellung und Beförderung die gleichen Chancen zu geben wie den Männern. Wenn es Quoten zu erfüllen gäbe, bekämen Frauen die Chance, ihre Qualifikationen unter Beweis zu stellen. Die Hochschulen müssten sich aber dafür besser den spezifischen Lebensumständen von Frauen anpassen, um die Quoten erfüllen zu können.

Ich möchte hier auch ganz klar betonen: Ich weiß, dass gerade Frauen häufig ein Problem mit der „Quote“ haben, weil diese stets negativ besetzt wird. Oftmals kommt der Vorwurf, man habe sich nur aufgrund der Quote in einem Bewerbungsverfahren durchgesetzt und nicht aufgrund der Qualifikationen. Aber: Zum einen geht es um eine „weiche“ Quote. Diese bevorzugt Frauen nur dann, wenn die Frauen mindestens genauso gut qualifiziert sind wie die männlichen Mitbewerber und nur, wenn Frauen in diesem Bereich generell unterrepräsentiert sind. Zum anderen gibt es bereits andere Quoten für fast alle Führungsgremien. In Aufsichtsräten ist zum Beispiel festgelegt, wie hoch der Anteil von Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber-

¹ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (2009): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, S. 9.

² Ebd., S. 11.

bern und wie hoch der Anteil von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern sein muss. Und auf Parteilisten ist festgelegt, dass die verschiedenen Regionen vertreten sein müssen. Die Frauenquote wäre also bei weitem nicht die einzige Quote. Sie wäre aber wichtig, damit Frauen überhaupt zeigen können, was sie können. Würde dagegen bereits jetzt nur die Qualifikation unabhängig vom Geschlecht eine Rolle spielen, müssten bereits viel mehr Frauen in Führungspositionen sein. Denn Frauen haben tendenziell bessere Bildungsabschlüsse als Männer.

Und der Anteil von Frauen, die eine bestimmte Position haben und ihre Aufgabe nicht erfüllen, ist nicht höher als der Anteil von Männern in diesem Bereich, die ihre Arbeit nicht gut machen. Allerdings fällt es bei einem Mann weniger auf und wird nicht verallgemeinert, denn er ist einer unter vielen. Eine Frau in einer Führungsposition ist aber in der Regel das „Aushängeschild“ und eine unter wenigen.

Auch in Mecklenburg-Vorpommern haben wir bezüglich des Anteils von Frauen an den Professuren noch deutliche Defizite! Während in 2007 bundesweit 16,2 Prozent aller Professuren mit einer Frau besetzt waren, waren es hierzulande nur 13,8 Prozent. Damit lag Mecklenburg-Vorpommern in diesem Bereich im hinteren Drittel der Bundesländer!

ABER: Wir nehmen die Situation nicht als gegeben hin! Deshalb unterstützt die Landesregierung mit ESF-Mitteln das Verbundprojekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern“ der Fachhochschule Stralsund, der Universität Greifswald, der Universität Rostock, der Hochschule Neubrandenburg und der Hochschule Wismar. Mit diesem Projekt sollen qualifizierte Frauen durch Trainings, Fortbildungen, Beratungen und Infoveranstaltungen unter anderem bei einer Karriere im Hochschulbereich unterstützt werden. Und es muss auch erwähnt werden, dass zum Beispiel die Fachhochschulen Wismar, Stralsund und Neubrandenburg sehr engagiert und innovativ sind im Bereich der Förderung von Studium bzw. Lehre oder Forschung einerseits und dem Familien- und Privatleben andererseits. Dies ist – um es noch einmal zu wiederholen – eine wichtige Voraussetzung, um Frauen die Forschung und Lehre aber auch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben an einer Hochschule zu ermöglichen. Die Hochschule Wismar war beispielsweise die erste Hochschule aus den neuen Bundesländern, die 2004 das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ erhielt.

Mit Ihrer Wahl des diesjährigen Themas haben Sie also ein sehr aktuelles Thema aufgegriffen, welches mich für den Bereich der Hochschulen – aber auch gesamtgesellschaftlich – sehr umtreibt.

Dass die Entgeltunterschiede bei Männern und Frauen an den Hochschulen und Fachhochschulen bestehen, ist keine Frage! Doch oftmals verstecken sich die Ursachen dafür im Detail! Die meisten Benachteiligungen von Frauen gehen nicht auf eine gezielte Diskriminierung zurück! Vielmehr sind sie Folge von mangelnder Sensibilität für die Lebensumstände von Frauen bzw. für die Unterschiede der Lebenswelten von Frauen und Männern. Wenn zum Beispiel die W2- und die W3-Besoldung unter anderem durch die Übernahme von Funktionen in der akademischen Selbstverwaltung oder Hochschulleitung steigen können, muss auch dafür gesorgt werden, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, solche Funktionen zu übernehmen. Die Realität sieht aber – wie ich bereits erwähnte – ganz anders aus! Sie ver-

suchen nun im Rahmen der diesjährigen BuKoF-Tagung mithilfe von Analysen die Ursachen zu ergründen und über Möglichkeiten ihrer Abschaffung zu diskutieren.

Ich wünsche Ihnen daher für Ihre Jahrestagung aufschlussreiche Vorträge und Diskussionen, damit die Ursachen für die Entgeltdiskriminierung identifiziert werden und wir gemeinsam an ihrer Beseitigung arbeiten können. Das Programm der Veranstaltung sieht auf jeden Fall sehr spannend und vielversprechend aus!

Und ich wünsche Ihnen: Lassen Sie sich nicht entmutigen! Und – ohne es bereits gesehen zu haben: Ziehen Sie viel Kraft aus dem Kabarett-Infotainment, das mit dem Titel „MEGATREND FRAUEN“ angekündigt worden ist!

Vielen Dank!

M. Seemann

Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Grußwort der Sprecherin der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“, Ingrid Haasper

Sehr geehrte Frau Staatssekretärin, Frau Dr. Seemann,
Sehr geehrter Herr Rektor Dr. Grünwald,
liebe Gabriele,
liebe Kolleginnen,

als Sprecherin der Kommission begrüße ich Sie alle herzlich und freue ich mich, dass wir in diesem Jahr hier an der Fachhochschule im schönen Wismar zu Gast sein dürfen. Ich freue mich besonders auch deshalb, weil mich mit Wismar seit zwei Jahren noch ein anderes Projekt und damit eine konstruktive Zusammenarbeit verbindet, nämlich der best-practice club „Familie in der Hochschule“. Schön, Herr Dr. Grünwald, dass wir heute mal in einem ganz anderen Rahmen zusammen treffen.

Ein herzliches Willkommen richtet sich natürlich auch an die Referentinnen und Referenten, die uns heute und morgen mit ihren Beiträgen informieren, inspirieren und hoffentlich auch zu neuen Taten anstiften werden.

„W-Besoldung und Entgeltzahlung für Angestellte“ ist das Thema, auf das wir uns geeinigt hat. Das klingt erst mal ziemlich karg und trocken; dahinter verbirgt sich aber eine Tatsache, die uns seit langem beschäftigt: nämlich die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, die auch vor den Hochschulen nicht halt macht.

Trotz des EU-Grundsatzes der Entgeltgleichheit und der darauf basierenden Rechtsprechung liegt die Entgeltlücke in Deutschland unverändert immer noch bei stolzen 23 Prozent (zum Nachteil der Frauen!). Und natürlich lässt sich einiges davon mit unterschiedlichen Strukturfaktoren bei Frauen und Männern erklären; ein großer Teil muss jedoch als mittelbare Diskriminierung interpretiert werden. Die gängigen Arbeitsbewertungssysteme bewerten die einzelnen Tätigkeiten immer noch summarisch und schätzen Anforderungskriterien pauschal ein. Aus zahlreichen Untersuchungen ist bekannt, dass hier gängige Vorurteile über den geringeren Wert von Frauentätigkeiten/Frauenarbeit wirksam werden und eine diskriminierungsfreie, einheitliche Bewertung der Tätigkeiten von Frauen und Männer immer noch nicht gewährleistet ist.

Erinnern wir uns zum Beispiel an das Forschungsprojekt „Alles, was recht ist – Hochschulsekretärinnen verdienen mehr!“, das Karin Thondorf und Anna Stefaniak 2001 mit Kolleginnen und Kollegen von insgesamt fünf deutschen Hochschulen durchführten. Mit dem damals relativ neuen Arbeitsbewertungsinstrument ABAKABA (Analytische Bewertung Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch) wurden die Tätigkeiten von 25 Hochschulsekretärinnen verglichen mit den Tätigkeiten von 32 männlichen Hochschulbeschäftigten aus Handwerk und Technik, um dann im Ergebnis festzustellen, „dass die Anwendung einer diskriminierungsfreieren Arbeitsplatzbewertung auf jeden Fall zu einer Aufwertung der Sekretariatstätigkeiten führt. Die praktische Umsetzung dieser Erkenntnis in tarifpolitische Regelungen,“ so Anna Stefaniak in TheaNo. 11, 2002- , „obliegt den Tarifparteien des öffentlichen Dienstes.“ Ein Ergebnis kennen wir, zufrieden sind wir damit nicht.

Die BuKoF- Kommission der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung befasst sich seit Jahren, wenn nicht gar Jahrzehnten (so lange gibt es unser Netzwerk BuKoF tatsächlich schon!) mit genau den Fragen zur Entgeltgleichheit bzw. -ungleichheit, den zugrunde liegenden Ursachen und Rahmenbedingungen sowie Strategien, die

den Grundsatz zur Diskriminierungsfreiheit Realität werden lassen. Sie setzt sich ein für eine Entgeltordnung, deren voraussichtliche Auswirkungen auf Frauen und Männer im Vorfeld ernsthaft analysiert werden – ganz im Sinne des Gender-Mainstreaming.

Ich freue mich, dass sich die Sprecherin dieser Kommission, Gabriele Hillebrand-Knopff, bereit gefunden hat, uns heute über den aktuellen Stand zu informieren und natürlich versprechen wir uns auch Anregungen, wie wir diese Diskussion in unseren Hochschulen aufgreifen und die Arbeit der Kommission aktiv und konstruktiv unterstützen können.

Mit der „W-Besoldung“ haben wir uns schon mal ausführlicher im Rahmen unserer Jahrestagung 2003 in Stralsund befasst. Diese Veranstaltung hatte in guter Fachhochschultradition den praxisorientierten Titel „Gender konkret“. Die Dienstrechtsreform war gerade in Kraft getreten; der Umgang damit und die konkrete Umsetzung in den Hochschulen vor Ort befanden sich quasi noch in der Experimentierphase. Ich habe mal in der Tagungsdokumentation beblättert und unsere damaligen Forderungen recherchiert: Wir wollten

die Sicherstellung der gleichen Chancen für Frauen und Männer u.a. durch

- die Entwicklung und Fixierung von transparenten Verfahrensregelungen
- die Erarbeitung von Evaluations- und Vergaberichtlinien für die Zulagen
- transparente Beurteilungskriterien
- die Einrichtung von Vergabekommissionen, d.h. die Entscheidung über die Leistungszulagen sollte nicht ausschließlich in der Verantwortung der Rektorate oder Präsidien liegen und natürlich
- die Beteiligung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an allen Phasen der Verfahren

Im Vorfeld dieser Tagung habe ich mit einer Kurzumfrage recherchiert, was aus diesen Forderungen nun tatsächlich geworden ist. Die Auswertung liegt Euch/Ihnen vor. Trotz relativ vieler Rückmeldungen ist das Ergebnis nicht repräsentativ, aber doch aufschlussreich und lässt Tendenzen erkennen. Demnach

- hat die Mehrzahl der Hochschulen tatsächlich Verfahrensrichtlinien entwickelt;
- die Entscheidung, was und wie viel vergeben wird, fällt allerdings fast ausschließlich in Gesprächen mit den Präsidien/Rektoraten bzw. Vier-Augen-Gesprächen nur mit dem Präsidenten/Rektor
- die Beteiligung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ist mehrheitlich nicht gegeben; in vielen Fällen wird sie auch nicht über das Ergebnis informiert;

D.h. die von uns einst geforderte Transparenz ist nicht gegeben; die Folge davon sind, so die Kolleginnen, Unruhe und Missgunst in den Fachbereichen und Fakultäten aufgrund unterschiedlicher Verhandlungsergebnisse (so was spricht sich rum!), Benachteiligungen und Arbeitsunzufriedenheit. Der Motivationsschub durch Leistungsbezug hat sich hier nicht in dem Maße realisiert, wie eigentlich angestrebt.

Vermutet wird zudem, dass insbesondere Professorinnen bei diesen Deals im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen nicht so gut abschneiden, weil sie schlicht die schlechteren Verhandlungspartnerinnen sind.

In den wenigen Fällen, in denen die Verfahrenswege transparenter gestaltet und Vergabekommissionen eingesetzt wurden (2 an der Zahl) und die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte beteiligt wird, sind Rückmeldungen hinsichtlich der Erfahrungen mit der W-Besoldung ausgesprochen positiv; gesprochen wird von innovativer Leistungsbereitschaft und einem harmonischen Zusammenleben in der Hochschule.

Drei Beiträge befassen sich in den kommenden zwei Tagen mit diesem Thema:

Wir starten mit dem Vortrag unserer ehemaligen Kollegin, Frau Dr. Daniela de Ridder inzwischen tätig für CHE-Consult, die die Frage „W-Besoldung – gleiches Geld für alle?“ nicht nur, aber auch unter dem Genderaspekt beleuchtet und uns einen interessanten Vorschlag zu machen hat.

Morgen Vormittag folgt dann Dr. Leo Hellmacher der Frage „Ist „equal pay“ bei den Zulagen der W-Besoldung gewährleistet?“ und erläutert die einschlägige Studie des HLB.

Im Anschluss berichtet Dr. Anna Müller uns dann nicht nur die Ergebnisse ihre Analyse des W-Besoldungssystems der Hochschule Bremen, sondern auch wie sie dabei vorgegangen ist und wie wir es möglicherweise nachmachen können.

Das Thema der Entgeltgleichheit an Hochschulen ist aus unserer Sicht nicht gerade eine Erfolgsgeschichte. Aber wir geben nicht auf! Allerdings, so haben wir uns überlegt, können wir zum Abschluss noch etwas Stärkung, Ermutigung und Aufmunterung gebrauchen können; einen motivierenden Vitaminstoß sozusagen. Den bekommen wir von Edith Börner, von performance consult: Schauspielerin, Kabarettistin und Trainerin für professionelle Auftrittspräsenz. Mit Recht dürfen wir gespannt sein, was uns erwartet.

Zum Schluss noch mein Dank an die Kolleginnen der Vorbereitungsgruppe und natürlich an die Kolleginnen vor Ort, Gabriele Zander und Jessica Bernert, die alles hier so prima für uns organisiert haben.

Ich wünsche uns eine spannende Tagung, eine ruhige Mitgliederversammlung heute Nachmittag auf der Kogge (denkt an die flachen Schuhe!) und viel Spaß und spannende Informationen!

Dank an Kolleginnen

Es folgen die Materialien der Referentinnen und des Referenten der Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“ an der Hochschule Wismar vom 16. Juni bis 18. Juni 2010-08-10

1. Dr. Daniela De Ridder, CHE-Consult Gütersloh
„Gender Pay Gap?“
2. Gabriele Hillebrand-Knopff, Sprecherin der Kommission
„Entgeltordnung – Stand der Diskussion
Bericht aus der BuKoF-Kommission“
3. Dr. rer. pol. Leo Hellemacher
„W-Besoldung an Fachhochschulen unter Gender-Aspekten“
4. Dr. Anna Müller
„Gender Pay Gap in der W-Besoldung“

1.



BuKoF
Jahrestagung der BuKof der FGBA an
Hochschulen in Deutschland/
Gleichstellung in Lehre und Forschung an
Fachhochschulen

Dr. Daniela De Ridder
Wismar, 17.06.2010

www.che-consult.de

Gliederung



- **Ausgangslage**
- **Aktuelle Befunde**
- **Handlungsmöglichkeiten**
- **Diskussion**

Gender Pay Gap?



- **Equal Pay Day 2010:**
Frauen verdienen rund **23%** weniger als Männer
- **Gilt das auch für High Potentials?**
- **Gilt das auch für Professorinnen?**

Ausgangslage: Demographie



Bis zum Jahr **2014** wird **rund ein Drittel** der aktuellen **Professor(inn)en** (altersbedingt) aus ihrem Amt ausscheiden.

BMBF (Exzellenzinitiative), Wissenschaftsrat und die **Hochschulrektorenkonferenz** u.a. empfehlen dringend, den Frauenanteil in Entscheidungs- und Führungspositionen maßgeblich zu erhöhen.

Die **DFG** hat „**forschungsorientierte Gleichstellungsstandards**“ (**Instrumentenkasten**) verabschiedet, deren Einhaltung durch einen **Zwischenbericht im Jahr 2011** evaluiert werden soll (**Abschlussbericht 2013**).

Kein Geld ohne Gender-Planung!

Hat das Auswirkungen für die FHs?

Ausgangslage: W-Besoldung



- **Eingeführt 2003 bis 2005**
- **Absenkung der Grundvergütung der C-Besoldung**
- **plus Berufungs- und Leistungszulagen als Anreiz für Lehre, Forschung, Weiterbildung, Funktionszulagen (nicht alle unbefristet und ruhegehaltstfähig)**
- **Idee: Förderung der Leistungsbereitschaft**
- **Individuelle Verhandlung über weitere Ausstattung**



BuKoF FH | Dr. Daniela De Ridder | Wismar | 17.06.2010

5

Unterschiede C- und W-Besoldung (39 J.)



- **C2: rund 4.100 €**
- **C3: rund 5.500 €**
- **Grundvergütung W-2 Besoldung (je nach Bundesland/2010):**
3.900 € (Berlin) bis 4.400 € (Baden-Württemberg inkl. Sonderzulagen)

BuKoF FH | Dr. Daniela De Ridder | Wismar | 17.06.2010

6

Gender Pay Gap?



Laut HLB:

Zulagen variieren

- zwischen 0 € (37%),
- 0 bis 250 € (19%);
- 251 bis 500 € (22%);
- 501 bis 1.000 € (14%);
- über 1.000 € (8%)

(Hellemacher/Knobloch/Stelzer-Rothe 2009)

Laut Abgeordnetenhaus Berlin 2007:
zwischen 183 und 683 € an FH, deutlich
zurückhaltender als an den
Universitäten des Landes;

Frauen wurden unterproportional
Berufungszulagen gewährt (2007):
25% erhielten keine Berufungszulagen;
(Männer: 13%)



Achtung:



! Sozial erwünschtes Antwortverhalten:

**Professor(inn)enbefragungen ersetzen keine
Berichtspflicht seitens der Hochschule**

**Daher Besoldungsevaluation dringend
erforderlich!**

(laut § 34 Abs. 5 BBesG; bereits seit 2008 erforderlich);
Vgl. Berlin Drucksache 16/0757 aus 2007)

Bewertung



Im Vergleich:

Einstiegsgehälter in der „freien Wirtschaft“ variieren je nach Branche und Größe des Unternehmens zwischen 40.000 und 44.000 €/Jahr;

z. B. Senior Consultant (mind. 3 Jahre Berufserfahrung)
60.000-100.000 €/Jahr

FH-Professor(inn)en (C- und W-Besoldung):
ca. 60.000 €/Jahr

Forschungsdesiderate



- ⇒ Angemessen?
 - je nach
 - Branche? FB/Fak.?
 - Berufserfahrung?
- ⇒ Gehaltseinbußen?
 - gegenüber C-Besoldung?
 - gegenüber bisheriger Tätigkeit?
 - !Unterschiede öffentl. Dienst (BAT/TVL) und Unternehmen
- ⇒ Zufriedenheit? Leistungsbereitschaft?
- ⇒ Abstriche bei Bewerber(innen)profilen ?



Handlungsmöglichkeiten für mehr Transparenz



- **Empowerment für den Nachwuchs an Fachhochschulen**
 - Profil-Programme
 - Selbstmarketing
 - Berufungstrainings
 - Verhandlungsstrategien für Berufungsverhandlungen
 -
- **Schulung der FGBA**

Handlungsmöglichkeiten für mehr Transparenz



- **Evaluation des W-Besoldungsmodells der eigenen Hochschule**
 - Empfehlung: Externe Moderation, da schwieriger kommunikativer Prozess
 - FGBA-Fragen: Wie werden die Zulagen geschlechtsspezifisch verteilt? Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Ruhegehaltsfähigkeit? Bei der Entfristung?
 - Problem: Anonymisierung der Daten - Frauenanteil an einzelnen FB/Fak. lässt Rückschlüsse auf Personen zu
- ...



Handlungsmöglichkeiten



Politische Agenda:

- Kleine Anfragen über die Parteien
 - in Bund
 - in den Ländern

- Equal Pay Day 2010 für konzertierte Aktion nutzen
 - in Bund
 - in den Ländern z. B. 100 Professor(inn)en aus 100 Hochschulen machen transparent, was sie verdienen (kontrastiert zu Verdienstmöglichkeiten in Unternehmen)



Weitere gute ...



... Ideen sind herzlich willkommen!
Ebenso Fragen, Anregungen, Anmerkungen...
Vielen Dank für Ihre/Eure Aufmerksamkeit!

Die gegenderte Hochschule



2. Gabriele Hillebrand-Knopff

Gabriele Hillebrand-Knopff

Bergische Universität Wuppertal

Jahrestagung der BuKoF an Fachhochschulen in Deutschland

Wismar 17. Juni 2010

Arbeit der Kommission MTV (Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung) und Stand der Entgeltordnung

Bedingt durch die verschiedenen gesetzlichen Vorgaben zum Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, sah die BUKOF schon kurz nach ihrer Gründung 1989 die Notwendigkeit, eine Kommission MMTV einzurichten, damals waren die Uni-Kliniken noch nicht ausgegliedert, darum hieß die Kommission Mitarbeiterinnen in Medizin, Technik und Verwaltung.

Diese Kommission sollte und soll sich schwerpunktmäßig mit den Problemen des administrativen Personals beschäftigen, da es Gleichstellungsbeauftragte oder Vertreterinnen aus dem, in NRW z.B. „weiteres“ Personal genannt, nicht an allen Hochschulen im Bundesgebiet gibt. An deutschen Hochschulen arbeiten mehr als 65 000 Verwaltungsmitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Gegensatz zur Eingruppierung im wissenschaftlichen Bereich, der sich rein nach Studienabschlüssen orientiert, sind die tariflichen Voraussetzungen für MTV-Beschäftigte die Tätigkeitsmerkmale. Nicht ein Abschluss, sondern die Aufgabenübertragung und die Tätigkeitsbewertung entscheiden.

Die auszuübende Arbeit wird bewertet, nicht die Person.

Daran scheiden sich seit nunmehr fast 40 Jahren die Geister. Wer und wie wird Arbeit bewertet, und dazu noch diskriminierungsfrei, ist die zentrale Frage.

Und da sind wir am wichtigsten Punkt angekommen, daß es nach wie vor, und daran hat sich bis heute nichts geändert, um die Bewertung der überwiegend von Frauen in unserer Gesellschaft ausgeübte Arbeit geht.

Der Gender Pay Gap wird größer statt kleiner. Im Schnitt verdienen die Frauen in Deutschland 23% weniger. Wir haben im letzten Jahr gesehen, als es um die Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst ging, daß auch wochenlange

2. Gabriele Hillebrand-Knopff

Streiks, Diskussionen und vieles mehr, letztendlich wieder mal zu einem für die dort Beschäftigten nicht akzeptablen Tarifabschluss geführt haben.

Viele der in den 90er Jahren aktiven MTV-Kommissionsmitglieder waren gewerkschaftlich in der ÖTV organisiert und dort auch frauenpolitisch aktiv.

Allen war damals klar, daß sich nicht nur gewerkschaftlich etwas ändern muss, sondern auch der gesellschaftliche Blick auf die Bewertung der „so genannten Frauenberufe“.

Im November 1990 kam es zu einer großen ÖTV Protestveranstaltung von mehr als 100 Schreibkräften und Sekretärinnen. Vor dem Ministerium für Wissenschaft und Kunst in Stuttgart forderten sie auf Spruchbändern: 20 Jahre sind genug. Gekämpft wurde für zeitgemäße Eingruppierungsmerkmale und ein angemessenes Entgelt.

In einem Flugblatt des Landesbezirks Baden-Württemberg von Januar 1991 heißt es dazu: Die Gewerkschaft ÖTV will Tarifverhandlungen über die Eingruppierung der Schreibkräfte führen. Seither sind weitere 20 Jahre vergangen und viele Tarifverhandlungen...

In den letzten zwei Jahrzehnten gab es vielfältige Aktivitäten dazu.

Die Kollegin Cornelia Zapf von der Uni Bonn hat über viele Jahre Gerichtsurteile von Kolleginnen zusammengetragen, die fast immer erfolglos auf eine Höhergruppierung aufgrund ihrer immer anspruchsvolleren Tätigkeit geklagt hatten.

Die MTV-Kommission vergab dazu 1994 ein Gutachten an Dr. Barbara Degen, einer feministischen Juristin aus Bonn, in Auftrag. Thema: Die Bewertung der Tätigkeiten von Frauen am Arbeitsplatz Hochschule im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Im Oktober 1995 stellte sie dieses Gutachten auf der BUKOF-Jahrestagung in Bonn vor. Da die BUKOF selbst über keine Mittel verfügte, halfen uns unsere gewerkschaftlichen Kontakte. Die ÖTV finanzierte und veröffentlichte 1998 den Leitfaden „Ein- und Höhergruppierungsrecht am Beispiel des BAT – rechtliche Wege gegen Lohndiskriminierung“.

2. Gabriele Hillebrand-Knopff

Ebenfalls 1995 referierte die Juristin Regine Winter, damals Arbeitsrichterin am Landgericht in Cottbus, heute am Europäischen Gerichtshof tätig, dazu ebenfalls auf der BUKOF. In Zusammenarbeit mit namhaften Expertinnen wie Dr. Barbara Degen,

Dr. Barbara Stiegler von der Friedrich-Ebert-Stiftung und Alexa Wolfstädter vom ötv-Frauensekretariat legten sie 1997 das Gutachten „Aufwertung von Frauentätigkeiten“ vor, das zu einer wichtigen Grundlage für die weitere Arbeit der Kommission wurde.

Wir luden Dr. Barbara Stiegler daraufhin 1998 zur BUKOF-Jahrestagung ein. Als Ergebnis dieses Workshops fand im Februar 1999 an der Uni Wuppertal ein Runder Tisch statt. Expertinnen aus allen gesellschaftlichen Bereichen, wie Hochschulen, Gewerkschaften, Wissenschaftlerinnen, Politikerinnen, aber auch betroffene Kolleginnen diskutierten, wie, nach einem Urteil der EU „Gleicher Lohn für gleichwertige – und nicht mehr gleiche – Arbeit, umzusetzen sei.

Der im Sommer 1999 in Kraft getretene „Amsterdamer Vertrag“ verbietet jede geschlechtsspezifische Diskriminierung und erhebt die Gleichstellung in den Rang eines garantierten Grundrechtes!

Der Runde Tisch kam zu dem Ergebnis, dass es zwingend notwendig sei, neue Bewertungswege zu gehen.

Die Arbeits- und Sozialwissenschaftlerinnen Dr. Karin Tondorf aus Berlin, Dr. Gertrud Kühnlein und Dr. Anna Stefaniak von der Sozialforschungsstelle Dortmund wurden beauftragt, aufbauend auf einem Papier von Dr. Barbara Stiegler (FES), einen Projektantrag zu erarbeiten, der das Ziel verfolgte, Untersuchungen an deutschen und europäischen Hochschulen durchzuführen, um Vergleiche von männlichen und weiblichen Arbeitsplätzen, wie Schreibkraft/Techniker, und ihre verschiedene Bewertung offen zu legen.

Das Bundesfamilienministerium und die EU haben diese Untersuchung finanziert, die Ergebnisse sind in dem Buch „Alle, was Recht ist“ veröffentlicht worden. Untersucht wurden Arbeitsplätze an 3 deutschen Universitäten und an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, der FH Dortmund und der FH Hildesheim/Holzminde/Göttingen, ebenso an Hochschulen in Österreich und in Großbritannien.

2. Gabriele Hillebrand-Knopff

Auf der Grundlage des Schweizer ABAKABA Modells eines Arbeitsplatzbewertungsverfahrens, das nicht mehr summarisch sondern analytisch bewerten sollte, und damit den EU-Vorgaben nach diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung näher kam, wurden diese Arbeitsplätze überprüft.

Zeitgleich führte Prof. Gertraude Krell von der FU Berlin zusammen mit der ÖTV ein ähnliches Projekt auf kommunaler Ebene in Hannover durch.

Im weiteren Verlauf des Prozesses erstellte die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit Karin Tondorf und Gertraude Krell ein Fortbildungskonzept mit dem Ziel: Gleichstellungsmotivation und vor allem Kompetenz zu fördern.

Auch die Frauensekretariate der Gewerkschaften von GEW und ÖTV, heute ver.di, boten und bieten seither ein umfangreiches Schulungsprogramm zum Thema diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung an.

Auf der Grundlage von nationalen und internationalen Studien zur Auf- und vor allem Neubewertung von Frauenarbeit im Öffentlichen Dienst, wurde der Druck auf die Tarifvertragsparteien immer größer. 2002 bildete ver.di eine Kommission auf Bundesvorstandsebene, die Modelle für einen modernisierten BAT erarbeiten sollte, dieser Arbeitsgruppe gehört die Sprecherin der MTV-Kommission Gabriele Hillebrand-Knopff an.

Die Tarifverhandlungen 2005 führten dann zu einer Ablösung des BAT in den TVöD und 1996 in den Ländern zum TV-L.

Der TVöD schafft durch seine Entgelttabelle mit 15 Entgeltgruppen und bis zu sechs Entgeltstufen einen Rahmen.

Verdi hat mit Unterstützung vieler Experten und vor allem Expertinnen das Modell einer diskriminierungsfreieren Entgeltordnung vorgelegt, Karin Tondorf wurde als externe Beraterin hinzu gezogen.

Die bisherigen Systeme sind schwer nachzuvollziehen und zu durchschauen. Es fehlt die Berücksichtigung aller am Arbeitsplatz auftretenden Anforderungen (neben Qualifikationskriterien z.B. physische oder psychische Anforderungen oder soziale Kompetenz) ebenso wie die vom Europäischen Gerichtshof verlangte Diskriminierungsfreiheit.

2. Gabriele Hillebrand-Knopff

Daher ist eine wesentliche Anforderung an die neue Entgeltordnung, ein die gesamte Tätigkeit umfassendes, transparentes und durchlässiges System zu schaffen, das Diskriminierungspotenziale abbaut.

Hinzu kommt, dass viele neu entstandene Berufe und Tätigkeiten nicht berücksichtigt sind oder eindeutig erfasst werden können, was in den Betrieben und Dienststellen zu erheblichen Problemen bei der Eingruppierung führt. All diesen Mangel gilt es mit einem neuen System zu beseitigen.

Aus dem ursprünglichen Entwurf, der der Arbeitgeberseite vorgelegt wurde, und die mit keinem eigenen Vorschlag in die Diskussion gingen, ist nicht viel übrig geblieben.

In der Prozeßvereinbarung der Tarifvertragsparteien im März 2009 einigte man sich schließlich darauf, lediglich den BAT zu bereinigen. Statt einer neuen Entgeltordnung wird es voraussichtlich nur eine Reform des BAT geben. Eine alternative Entgeltordnung soll nach der Überarbeitung an einigen Standorten parallel erprobt werden.

Seitdem bearbeiten in ver.di alle Fachbereiche, der kleinste davon ist der FB 5 Wissenschaft und Forschung, mit gerade einmal 10% organisierten Mitgliedern, auch die GEW kommt auf keinen höheren Organisationsgrad an den Hochschulen, an der Überarbeitung. Entsprechend finden die spartenspezifischen Belange der Hochschulen bisher auch keine Berücksichtigung. Mit dem Ergebnis das z.B. die Kanzler der sich in der Freiheit befindlichen Hochschulen in NRW einen eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag fordern.

Den forderte schon 1998 die Hochschulrektorenkonferenz, ebenso die DFG und der Wissenschaftsrat und wird seitdem immer wieder diskutiert.

Die neue Entgeltordnung muss den Bedürfnissen von Sparten, Branchen und Regionen gerecht werden, gleichzeitig aber alle Beschäftigten ausreichend sichern. Deshalb sind neben dem „Allgemeinen Teil“ auch wieder „Besondere Teile (Anlage 1a N“) mit Funktionsmerkmalen für die einzelnen Berufe oder Berufsgruppen (z.B. Krankenhäuser, Flughäfen, Verwaltung, Entsorgungsbetriebe) geplant.

Das hat die Bewertung der Arbeit bisher aber immer erschwert, gerade im Bibliotheksbereich, aber auch in den Sekretariaten. Begründet wird dies von ver.di Tarifverantwortlichen damit, daß die Arbeitgeber versuchen, die Gehaltszahlungen eher noch weiter nach unten zu drücken (wie wir es im TV-L mit den Grundentgelten schon erleben) und somit im „Speziellen Teil“ wenigstens der jetzige Stand

2. Gabriele Hillebrand-Knopff

gewahrt werden sollte. Außerdem soll es weiter möglich sein, in den Landesbezirken günstigere Regelungen zu vereinbaren.

Die Aktivitäten im Sekretariatsbereich sind nach wie vor an vielen Hochschulen ungebrochen, teils kommen neue dazu, Netzwerke haben sich gegründet, die Gewerkschaften versuchen durch Seminare und Schulungen zu sensibilisieren, allerdings schwerpunktmäßig wieder nur die Kolleginnen!

Schwierig sind in diesem Zusammenhang auch die verschiedenen Forderungen aus den einzelnen Bundesländern. So gibt es in Baden-Württemberg und dem Saarland wirklich noch Einstellungen in die EG 3 im Schreibdienst, in anderen Bundesländern sind die Eingruppierungen seit 30 Jahren gleich, obwohl sich das Anforderungsprofil gravierend geändert hat.

Aktuell wird die TdL im Herbst wieder zusammen kommen und die Überarbeitung des BAT's bearbeiten.

Die BUKOF hat sich wiederholt mit Stellungnahmen an die Ministerien und die Tarifvertragsparteien gewandt, zuletzt an den Vorsitzenden der Tarifgemeinschaft deutscher Länder Herrn Minister Möllring.

Mittlerweile sind wir der Auffassung, daß all unsere Versuche, Entgeltgleichheit herzustellen, auf diesem Wege unmöglich sind.

Wir müssen weitere Wege finden den politischen, als auch den gesellschaftlichen Druck zu erhöhen.

Beispiele auf die mangelnde Wertschätzung der Frauentätigkeiten hinzuweisen gab es, wie ich ihnen in meinem Bericht geschildert habe, in der Vergangenheit viele, Studien und Vorschläge ebenso.

In der Praxis hat sich in diesen 40 Jahren wenig, bis gar nichts geändert.

Aktuelle Bestrebungen gibt es weiterhin Vielfältige.

Vor drei Jahren initiierte das Familienministerium den Equal Pay Day, der auf die eklatanten Gehaltsunterschiede in unserem Land aufmerksam macht.

Anfang 2009 fand im Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine öffentliche Anhörung zum Thema „Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen“ statt.

Ebenfalls im letzten Jahr legte das Bundesarbeitsministerium einen Gesetzesentwurf für ein Gleichstellungsgesetz vor.

2. Gabriele Hillebrand-Knopff

Familienministerin Köhler stellte kürzlich das Instrument „Logib_D“ vor. Ein Computerprogramm soll den Unternehmen helfen, über Analysen ihrer Beschäftigten-daten herauszufinden, ob es bei ihnen Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen gibt und worauf diese gründen. Liegt es an der Leistung, der Qualifikation oder doch einfach nur am Geschlecht? Firmen können die Software kostenlos nutzen und mit Logib_D herausfinden, wie viel Lohnungleichheit im eigenen Haus herrscht. Die Ministerin sagt aber gleichzeitig, das Sie einen Wandel in der Arbeitswelt nicht gegen die Interessen der Wirtschaft durchsetzen kann.

Karin Tondorf und ihre Kollegin Andrea Jochmann-Döll üben Kritik an diesem, ihrer Meinung nach nicht diskriminierungsfreiem Instrument und haben ein eigenes Analysesystem entwickelt, den so genannten „eg-scheck“, den sie mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung und der Leiterin des WSI Prof. Heide Pfarr zurzeit in Workshops bundesweit vorstellen.

Karin Tondorf wird diesen eg-check auf Wunsch unserer Kommission im September in Trier auf der Jahrestagung der BUKOF vorstellen.

Wir erhoffen uns davon ein taugliches Instrument, um sowohl auf Arbeitgeberseite als auch bei Männern und Frauen das Bewusstsein für die notwendige Aufwertung von typischer Frauenarbeit zu stärken.

Damit verbunden mag dann auch eine Neudefinition des Leistungsbegriffs sein: Warum wird Dienstleistungs- und Reproduktionsarbeit gesellschaftlich gering geschätzt, was eine geringere Bezahlung ja ausdrückt.

Obwohl wir alle, Männer wie Frauen von dieser Arbeit weit elementarer profitieren, als z. B. von der Arbeit des Börsenmaklers, achten wir sie gering.

Wir können Männer- und Frauenberufe nebeneinander stehen lassen, beide sind mindestens gleichwertig in einer lebenswerten Gesellschaft.

Empfehlungen für die weitere Arbeit:

- Intensivierung der hochschulinternen Zusammenarbeit mit den dortigen Personalverantwortlichen zur Arbeitsplatzbewertung
- Qualifizierungslehrgänge (Schulung zur diskriminierungsfreieren Bewertung der Tätigkeiten) für Personalverantwortliche
- Teilnahme am Equal Pay Day

Literatur und Links

- Arbeitsplatz Hochschule, Expertise der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2009
- „Gender-Index - eine Landkarte für Deutschland“, Machbarkeitsstudie von Gerhard Engelbrecht und Mechthild Kopel. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2007, Reihe: Arbeitspapier, Nr. 136.
- www.eg-check.de
- www.logib-d.de
- <http://tarif-oed.verdi.de/entgeltordnung>
- <http://www.entgeltgleichheit.de/aktuell/>



W- Besoldung an Fachhochschulen unter Gender-Aspekten

Bericht über die Ergebnisse der bundesweiten Studie des
Hochschullehrerbundes **hlb**
für die Jahrestagung der Kommission
Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen
der **BuKoF** am 18.06.2010 in Wismar

von
Dr. rer. pol. Leo Hellemacher
(leo.hellemacher@arcor.de)

Struktur

- Hintergrund und Ziele der Untersuchung
- Durchführung der Studie
- Teilnehmer-Struktur
- Aussagefähigkeit
- Ergebnisse



Hintergrund und Ziele der Untersuchung

- 2004/05 Umfrage des **hib**NRW zu den **Erfolgsfaktoren** von Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW)
- 2007/08 Evaluationsstudie des **hib**NRW zu den Themen **Zukunft, Freiheit und Besoldung** in NRW ▶
- 2008 Studie des **hib**BV zur **W-Besoldung** in den Bundesländern
 - Generelle Einschätzung der W-Besoldung
 - Aktuelle Besoldungsstrukturen
 - Wechsel und Wechselbereitschaft von der C- in die W-Besoldung
 - Konkretere Informationen über den Umgang mit Zulagen
 - Zufriedenheit mit der Berufswahl
 - Solide Datenbasis für die hochschulpolitische Argumentation
- **Weitergehende Analyse der Ergebnisse unter Gender-Aspekten**

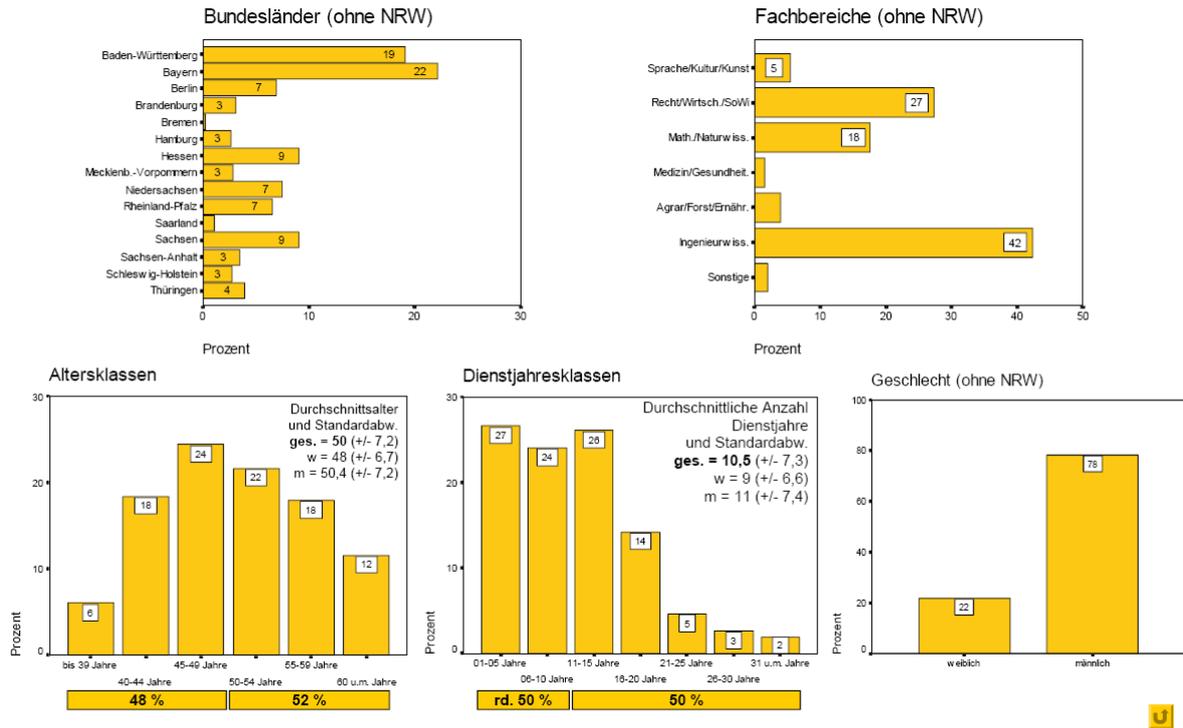


Durchführung der Studie

- Die **hib**-Umfrage zur W-Besoldung lief im zweiten Halbjahr 2008
- Befragt wurden Hochschullehrer/innen an öffentlichen Fachhochschulen in allen Bundesländern, außer NRW (eigene **hib**-Umfrage vorab)
- Der **hib** versandte 10.588 Fragebögen über die Dekaninnen und Dekane an die Hochschullehrer/innen, und zwar mit schriftlicher Vorankündigung
- Rund **3.300** kamen verwertbar zurück, d. h. etwa **jede(r) Dritte** hat teilgenommen (Rücklaufquote 31 %, NRW-Studien: ca. 14-16 %) ▶
- Für die Gesamtauswertung wurden identische Statements und Fragen der NRW-Studie integriert
- Bei Ratingskalen und klassifizierten Daten wird als Lageparameter der Median aus gruppierten Werten verwendet
- Je nach Skalenniveau kamen parametrische und nicht-parametrische Tests zum Einsatz; Signifikanzniveau 5 %



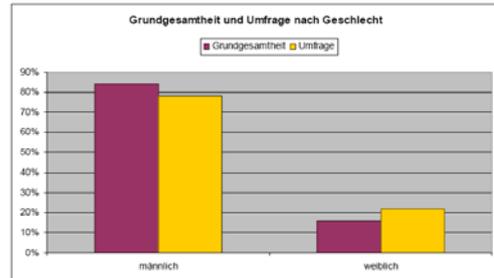
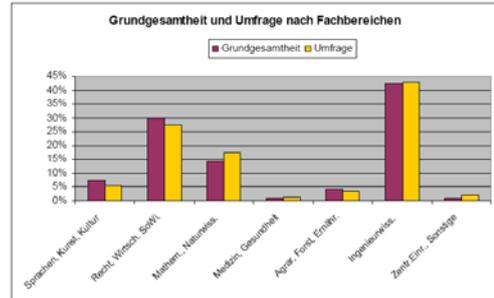
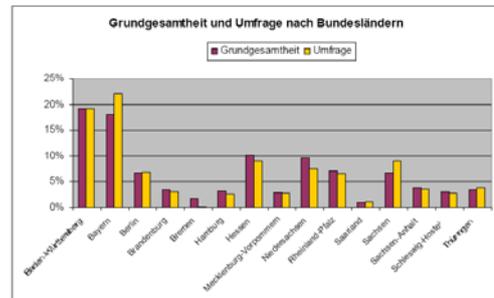
Teilnehmer-Struktur



Aussagefähigkeit

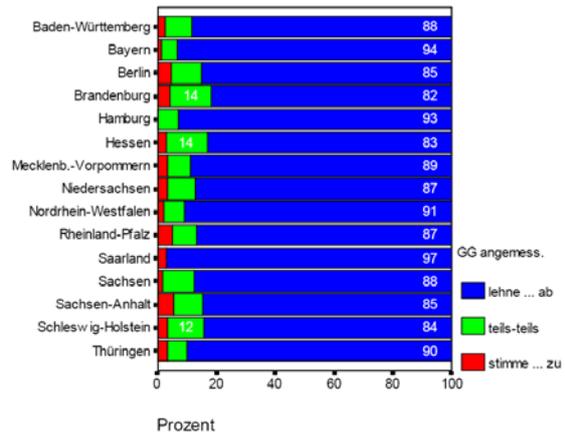
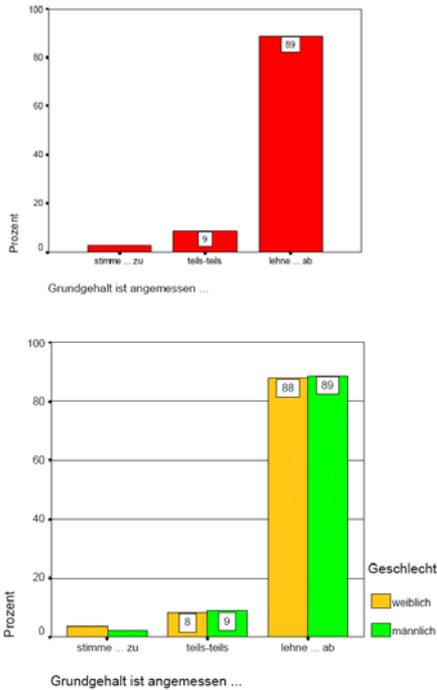
- Kriterien:**
 - Verteilung nach Bundesländer
 - Fachbereichsstruktur und
 - Geschlecht

(Basis: Statistisches Bundesamt, 12.2007)
- Analyse:**
 - Überrepräsentierung der Bayern und Sachsen (4 bzw. 2 %-Punkte), Unterrepräsentierung der Niedersachsen (2 %-Punkte) sowie Ausfall Bremen.
 - Überrepräsentierung der Mathematik/ Naturwissenschaften (3 %-Punkte) sowie Unterrepräsentierung der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bzw. des Fachbereiches Sprachen, Kunst u. Kulturwissenschaften (2,5 und 2 %-Punkte)
 - Überrepräsentierung der Frauen bzw. Unterrepräsentierung der Männer (5,7 %-Punkte)
- Bewertung:**
 - Bundesländer, Fachbereichsstrukturen und Verteilung nach Geschlecht werden in den vorliegenden Daten weitgehend abgebildet
 - Insgesamt ähnliches Antwortverhalten
 - Gewichtungen verändern die Ergebnisse nur marginal
- Fazit:**
 - Deshalb wird von einer **guten Passung** bzw. Aussagefähigkeit der Ergebnisse ausgegangen,
 - insbesondere für die hochschulpolitisch interessierten Professorinnen und Professoren an öffentlichen Fachhochschulen.



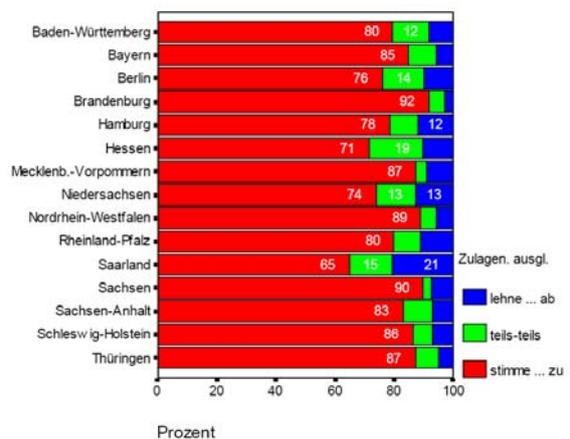
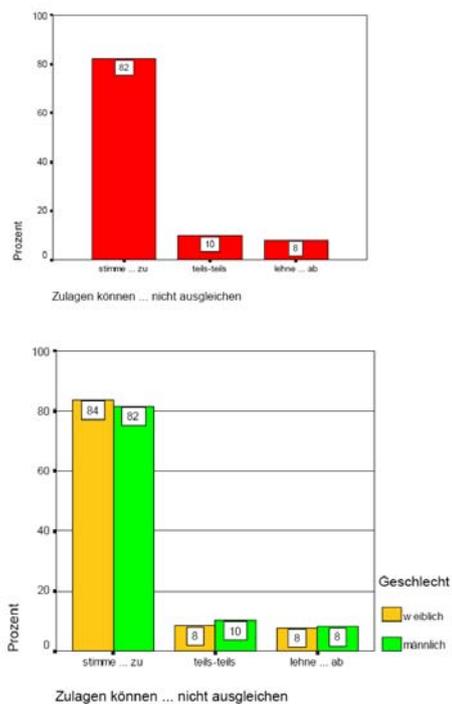
These 1:

Das **Grundgehalt** der W-Besoldung ist angemessen für die Aufgaben einer Professorin/eines Professors an einer Hochschule.



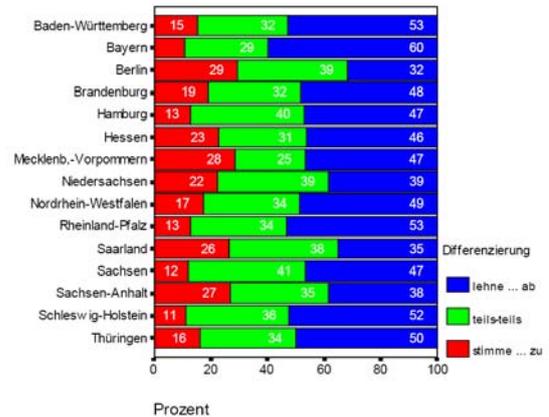
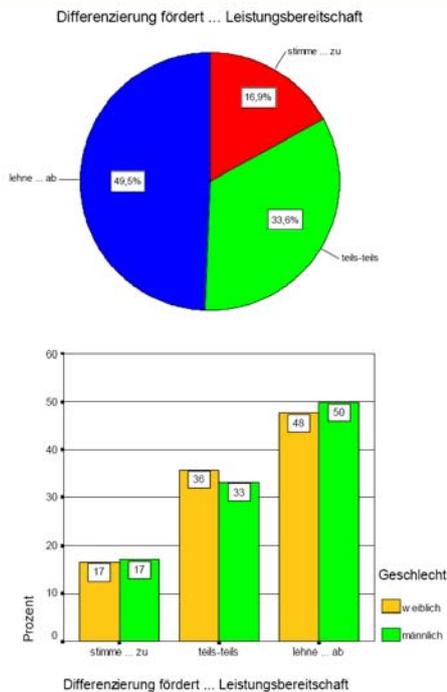
These 2:

Die **Zulagen** der W-Besoldung können wegen ihrer Befristung und ihrer fehlenden Ruhegehaltstfähigkeit den Einkommensnachteil zur C-Besoldung nicht ausgleichen.



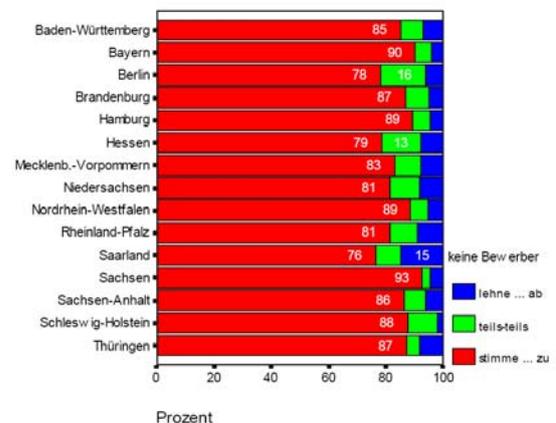
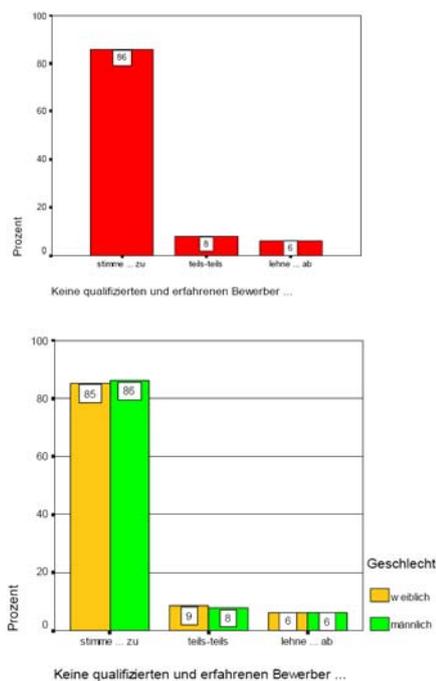
These 3:

Die **Differenzierung** zwischen Grundgehalt und Zulagen in der W-Besoldung fördert die Leistungsbereitschaft der Hochschullehrer/innen.



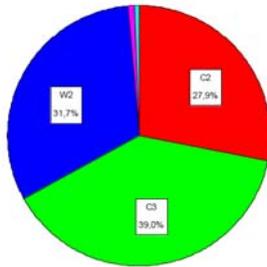
These 4:

Die W-Besoldung reicht nicht aus, um qualifizierte und erfahrene **Bewerber** für die Besetzung von Professuren zu gewinnen.



Besoldung:

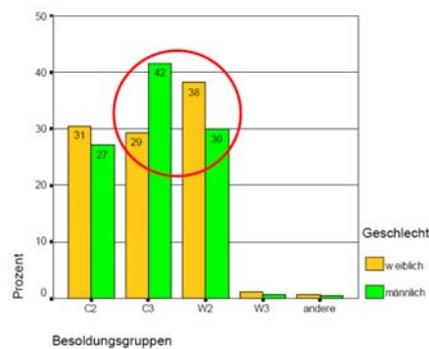
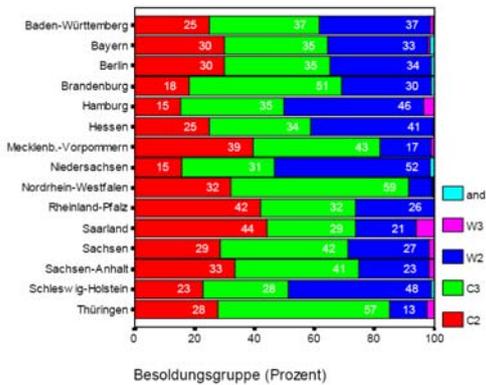
Nach welcher Gruppe werden Sie zurzeit besoldet?



Crosstab

GRV18 Besoldungsgruppen (klassifiziert)	C-Besoldung	W-Besoldung	andere	V15 Geschlecht		Total
				weiblich	männlich	
C-Besoldung	Count	451	1923	2374		
	% within V15 Geschlecht	59,9%	68,8%	66,9%		
W-Besoldung	Count	297	857	1154		
	% within V15 Geschlecht	39,4%	30,7%	32,5%		
andere	Count	5	16	21		
	% within V15 Geschlecht	,7%	,6%	,6%		
Total	Count	753	2796	3549		
	% within V15 Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%		

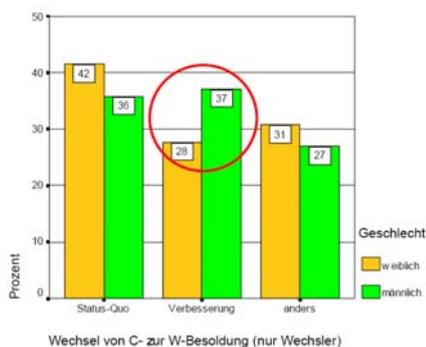
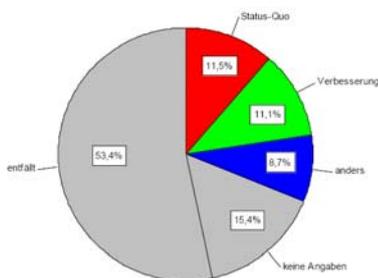
sign.



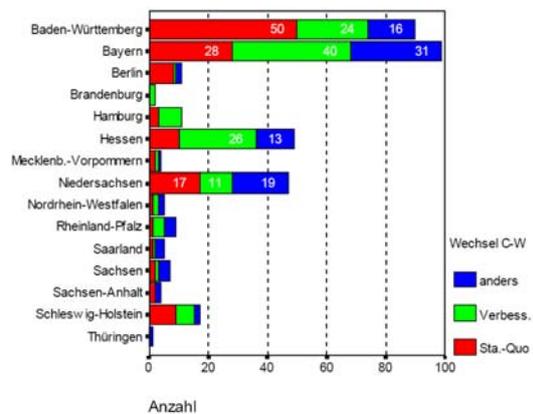
Übergang:

Falls Sie von der C-Besoldung zur W-Besoldung gewechselt sind, wie erfolgte der Übergang?

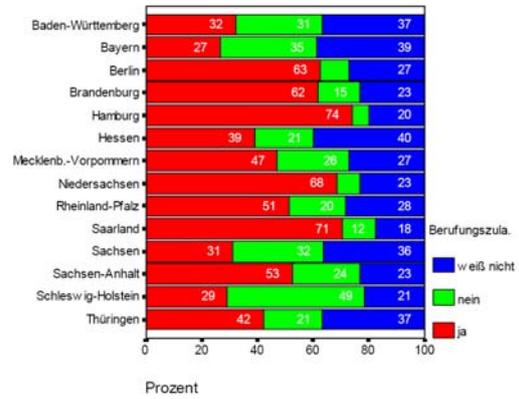
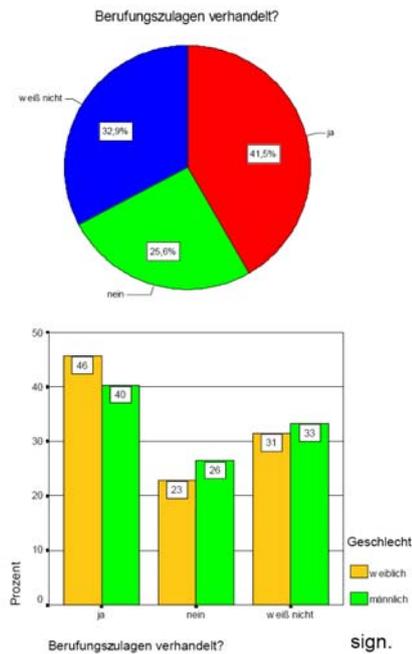
Wechsel von C- zur W-Besoldung



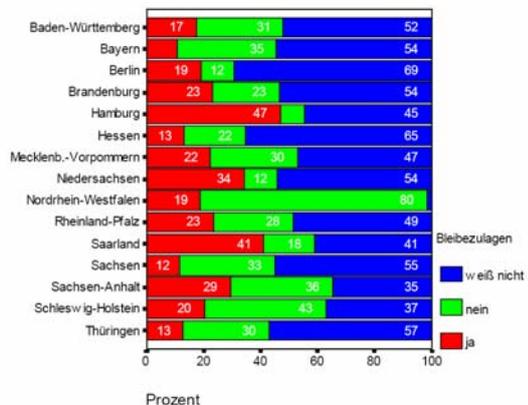
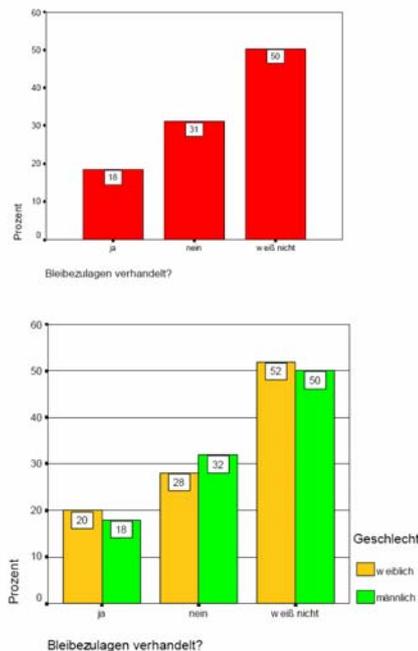
Wechsel von C- zur W-Besoldung (nur Wechsler)



Zulagen 1:
Werden an Ihrer Hochschule **Berufungszulagen** verhandelt?

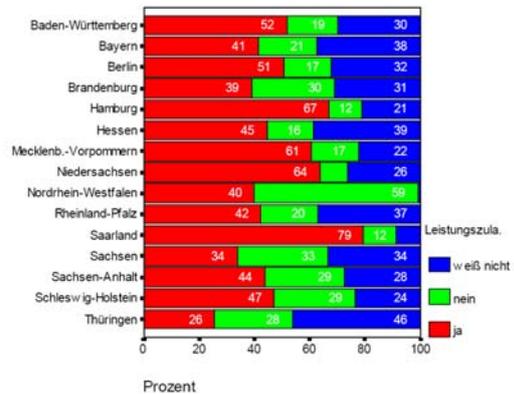
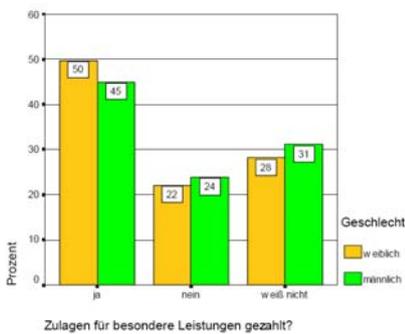


Zulagen 2:
Werden an Ihrer Hochschule **Bleibezulagen** verhandelt?



Zulagen 3:

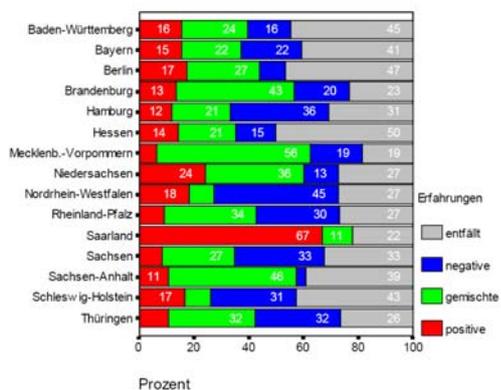
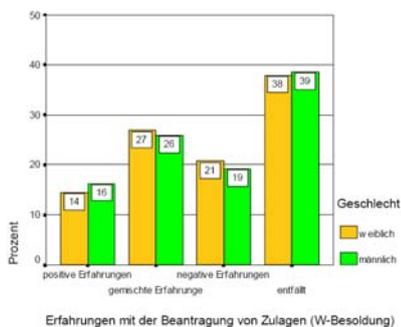
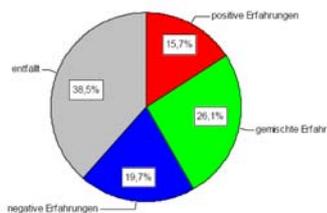
Werden an Ihrer Hochschule Zulagen für **besondere Leistungen** in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung o. Nachwuchsförderung gezahlt?



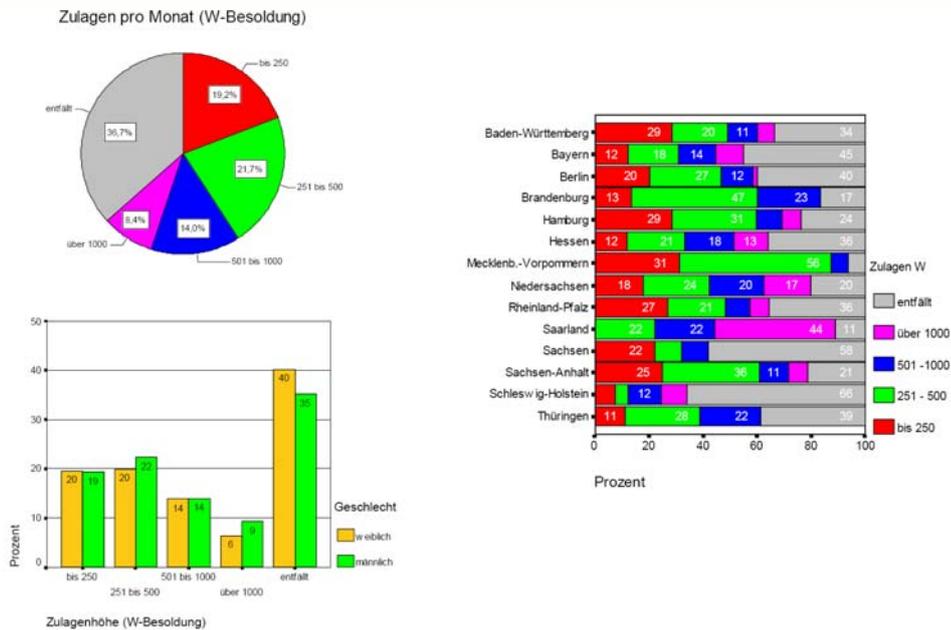
Zulagen 4:

Welche Erfahrungen haben Sie in der W-Besoldung mit der Beantragung von individuellen Zulagen gemacht?

Erfahr. mit Beantr. indiv. Zulagen in der W-Besoldung



Zulagen 5a: (nur W-Besoldung)
 Falls Sie Zulagen erhalten, wie hoch sind diese pro Monat?



Zulagen 5b: (ja/nein, nur W-Besoldung)
 Unterschiede nach Geschlecht und Bundesland

In welchem Bundesland sind Sie beschäftigt?			Geschlecht		
			weiblich	männlich	Total
Baden-Württemberg	Zulagen (ja/nein)	ja	Count: 26	Count: 125	Count: 151
			% within Geschlecht: 53,1%	% within Geschlecht: 70,2%	
	entfällt	Count: 23	Count: 53	Count: 76	
		% within Geschlecht: 46,9%	% within Geschlecht: 29,8%		% within Geschlecht: 33,5%
Total		Count: 49	Count: 178	Count: 227	
		% within Geschlecht: 100,0%	% within Geschlecht: 100,0%	% within Geschlecht: 100,0%	

sign.

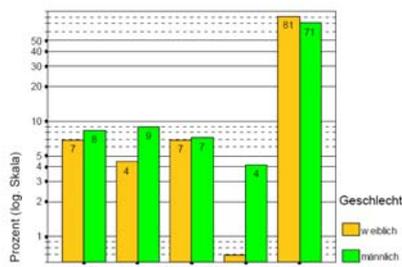
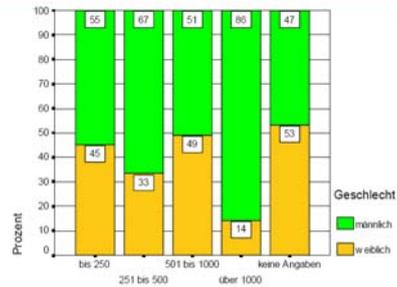
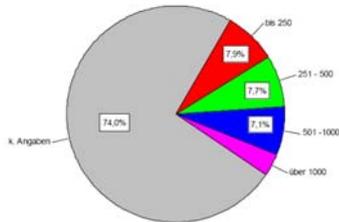
In welchem Bundesland sind Sie beschäftigt?			Geschlecht		
			weiblich	männlich	Total
Berlin	Zulagen (ja/nein)	ja	Count: 15	Count: 30	Count: 45
			% within Geschlecht: 48,4%	% within Geschlecht: 68,2%	
	entfällt	Count: 16	Count: 14	Count: 30	
		% within Geschlecht: 51,6%	% within Geschlecht: 31,8%		% within Geschlecht: 40,0%
Total		Count: 31	Count: 44	Count: 75	
		% within Geschlecht: 100,0%	% within Geschlecht: 100,0%	% within Geschlecht: 100,0%	

In welchem Bundesland sind Sie beschäftigt?			Geschlecht		
			weiblich	männlich	Total
Sachsen	Zulagen (ja/nein)	ja	Count: 2	Count: 32	Count: 34
			% within Geschlecht: 13,3%	% within Geschlecht: 48,5%	
	entfällt	Count: 13	Count: 34	Count: 47	
		% within Geschlecht: 86,7%	% within Geschlecht: 51,5%		% within Geschlecht: 58,0%
Total		Count: 15	Count: 66	Count: 81	
		% within Geschlecht: 100,0%	% within Geschlecht: 100,0%	% within Geschlecht: 100,0%	

sign.

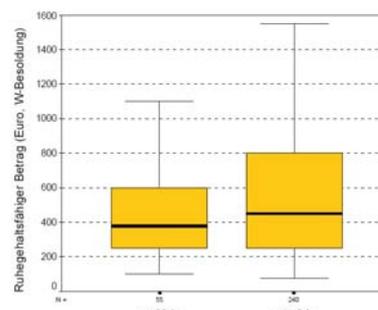
Zulagen 6a: (nur W-Besoldung)
 Welcher Betrag ist davon ruhegehaltstfahig?

Zulagen ruhegehaltstfahig (klass., W-Besoldung)



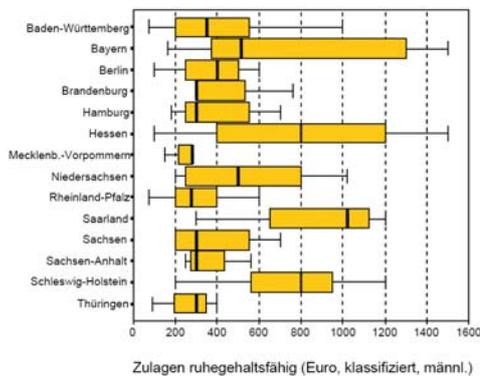
Zulagen ruhegehaltstfahig (Euro, klassifiziert, W-Besoldung) sign.

Zulagen ruhegehaltstfahig (klassifiziert, W-Besoldung)

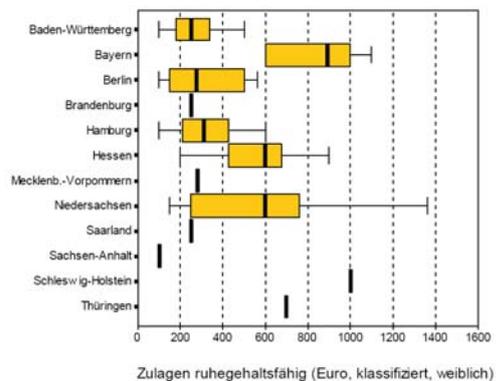


Zulagen 6b: (nur W-Besoldung)
 Welcher Betrag ist davon ruhegehaltstfahig?

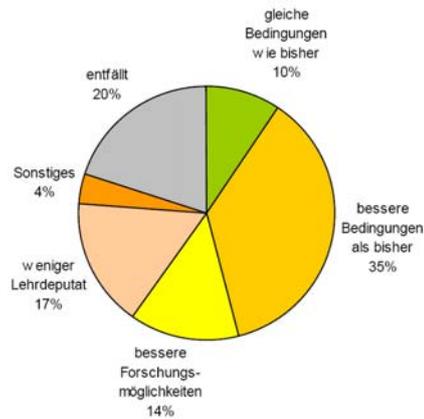
Manner:



Frauen:



Wechselbereitschaft: (C-Besoldung u. andere)
 Wovon würden Sie einen **Wechsel in die W-Besoldung** abhängig machen?



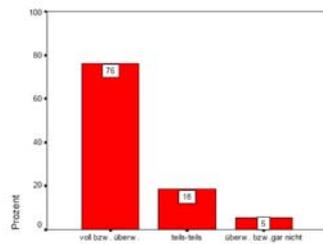
*** CROSSTABULATION ***

SV12 (group) Wechselbereitschaft zur W-Besoldung
 by V15 Geschlecht

SV12	Count Col pct	V15		Row Total
		weiblich	männlich	
		1	2	
1 gleiche Bedingungen	56 9,2	243 9,6	299	
2 bessere Bedingungen	226 37,2	920 36,2	1146	
3 bessere Forschungsmö	83 13,7	350 13,8	433	
4 weniger Lehrdeputat	108 17,8	416 16,4	524	
5 Sonstiges	21 3,5	98 3,9	119	
9 entfällt	114 18,8	515 20,3	629	
Column Total	608 19,3	2542 80,7	3150 100,0	

Percents and totals based on responses
 2.177 valid cases; 249 missing cases

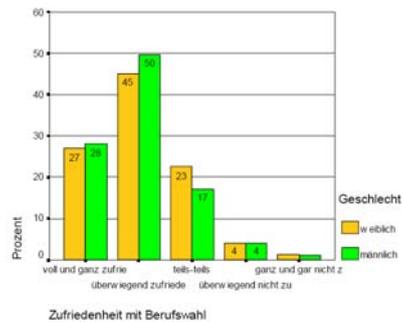
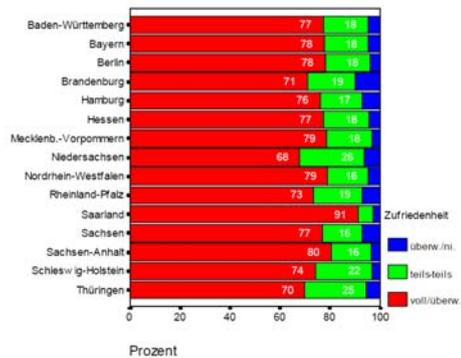
Zufriedenheit 1:
 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Berufswahl "Professor/ Professorin an einer FH"?



Crosstab

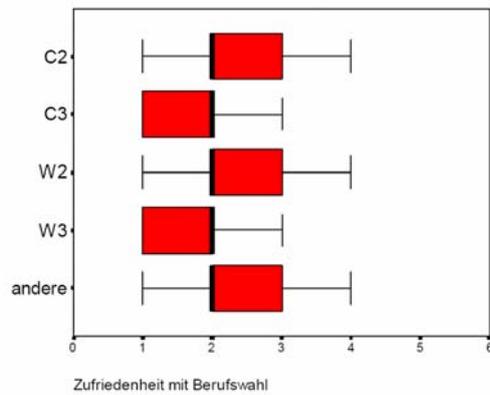
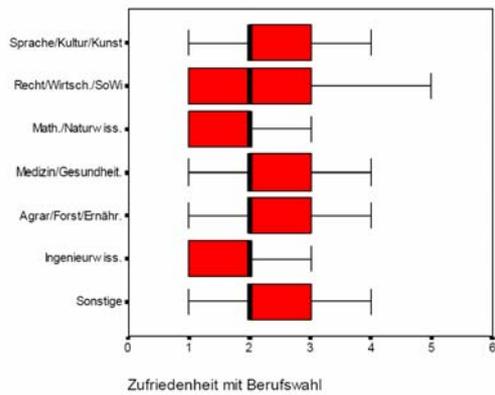
GR120 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Berufswahl "Professor/Professorin an einer FH"?	voll bzw. überw. zufrieden	teils-teils	überw. bzw. gar nicht zufrieden	Count	V15 Geschlecht		Total
					weiblich	männlich	
				549	2103		2742
				% within V15 Geschlecht	72,0%	77,7%	76,5%
				Count	172	485	657
				% within V15 Geschlecht	22,6%	17,2%	18,3%
				Count	41	144	185
				% within V15 Geschlecht	5,4%	5,1%	5,2%
Total				Count	762	2822	3584
				% within V15 Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

sign.



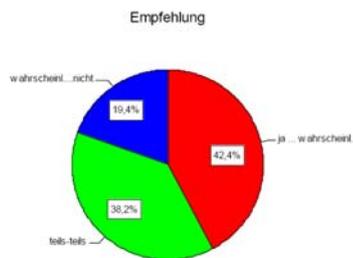
Zufriedenheit 2:

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Berufswahl "Professor/ Professorin an einer FH"?



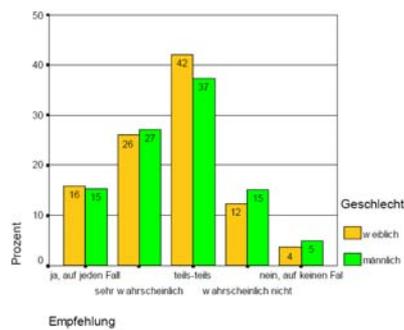
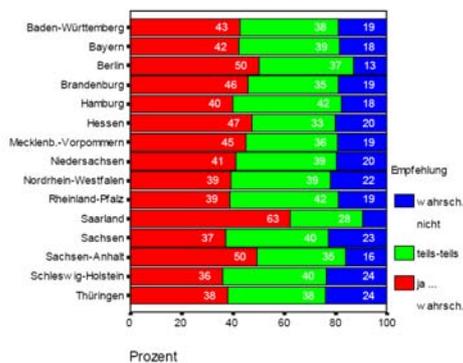
Empfehlung:

Würden Sie einem guten Freund bzw. einer guten Freundin raten, sich für eine Professur an einer Fachhochschule zu bewerben?



GRV21	ja ... wahrscheinlich	teils-teils	wahrscheinl. ... nein	V15 Geschlecht		
				weiblich	männlich	Total
Wurden Sie einem guten Freund/einer guten Freundin raten, sich für eine Professur an einer Fachhochschule zu bewerben?	Count	321	1051	1516		1515
	% within V15 Geschlecht	41.9%	42.5%	42.5%		42.4%
	Count	122	567	689		689
	% within V15 Geschlecht	16.0%	20.1%	19.3%		19.3%
	Count	762	2814	3576		3576
	% within V15 Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%

sign.



Zusammenfassung:

1. Für rund **89 %** der Umfrage-Teilnehmer ist das **Grundgehalt der W-Besoldung** den Aufgaben einer Professorin/eines Professors an einer Hochschule nicht angemessen.
2. Die **Zulagen der W-Besoldung** können wegen ihrer Befristung und ihrer fehlenden Ruhegehaltsfähigkeit für rund **82 %** der Beteiligten den Einkommensnachteil zur C-Besoldung nicht ausgleichen.
3. Nach Ansicht von rund **50 %** fördert die **Differenzierung** zwischen Grundgehalt und Zulagen **in der W-Besoldung** die Leistungsbereitschaft der Hochschullehrer nicht. **17 %** stimmen hingegen zu.
4. Die **W-Besoldung** reicht nach Einschätzung von über **86 %** der Befragten nicht aus, um qualifizierte und erfahrene **Bewerber** für die Besetzung von Professuren zu gewinnen.
5. Bei den Thesen 1-4 antworteten die Befragten mit W-Besoldung meist etwas zurückhaltender als in der C-Besoldung. Unter Gender-Aspekten zeigten sich nur marginale Unterschiede.

Zusammenfassung:

6. Haupt-Besoldungssystem ist die **C-Besoldung** mit **67 %**, ein Drittel der Befragten sind in der **W-Besoldung**. Bei den Hochschullehrern dominiert die Besoldungsgruppe **C3**, bei den Hochschullehrerinnen die Gruppe **W2**.
7. Rund **31 %** der W-Besoldeten sind von C dorthin **gewechselt**, **11 %** zu gleichen Konditionen, **11 %** mit Verbesserungen und **9 %** zu anderen Bedingungen. Frauen wechselten meistens zum **Status-Quo**, Männer häufig mit **Verbesserungen**. Die meisten Wechsel gab es in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Niedersachsen.
8. Weitere **Wechsel von der C- in die W-Besoldung** sind von Voraussetzungen abhängig. **10 %** würden nur zu gleichen Bedingungen wechseln, **36 %** möchten bessere Bedingungen, **17 %** weniger Lehrdeputat und **14 %** bessere Forschungsmöglichkeiten.
9. Die Befragten in der **W-Besoldung** haben unterschiedliche Eindrücke bei der Beantragung von **individuellen Zulagen** gewonnen. Rund **16 %** berichteten über positive, **26 %** über gemischte und **20 %** über negative Erfahrungen. Die positiven Erfahrungen sind bei den Frauen etwas seltener und die negativen etwas häufiger als bei den Männern.

Zusammenfassung:

10. Rund **63 %** der Befragten in der **W**-Besoldung erhalten **monatliche Zulagen**, die Hochschullehrerinnen mit rund **60 %** etwas seltener als die Hochschullehrer mit rund 65 %.
11. Bei **26 %** der **W**-Besoldeten sind davon Anteile **zwischen 74 und 1552 Euro** ruhegehaltsfähig, im Durchschnitt **rund 547 Euro**. Dabei liegen die ruhegehaltsfähigen Bezüge der Frauen mit **470 Euro** signifikant unter denen der Männer mit **563 Euro**.
12. Mit Ihrer **Berufswahl** "Professor/Professorin an einer FH" sind insgesamt **76 %** der Befragten zufrieden (zum Vergleich NRW 2005: 85 % und 2008: rd. 80 %). In der C-Besoldung liegt der Anteil voll bzw. überwiegend Zufriedener bei **78 %** und in der W-Besoldung bei **73 %**. Männer (**78 %**) sind deutlich zufriedener als Frauen (**72 %**).
13. Aber nur **42 %** würden - entsprechende Eignung vorausgesetzt - einem guten Freund/einer guten Freundin raten, sich für eine Professur an einer Fachhochschule zu bewerben? Der Empfehlungsanteil bei den Frauen entspricht etwa dem Durchschnitt, der Ablehnungsanteil (**16 %**) ist hingegen deutlich niedriger als bei den Männern (rund 20 %). 



Vielen Dank für Ihr Interesse!



Gender Pay Gap in der W-Besoldung

Statistische 2-Jahres-Analyse für die



Gender-Pay-Gap: Was ist das?

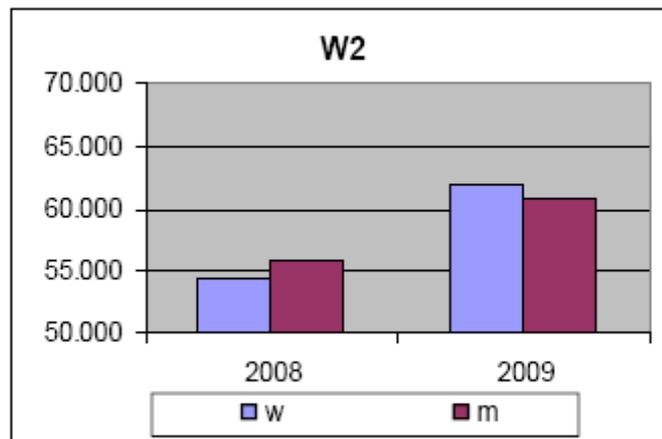
- Der Gender Pay Gap ist definiert als der (prozentuale) Unterschied im durchschnittlichen Bruttoverdienst von Männern und Frauen.
- Er beschreibt den unbereinigten Verdienstunterschied, d.h. Bildungsabschluß oder Beruf oder unterschiedliche Zugangschancen zu Tätigkeitsfeldern oder Positionen u.a.m. werden bei den Berechnungen nicht berücksichtigt.
- ➡ **Der unbereinigte Gender Pay Gap geht über das Thema: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit hinaus!**

Allgemeine Datenlage

- **USA:** Literaturanalyse für die National Science Foundation – US-Wissenschaftlerinnen verdienen weniger als US-Wissenschaftler (vgl. CEWS 2006: 5).
- **BRD:** Statistisches Bundesamt – prozentualer Unterschied im Bruttostundenverdienst zwischen Männern und Frauen 2009 bei insgesamt **23%**.
 - ◆ davon **Neue Bundesländer: 6 %!**
 - ◆ aber **Alte Bundesländer: 25 % !**(vgl. CEWS-journal 75)

Prof. Dr. Anna Müller, HAWK
Hildesheim/Holzminde/Göttingen

Die Situation an der HS Bremen



Prof. Dr. Anna Müller, HAWK
Hildesheim/Holzminde/Göttingen

Durchschnittliche Personalkosten W 2, jährlich

- 2008:
 - Frauen: 54.451 € = 97,5 %
 - Männer: 55.842 € = 100 %
- 2009
 - Frauen: 61,951 € = 100 %
 - Männer: 60.761 € = 89,1 %

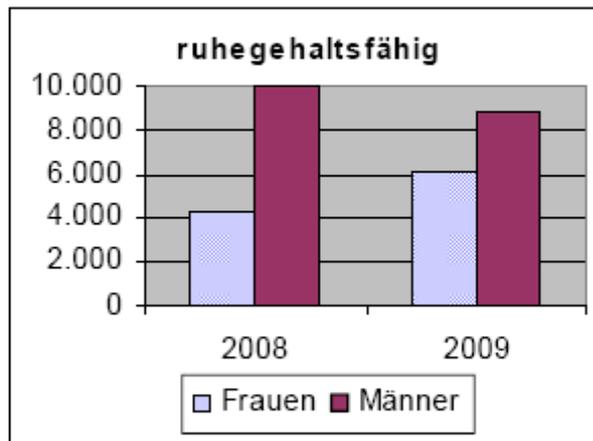
Prof. Dr. Anna Müller, HAWK
Hildesheim/Holzminde/Göttingen

Leistungszulagen

- ➡ Insgesamt ein sichtbarer Rückgang der „Spitzenbeträge“ bei den Leistungszuschlägen für Professoren,
- ➡ **aber:** noch keine Gleichheit für die Professorinnen sowie eine
- ➡ statistisch **signifikante Benachteiligung** bei den **ruhegehaltstfähigen Zulagen.**

Prof. Dr. Anna Müller, HAWK
Hildesheim/Holzminde/Göttingen

Ruhegehaltsfähige Zulagen in „W“



Prof. Dr. Anna Müller, HAWK
Hildesheim/Holzminde/Göttingen

Ruhegehaltsfähige Zulagen

- 2008:
Frauen: 4.325 € = 43,5 %
Männer: 9.937 € = 100 %
- 2009:
Frauen: 6.107 € = 68,5 % (Zeitfaktor!)
Männer: 8.914 € = 100 %

Prof. Dr. Anna Müller, HAWK
Hildesheim/Holzminde/Göttingen

Mögliche Erklärungen

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• bessere Verhandlungsergebnisse durch individuelles „briefing“ bzw. „e-mentoring“ für „Neue“,• Bereits „hoch dotierte Neue“ (Fachdisziplin!) mit entsprechenden Einstiegsforderungen, | <ul style="list-style-type: none">• Gendersensibilität der Hochschulleitung (Wechsel – 2009 erstmalig Rektorin),➔ Ursache vermutlich eine Mischung aus allen drei genannten Gründen |
|---|--|

Prof. Dr. Anna Müller, HAWK
Hildesheim/Holzminde/Göttingen

Fazit

- ➔ „W“ gleich „weniger“: finanzielle Einbußen und „Leistungslohn“ (Problem Drittmittel, Evaluationen u.a.) und Benachteiligung nach dem Geschlecht!
- ➔ Gender Pay Gap ist in seiner dramatischen Steigerung im Zeitverlauf zu bewerten!
- ➔ Transparenz in den Hochschulen und auf Landesebene (LaKoF) einfordern.

Prof. Dr. Anna Müller, HAWK
Hildesheim/Holzminde/Göttingen



Genderanalyse unter:
www.frauenbuero.hs-bremen.de

Vielen Dank!

Info & Kabarett für Tagung, Kongress

Infotainment — das ist Information und Unterhaltung und für mich als Kabarettistin die Grundlage meines Wirkens. Es ist belegt, dass Informationen, die humorvoll präsentiert werden, länger im Gedächtnis haften bleiben. So präsentiere ich mit Wissenschaft, trockenen Zahlen und witzig-schrägem Humor einen sehr unterhaltsamen Vortrag. Nutzen Sie also meine Profession, um Ihr Publikum auf Tagungen, zu Projekten und auf Messen, nachhaltig zu begeistern!



***Frauen kommen langsam
aber gewaltig“***

Ina Deter, Sängerin, 1983

Unsere Gesellschaft wird weiblicher. Frauen sind selbstbewusster, gebildeter und unabhängiger als je zuvor, was in direkter Konsequenz auch veränderte Ansprüche an Partnerschaften mit sich bringt. Frauen treffen 80 Prozent der Kaufentscheidungen und werden künftig auch in der **Berufswelt, in gesellschaftlichen Belangen und in der Politik wesentlich stärker auf Mitspracherecht drängen. Der Fachkräftemangel, leere Staatskassen** und das neue Scheidungsrecht lässt wesentlich mehr Frauen eine Berufstätigkeit anstreben. Das trifft sich gut, denn weibliche Qualitäten sind ohnehin gefragt.

Ein weiterer Trend: **Mehr Unternehmerinnen. 26,7% der Einzelunternehmen** wurden im Jahr 1993 von Frauen gegründet, im Jahr 2004 waren es bereits 35,1%. Einen deutlichen Sprung gab es im Jahr 1999: bis 1998 war der Anteil der von Frauen gegründeten Unternehmen auf 28,1% angewachsen, im Jahr 1999 waren es 33,3%. Den höchsten Anteil an Gründungen durch Frauen gab es allerdings nicht im vergangenen Jahr, sondern 2003: damals betrug er 36,6%. Wir sind gespannt, wie sich der Anteil an weiblichen Gründungen weiter entwickelt. Frauen mischen sich ein!

Zur Person: Edith Börner

Studium angewandte Sozialwissenschaften, Schauspielausbildung, Theater in Dortmund und Essen: Repertoire, Theater, Kabarett und Improvisationstheater, Agenturleiterin für Theaterproduktionen; Mitarbeiterin in der Unternehmensberatung Prof. Würzburg, Hamburg und der ATW Kommunikation GmbH Siegburg (PR-Beratung) Seit 2000 performance consult. Lehrauftrag FH Köln für Schlüsselqualifikationen. Auszeichnung für innovative Dienstleistung des Landes NRW; Mentorin und Coach für Auftrittspräsenz und Selbstmarketing.

Kontakt: Edith Börner, 50937 Köln, eb@edithboerner.de, www.edithboerner.de

Telefon 0221 430 54 80

Mitgliederversammlung

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland

An die
Mitglieder der
BuKoF-Kommission
Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen



Sprecherin der Kommission und
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der HAWK Hildes-
heim/Holzminde/Göttingen

Ingrid Haasper

Hildesheim, 17.05.2010

Einladung zur Mitgliederversammlung der Kommission

am 17.06.2010, 16.00 Uhr

Tagesordnung:

- Top 1 Aktuelles
- Top 2 Bericht aus dem Vorstand der BuKoF
- Top 3 Bericht der Sprecherin
- Top 6 Anträge an die BuKoF-Mitgliederversammlung 2010
- Top 7 Vorbereitung der Jahrestagung 2011 (Termin, Ort, Thema)
- Top 8 Sonstiges

Mit freundlichen Grüßen

Ingrid Haasper
Gleichstellungsbeauftragte HAWK FH HHG
Sprecherin der Kommission



Protokoll

der Sitzung der BuKoF - Kommission

Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen

Donnerstag, 17. Juni 2010, 17.00 Uhr

Top 1

Ingrid Haasper begrüßt die Anwesenden und bittet um Ergänzung der Tagesordnung. Das Protokoll der letzten Sitzung wird einstimmig verabschiedet.

Im Anschluss erfolgt eine ausführliche Diskussion der von Daniela deRidder, CHE-Consult vorgeschlagenen Aktion im Rahmen des Equal Pay Days 2011:

100 Professorinnen nennen im Rahmen einer Veröffentlichung ihr konkretes Bruttoeinkommen mit dem Ziel

- das grundsätzlich mit Gehältern verbundene Tabu zu brechen;
- die Unterschiede deutlich zu machen, die schon in diesem Rahmen offensichtlich werden (C- und W-Besoldung; länderspezifische Unterschiede beim Grundgehalt, etc.), um ggf.
- detaillierte Erhebungen zu initiieren, die Aufschluss darüber geben, ob sich Gehaltsdifferenzen auch aufgrund des Geschlechtes ergeben und zu wessen Lasten sie gehen.

Die anwesenden Mitglieder der Kommission sprechen sich mehrheitlich für diese Aktion aus. Folgendes Vorgehen wird vereinbart:

- Ingrid Haasper informiert alle Mitglieder der Kommission per Email über die geplante Aktion und bittet um Unterstützung. Die Rundmail wird im Vorfeld inhaltlich mit Sibylla Flügge, FH Frankfurt und Bettina Charlotte Belker, FH Osnabrück abgestimmt.
- Anna Müller, HAWK Hi/Ho/Gö, ist Ansprechperson und sammelt die Daten. (Name, Alter, Familienstand, Kinder, C- oder W-Besoldung, Dienstal, ggf. Foto).
- Den Kolleginnen, die sich an dieser Aktion beteiligen, wird zugesichert, dass ihre Angaben erst dann öffentlich gemacht werden, wenn die Daten von mind. 100 Kolleginnen vorliegen.

Top 2

Ingrid Haasper erläutert die Einladung zu Jahrestagung der BuKoF, die vom 20. – 22. September 2010 in Trier stattfinden wird. Die Einladung wurde inzwischen an alle Hochschulen versandt und kann bei Bedarf von der Homepage der BuKoF runter geladen werden. Da kein Vorstandsmitglied der BuKoF anwesend ist, verweist sie auf die Protokolle des Erweiterten Vorstandes, die auf Anfrage versandt werden können.

Top 3

Ingrid Haasper berichtet über die Arbeit der Vorbereitungsgruppe für diese Jahrestagung und dankt allen Beteiligten für ihren Einsatz.

In ihrer Funktion als Kommissions-Sprecherin hat sie zudem an den Sitzungen des Erweiterten Vorstandes teilgenommen.

Anschließend erläutert sie die Ergebnisse der Umfrage, die sie im Vorfeld der Tagung zum Umgang mit der W-Besoldung in den Hochschulen gemacht hat.

Top 4

Die anwesenden Mitglieder einigen sich darauf, einen Antrag an die Mitgliederversammlung der BuKoF im Trier zu stellen. Inhalt: § 34 Abs. 5 ProfBesReformG schreibt vor bis spätestens 31.12.2007 zu prüfen, ob der Vergaberahmen bei der Umsetzung der W-Besoldung in den Ländern eingehalten wurde. Dieser Prüfauftrag wurde bisher soweit bekannt nur von Berlin eingelöst. Ziel ist deshalb, alle Länderministerien aufzufordern ihrem Prüfauftrag nachzukommen, um so Transparenz herzustellen. Gabi Drechsel, FH Köln und Ingrid Haasper, HAWK Hi/Ho/Gö stimmen den Antrag inhaltlich ab. Antragschluss ist Freitag, 16. Juli 2010.

Top 5

Die nächste Jahrestagung wird vom 25. – 27. Mai 2011 in Bielefeld stattfinden. Gastgeberin ist Hildegard Schuhmacher-Grub, Gleichstellungsbeauftragte der FH Bielefeld. Der inhaltliche Teil der Tagung soll sich mit „Gender und Diversity“ befassen und insbesondere auch die strukturelle Organisation/Verankerung dieser Bereiche in den Hochschulen betrachten. Für die Mitarbeit in der Vorbereitungsgruppe haben sich (bisher informell) Gabi Drechsel, Hildegard Schuhmacher-Grub und Ingrid Haasper bereit erklärt. Viola



Philipp, stellvertretende Sprecherin der Kommission, wird angefragt. Die Gruppe kann/soll in der nächsten Sitzung in Trier erweitert werden.

Top 6

Die Mitgliederversammlung beschließt, das Treffen der Kommission in Trier für den späteren Termin 15.30 Uhr anzumelden. Ingrid Haasper wird Andrea Löther, CEWS informieren und fristgerecht einladen. Sie selbst wird nicht an der Tagung in Trier teilnehmen können und Margarete Seidenspinner bitten, die Sitzung der Kommission zu leiten.

Abschließend appelliert sie noch einmal an alle Kolleginnen, alle personellen Veränderungen bzw. Veränderungen der Adressen mitzuteilen, damit die Erreichbarkeit der Kolleginnen gewährleistet ist.

Ingrid Haasper bedankt sich bei den Kolleginnen der Hochschule Wismar für die gelungene Tagung, das schöne Begleitprogramm und die gute Organisation.

Ingrid Haasper
Sprecherin der Kommission
29.06.2010

**BUKOF-KOMMISSION GLEICHSTELLUNG IN LEHRE UND FORSCHUNG AN
FACHHOCHSCHULEN**

16.06. – 18.06.2010 Jahrestagung in Wismar

Foto - Impressionen

Mittwoch, 16. Juni 2010, Anreisetag



Rathausempfang

Donnerstag, 17. Juni 2010

Eröffnung des Tagungsbüros



Grußwort: Prof. Dr. rer. nat. Norbert Grünwald, Rektor der Hochschule Wismar



Grußwort: Dr. Margret Seemann,

Foto - Impressionen

Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung M-V



Grußwort Ingrid Haasper, Sprecherin der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“

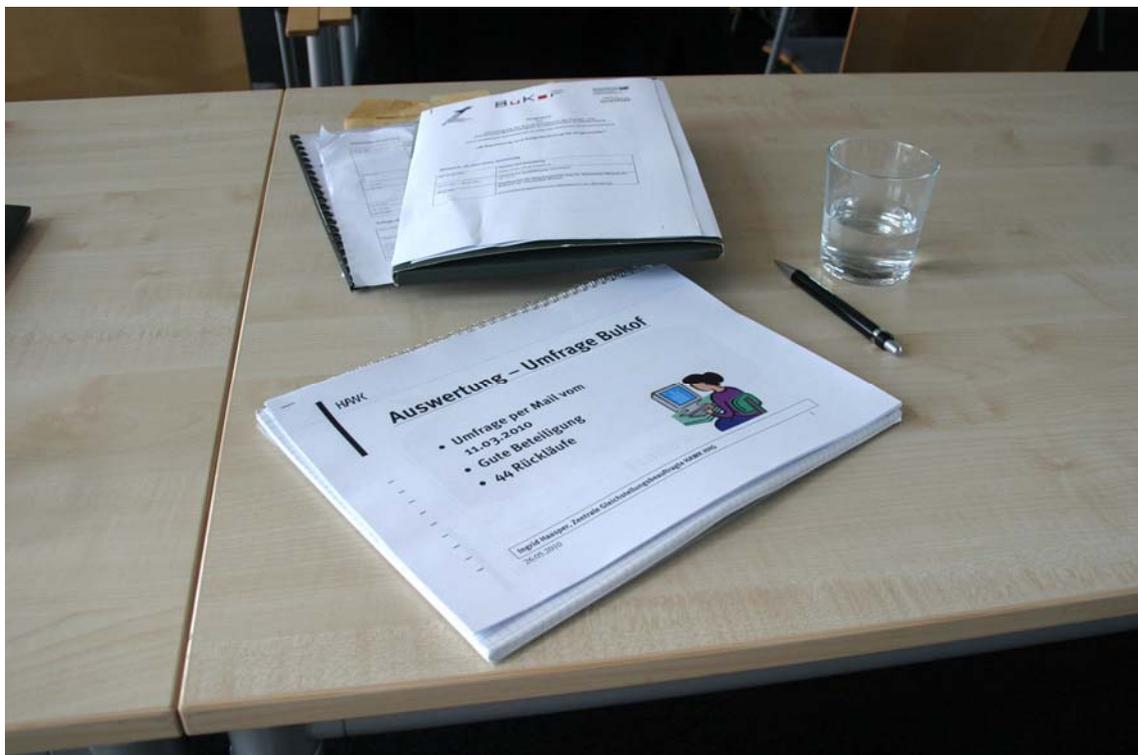


Foto - Impressionen

Gabriele Zander, Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Wismar



Prof. Dr. rer. nat. Norbert Grünwald; Dr. Margret Seemann; Ingrid Haasper; Dr. Daniela De Ridder, CHE-Consult







Mitgliederversammlung der Kommission auf der Kogge „Wissemara“



Gruppenfoto





Leinen los!





Gabriele Zander, Gleichstellungsbeauftragte der HS Wismar
Jessica Bernert, Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten der HS Wismar





Freitag, 18. Juni 2010, Abreisetag



Eine besonders schöne Überraschung für Frau Zander und Frau Bernert – DANKE!!!!







Programm

zur

Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland

BUKOF-KOMMISSION GLEICHSTELLUNG IN LEHRE UND FORSCHUNG AN FACHHOCHSCHULEN

„W-Besoldung und Entgeltzahlung für Angestellte“

Mittwoch, 16. Juni 2010, Anreisetag

Bis 16:45 Uhr	Anreise und Anmeldung Foyer Hotel Stadt Hamburg
17.00 Uhr – 18.30 Uhr	Historische Stadtführung (fakultativ) ca. 1,5 h
18.45 Uhr	Empfang bei der Bürgermeisterin Frau Dr. Rosemarie Wilcken im Rathaus der Hansestadt Wismar anschließend gemeinsames Abendessen im „Weinberg“

Programm zur Jahrestagung

Donnerstag, 17. Juni 2010

09.30 Uhr	Eröffnung des Tagungsbüros des TGZ
10.30 Uhr	Grußworte Prof. Dr. rer. nat. Norbert Grünwald Rektor der Hochschule Wismar Dr. Margret Seemann, Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung M-V Ingrid Haasper, HAWK Hildesheim/Holzminde/Göttingen, Sprecherin der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“ Gabriele Zander Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Wismar
11.00 Uhr	W-Besoldung – gleiches Geld für alle? Referentin: Dr. Daniela De Ridder, CHE-Consult, Gütersloh Moderation: Ingrid Haasper, Gleichstellungsbeauftragte HAWK FH HHG
12.30 Uhr	Mittagspause
13.30 Uhr	Entgeltordnung - Stand der Diskussion Bericht aus der BUKOF-Kommission Referentin: Gabriele Hillebrand-Knopff, Sprecherin der Kommission Moderation: Katrin Molge, Gleichstellungsbeauftragte FH Lübeck
15.30 Uhr	Spaziergang zur Kogge
16.00 Uhr	Gruppenfoto, Mitgliederversammlung der Kommission auf der Kogge
19.00 Uhr	gemeinsames Abendessen a la carte im „Brauhaus“

Freitag, 18. Juni 2010, Abreisetag

09.00 Uhr	W-Besoldung, Bericht über die Studie des HLB Referent: Dr. Leo Hellemacher Moderation: Dr. Anna Müller, Frauenbeauftragte, HS Bremen
10.00 Uhr	W-Besoldung an der HS-Bremen – Genderanalyse Dr. Anna Müller, Frauenbeauftragte, HS Bremen
10.30 Uhr	Diskussion der Beiträge
11.00 Uhr	Kaffeepause
11.30 Uhr	„MEGATREND FRAUEN“ – ein Kabarett-Infotainment Referentin: Edith Börner, performance consult, Köln
13:00 Uhr	Ende der Tagung