

Geschlechtsspezifische Entgeltungleichheiten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen – eine Bestätigung der Devaluationshypothese?

Zusammenfassung

In bisherigen Forschungen zu Geschlechterungleichheiten beim Hochschulpersonal in Deutschland werden die wissenschaftsunterstützenden Bereiche kaum berücksichtigt. Der vorliegende Beitrag quantifiziert den geschlechtsspezifischen Lohnabstand unter wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiter*innen und analysiert ihn aus den Perspektiven der Humankapitaltheorie und der Devaluationshypothese. Auf der Grundlage des DGB-Hochschulreports 2019 werden die Lohnabstände deskriptiv beschrieben und Erklärungsansätze überprüft. Die Ergebnisse zeigen, dass tarifbeschäftigte Frauen im wissenschaftsunterstützenden Bereich trotz vergleichbarer Qualifikationen und Berufserfahrungen weniger verdienen als ihre Kollegen. Männer sind besonders in oberen Entgeltgruppen überrepräsentiert. Die Lohnunterschiede können im Sinne der Devaluationshypothese auf eine systematisch geringere Bewertung weiblich konnotierter Aufgaben und Stellenprofile zurückgeführt werden. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass humankapitaltheoretische Erklärungen allein nicht ausreichen, sondern vielmehr strukturelle Ungleichheiten in der Bewertung von Tätigkeiten und normative Setzungen wesentlich zur Entgeltungleichheit beitragen.

Schlüsselwörter

Hochschulen, Wissenschaftsunterstützendes Personal, Entgeltungleichheit, Humankapitaltheorie, Devaluationshypothese

Summary

Gender-specific wage inequality among higher education professional service staff – confirmation of the devaluation hypothesis?

Previous research on gender inequality among university staff in Germany has hardly taken any account of higher education professional service staff (HEPSS). This article quantifies the gender pay gaps among HEPSS and analyses it using the explanatory approaches of human capital theory and the devaluation hypothesis. Based on the 2019 DGB University Report, the pay gaps are descriptively analyzed and explanatory approaches are examined. The results show that female HEPSS subject to collective agreements earn less than their male colleagues despite having comparable qualifications and professional experience. Men are particularly overrepresented in upper pay grades. According to the devaluation hypothesis, these wage differences can be attributed to a systematic undervaluation of tasks and job profiles with a female connotation. The results indicate that human capital theory alone is not sufficient to explain gender pay disparities. Rather, it is structural inequalities in the evaluation of tasks and normative settings that contribute significantly to pay inequality.

Keywords

universities, higher education professional service staff, wage inequality, human capital theory, devaluation hypothesis



1 Einleitung

Die Forschung zu Geschlechterungleichheiten beim Hochschulpersonal in Deutschland bezieht sich bislang im Wesentlichen auf den wissenschaftlichen Bereich. Wenig Beachtung finden hingegen die wissenschaftsunterstützenden Bereiche,¹ die mit einem Anteil von mehr als zwei Dritteln weiblicher Beschäftigter als „frauendominiertes Beschäftigungsfeld“ (Hendrix 2021: 32) gelten. Ein Grund für die geringe Beachtung könnte darin liegen, dass der hohe Anteil weiblicher Beschäftigter als Beleg dafür betrachtet wird, dass in diesen Bereichen gleichstellungspolitisch kein Handlungsbedarf besteht. Allerdings ist der Frauenanteil in einem Beschäftigungssegment allein für die Analyse geschlechtsspezifischer Unterschiede wenig aussagekräftig, da auch innerhalb von Branchen bzw. Berufen erhebliche geschlechtsspezifische Segregationsmuster bestehen können.

In den wissenschaftsunterstützenden Bereichen besteht vielfach eine große Unzufriedenheit mit der Arbeits- und Beschäftigungssituation, besonders stark in der Kritik stehen die Höhe des Einkommens und das Fehlen von Aufstiegsmöglichkeiten (Banscherus et al. 2017; Hobler/Reuß 2020; Banscherus/Golubchikova/Tobias 2022). Hinsichtlich der Einkommenshöhe wird für die wissenschaftsunterstützenden Bereiche an Hochschulen zudem eine geschlechtsspezifische Ungleichheit konstatiert, die durch humankapitaltheoretische Erklärungsansätze nicht hinreichend erfasst werden kann. Vielmehr wird von einer systematischen Unterbewertung von weiblichen Tätigkeiten im Rahmen der etablierten Verfahren der Stellenbewertung ausgegangen (Hendrix 2021; Kortendiek et al. 2021). Vor diesem Hintergrund erfolgt in diesem Beitrag auf der Basis einer Sekundäranalyse² des Datensatzes des DGB-Hochschulreports eine Quantifizierung des geschlechtsspezifischen Lohnabstands (Abschnitt 4), woran sich eine Überprüfung der konkurrierenden Erklärungsansätze der Humankapitaltheorie und der Devaluationshypothese für die wissenschaftsunterstützenden Bereiche an Hochschulen anschließt (Abschnitt 5). Zuvor werden die beiden theoretischen Ansätze kurz umrissen (Abschnitt 2) und die Datenbasis beschrieben (Abschnitt 3).

2 Erklärungsansätze

Mit der Erklärung von geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten beschäftigen sich vor allem ökonomische und soziologische bzw. sozialpsychologische Ansätze. Zu Ersteren gehört insbesondere die Humankapitaltheorie, unter Letzteren ist die Devaluationshypothese hervorzuheben. In den folgenden Abschnitten werden zentrale Aspekte der Humankapitaltheorie und der Devaluationshypothese vorgestellt und um die Darstellung wesentlicher empirischer Befunde zur Situation auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland insgesamt ergänzt.

-
- 1 Zu den wissenschaftsunterstützenden Bereichen gehören beispielsweise die zentralen und dezentralen Verwaltungseinheiten, die Sekretariate der Fachgebiete, die Rechenzentren, die Haus- und Medientechnik, die Labore und Werkstätten sowie die Bibliotheken. Hinzu kommen die Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement und in weiteren neuen Hochschulprofessionen. Nicht berücksichtigt werden die Professor*innen, die wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiter*innen sowie das Pflege- und Funktionspersonal der Universitätskliniken (vgl. Banscherus et al. 2017).
 - 2 Die Durchführung der Analysen wurde finanziell unterstützt durch die Hans-Böckler-Stiftung, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

2.1 Humankapitaltheorie

Einer verbreiteten Lesart der Humankapitaltheorie zufolge ist der individuelle Verdienst im Wesentlichen abhängig vom Bildungsstand, verstanden als Kombination von allgemeinen und aufgabenspezifischen Kompetenzen, und der Berufserfahrung, die wiederum durch Unterbrechungen und/oder Arbeitszeitreduzierung negativ beeinflusst wird (Jann/Zimmermann/Diekmann 2021). Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede werden nach diesem Ansatz zum einen durch Unterschiede bei der Berufswahl erklärt, beginnend bei der Entscheidung für einen Ausbildungsberuf bzw. ein Studienfach, sowie zum anderen durch individuelle Präferenzen, insbesondere bei Frauen (Althaber/Leuze 2020; Goldan 2019). So würden nichtmonetäre Aspekte wie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Vermeidung von körperlichen Belastungen in relevanter Weise dazu beitragen, dass Frauen überwiegend Berufe wählen, in denen die Stundenlöhne niedriger sind als in überwiegend von Männern gewählten Berufen (Busch 2013). Zum anderen würden Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten und ihre Erwerbstätigkeit vor allem aus familiären Gründen häufiger unterbrechen, was zu einer geringeren Berufserfahrung und somit zu einer geringeren Einkommenshöhe führe (Jann/Zimmermann/Diekmann 2021). Aufgrund der insgesamt geringeren Berufserfahrung würden Frauen außerdem seltener Leitungspositionen übernehmen, was ein weiterer Grund für geringere Einkommen sei (Neumeyer/Meuleman 2017).

Empirische Studien haben allerdings gezeigt, dass Frauen auch bei gleicher Qualifikation durchschnittlich weniger verdienen als Männer³ (Hausmann/Kleinert/Leuze 2015; Goldan 2019) und Frauen trotz gleicher Qualifikation mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit eine Führungsposition bekleiden (Granato 2017). Zudem lassen sich geringere Einkommensniveaus in Berufen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, nicht ausschließlich auf Produktivitätsunterschiede, sondern vielmehr zu relevanten Teilen auf geschlechtsspezifische Zuschreibungen zurückführen (Lillemeier 2019; vgl. Abschnitt 2.2). In Bezug auf die Arbeitszeit lässt sich zwar zeigen, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit tätig sind, insbesondere, wenn sie Mütter sind, und sich die kürzeren Arbeitszeiten – auch vermittelt über geringere Berufserfahrungen aufgrund von Unterbrechungen für Erziehungstätigkeiten – in negativen Einkommenseffekten niederschlagen (Busch 2013; Busch/Holst 2013; Althaber/Leuze 2020). Teilzeittätigkeiten sind allerdings nicht allein auf individuelle Präferenzen zurückzuführen, vielmehr wirken sich hier in erheblichem Maße strukturelle Bedingungen des Arbeitsmarkts wie Arbeitszeitarrangements, sozialpolitische Anreizstrukturen, beispielsweise im Steuerrecht, und tradierte Geschlechterrollen aus, die Frauen die Hauptzuständigkeit für Haushalt und Familie zuweisen (Böhnke/Zeh/Link 2015; Achatz 2021).

Tradierte Geschlechterrollen wirken sich jedoch nicht nur negativ auf das Einkommen von Frauen aus, sie können bei Männern auch den gegenteiligen Effekt haben. So haben Vignettenexperimente in der Schweiz gezeigt, dass bei gleichen Lebensverhältnissen ver-

3 Der geschlechtsspezifische Lohnabstand wird häufig auch als „Gender Pay Gap“ bezeichnet. Dieser Begriff spielt auf die „Lücke“ zwischen den Durchschnittseinkommen von Männern und Frauen – gemessen als Differenz der Bruttostundenlöhne – an und kann sich sowohl auf die Erwerbstätigen insgesamt als auch auf bestimmte Branchen beziehen (vgl. z. B. Glossar des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung; siehe: https://www.div.de/de/div_01.c.543722.de/gender_pay_gap.html [Zugriff: 31.05.2024]).

heirateten Männern ein höheres Einkommen zugestanden wird als verheirateten Frauen; und zwar unabhängig vom Geschlecht der Befragten. Dies wird als Beispiel für eine alloka-tive Diskriminierung im Sinne einer Förderung des männlichen Ernährermodells betrach-tet. Da sowohl Männer als auch Frauen bei verheirateten Männern ein höheres Entgelt als angemessen betrachten, können ungleiche Einkommen aus einer normativen Perspektive schließlich als gerecht interpretiert werden; im Sinne einer Übereinstimmung mit kollektiv geteilten Wertvorstellungen und somit einem spezifischen Gerechtigkeitsverständnis, das zweifellos nicht unstrittig ist (Jann/Zimmermann/Diekmann 2021; vgl. Hinsch 2016).

2.2 Devaluationshypothese

Im Unterschied zur Humankapitaltheorie geht die Devaluationshypothese davon aus, dass nicht in erster Linie individuelle Merkmale für Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern verantwortlich sind, sondern diese vielmehr zu erheblichen Teilen auf strukturelle Ungleichheiten bei der Bewertung von Berufen und spezifischen Tätigkeiten zurückzuführen sind. Hierbei wird davon ausgegangen, dass das Einkommensniveau in „Frauenberufen“⁴ systematisch geringer ausfällt als in „Männerberufen“, da diesen ein geringerer Status auf dem Arbeitsmarkt zugeschrieben wird (quantitative Devaluation). Dieser Effekt wird diesem Ansatz zufolge weiter verstärkt durch eine unterschiedliche Kompetenzzuschreibung für einzelne Tätigkeiten, die als „typisch weiblich“ (z. B. Pfl egen, Erziehen, Putzen; auch Schreibaufgaben) oder „typisch männlich“ (z. B. Program mieren, Bauen, Reparieren) gelten. Dabei werden mit „Frauenberufen“ geringere Kom-petenzzuschreibungen verbunden, was im Rahmen einer normativen Setzung als Legiti-mation für ungleiche Entgeltstrukturen dienen kann (qualitative Devaluation) (Lillemeier 2019; Busch 2013).

In der Tat zeigen verschiedene empirische Analysen übereinstimmend, dass das Einkommensniveau in Berufen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, im Ver-gleich zu männlich geprägten Berufen strukturell niedriger ist (Liebeskind 2004; Busch 2013; Hausmann/Kleinert/Leuze 2015). Hierbei ist der Frauenanteil an sich jedoch von geringerer Relevanz als andere Effekte wie die in einem bestimmten Beruf bestehenden Überstundennormen (Busch 2013), die häufigere Übernahme von hierarchisch höher-gestellten Positionen durch Männer (Busch/Holst 2013) oder systematische Ungleich-heiten bei den Stundenlöhnen innerhalb eines Berufs zulasten der Frauen (Hausmann/ Kleinert/Leuze 2015). Männer haben also auch in „Frauenberufen“ eine größere Chance auf ein höheres Einkommen als Frauen (Wrohlich/Zucco 2017). Einen besonders starken Einfluss auf Einkommensungleichheiten zwischen den Geschlechtern haben schließlich unterschiedliche Wertzuschreibungen in Bezug auf Tätigkeitsinhalte, wobei weiblich konnotierte Aufgaben erheblich schlechter bewertet werden als männlich konnotierte Aufgaben (Liebeskind 2004; Busch 2013; Hausmann/Kleinert/Leuze 2015).

4 Unter „Frauenberufen“ werden in der Literatur Berufe verstanden, in denen der Anteil weiblicher Beschäftigter an allen Beschäftigten mehr als 70 Prozent beträgt. Hierzu gehören beispielsweise Pflegekräfte, Erzieher*innen oder Sozialarbeiter*innen. Analog hierzu liegt in „Männerberufen“ der Anteil männlicher Beschäftigter oberhalb der 70-Prozent-Marke. Dies ist zum Beispiel bei Datenverarbeitungsfachleuten, Techniker*innen und Ingenieur*innen der Fall. Bei „Büroberufen“ handelt es sich – unabhängig vom formalen Bildungsgrad – um „Mischberufe“, allerdings mit einem hohen Frauenanteil (Wrohlich/Zucco 2017).

Die entscheidende Ursache der empirisch nachweisbaren „systematischen Unterbewertung und Unterbezahlung (kurz: Abwertung) weiblicher Erwerbsarbeit“ (Klammer et al. 2022: 237) sind laut Devaluationshypothese also geschlechtsbezogene Statusannahmen, die sich auf eine geschlechtsspezifische Bewertung der beruflichen Kompetenz und Leistungsfähigkeit in Bezug auf unterschiedlich konnotierte Aufgaben stützen. Diese spiegeln sich auch in etablierten Verfahren zur Stellenbewertung wider, in denen Aufgabenbereiche, die geschlechtlich unterschiedlich konnotiert sind, ungleich behandelt werden. Von zentraler Bedeutung sind hierbei die Auswahl und die Definition der Bewertungskriterien (Lillemeier 2019). Beispielsweise berücksichtigt das Kriterium der Arbeitsschwere im Rahmen entsprechender Regelwerke zumeist ausschließlich körperlich schwere Muskelarbeit, während geistig-nervliche Belastungen wie Arbeit unter Zeitdruck oder die parallele Bearbeitung verschiedener Aufgaben („Multitasking“), und somit Aufgaben, die häufig bei Tätigkeiten auftreten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, in der Regel in Bewertungssystemen nicht berücksichtigt werden (Klammer et al. 2022). Dies gilt insbesondere bei sogenannten summativen Verfahren, bei denen eine Art interpretativer Gesamtschau die Grundlage der Stellenbewertung und somit der tariflichen Eingruppierung bildet (vgl. Reichard 2019).

Etwas anders als zuvor beschrieben stellt sich die Situation in „Mischberufen“ dar, bei denen das Geschlechterverhältnis insgesamt ausgeglichener ist. Bei diesen handelt es sich großteils um „Büroberufe“, beispielsweise in kaufmännischen Bereichen wie Banken oder Versicherungen, häufig mit einem hohen formalen Qualifikationsniveau. Diese Berufe zeichnen sich durch einen großen Anteil an koordinierenden und kommunikativen Aufgaben aus (Wrohlich/Zucco 2017; vgl. Leitner/Dibiasi 2015). In „Mischberufen“ ist die geschlechtsspezifische Ungleichheit bei der Einkommenshöhe in der Regel weniger stark ausgeprägt als im Durchschnitt aller Branchen, sie weisen zudem einen vergleichsweise höheren Anteil weiblicher Führungskräfte auf. Dennoch sind auch hier die durchschnittlichen Einkünfte von Frauen insgesamt geringer als die von Männern und auch die individuelle Wahrscheinlichkeit zur Übernahme von Leitungspositionen ist für Frauen geringer (Wrohlich/Zucco 2017; Busch/Holst 2013).

3 Datenbasis

Für die Sekundäranalysen zur Arbeits- und Beschäftigungssituation in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen wurde der Datensatz des DGB-Hochschulreports genutzt. Für den DGB-Hochschulreport wurden zwischen September und November 2019 rund 11.000 Hochschulbeschäftigte, darunter Angehörige des wissenschaftlichen Personals und wissenschaftsunterstützende Mitarbeiter*innen, von 55 Hochschulen in acht Bundesländern im Rahmen einer Online-Erhebung befragt (Hobler/Reuß 2020), bei der eine modifizierte Variante des Fragebogens des DGB-Index Gute Arbeit eingesetzt wurde (vgl. Schmucker 2020; Holler/Krüger/Mußmann 2014). Die Stichprobe der Sekundäranalyse besteht aus den Angaben von 3.796 Beschäftigten in den Stellenprofilgruppen Verwaltung, Bibliotheken, Technik und Wissenschaftsmanagement, die an Hochschulen in sieben Bundesländern tätig waren. Hierbei handelt es sich um die Länder Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Berlin. Gemäß den Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik erfolgte eine Gewichtung für die Di-

mensionen Region, Personalgruppe, Laufbahngruppe und Geschlecht. Der Umfang und die Zusammensetzung der Stellenprofilgruppe Wissenschaftsmanagement wurde auf der Basis früherer Untersuchungen geschätzt (vgl. Banscheraus et al. 2017).

Die in diesem Beitrag dargestellten Analysen beziehen sich auf zentrale Merkmale der Beschäftigungssituation, beispielsweise Teilzeitbeschäftigung, Eingruppierung oder Ausübung einer Leitungsfunktion. Im Fokus steht hierbei ein Vergleich der Situation von männlichen und weiblichen Beschäftigten. Personen, die sich bei der Erhebung einem anderen Geschlecht zugeordnet haben, konnten aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berücksichtigt werden. Ebenfalls nicht gesondert berücksichtigt werden konnten Personen, die hinsichtlich des Geschlechts keine Angaben gemacht haben.

Im Vergleich zu bisherigen Analysen zur geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheit bei Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen, die in erster Linie auf den Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik basieren (Hendrix 2021; Kortendiek et al. 2021), verfügt der Datensatz des DGB-Hochschulreports über weitergehende Informationen, die differenziertere Analysen erlauben. Die bestehenden Möglichkeiten sind gleichwohl begrenzt, da im Rahmen der Erhebung beispielsweise keine über die Entgeltgruppe hinausgehenden einkommensrelevanten Angaben wie die Erfahrungsstufen oder möglicherweise gewährte Zulagen erhoben wurden. Gleiches gilt für berufsbiografische Angaben wie zum Beispiel Phasen, in denen die Erwerbstätigkeit unterbrochen wurde. Vor diesem Hintergrund beschränken sich die in diesem Beitrag vorgestellten Befunde auf Ergebnisse aus deskriptiven statistischen Analysen.

4 Geschlechtsspezifischer Lohnabstand

Beim Gender Pay Gap sind zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst, dem aufgrund der tarifvertraglichen Basis auch der ganz überwiegende Teil der Beschäftigten an Hochschulen zuzurechnen ist (Banscheraus 2020), deutliche Unterschiede festzustellen (Boll/Langemann 2018). So betrug der Verdienstabstand nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2019 in der Privatwirtschaft 21 Prozent und im öffentlichen Dienst 7 Prozent (vgl. Tab. 1). Der geringere Abstand im öffentlichen Dienst wird unter anderem mit einer höheren Tarifbindung und damit verbundenen verbindlichen Entgeltgruppen, strukturierten Verfahren für Einstellungen und Beförderungen sowie den Beteiligungsrechten von Personalräten erklärt (Wrohlich/Zucco 2017; vgl. Prümer/Schnabel 2023). Untersuchungen zum geschlechtsspezifischen Lohnabstand in den verschiedenen Segmenten des öffentlichen Sektors – analog zu Vergleichen zwischen den verschiedenen Branchen der Privatwirtschaft – sind nicht bekannt. Gleiches gilt für das (staatliche) Hochschulwesen⁵ – und hier insbesondere für die wissenschaftsunterstüt-

5 Eine der wenigen Ausnahmen stellen die Analysen von Kortendiek et al. (2021) dar, die allerdings nur für die Professor*innen Auswertungen durchgeführt haben, die über die Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik hinausgehen. Die Betrachtung der Unterschiede innerhalb der Gruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und des wissenschaftsunterstützenden Personals beschränkten sich in Ermangelung anderer Datenquellen auf eine detaillierte und differenzierte Auswertung der Daten des Statistischen Landesamtes. Diese bietet jedoch über die Eingruppierung hinaus keine Informationen zur Höhe des individuellen Einkommens der Beschäftigten.

zenden Bereiche. Ein Grund hierfür dürfte sein, dass Hochschulbeschäftigte sich in den einschlägigen Datensätzen zum einen nicht präzise genug identifizieren lassen und zum anderen ihr Anteil an den betreffenden Stichproben für differenzierte Auswertungen zu gering ist. Zwar ist es auch auf der Basis des verfügbaren Datensatzes nicht möglich, den unbereinigten geschlechtsspezifischen Verdienstabstand bei Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen exakt zu bestimmen. Hierzu liegen ebenfalls zu wenige Informationen vor. Möglich ist es allerdings, zumindest für die Tarifbeschäftigten, die an den Hochschulen gegenüber den Beamt*innen zugleich die deutliche Mehrheit stellen, die untere Grenze des Gender Pay Gap zu schätzen.

Hierzu wurden den Tarifbeschäftigten im verfügbaren Datensatz auf der Basis der Beschäftigungsdauer auf ihrer aktuellen beruflichen Position Stufen zugeordnet, die den Erfahrungsstufen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) entsprechen, wobei allerdings die Beschäftigungsdauer auf der aktuellen Position in vielen Fällen geringer ist als die Beschäftigungsdauer an der Hochschule bzw. im Wissenschaftssystem insgesamt (vgl. Tab. 3). Deshalb sowie aufgrund fehlender Informationen zu früheren Tätigkeiten außerhalb des Hochschulwesens und zu Unterbrechungen – beispielsweise zur Kinderbetreuung oder zur Pflege von Angehörigen – ist davon auszugehen, dass bei vielen Beschäftigten eine Anrechnung von Beschäftigungszeiten erfolgt ist, die auf der Basis des Datensatzes nicht abgebildet werden kann. Auf der Grundlage der gebildeten Stufen, der Entgelttabelle sowie der gewichteten Arbeitszeit in den sieben Bundesländern, aus denen sich hinreichend viele Hochschulen an der Befragung beteiligt hatten, wurden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste für Männer und Frauen gesondert ermittelt. Aus den geschlechtsspezifischen Durchschnittsverdiensten wurde schließlich gemäß der Methodik des Statistischen Bundesamtes (Mischler 2021) der unbereinigte Gender Pay Gap für die wissenschaftsunterstützenden Bereiche an Hochschulen berechnet. Dabei stellt der ermittelte Wert die untere Grenze des Verdienstabstandes zwischen Männern und Frauen dar, da wie bereits erwähnt die Anrechnung von einschlägigen bzw. förderlichen Beschäftigungszeiten nicht berücksichtigt werden konnte; dies gilt ebenfalls für Zulagen. Der tatsächliche geschlechtsspezifische Lohnabstand in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen dürfte somit also größer sein als der geschätzte Wert von 5 Prozent.

Tabelle 1: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Branchen 2019

Branche	Verdienstabstand
Privatwirtschaft	21 %
Öffentlicher Dienst	7 %
Wissenschaftsunterstützende Bereiche an Hochschulen (nur Tarifbeschäftigte)*	> 5 %

* Schätzung auf der Basis der Tätigkeitsdauer auf der aktuellen Position

Quelle: Statistisches Bundesamt; DGB-Hochschulreport 2019 (Datensatz), eigene Auswertungen.

5 Überprüfung der Erklärungsansätze

Aufgrund der Struktur des verfügbaren Datensatzes sind keine multivariaten Analysen möglich, die eine kausale Erklärung der Ursachen des für die wissenschaftsunterstützenden Bereiche an Hochschulen ermittelten geschlechtsspezifischen Gender Pay Gap oder der Bedeutung der hierfür relevanten Einflussfaktoren erlauben würden. Deshalb beschränken sich die weiteren Ausführungen auf die Darstellung von Befunden aus deskriptiven statistischen Auswertungen und deren Interpretation. So sollen Hinweise darauf identifiziert werden, ob bzw. inwieweit die Humankapitaltheorie und die Devaluationshypothese die Einkommensungleichheiten in den Servicebereichen der Hochschulen plausibilisieren können.

5.1 Personenbezogene Merkmale

Den Annahmen der Humankapitaltheorie zufolge sind geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten in erster Linie durch personenbezogene Merkmale und individuelle Präferenzen hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses zu erklären, wobei zwischen diesen Faktoren durchaus Wechselwirkungen bestehen können. Zu den in diesem Zusammenhang relevanten Aspekten gehören dem Theorieansatz zufolge insbesondere die formale Qualifikation, die Dauer der Berufserfahrung, die Übernahme von Führungsverantwortung sowie das Arbeitsvolumen.

Zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen bestehen den verfügbaren Daten zufolge insgesamt keine systematischen Unterschiede in Bezug auf das Qualifikationsniveau (vgl. Tab. 2). So hat die deutliche Mehrheit der Mitarbeiter*innen, 61 Prozent der Mitarbeiterinnen und 59 Prozent der Mitarbeiter, ein Hochschulstudium abgeschlossen. Bis auf eine sehr kleine Minderheit, die über keinen beruflichen Abschluss verfügt, haben die verbleibenden Beschäftigten eine berufliche Aus- bzw. Fortbildung absolviert. Einen beruflichen Fortbildungsabschluss haben hierbei anteilig mehr Männer (14%) als Frauen (5%) erworben. Diese innerhalb der nichtakademischen Abschlüsse höhere formale Qualifikation wirkt sich allerdings nicht in einer empirisch messbaren Weise auf die Geschlechterverteilung in den oberen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes der Beamtenlaufbahn und den entsprechenden Entgeltgruppen (E 8 und E 9k⁶) aus (vgl. Tab. 7). Eine weitergehende Differenzierung nach Ausbildungsberufen bzw. Studienfächern ist nicht möglich, da diese Informationen nicht erhoben wurden.

6 Zum Zeitpunkt der Erhebung wurde die später als Entgeltgruppe 9a benannte Entgeltgruppe mit zeitlich gestrecktem Aufstieg bei den Erfahrungsstufen als „kleine 9“ bzw. „9k“ bezeichnet.

Table 2: Höchster beruflicher Abschluss nach Geschlecht

	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte
Kein Abschluss	1 %	1 %
Duale Berufsausbildung, Berufsfachschule	33 %	26 %
Meister*in, Techniker*in, gleichwertiger Abschluss	5 %	14 %
Bachelor, Diplom (FH), Fachschule der DDR	23 %	24 %
Master, Diplom (Uni), Magister, Staatsexamen	30 %	28 %
Promotion, Habilitation	8 %	7 %

Quelle: DGB-Hochschulreport (Datensatz), eigene Auswertungen.

Auch bei der Berufserfahrung bestehen keine relevanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wobei es tendenziell die Frauen sind, die bereits etwas länger im Wissenschaftssystem arbeiten als ihre Kollegen (vgl. Tab. 3). Allerdings sind weibliche Beschäftigte in wissenschaftsunterstützenden Bereichen den Daten des DGB-Hochschulreports zufolge auch etwas älter als männliche Beschäftigte, was ein Hinweis auf in der Vergangenheit erfolgte Unterbrechungen der Berufsbiografie sein könnte.

Table 3: Berufserfahrung nach Geschlecht (Mittelwerte)

	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte
Beschäftigungsdauer im Wissenschaftssystem	13,5 Jahre	12,4 Jahre
Beschäftigungsdauer an der Hochschule	12,2 Jahre	11,4 Jahre
Beschäftigungsdauer auf der aktuellen Position	8,0 Jahre	8,1 Jahre

Quelle: DGB-Hochschulreport (Datensatz), eigene Auswertungen.

Im Unterschied zu den bisher betrachteten personenbezogenen Merkmalen stimmen die Befunde zur geschlechtsspezifischen Verteilung von Leitungspositionen in höherem Maße mit den auf den Arbeitsmarkt insgesamt bezogenen empirischen Befunden und den Annahmen der Humankapitaltheorie überein. Auch in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen haben Männer deutlich häufiger eine Leitungsposition inne als Frauen (vgl. Tab. 4). Unabhängig von den Gründen für die ungleiche Beteiligung an Führungspositionen dürfte dieser Unterschied einen Beitrag zum festgestellten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied in den Servicebereichen der Hochschulen leisten.

Table 4: Übernahme von Leitungspositionen nach Geschlecht

	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte
Leitungsposition	16 %	25 %
Leitungsposition in Teams mit mehr als 10 Mitgliedern	3 %	6 %

Quelle: DGB-Hochschulreport 2019 (Datensatz), eigene Auswertungen.

Ebenfalls weitgehend konform mit dem allgemeinen Forschungsstand gehen die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Arbeitsvolumen: In den wissenschaftsunterstützenden Bereichen arbeiten weibliche Beschäftigte dreimal so häufig in Teilzeit wie männliche Beschäftigte (39 % zu 13 %; vgl. Tab. 5). Dass Frauen als Grund hierfür erheblich häufiger familiäre Verpflichtungen und etwas häufiger die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger anführen, kann durchaus als Hinweis auf die Persistenz tradierter Rollenmuster betrachtet werden. Dies gilt umso mehr, als zwischen den Geschlechtern keine Unterschiede hinsichtlich des Umfangs der Übernahme von Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern bestehen. Ein weiteres Indiz stellen in diesem Zusammenhang die Angaben zu außerberuflichen Belastungen dar. Hier bestehen zwischen den in Erziehung bzw. Pflege tätigen Personen nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede. Die Belastungen, die sich aus den unterschiedlichen Formen familiärer Verpflichtungen ergeben, dürften also in relevantem Maße durch weibliche Teilzeitarbeit abgefangen werden – ein deutlicher Hinweis darauf, dass das „klassische“ Modell der Kombination des männlichen Familienernährers und der hinzuverdienenden Partnerin auch in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen verbreitet ist.

Tabelle 5: Teilzeitbeschäftigung, Kinderbetreuung und Pflege nach Geschlecht

	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte
Teilzeitbeschäftigung (< 35 Stunden)	39 %	13 %
<i>Davon aufgrund persönlicher oder familiärer Verpflichtungen</i>	60 %	30 %
Verantwortlich für Kinderbetreuung und -erziehung	39 %	39 %
<i>Davon Vereinbarkeit Elternschaft und Beruf schwierig (sehr häufig und oft)</i>	33 %	30 %
Wesentlich beteiligt an Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	16 %	11 %
<i>Davon Vereinbarkeit Pflege und Beruf schwierig (sehr häufig und oft)</i>	34 %	33 %

Quelle: DGB-Hochschulreport 2019 (Datensatz), eigene Auswertungen.

Diese Einschätzung wird weiter dadurch unterstützt, dass zwischen den Geschlechtern keine relevanten Unterschiede bei der Bewertung der Einkommenssituation festzustellen sind; bei weiblichen und männlichen Beschäftigten bewertet der gleiche (hohe) Anteil das Einkommen als nicht oder nur gerade ausreichend (vgl. Tab. 6). Dies gilt auf einem etwas höheren Niveau auch für Teilzeitbeschäftigte und Personen, die Aufgaben in der Betreuung und Erziehung von Kindern übernehmen.

Tabelle 6: Angemessenheit des Einkommens nach Geschlecht

	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte
Einkommen reicht nicht oder nur gerade aus	44 %	44 %
<i>Teilzeitbeschäftigte (< 35 Wochenstunden)</i>	61 %	59 %
<i>Personen mit Verantwortung für Kinderbetreuung und -erziehung</i>	48 %	53 %
Einkommen ist gar nicht oder nur in geringem Maße angemessen	54 %	59 %
<i>Teilzeitbeschäftigte (< 35 Wochenstunden)</i>	57 %	52 %
<i>Personen mit Verantwortung für Kinderbetreuung und -erziehung</i>	57 %	55 %

Quelle: DGB-Hochschulreport 2019 (Datensatz), eigene Auswertungen.

Ebenfalls nur leichte Unterschiede sind hinsichtlich der Bewertung der Angemessenheit des Einkommens festzustellen. Sowohl unter den weiblichen als auch unter den männlichen Beschäftigten betrachtet die Mehrheit das an den Hochschulen erzielte Einkommen nicht als angemessen. Hierbei sind männliche Beschäftigte (59%) noch etwas kritischer als ihre Kolleginnen (54%), der Abstand zwischen den Geschlechtern ist aber zu gering, um daraus strukturelle Unterschiede bei den normativen Wertvorstellungen und Bewertungsmaßstäben im Sinne der Legitimation von „gerechten“ Ungleichheiten ableiten zu können.

Insgesamt ergibt sich aus den Befunden der Sekundäranalyse der Daten des DGB-Hochschulreports ein ambivalentes Bild hinsichtlich des Erklärungspotenzials der Humankapitaltheorie für die einkommensbezogenen Geschlechterungleichheiten in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Eher bestätigenden Ergebnissen wie den Unterschieden bei der Übernahme von Leitungspositionen oder dem Umfang der Teilzeitarbeit stehen beispielsweise bei der Relevanz formaler Qualifikationen auf der Ebene der beruflichen Fortbildung oder der Bewertung der Angemessenheit des erzielten Einkommens eher gegenteilige Befunde gegenüber.

5.2 Bewertung von Stellenprofilen und Eingruppierung

Nach der Devaluationshypothese werden geschlechtsspezifische Entgeltungleichheiten durch eine strukturelle Abwertung weiblicher Arbeit erklärt. Devaluation kann sowohl in Form geringerer Löhne in Tätigkeitsfeldern mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter (quantitative Devaluation) auftreten als auch in Form von strukturell geringeren Wertzuschreibungen für konkrete Aufgabenfelder, die weiblich konnotiert sind (qualitative Devaluation). In den folgenden Abschnitten werden die Befunde deskriptiver statistischer Auswertungen des Datensatzes des DGB-Hochschulreports vorgestellt, die das Ziel hatten, Hinweise darauf zu finden, ob bzw. inwieweit die Devaluationshypothese in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen Gültigkeit beanspruchen kann. Bei den Auswertungen konnten Beschäftigte des einfachen Diens-

tes der Beamtenlaufbahn sowie entsprechender tariflicher Entgeltgruppen aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berücksichtigt werden.⁷

Bei den wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen handelt es sich insgesamt um Tätigkeitsfelder mit einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten, wobei in den einzelnen Stellenprofilen „Mischberufe“ häufiger anzutreffen sind als „typische Frauenberufe“ oder „typische Männerberufe“ (vgl. Tab. 8). Zu Ersteren sind mit Frauenanteilen von mehr als 70 Prozent vor allem die Stellenprofile Hochschulsekretär*in, Bibliothekar*in und Laborant*in bzw. technische*r Assistent*in zu zählen, zu den „Männerberufen“ gehören mit Frauenanteilen von unter 30 Prozent insbesondere die Stellenprofile IT-Beschäftigte*r, Handwerker*in bzw. Facharbeiter*in und Meister*in bzw. Techniker*in.

Beim mit großem Abstand am stärksten besetzten Stellenprofil, den Verwaltungsbeschäftigten, handelt es sich mit einem Anteil von 70 Prozent weiblicher Beschäftigter definitionsgemäß noch um einen „Mischberuf“, die Geschlechterverteilung liegt allerdings unmittelbar an der Grenze zu einem „Frauenberuf“. Da männliche Beschäftigte sowohl in „Mischberufen“ als auch in „Frauenberufen“ in der Regel besser entlohnt werden als weibliche Beschäftigte, wäre aufgrund der spezifischen Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes zu erwarten, dass männliche Verwaltungsbeschäftigte in höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen stärker vertreten sind, als es ihrem Anteil an allen Beschäftigten entspricht (vgl. Tab. 7). Für den gehobenen und den höheren Dienst sowie die entsprechenden tariflichen Entgeltgruppen (E 9 bis E 12 bzw. E 13 und höher) kann dies auf der Basis des verfügbaren Datensatzes bestätigt werden. Hier nimmt der Anteil männlicher Beschäftigter mit zunehmender Entlohnung zu. Etwas anders stellt sich die Lage im mittleren Dienst bzw. den gleichgestellten Entgeltgruppen (E 5 bis E 9k) dar. Hier ist mit steigender Stellenbewertung eher ein abnehmender Männeranteil zu beobachten. Innerhalb des Stellenprofils Verwaltungsbeschäftigte*r sind männliche Beschäftigte also im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt in den mittleren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen unter- und in den oberen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen überrepräsentiert. Vor allem Letzteres kann als Indiz für eine mögliche allokative Diskriminierung, eine Benachteiligung weiblicher Beschäftigter aufgrund ihres Geschlechts, betrachtet werden.

7 Bei der Interpretation der Ergebnisse ist allerdings zum einen zu beachten, dass die Teilnehmer*innen an der Befragung sich selbst dem Stellenprofil zugeordnet haben, das ihrer Einschätzung nach am besten ihren Aufgabenbereich beschreibt. Hinzu kommt zum anderen, dass die Hochschulpersonalstatistik keine Informationen zu konkreten Berufen bzw. Tätigkeitsfeldern bietet, sodass ein Vergleich mit der Grundgesamtheit in dieser Hinsicht nicht möglich ist.

Tabelle 7: Beschäftigte insgesamt und Verwaltungsbeschäftigte nach Entgelt- (E) bzw. Besoldungsgruppe (A) und Geschlecht

	Beschäftigte insgesamt		Verwaltungsbeschäftigte	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
insgesamt	34 %	66 %	30 %	70 %
über EA 13	44 %	56 %	51 %	49 %
EA 13	33 %	67 %	36 %	64 %
EA 12	44 %	56 %	44 %	56 %
EA 11	48 %	52 %	35 %	65 %
EA 10	44 %	56 %	32 %	68 %
EA 9	25 %	75 %	26 %	74 %
E 9k	39 %	61 %	19 %	81 %
EA 8	20 %	80 %	20 %	80 %
EA 7	55 %	45 %	*	*
EA 6	19 %	81 %	28 %	72 %
EA 5	43 %	57 %	32 %	68 %

* Fallzahl zu gering (n < 20)

Quelle: DGB-Hochschulreport (Datensatz), eigene Auswertungen.

Um Hinweise darauf zu finden, ob in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen eine systematische Entwertung weiblicher Arbeit im Sinne der Devaluationshypothese stattfindet, wurden für alle Stellenprofile, die mehr als 50 Einzeldatensätze umfassen, die Anteilswerte weiblicher Beschäftigter sowie die Verteilung der Beschäftigten der verschiedenen Stellenprofile auf die unterschiedlichen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen ermittelt (vgl. Tab. 8). Zwar lässt sich aus den durchgeführten Analysen kein Beleg für eine generelle Devaluation von „Frauenberufen“ innerhalb der wissenschaftsunterstützenden Bereiche an Hochschulen ableiten, bei einer differenzierten Betrachtung der Unterschiede innerhalb des mittleren und des gehobenen Dienstes sowie der gleichgestellten Entgeltgruppen ergeben sich jedoch gleichwohl Hinweise auf eine systematische Abwertung von überwiegend weiblich besetzten Stellenprofilen im Sinne der quantitativen Devaluation. Dies gilt für den Bereich des mittleren Dienstes insbesondere im Vergleich zwischen den Stellenprofilen Hochschulsekretär*in und Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste (jeweils 48% E 6) auf der einen Seite und den Stellenprofilen Meister*in bzw. Techniker*in (54% E 9k) und – wenngleich mit gewissen Einschränkungen – Handwerker*in bzw. Facharbeiter*in (33% E 7) auf der anderen Seite. Auf der Ebene des gehobenen Dienstes stehen sich vor allem die Stellenprofile Bibliothekar*in (53% E 9) sowie Informatiker*in (39% E 11) und IT-Beschäftigte*r (33% E 11) gegenüber.

Tabelle 8: Verteilung der Entgelt- (E) bzw. Besoldungsgruppen (A) nach Stellenprofilen

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe *	Stellenprofil											
	Hochschulsekretär*in (Frauenanteil 94 %)	Laborant*in (Frauenanteil 85 %)	Bibliothekkar*in (Frauenanteil 80 %)	FaMI ** (Frauenanteil 72 %)	Verwaltungsbeschäftigte*r (Frauenanteil 70 %)	Wissenschaftsmanager*in *** (Frauenanteil 70 %)	Laboringenieur*in (Frauenanteil 36 %)	Technische*r Beschäftigte*r (Frauenanteil 35 %)	IT-Beschäftigte*r (Frauenanteil 28 %)	Informatiker*in (Frauenanteil 28 %)	Handwerker*in bzw. Fach- arbeiter*in (Frauenanteil 22 %)	Meister*in bzw. Techniker*in (Frauenanteil 11 %)
ü. EA 13			4 %		5 %	31 %			3 %	6 %		
EA 13			4 %		15 %	55 %	4 %	6 %	6 %	5 %		
EA 12			5 %		5 %	5 %	15 %	7 %	4 %	9 %		
EA 11			12 %		15 %	5 %	50 %	19 %	33 %	39 %		6 %
EA 10			15 %		9 %		25 %	5 %	17 %	19 %		8 %
EA 9	5 %	29 %	53 %	3 %	15 %			14 %	11 %	6 %	4 %	14 %
E 9k	8 %	26 %			11 %		3 %	15 %	20 %	8 %	12 %	54 %
EA 8	31 %	15 %		10 %	12 %			11 %			15 %	9 %
EA 7	3 %	14 %		6 %				7 %	4 %	8 %	33 %	6 %
EA 6	48 %	15 %		48 %	11 %			9 %			13 %	
EA 5	5 %		3 %	33 %				6 %			23 %	

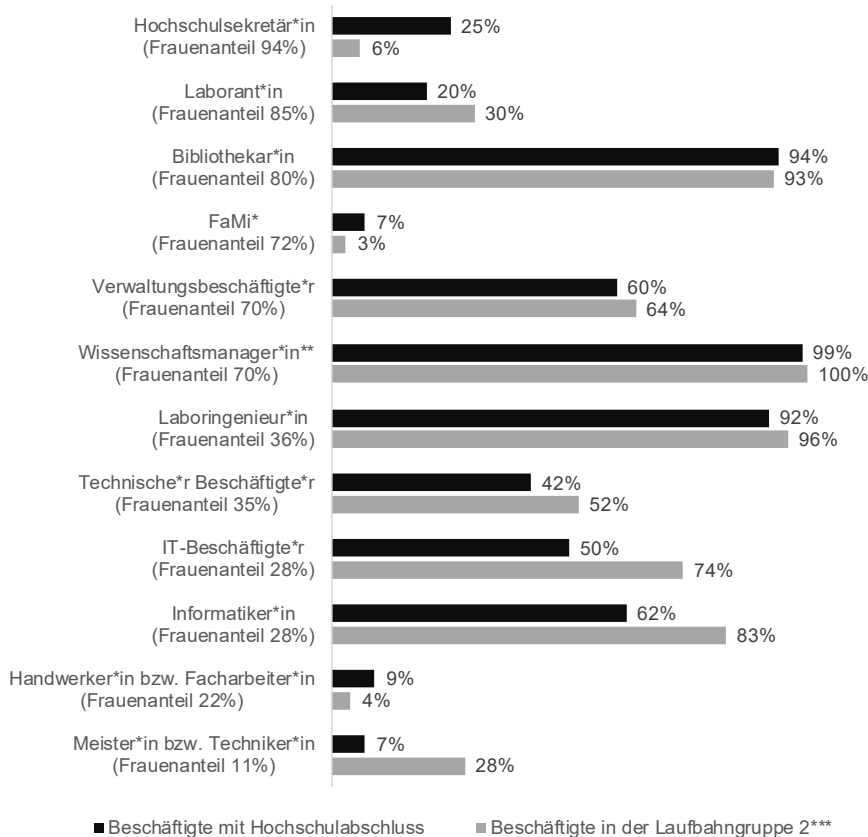
* Dargestellt sind Zuordnungen von mind. 3 Prozent der Beschäftigten eines Stellenprofils, ** Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, *** Inkl. Angehörige*r der neuen Hochschulprofessionen

Quelle: DGB-Hochschulreport 2019 (Datensatz), eigene Auswertungen.

Ergänzend wurde für die betrachteten Stellenprofile ermittelt, wie hoch der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss sowie der Beschäftigten mit einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe der Laufbahngruppe 2^s an allen Beschäftigten des jeweiligen Stellenprofils ist (vgl. Abb. 1). Zwar ist es weder im Beamten- noch im Tarifrecht ausgeschlossen, dass Beschäftigte, die über eine berufliche Qualifikation verfügen, eine Position besetzen, die mit einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe der Laufbahngruppe 2 bewertet ist, in der Regel ist die Voraussetzung für die Stellenbesetzung jedoch ein Hochschulabschluss.

8 Die Laufbahngruppe 2 umfasst den Definitionen der amtlichen Hochschulpersonalstatistik zufolge den gehobenen und den höheren Dienst der Beamtenlaufbahn (Besoldungsgruppen A9 und höher) sowie gleichgestellte tarifliche Entgeltgruppen (Entgeltgruppen 9 und höher).

Abbildung 1: Anteil Beschäftigte mit Hochschulabschluss und in Laufbahngruppe 2 nach Stellenprofilen



* Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, ** Inkl. Angehörige*r der neuen Hochschulprofessions, *** Gehobener und höherer Dienst der Beamtenlaufbahn (Besoldungsgruppen A 9 und höher) und gleichgestellte Entgeltgruppen (Entgeltgruppen 9 und höher)

Quelle: DGB-Hochschulreport 2019 (Datensatz), eigene Auswertungen.

Betrachtet man zunächst die „Männerberufe“, so zeigt sich, dass – mit Ausnahme des Stellenprofils Handwerker*in bzw. Facharbeiter*in – in den betreffenden Stellenprofilen (IT-Beschäftigte*r, Informatiker*in sowie Meister*in bzw. Techniker*in) der Anteil von Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2 deutlich höher ist als der Anteil an Hochschulabsolvent*innen. Ähnliches lässt sich für das Stellenprofil Technische*r Beschäftigte*r festhalten, einen „Mischberuf“ mit einem hohen Anteil männlicher Beschäftigter. Es lässt sich also konstatieren, dass in „Männerberufen“, bei denen es sich zugleich um Stellenprofile aus dem Bereich Technik und IT handelt, nicht selten von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, Stellen aus der Laufbahngruppe 2 mit Mitarbeiter*innen ohne Hochschulabschluss zu besetzen. In den „Mischberufen“ entspricht der Anteil von Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2 im Wesentlichen dem

Anteil der Hochschulabsolvent*innen. Deutlich ambivalenter gestaltet sich die Situation hingegen bei den „Frauenberufen“. Während hier beim (technischen) Stellenprofil Laborant*in der Anteil der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2 den Anteil der Hochschulabsolvent*innen übersteigt, ist beim Stellenprofil Hochschulsekretär*in, einem Stellenprofil mit ausgeprägtem Servicecharakter, das Gegenteil zu beobachten: Einem Anteil von Hochschulabsolvent*innen von 25 Prozent steht hier ein Anteil von nur sechs Prozent bei den Stellen der Laufbahngruppe 2 gegenüber.⁹ Gleiches gilt – wenn gleich auf einem niedrigeren Wertenniveau – für das Stellenprofil Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste. Beim Stellenprofil Bibliothekar*in besteht bei den betrachteten Anteilswerten schließlich nur ein marginaler Unterschied. Die rein deskriptive Gegenüberstellung der Anteilswerte von Beschäftigten mit Hochschulabschluss und in einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe der Laufbahngruppe 2 kann zweifellos nicht als Beleg für ein Auftreten von qualitativer Devaluation in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen der Hochschulen im Sinne eines statistischen Nachweises einer bestehenden Kausalität betrachtet werden, aus den dargestellten Befunden ergeben sich dennoch Fragen nach einer möglichen systematischen Ungleichbehandlung zwischen stark serviceorientierten Stellenprofilen, insbesondere Hochschulsekretär*in und Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, und Stellenprofilen aus den Bereichen Technik und IT, wobei die letztgenannten Aufgabenbereiche insgesamt stark männlich konnotiert sind (vgl. Ihsen 2017; Bergmann/Nikolatti/Sorger 2022). Eine abschließende Überprüfung ist nur im Rahmen arbeitswissenschaftlich fundierter Analysen der tatsächlichen Arbeitsprozesse möglich. Der damit verbundene Aufwand scheint jedoch nicht nur aus wissenschaftlicher Sicht lohnenswert zu sein.

6 Gesamtschätzung

Auf der Basis deskriptiver statistischer Analysen des Datensatzes des DGB-Hochschulreports konnten relevante Hinweise auf in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen an (staatlichen) Hochschulen bestehende geschlechtsspezifische Entgeltungleichheiten gefunden werden, die aus einer systematisch geringeren Bewertung weiblich konnotierter Aufgaben und darauf basierenden Stellenprofilen resultieren könnten. Dabei liegt der geschlechtsspezifische Lohnabstand im Wesentlichen auf dem Niveau des öffentlichen Dienstes insgesamt. Die Aussagekraft der Befunde wird allerdings durch die im Datensatz enthaltenen Informationen limitiert. Diese gehen zwar über die Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik deutlich hinaus, sind allerdings zu wenig differenziert, um die bestehenden geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheiten auf ihre kausalen Ursachen hin zu überprüfen. Hinzu kommt, dass sich die Analysen aufgrund des Zuschnitts des DGB-Hochschulreports nur auf Hochschulen aus sieben Bundesländern beziehen.

⁹ Die Stellenbewertung und Eingruppierung von Hochschulsekretär*innen wird bereits seit Langem kontrovers diskutiert. In der Literatur wird für dieses Stellenprofil insbesondere eine wachsende Diskrepanz zwischen der Fortschreibung der tradierten Entgeltgruppen einerseits und den wachsenden fachlichen Anforderungen andererseits konstatiert (vgl. Westerheide 2021; Banscheraus et al. 2017).

Insgesamt kann der in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen bestehende Gender Pay Gap mit humankapitaltheoretischen Ansätzen nicht vollständig erklärt werden. Zwar bestehen zwischen den Geschlechtern deutliche Unterschiede bei der Übernahme von Leitungspositionen und der Arbeit in Teilzeit, nicht jedoch beim Qualifikationsniveau und der Dauer der Berufserfahrung. Zugleich konnten Hinweise auf mögliche Abwertungsprozesse im Sinne der Devaluationshypothese identifiziert werden. Bei diesen handelt es sich zum einen um eine geringere Bewertung von Stellenprofilen, in denen überwiegend Frauen tätig sind (quantitative Devaluation), die sich vor allem in Eingruppierungsunterschieden innerhalb der definierten Laufbahngruppen äußert. Hinzu kommen Indizien für eine potenzielle Abwertung weiblich konnotierter Aufgaben (qualitative Devaluation), die insbesondere in der Ungleichbehandlung von technisch orientierten Tätigkeitsfeldern wie IT-Beschäftigte*r und Meister*in bzw. Techniker*in auf der einen Seite und Stellenprofilen mit starkem Servicecharakter wie Hochschulsekretär*in und Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste auf der anderen Seite zum Ausdruck kommt. Eine abschließende Bewertung ist auf der Basis des vorhandenen Datensatzes allerdings nicht möglich, da in diesem zu wenige Informationen enthalten sind, um die möglichen Zusammenhänge im Rahmen von multivariaten Analysen zu überprüfen. Für eine weitergehende Untersuchung könnte zudem die Durchführung von kompetenz- und aufgabenorientierten Arbeitsplatzanalysen hilfreich sein.

Anmerkung

Der Autor dankt den Gutachter*innen sowie seinen Kolleg*innen an der TU Berlin, insbesondere Annette Mayer und Mads Hansen, für die sehr hilfreichen (kritischen) Anmerkungen zu früheren Fassungen dieses Beitrags.

Literaturverzeichnis

- Achatz, Juliane (2021). Die Integration von Frauen in Arbeitsmärkten und Organisationen. In Sylvia Marlene Wilz (Hrsg.), *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen* (S. 105–139). Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90831-1>
- Althaber, Agnieszka & Leuze, Kathrin (2020). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarrangements auf Teilzeitarbeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72(1), 317–349. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00666-3>
- Banscheraus, Ulf (2020). *Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Expansion und Wettbewerb im Spiegel der amtlichen Statistik. DGB-Hochschulreport* (Studie der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt in der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) der Technischen Universität Berlin, gefördert vom DGB Bundesvorstand). Berlin.
- Banscheraus, Ulf; Baumgärtner, Alena; Böhm, Uta; Golubchikova, Olga; Schmitt, Susanne & Wolter, Andrá (2017). *Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten*. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Banscheraus, Ulf; Golubchikova, Olga & Tobias, Helene (2022). *Arbeits- und Beschäftigungssituation der Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an der TU Berlin*. Berlin:

- TU Berlin, Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt in der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK).
- Bergmann, Nadja; Nikolatti, Ronja & Sorger, Claudia (2022). „Man hat erwartet, dass wir das können.“ *Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt? Wie Jugendliche und junge Erwachsene die digitale Zukunft einschätzen*. Wien.
- Böhnke, Petra; Zeh, Janina & Link, Sebastian (2015). Atypische Beschäftigung im Erwerbsverlauf: Verlaufstypen als Ausdruck sozialer Spaltung? *Zeitschrift für Soziologie*, 44(4), 234–252. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2015-0402>
- Boll, Christina & Lagemann, Andreas (2018). Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. *Wirtschaftsdienst*, 98(7), 528–530. <https://doi.org/10.1007/s10273-018-2326-3>
- Busch, Anne (2013). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(2), 301–338. <https://doi.org/10.1007/s11577-013-0201-1>
- Busch, Anne & Holst, Elke (2013). Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? *Zeitschrift für Soziologie*, 42(4), 315–336. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2013-0404>
- Goldan, Lea (2019). Gleicher Titel, ungleiche Entlohnung. Geschlechtsbezogene Lohnunterschiede unter Promovierten in Deutschland. *GENDER*, 11(2), 103–120. <https://doi.org/10.3224/gender.v11i2.08>
- Granato, Nadia (2017). Geschlechterungleichheit in Führungspositionen: Der Einfluss von Arbeitsmarktsegregation und beruflichen Opportunitätsstrukturen. *Zeitschrift für Soziologie*, 46(3), 185–200. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2017-1011>
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna & Leuze, Kathrin (2015). Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67(2), 217–242. <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0304-y>
- Hendrix, Ulla (2021). Der Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung – Spielräume der Arbeitsbewertung an den Hochschulen. *Industrielle Beziehungen*, 28(1), 31–52. <https://doi.org/10.3224/indbez.v28i1.02>
- Hinsch, Wilfried (2016). Distributive Gerechtigkeit. In Anna Goppel, Corinna Mieth & Christian Neuhäuser (Hrsg.), *Handbuch Gerechtigkeit* (S. 77–86). Stuttgart: J. B. Metzler. https://doi.org/10.1007/978-3-476-05345-9_12
- Hobler, Dietmar & Reuyß, Stefan (2020). *DGB-Hochschulreport. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland* (Studie des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra), im Auftrag des DGB Bundesvorstandes). Berlin.
- Holler, Markus; Krüger, Thomas & Mußmann, Frank (2014). Die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 68(3), 163–174. <https://doi.org/10.1007/BF03374442>
- Holst, Elke & Friedrich, Martin (2016). Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen. *DIW-Wochenbericht*, (37), 827–837.
- Ihsen, Susanne (2017). Wandel und Widerstand. Zur Entwicklung einer genderorientierten Technikultur. In Ute Kempf & Birgitta Wrede (Hrsg.), *Gender-Effekte. Wie Frauen die Technik von morgen gestalten* (S. 5–20). Bielefeld: Universität Bielefeld, Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG).
- Jann, Ben; Zimmermann, Barbara & Diekmann, Andreas (2021). Lohngerechtigkeit und Geschlechternormen: Erhalten Männer eine Heiratsprämie? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 73(2), 201–229. <https://doi.org/10.1007/s11577-021-00757-9>

- Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah & Heilmann, Tom (2022). „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 74(2), 233–258. <https://doi.org/10.1007/s11577-022-00851-6>
- Kortendiek, Beate; Mense, Lisa; Beaufaÿs, Sandra; Bünnig, Jenny; Hendrix, Ulla; Herrmann, Jeremia; Mauer, Heike & Niegel, Jennifer (2021). *Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7>
- Leitner, Andrea & Dibiasi, Anna (2015). Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien. In Claudia Thom & Doris Wallnöfer (Hrsg.), *Trotz Arbeit arm. Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt* (S. 41–99). Wien: MA 57, Frauenabteilung der Stadt Wien.
- Liebeskind, Uta (2004). Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert weiblicher Arbeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 56(4), 630–652. <https://doi.org/10.1007/s11577-004-0107-z>
- Lillemeier, Sarah (2019). Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“. In Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1013–1021). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_113
- Mischler, Frauke (2021). Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018. *WISTA – Wirtschaft und Statistik*, (4), 110–125.
- Neumeyer, Sebastian & Meulemann, Heiner (2017). Wer kommt nach ganz oben? Leistung und askriptive Merkmale beim Eintritt in Führungspositionen. In Klaus Birkelbach & Heiner Meulemann (Hrsg.), *Lebensdeutung und Lebensplanung in der Lebensmitte. Vom Gymnasium bis zur Planung des Ruhestands* (S. 285–317). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15362-5_12
- Prümer, Stephanie & Schnabel, Claus (2023). Ist der Staat der bessere Arbeitgeber? *Wirtschaftsdienst*, 103(9), 613–618. <https://doi.org/10.2478/wd-2023-0172>
- Reichard, Christoph (2019). Personalmanagement. In Sylvia Veit, Christoph Reichard & Göttrik Wewer (Hrsg.), *Handbuch zur Verwaltungsreform* (S. 385–394). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21563-7_34
- Schmucker, Rolf (2020). Von Decent Work zu Guter Arbeit. Zur Bedeutung arbeitspolitischer Leitbilder. *sozialpolitik.ch*, (2). <https://doi.org/10.18753/2297-8224-157>
- Westerheide, Jule Elena (2021). *Die Illusion der Leistungsgerechtigkeit: Arbeit und Entgelt von Sekretärinnen*. Frankfurt/Main: Campus.
- Wrohlich, Katharina & Zucco, Aline (2017). Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. *DIW-Wochenbericht*, (43), 955–961.

Zur Person

Ulf Banscherus, Dr., Leiter der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt in der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) der Technischen Universität Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Hochschulforschung und Hochschulentwicklung, insbesondere Arbeit an Hochschulen und Wissenschaftsmanagement.
E-Mail: ulf.banscherus@tu-berlin.de