

# System- fehler

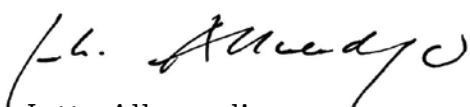


18 Prozent. So hoch ist der Gender-Wage-Gap in Deutschland. Durchschnittswerte sagen aber wenig über die Situation vor Ort. Über Geld wird kaum gesprochen, das Entgelttransparenzgesetz gilt für zu wenige Unternehmen. Doch in letzter Zeit ändert sich etwas. Einzelne Einrichtungen legen den Gap offen, Betroffene trauen sich zu klagen, jüngste Urteile ermutigen.

Viele Hausaufgaben bleiben trotzdem, auch für die Wissenschaft. Die gerade veröffentlichten Zahlen für Berliner Universitäten sind wohl symptomatisch: Professoren verdienen deutlich mehr als Professorinnen. Der Kern ist ein Systemfehler. Seit der Einführung der W-Besoldung ist der für alle gleiche Sockelbetrag relativ niedrig, der variable Zulagenteil relativ hoch. Und dieser wird oft bestimmt durch abgelehnte Rufe.

Das Spiel geht so: Um das Gehalt nachzuverhandeln, bewirbt man sich auf eine Professur, auch wenn gar keine Wechselabsicht besteht. Man durchläuft das langwierige Verfahren, um am Ende Bleibeverhandlungen führen zu können. Hart ausgedrückt ist nicht die Leistung entscheidend, sondern die Bereitschaft, Zeit zu vergeuden. Als Bewerberin und Bewerber und als Universität, die Vertretungen für die Lehre organisieren muss, da der Verhandlungsmarathon offene Professuren nicht zügig besetzen lässt. Uns fehlt eine klare Empirie, vermutlich können sich aber Männer eher auf dieses Spiel einlassen als Frauen.

Nur nach einem Systemwechsel könnten wissenschaftliche Institutionen wirklich gegensteuern. Nicht Verhandlungsgeschick und Taktiererei sollten entscheidend sein, sondern transparente Kriterien, die die Höhe der variablen Zulagen bestimmen. Der Gender-Wage-Gap in der Wissenschaft würde sich dadurch verringern.

  
Jutta Allmendinger  
Präsidentin