

DER GENDER-PAY-GAP IN DER W-BESOLDUNG AN DER UNIVERSITÄT GÖTTINGEN: EXECUTIVE SUMMARY

I. Cieply, L. Barros, K. Kis-Katos, T. Kneib, A. Silbersdorff, A. Werkmeister, A. Georgi & D. Hayn

Universität Göttingen

1. ZUSAMMENFASSUNG

Trotz eines stark regulierten Systems zur leistungsbezogenen Vergütung zeigen deskriptive Analysen auch für die W-Besoldung einen deutlichen Gender-Pay-Gap zu Ungunsten von Professorinnen. In dieser Studie wird untersucht, welche Faktoren dieses geschlechterspezifische Gehaltsgefälle an der Universität Göttingen beeinflussen, um zur Reduktion des Gender-Pay-Gaps beitragen zu können. Auf Basis unserer Daten stellen wir nach Bereinigung um verschiedene Einflussgrößen (Fakultäts- und Jahreseffekte sowie Beschäftigungs-, Leistungs-, bewilligte Drittmittel- und sozio-demographische Faktoren) einen Gender-Pay-Gap von 5,2% fest. Unsere Analyse zeigt, dass der Unterschied durch vergleichsweise niedrigere Leistungsbezüge entsteht und ein geringerer Bleibezugewinn unter Professorinnen zum Gender-Pay-Gap beiträgt.

2. DATEN

Den Analysen liegen die Besoldungshistorien von 312 Professoren und Professorinnen an der Universität Göttingen über die Jahre 2013 bis 2021 zugrunde.¹ Diese beinhalten Daten zu Geschlecht, Fakultätszugehörigkeit, Höhe bewilligter Drittmittel, Berufungszeitpunkt, Anträge auf besondere Leistungsbezüge, Besoldungsgruppen, externe Rufe sowie weitere sozio-demographische Faktoren. Da es sich bei unserem Datensatz um ein unbalanciertes Panel handelt, kann die Anzahl der Datenpunkte in den einzelnen Abbildungen variieren, wenn unterschiedliche Zeitpunkte zugrunde gelegt werden.

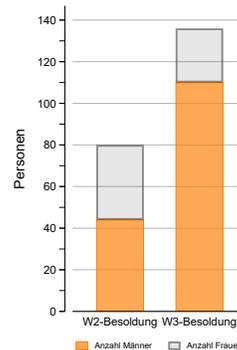
3. DESKRIPTIVE UNTERSCHIEDE

- Der Anteil an Frauen in W2-Professuren ist substantiell größer als in den durchschnittlich höher bezahlten W3-Professuren (siehe Abbildung 1a). Keine der wesentlich höher

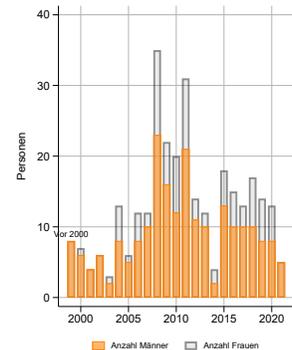
Gefördert durch den Gleichstellungs-Innovations-Fonds der Universität Göttingen, finanziert aus den Mitteln des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder

¹In unserem Datensatz gibt es keine Personen, die sich als divers bezeichnen oder keine Angabe zu Geschlecht gemacht haben.

(a) Besoldungsgruppen



(b) Jahr der Rufannahme



(c) Verteilung (Dichte) der Drittmittelaufkommen

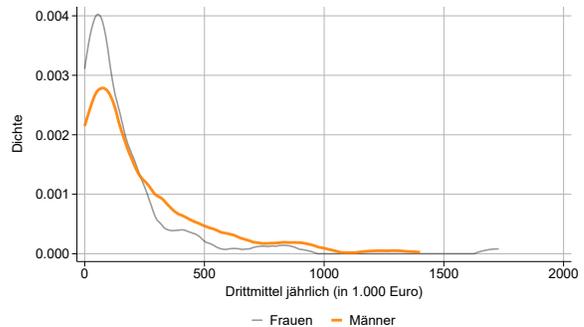
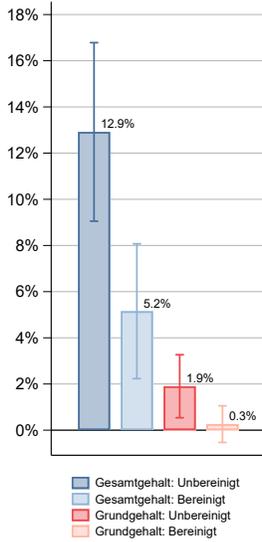


Abb. 1: Anzahl der Professorinnen und Professoren nach Besoldungsgruppen und Zeit seit Rufannahme sowie Verteilung der jährlich bewilligten Drittmittel nach Geschlecht.

dotierten Humboldt-Professuren in Göttingen ist weiblich besetzt.

- Professor*innen, die aus dem alten C-Besoldungssystem in die seit 2002 eingeführte W-Besoldung gewechselt haben, erhalten im Durchschnitt über die Jahre hinweg ein höheres Gehalt. Da der Anteil an Professorinnen über die Zeit zugenommen hat (siehe Abbildung 1b), tragen auch solche Kohorteneffekte zu geschlechterspezifischen Gehaltsunterschieden bei.
- Professorinnen werben im Durchschnitt etwas weniger

(a) GPG: Gesamt- u. Grundgehalt



(b) GPG: Leistungsbezüge

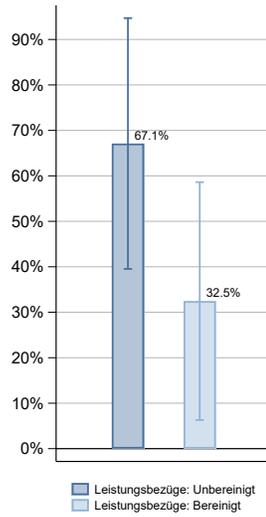


Abb. 2: Die Balken stellen das geschlechterspezifische Gefälle im monatlichen Gesamtgehalt, Grundgehalt und in den Leistungsbezügen dar (jeweils in Prozent). Die angezeigten Konfidenzintervalle überdecken den wahren Wert mit einer Wahrscheinlichkeit von 95%.

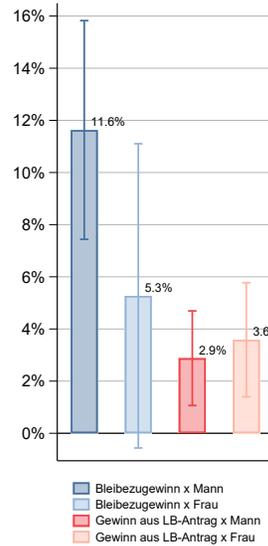
Drittmittel ein (siehe Abbildung 1c). Da diese sich über die Zeit in Leistungsbezügen widerspiegeln, könnten sie auch den Gender-Pay-Gap beeinflussen. Wenn allerdings die unterschiedliche Drittmittelstärke einzelner Fakultäten und W2- und W3-Professuren berücksichtigt werden, bleibt beim Drittmittelaufkommen kein statistisch signifikanter Geschlechterunterschied übrig.

4. DER GENDER-PAY-GAP

- Im Zeitraum von 2013 bis 2021 gibt es einen **unbereinigten Gender-Pay-Gap von 12,9%** (siehe Abbildung 2a). Ein Göttinger Professor erhält also im Durchschnitt ein um 12,9% höheres Gesamtgehalt als eine Göttinger Professorin.
- Nach umfassender Bereinigung des Gehaltsunterschiedes um Veränderungen über die Zeit, fakultätsspezifische Unterschiede, Beschäftigungshistorie und -struktur, Leistungsvariablen, Drittmittelaufkommen und sozio-demographische Faktoren verbleibt ein **bereinigter (unerklärter) Gender-Pay-Gap von 5,2%**.
- Dieser bereinigte Gender-Pay-Gap ist nicht kleiner unter den Professor*innen, die in den letzten zehn Jahren berufen wurden.
- Dieser Unterschied speist nicht aus den Grundgehältern, sondern ausschließlich aus den variablen Leistungsbezügen

(siehe Abbildung 2b): Nach Bereinigung um alle beobachtbaren Faktoren verbleibt ein Gender-Pay-Gap in den Leistungsbezügen von ca. 32,5%.

(a) Gehaltszugewinne auf das Gesamtgehalt gerechnet



(b) Gehaltszugewinne auf Leistungsbezüge gerechnet

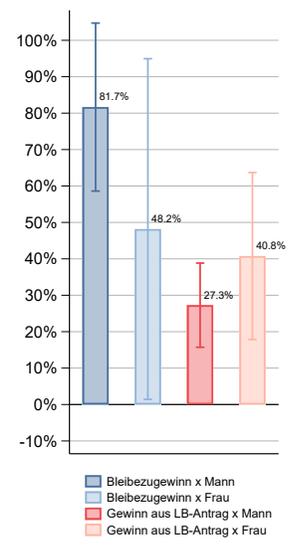


Abb. 3: Gehaltszugewinn aus einer Bleibeverhandlung (Blautöne) sowie aus einem Antrag auf Leistungsbezüge (LB-Antrag, Rottöne) bei Männern und Frauen. Die angezeigten Konfidenzintervalle überdecken den wahren Wert mit einer Wahrscheinlichkeit von 95%.

5. VERHANDLUNGEN UND BESONDERE LEISTUNGSBEZÜGE

- Gehaltsverbesserungen der Professor*innen entstehen über die Zeit über externe Rufe und Bleibeverhandlungen, sowie über ein System, das an der Universität Göttingen alle drei Jahre eine Antragsstellung auf besondere Leistungsbezüge erlaubt. Bei der Analyse der Zugewinne aus Bleibeverhandlungen ist zu beachten, dass unser Datensatz nur Informationen zu Personen enthält, die das externe Angebot nicht angenommen haben.
- Jede **Bleibeverhandlung** erhöht das Gesamtgehalt eines Professors im Durchschnitt um 11,6% und die Leistungsbezüge um 81,7% (siehe Abbildung 3). Auf das Gesamtgehalt gerechnet erzielen hingegen Professorinnen im Durchschnitt geringere und statistisch nicht signifikante Gehaltszugewinne durch Bleibeverhandlungen (siehe Abbildung 3a, hellblauer Balken). Betrachtet man nur die Zugewinne bei den Leistungsbezügen, erhalten Professorinnen einen im Durchschnitt um 33,5 Prozentpunkte niedrigeren Bleibezugewinn als Professoren (siehe Abbildung 3b, Differenz zwischen dunkel- und hellblauem Balken).

- Jeder zusätzliche **Antrag auf besondere Leistungsbezüge** lässt das Monatsgehalt eines Professors im Durchschnitt (bereinigt) um 2,9% steigen; dies wird durch den durchschnittlichen Anstieg der Leistungsbezüge um 27,3% getrieben. Zwar fallen die entsprechenden Werte für Professorinnen leicht höher aus, da sie im Durchschnitt von einer niedrigeren Basis starten, es gibt aber keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern.

6. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- Unsere Analyse zeigt, dass vor dem Hintergrund bestehender gesellschaftlicher Strukturen an unserer Universität systematische Einkommensunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren bestehen, die sich nicht vollständig durch die in unseren Analysen betrachteten Faktoren erklären lassen. (Für eine vollständige Liste aller verwendeten Kontrollvariablen siehe den Anhang zur Methode.)
- Zentral für die Entstehung der Einkommensunterschiede sind insbesondere Berufungs- und Bleibeverhandlungen, so dass die Dynamik der Verhandlungssituation von allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren kritisch hinterfragt werden sollte, um Professorinnen die erfolgreiche Verhandlungsführung zu ermöglichen.
- Auch wenn unsere Analysen keine geschlechterspezifischen Unterschiede in der Beantragung und Vergabe besonderer Leistungsbezüge ergeben haben, sollten die Verfahren zur Beantragung von besonderen Leistungsbezügen so transparent wie möglich gestaltet werden. So zeigte sich etwa, dass Professorinnen und Professoren, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, im Durchschnitt signifikant weniger Anträge auf besondere Leistungsbezüge stellen. Eine größere Transparenz kann zum Beispiel durch das regelmäßige Versenden von Informationsmaterialien sowie durch die Durchführung gezielter Informationsveranstaltungen und Karriere-Coachings, insbesondere für Professorinnen und/oder Neuberufene, erreicht werden.
- Der Status Quo des Gender-Pay-Gaps sollte durch ein regelmäßiges Monitoring überprüft werden, um Entwicklungen im Blick zu behalten und auch abschätzen zu können, ob umgesetzte Handlungsempfehlungen Veränderungen bewirken. Für dieses Monitoring können unsere Analysen die Grundlage bilden.

Anhang: Glossar

- **Gender Pay Gap:** Unterschied in der Entlohnung von Frauen und Männern. Häufig wird zwischen dem beobachteten Gender Pay Gap (ohne Berücksichtigung von Kontrollvariablen) und dem bereinigten Gender Pay Gap unterschieden.

Letzteres berücksichtigt beispielsweise unterschiedliche Entlohnungen in verschiedenen Fachkulturen, die im Zusammenspiel mit der ungleichen Geschlechterverteilung in den Fachgruppen für Teile des beobachteten Gender Pay Gap verantwortlich sein können.

- **C-Besoldungssystem:** Das C-Besoldungssystem lag als Standard von 1975 bis 2002 der Besoldung von Professorinnen und Professoren zugrunde und beinhaltete unter anderem einen erfahrungsbasierten Aufwuchs der Besoldung. Das System ist aktuell auslaufend.

- **W-Besoldungssystem:** Das W-Besoldungssystem ersetzte 2002 das C-Besoldungssystem und sieht keinen automatischen Besoldungsaufwuchs basierend auf Erfahrung vor. Stattdessen werden Anstiege in der Besoldung durch besondere Leistungsbezüge erreicht, die für erzielte Leistungen auf Antrag vergeben werden können. Entsprechend setzt sich die W-Besoldung aus einem festen Grundgehalt und leistungsbezogen vergebenen Besoldungskomponenten zusammen. Darüber hinaus tragen Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge zu der Besoldung bei, die im Rahmen von Berufungs- bzw. Bleibeverhandlungen vergeben werden.

- **W2/W3-Professur:** Das W-Besoldungssystem kennt zwei verschiedene Besoldungsgruppen für Professorinnen und Professoren in einem Beamtenverhältnis auf Zeit bzw. Lebenszeit, die unterschiedliche Grundgehälter besitzen.

- **(Besondere) Leistungsbezüge:** Besondere Leistungsbezüge werden auf Antrag für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung oder anderen Kategorien vergeben. Die Entscheidung über die Vergabe erfolgt durch das Präsidium, das dabei von einem Expert*innengremium (W-Kommission) beraten wird. Hierzu existiert an der Universität Göttingen eine gesonderte Richtlinie, die Frequenz und Kriterien für entsprechende Anträge definiert.

- **Bleibeverhandlung:** Erhält eine Professorin oder ein Professor ein externes Angebot, zum Beispiel von einer anderen Hochschule oder aus der freien Wirtschaft, so werden in der Regel Bleibeverhandlungen mit der aktuellen Hochschule geführt, um die Ausstattung der Professur aber auch das eigene Gehalt zu verbessern.

- **Bleibebezüge/BleibeLeistungsbezüge:** Bleibebezüge bezeichnen die im Rahmen von Bleibeverhandlungen gewährten zusätzlichen Bezüge. Diese werden auch als BleibeLeistungsbezüge auf Basis eines Bleibeverfahrens bezeichnet.

- **Unbalanciertes Panel:** Die Paneldaten beinhalten jährliche Beobachtungen für die gleichen Personen und erfassen somit auch deren Besoldungshistorie. Wenn jede Person die gleiche Anzahl der Jahre beobachtet wird, spricht man von einem balancierten Panel. Unser Panel ist hingegen unbalanciert, da Neuberufene erst in späteren Jahren hinzugezogen werden.

Dadurch ergeben sich unterschiedlich viele Beobachtungen für unterschiedliche Personen.

- Datengrundlage: Wir betrachten die Besoldungshistorie von insgesamt 312 Professorinnen und Professoren, die zum Stichtag 30.06.2021 an der Universität Göttingen tätig waren. Professor*innen, die in dem Zeitraum 2013 bis 2021 die Universität verlassen haben, oder erst nach 2021 in Göttingen angefangen haben, sind in unseren Analysen nicht inkludiert.

Anhang: Methode

Um zu untersuchen, ob es ein geschlechterspezifisches Lohngefälle unter Universitätsprofessor*innen an der Universität Göttingen gibt, verwenden wir Paneldaten auf Individualebene und schätzen Variationen der folgenden Lohngleichung:

$$Y_{ift} = \alpha + \beta_1 \text{Frau}_i + \lambda X_{ift} + \gamma_f + \omega_t + \epsilon_{ift}$$

Dabei ist die Ergebnisvariable Y_{ift} eines von zwei Lohnmaßen für die Person i , die in der Fakultät f beschäftigt ist, gemessen im Jahr t : (i) Logarithmus des Gesamtlohns (deflationiert), (ii) Logarithmus der besonderen Leistungsbezüge (deflationiert). Deflationierte Werte erlauben den direkten Vergleich der Bruttolöhne, da sie diese um Inflation und dadurch die Veränderung der Kaufkraft bereinigen.

Wir benutzen die Variable Frau_i als ein dichotomes Merkmal, das als eins definiert ist, wenn die Person sich selbst als Frau einschätzt, und ansonsten als null. In unserem Datensatz gibt es keine Personen, die sich als divers bezeichnen oder keine Angabe zu Geschlecht gemacht haben. Unser Hauptkoeffizient von Interesse, β_1 , erfasst den geschätzten bedingten/bereinigten Lohnunterschied nach Geschlecht. Indem wir die verschiedenen Lohnmaße als Ergebnisse verwenden, können wir nicht nur untersuchen, ob es geschlechterspezifische Unterschiede bei den Gesamtlöhnen gibt, sondern auch Unterschiede bei den besonderen Leistungsbezügen beleuchten.

X_{ift} ist ein Vektor von Kontrollvariablen. Diese teilen sich auf in:

- Beschäftigungskontrollen: W3-Professur (0/1) im Vergleich zu W2-Professur, Jahre an der Universität Göttingen, Humboldtprofessur (0/1), im W-Besoldungssystem angefangen (0/1) im Vergleich zu aus dem C-System überführt, Erstberufung an der Universität Göttingen (0/1).

- Leistungsmaße: Listenplatz im Berufungsverfahren, Anzahl der Bleibeverfahren bis zum Jahr t , Anzahl der Anträge auf besondere Leistungsbezüge bis zum Jahr t .

- Drittmittelkontrollen: Logarithmus der durchschnittlich bewilligten DFG- und EU-Drittmitteln bis zum Vorjahr von t , Logarithmus der sonstigen bewilligten Drittmitteln bis zum Vorjahr von t .

- Sozio-demographische Kontrollen: Alter in Jahren, Nationalität (Deutsch: 0/1), Familienstand (Verheiratet: 0/1), Anzahl der Kinder.

Das Modell enthält zudem zeitliche fixe Effekte, die Veränderungen der Gehälter im Zeitverlauf erfassen, die für alle Professoren gleich sind, ω_t , und fakultätsspezifische fixe Effekte, γ_f , die fakultätsspezifische durchschnittliche Gehaltsunterschiede eliminieren, die im Zeitverlauf konstant sind.

Eine detaillierte Darstellung der Methodik und weiterer Analysen wird im Rahmen eines wissenschaftlichen Fachartikels erfolgen.