GENDER OPEN REPOSITORIUM

W-Besoldung und Entgeltgleichheit

Fuchs, Gesine

2012

https://doi.org/10.25595/506

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fuchs, Gesine: *W-Besoldung und Entgeltgleichheit*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 21 (2012) Nr: 1, 150-153. DOI: https://doi.org/10.25595/506.

Diese Publikation wird zur Verfügung gestellt in Kooperation mit dem Verlag Barbara Budrich.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY SA 4.0 Lizenz (Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY SA 4.0 License (Attribution - ShareAlike). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

W-Besoldung und Entgeltgleichheit

GESINE FUCHS

Am 14. Februar 2012 hat das Bundesverfassungsgericht die W2-Besoldung für Professuren in Hessen für verfassungswidrig erklärt und eine Behebung dieses Zustands bis Anfang 2013 verlangt (2 BvL 4/10). Konkret hat der 2. Senat geprüft, ob die Besoldung mit dem sog. „Alimentationsprinzip" als einem hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums vereinbar ist. Als Alimentationsprinzip wird die Verpflich-

tung des Staates bezeichnet, BeamtInnen während des Dienstes, bei Krankheit und nach der Pensionierung einen angemessenen Lebensunterhalt zu zahlen. Denkwürdig ist dieses Urteil aus zwei Gründen: Es wird konkrete Auswirkungen auf überproportional viele Professorinnen haben und das Gericht hat die Frage der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten breit geprüft.

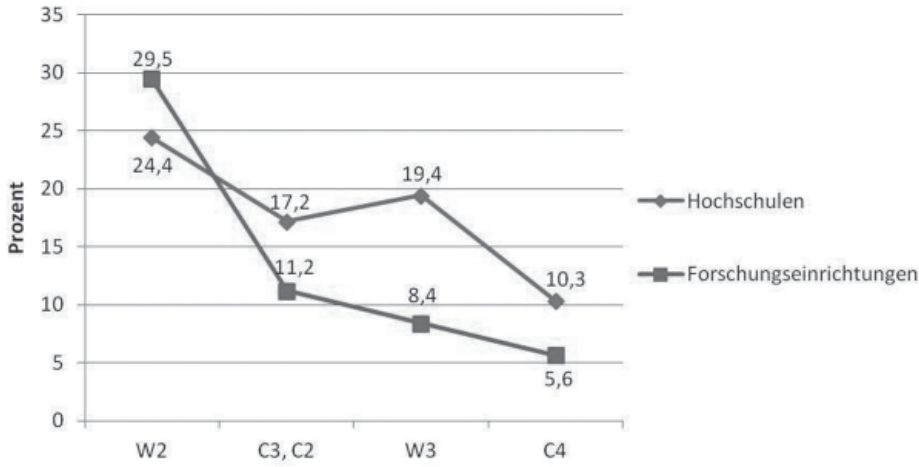
Das Alimentationsprinzip mit der Pflicht des „amtsangemessenen Unterhalts" verpflichtet den „Dienstherren", die Bezüge nach der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abzustufen. Zur Feststellung ist auch ein Vergleich zwischen verschiedenen Besoldungsordnungen möglich und geboten. Das BVerfG beschränkt sich dabei nur auf den Maßstab „evidenter Sachwidrigkeit", da der Gesetzgeber einen weiten Gestaltungsspielraum hat. Zu diesem Gestaltungsspielraum gehört es, die Besoldung durch einen Systemwechsel strukturell neu regeln zu können. Dabei muss die neue Besoldung aber immer noch den (unveränderten) Anforderungen des Amtes gerecht werden. Wenn sich die Besoldung deutlich verringert, bedarf es hierfür sachlicher Gründe.

Ebenfalls gehört es zum gesetzgeberischen Gestaltungsspielraum, von einem System fester Bezüge mit Dienstalterstufen zu einem System mit Grundgehalt und variablen Leistungsbezügen überzugehen. Wenn die Grundgehaltssätze zu niedrig sind und Leistungsbezüge alimentativ aufstocken sollen, dann müssen diese für alle AmtsträgerInnen zugänglich und hinreichend verstetigt sein, und z.B. „ruhegehaltsfähig" sein. Das grundrechtsgleiche Recht auf amtsangemessene Alimentation liefert keine exakten Vorgaben zur Besoldungshöhe. Um also die Grundsätze des Alimentationsprinzips weiterzuentwickeln, sind prozedurale Sicherungen in Form von Begründungs-, Überprüfungs- und Beobachtungspflichten nötig (aus den Leitsätzen). Das Bundesverfassungsgericht war bisher sehr zurückhaltend, Verletzungen des Alimentationsprinzips festzustellen. Auch waren bisher andere Kernpunkte der Hochschulreformen von Karlsruhe für verfassungsgemäß erklärt worden, etwa die Stärkung monokratischer Hochschulleitungen. Umso bemerkenswerter ist also das aktuelle Urteil.

Das Bundesverfassungsgericht hat die W2-Besoldung in ihrer Gesamtkonzeption als „evident unzureichend" bezeichnet (Abs. 166 des Urteils). Bei den Leistungszulagen monierte es, dass nicht alle ProfessorInnen in gleichem Maße und auf transparente Weise Zugang dazu haben; wer zu spät kommt, geht unter Umständen leer aus, wenn das Budget für die Leistungszulagen bereits aufgebraucht ist. Sie können also nicht zur Alimentation gerechnet werden (vgl. Abs. 183).

Dieses Urteil wird auf überdurchschnittlich viele Professorinnen Auswirkungen haben, denn gerade in der Gruppe W2 sind Frauen gegenüber anderen Gruppen besser vertreten, sowohl in den Universitäten als auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen:

Abbildung 1: Frauenanteil an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und Hochschulen nach Besoldungsgruppen der Professuren (in %)



Quelle: Graf u.a. 2011, 24.

Eine Untersuchung zu den gezahlten Zulagen bei Fachhochschulprofessuren (Simons/Hellemacher 2009) ergab zudem, dass 60% der W-Professorinnen und 65% ihrer Kollegen Zulagen erhielten, allerdings war der Frauen-Anteil bei den Zulagen über 1.000 € wesentlich geringer. Schließlich waren nur ein Viertel aller W-Zulagen „ruhegehaltsfähig" (bei 19% der Frauen und 29% der Männer), d.h. diese werden später bei der Berechnung der Pension einbezogen. Die durchschnittliche ruhegehaltsfähige Zulage lag bei 470 € für Frauen und 563 € bei Männern, hier war der Unterschied statistisch signifikant (Simons/Hellemacher 2009, 15). Dieser Befund bestätigt Befürchtungen, dass mit dem Übergang zu Leistungsbestandteilen die Lohnlücke zwischen Frauen und Männer wieder zunimmt.

Bei der Prüfung, ob das Alimentationsprinzip verletzt wurde, hat das Gericht mehrere Kriterien für die Höhe der Bezüge herangezogen, und einige davon muten altmodisch und ständisch an, etwa die Orientierung an der Bedeutung des Berufsbeamtentums und dem Ansehen des Amtes. Weitere Merkmale ähneln aber zeitgemäßen Kriterien von Arbeitsbewertungssystemen, also etwa die Frage nach Verantwortung, notwendiger Ausbildung und tatsächlicher Beanspruchung. Zusätzlich kam ein „Marktargument" hinzu, nämlich die Vorgabe, dass Besoldung und Ausgestaltung des Dienstverhältnisses die Attraktivität des Beamtenstandes für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte sichern müsse, etwa indem die Besoldung den allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen und dem Lebensstandard angepasst sein müsse (vgl. Abs. 145 des Urteils). Das Bundesverfassungsgericht hat dazu verschiedene Besoldungsordnungen verglichen. Es hat z.B. die A-Besoldungen herangezogen, in die Schullehrkräfte eingestuft sind und festgestellt, dass nach Maßgabe aller o.a. Kriterien eine Professur besser bezahlt sein müsse als beispielsweise

einE GymnasiallehrerIn (Einzelheiten Abs. 167-177). Schließlich hat das Gericht in seinem Urteil auch Bezug genommen auf eine Auswertung der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes von 2006: Nach der alten C3-Besoldung verdienten 39% der Vergleichsgruppe – alle Vollzeitbeschäftigten mit Universitätsabschluss in leitender Stellung – weniger als eine Professorin. Bei der neuen W2-Besoldung verdienen nur noch 20% weniger (Abs. 176).

Letztlich war mit dem Übergang zu den W-Besoldungen eine Gehaltssenkung politisch beabsichtigt. Eine Neubewertung des Professoren-Amtes sei zwar grundsätzlich möglich, so das Gericht, doch „Sachliche Gründe für die vom Gesetzgeber vorgenommene Veränderung der Wertigkeit des Professorenamtes sind weder dargelegt noch sonst erkennbar“ (Abs. 177).

Die Karlsruher RichterInnen haben reale Verhältnisse einbezogen, statt sie auszublenden. Sie haben verschiedene Besoldungsordnungen miteinander verglichen, sie haben – im Urteil nicht sehr systematisch – die Gleichwertigkeit von Beamten-Berufen mit gleichen Bezügen geprüft und auf statistische Daten zurückgegriffen. Davon kann man in zivilrechtlichen Prozessen zu Entgeltgleichheit und gleichwertiger Arbeit nur träumen. Dort gilt der sogenannte Beibringungsgrundsatz der KlägerInnen. Alles, was diese nicht vorbringen, wird auch nicht materiell geprüft. Auch ein Vergleich der Gehälter bei verschiedenen Arbeitgebern ist nicht möglich. Statistische Nachweise müssen hohe Anforderungen erfüllen, um als Beweise zugelassen zu sein.

Insgesamt ist das Urteil für die Bezahlung von WissenschaftlerInnen und für das Prinzip des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit sehr erfreulich. Welche Rolle es für weitere politische Auseinandersetzungen oder Gerichtsprozesse zu Entgeltgleichheit spielen kann, müsste vertieft geprüft werden.

Literatur

Graf, Patricia/**Dautzenberg**, Kirsti/**Büttner**, Nadja/**Schmid**, Sylvia, 2011: Frauenkarrieren in der Wissenschaft – eine vergleichende Analyse des Status quo. In: Dautzenberg, Kirsti/Fay, Doris/Graf, Patricia: Frauen in den Naturwissenschaften: Ansprüche und Widersprüche. Wiesbaden, 19-33.

Simons, Katrin/**Hellemacher**, Leo, 2009: W-Zulagen und Entgeltgleichheit an Hochschulen In: Die Neue Hochschule. 4-5, 14-15.