

73. Jahrgang
ISSN 0018-2974

HSW

Das Hochschulwesen

Durchsetzung, Legitimation und Geschlechterstereotype in der Arbeitsbewertung

Konflikte um Leistungs- und
Entgeltgerechtigkeit im MTV-Bereich

Jule Elena Westerheide

Zeitschrift: Das Hochschulwesen (HSW)

Jahrgang: 73 (5+6)

Seiten: 152-160

Verlag: UniversitätsVerlagWebler

Ort: Bielefeld

DOI: 10.53183/HSW-2025-56_152

5+6 | 2025

Impressum / Verlagsanschrift

UniversitätsVerlagWebler, Reepeweg 5, 33617 Bielefeld

Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Website:
universitaetsverlagwebler.de

Oder wenden Sie sich direkt an uns:
E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de
Telefon: 0521/ 923 610-0

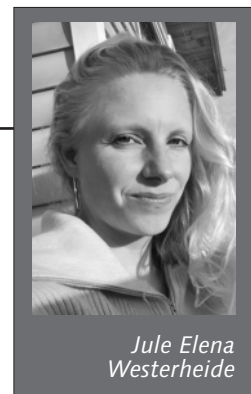


UniversitätsVerlagWebler
Der Fachverlag für Hochschulthemen

Jule Elena Westerheide

Durchsetzung, Legitimation und Geschlechterstereotype in der Arbeitsbewertung

Konflikte um Leistungs- und Entgeltgerechtigkeit im MTV-Bereich



© Foto: privat

Jule Elena Westerheide

With the example of pay scale classification of secretaries in German universities, this article analyses the persistence of a gender pay gap among employees of the technical and administrative university staff due to a systematic undervaluation of women's work. Based on qualitative data, the study examines how, despite claims of objectivity, job evaluations in this female-dominated occupation leave room for gender stereotyping. The findings show high variance and intransparency in evaluation procedures and reveal that evaluators' institutional power influence classification, undermining objectivity therewith. The study concludes with recommendations to increase transparency and standardization in evaluative practices and dismantle gender stereotypes.

Einleitung

Die einer Eingruppierung zugrunde liegende Arbeitsbewertung soll nach geltender Rechtslage objektiv und diskriminierungsfrei sein, denn bewertet werden die Anforderungen eines Arbeitsplatzes „ohne Ansehen der Person“ (Heintz 2008). Prinzipiell entspricht diese Objektivitätsbehauptung in der Bewertung von Arbeit dem durch Beschäftigte grundsätzlich als legitim anerkannten *Leistungsprinzip* (z.B. Menz/Nies 2016; Dröge/Marrs/Menz 2008).

Doch im Bereich der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV) als „frauendominiertes Beschäftigungsfeld“ (Hendrix 2021, S. 32) wird an den tarifgebundenen deutschen Hochschulen nach wie vor eine geschlechtliche Entgeltlücke festgestellt, die sich nicht allein über personenbezogene Merkmale wie formale Qualifikation, Berufserfahrung oder Arbeitsvolumen erklären lässt (Kortendiek et al. 2021; Banscherus 2025). Es wird inzwischen von einer *systematischen Unterbewertung weiblicher Tätigkeiten* ausgegangen (Lillemeier 2018, S. 3). Jene vollzieht sich im Schatten einer „Gleichheitsfassade in der Bewertung von Arbeit“ (Ranftl 2015, S. 29; auch Wilz 2008; Jochman-Döll 2011).

Gerade die Höhergruppierungskonflikte von Sekretärinnen erweisen sich als paradigmatisch: Denn die Empörung über die wahrgenommene Leistungsungerechtigkeit (Westerheide 2020a; Banscherus et al. 2017, S. 153) führt zunehmend dazu, dass weibliche Beschäftigte Anträge auf tarifgerechte Entlohnung stellen, denen eine (Neu)Bewertung ihres Arbeitsplatzes folgt. Die in den Arbeitskonflikten zutage tretenden Probleme tragen zur Erklärung der Entgelt(un)gerechtigkeiten im MTV-Bereich bei und ermöglichen eine kritische Einord-

nung des Instruments der Arbeitsbewertung. Der Artikel geht damit über bisherige Kritiken an der Diskriminierungsanfälligkeit tariflicher Entgeltfindung hinaus und analysiert qualitativ anhand eigener Empirie, wie sich nachteilige Bewertungen an Hochschulen durchsetzen und in welchem Maße sowohl die Bewertungsverfahren als auch die subjektiven Deutungen der beteiligten Akteur:innen dazu beitragen.¹ Damit wird eine wissenschaftliche Leerstelle hinsichtlich der Funktion und betrieblichen Praxis der Arbeitsbewertung gefüllt.

Der Artikel konstatiert erstens, dass die Leistungsverständnisse von Bewerter:innen und Beschäftigten einen zentralen Einfluss auf Eingruppierung haben, ein Objektivitätsanspruch also nicht eingehalten wird; und zweitens, dass organisationale Arbeitsbewertung² die Durchsetzung von geschlechter- und tarifgerechter Eingruppierung erschwert, als Legitimationsmittel für Leistungs(un)gerechtigkeit aber nur bedingt fungiert.

¹ Die Datengrundlage entstammt meiner Doktorarbeit zum Thema „Die Illusion der Leistungsgerechtigkeit. Arbeit und Entgelt von Sekretärinnen“ (Westerheide 2021). Mittels qualitativen Forschungsdesigns wurden 42 leitfadengestützte Interviews mit Sekretärinnen aus dem öffentlichen Dienst, mit Fokus Hochschulen, sowie 8 Expert:inneninterviews mit Gleichstellungsbeauftragten, Personalrät:innen und Bewerter:innen geführt und rekonstruktiv ausgewertet (Kleemann et al. 2013); Für die hier behandelte Fragestellung sind zudem teilnehmende Beobachtungen von Arbeitskonflikten um Eingruppierungen hervorzuheben, die mit der Dokumentenanalyse von Tätigkeitsprotokollen und Stellenbeschreibungen ergänzt wurden (Übersicht über die Fälle unter 2.3.1).

² Mit Arbeitsbewertung werden in der Arbeitssoziologie und im Tarif- und Verwaltungswesen die Prozesse bezeichnet, welche die Arbeitsanforderungen einer Stelle bewerten mit dem Ziel einer Entgeltbestimmung. Organisational bzw. betrieblich ist sie, wenn diese Aufgabe dem jeweiligen Betrieb oder der Organisation obliegt.