

sie in gutem fachlichen Ehrgeiz meinen, dass ihre Fachlichkeit mit großer Wahrscheinlichkeit nach oben führen wird, dann irren sie sich. Wenn sie andererseits das Thema Führen für sich entdeckt haben, weil sie meinen, dass dies Frauen natürlicherweise mehr und auch ihnen liegt, verkennen sie, dass Führen in keiner Organisation ein Selbstzweck ist, sondern sich immer daran orientieren muss, was das Unternehmen oder die Organisation gemeinsam erreichen will.

Aber es gibt Rezepte, über die es sich für Juristinnen nachzudenken lohnt: Der Aufstieg in die nächste Hierarchieebene gelingt Frauen in Unternehmen privater Rechtsform häufig nur, wenn sie das Unternehmen wechseln. Leider ist die „Gläserne Decke“ überall. Wenn es nicht weitergeht, weil Chefs sich nicht bewegen oder ihnen ähnliche, weil männliche Konkurrenten vorgezogen werden, dann sollte „frau“ gehen. Die Chancen stehen heute gut, dass ein Quereinstieg in ein anderes Unternehmen gelingt, denn viele Unternehmen sehen sich starkem Druck ausgesetzt, Frauen für die nächste Hierarchieebene wenigstens von außen zu rekrutieren.

Internationale Einsätze sind für viele Männer heute der wichtigste Baustein einer wirklich großen Karriere. Frauen gehen dann meist als Partnerinnen mit. Warum die Dinge partnerschaftlich nicht anders denken: Sie geht für ihr Unternehmen ins Ausland, in der Einkaufsabteilung zum Beispiel, die sie inzwischen für sich entdeckt hat. Sie regelt diesen Einschnitt mit Partner und Kindern so, wie er das bisher auch getan hat. Es geht, bringt Freude und der ganzen Familie unter Umständen eine erhebliche Erweiterung ihres Horizonts.

Aufstiegsskiller Nr. 1 ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so heißt es. Diese These wird sich auf Dauer gegen die Frauen wenden. Zum einen ist die Vereinbarkeit in der Regel für den echten Aufstieg in eine relevante Position nicht mehr brennend, da Frauen in diesem Alter üblicherweise mit den passenden Männern ihre Familiengründungsphase abgeschlossen haben. Auch hat jede aufstiegswillige Frau dieses Thema im Griff. Unternehmen und Organisation werden nur dann auf die einseitige Zuordnung dieses Themas zu Frauen verzichten, wenn Vereinbarkeit auch von Männern eingefordert wird. Arbeitgeber werden trotz vorübergehender Familienphase Karrieren nur dann auch für Frauen zufriedenstellend ermöglichen, wenn Frauen und Männer sie gleichermaßen einfordern und

beide berufliche Flexibilität für diesen kurzen Zeitraum einer lebenslangen Karriere verlangen.

Netzwerke sind ein Phänomen, was Männer regelmäßig zum Aufstieg verhilft. Man kennt sich, man vertraut sich, man holt sich und man zählt aufeinander, wenn es darum geht, die beruflichen Dinge zur Zufriedenheit der Männer zu regeln. Frauen haben Netzwerken für sich als Thema erkannt und besprechen es, wo immer sich dafür eine Plattform findet. Aber sie handeln häufig nicht unterstützend, vermittelnd, miteinander netzwerkend.

Mentoring ist ein Instrument, das jede Frau nutzen sollte. Was spricht dagegen, sich im Internet Angebot für unternehmensübergreifende Mentoringprogramme zu suchen? Was spricht dagegen, den eigenen Verband aktiv nach einer passenden Mentorin abzusuchen? Mentoring ist das einzige Instrument, wo männliche Kollegen keinen Startvorteil haben.

Headhunter verkünden regelmäßig in den Tageszeitungen, wie sehr sie sich die Vermittlung kompetenter Frauen wünschen. Auch wenn es leider so ist, dass viele Headhunter keine praktischen Vorschläge für viele suchende Frauen haben, so sollten sich aufstiegswillige Frauen unbedingt bei Headhuntern ins Gespräch bringen und sie von ihrem Potential überzeugen. Sie können Unternehmenswechsel ermöglichen oder eine interne Aufstiegsperspektive eröffnen, wenn „frau“ mit einem attraktiven Arbeitsvertragsangebot des Wettbewerbers vorspricht.

Auf den ersten Blick scheint das Thema „Rekrutierung“ nicht in den Strauß möglicher aufstiegsfördernder Maßnahmen zu passen. Aber in Unternehmen der privaten Rechtsform, wo Hierarchieebene nicht in Stein gemeißelt sind und zunehmend Projektarbeit mit eigenen Projekthierarchien dominiert, können gezielte Neueinstellungen auch Frauen nützen. Nachwachsende Mitarbeiterinnen oder Mitstreiterinnen gleicher Ebene einzustellen, kann ein sehr kluger Schachzug sein, freundschaftliche Bande in Unternehmen wirksam zu machen.

Der djb wird sich weiterhin sehr stark für die Erhöhung des Anteils von Frauen auf Seiten der Anteilseigner in Aufsichtsräten stark machen. Auch die Übernahme von solchen Mandaten ist für Frauen Ausweis und Bestätigung ihres Aufstiegswillens und ihrer Aufstiegsfähigkeit und sollte in seiner Bedeutung für Karriere nicht unterschätzt werden.

Mittelbare Entgeltdiskriminierung in Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes – ein Ende in Sicht?

Zugleich ein Beitrag zum Verständnis und zur Prüfung von Entgelt(un)gleichheit

Prof. Dr. Gertraude Krell
Universitätsprofessorin a.D., Berlin

Dr. Karin Tondorf
Wissenschaftlerin und Beraterin, Seddiner See

„Diskriminierungsfreie(re) Entgeltgestaltung – leider immer noch ein Prinzip ohne Praxis“, konstatierte kürzlich Regine Winter.¹ Dass das auch für den öffentlichen Dienst gilt, zeigen wir im Folgenden – und setzen den Schwerpunkt auf mittelbare Entgeltdiskriminierung.

Verständnis von Entgelt(un)gleichheit: Alte und neue Probleme

Die Auf- und Zuteilungen von bezahlter „männlicher“ Erwerbsarbeit und unbezahlter „weiblicher“ Hausarbeit sowie vom Mann als „Familienernährer“ und der Frau als „Zuverdienerin“ bewirken Abwertungen von Frauen als Arbeitskräften und von „Frauenarbeit“. ² Diese schlagen sich auch in Tarifverträgen nieder. ³

Zunächst gab es „Frauenlohngruppen“ bzw. „Frauenabschlagsklauseln“. Hier bezog sich die Abwertung auf die *Person* bzw. deren Geschlecht. Frauen erhielten generell weniger als Männer, d.h. *ungleiches Entgelt für gleiche Arbeit*. Es handelte es sich also um unmittelbar diskriminierende Regelungen.

Später folgten „Leichtlohngruppen“: Hier bezog sich die Abwertung dagegen auf (industrielle) *Tätigkeiten*, die überwiegend von Frauen ausgeübt wurden ⁴ – und deshalb als „leicht“ galten. Das warf die Fragen auf, ob hier nicht ebenfalls eine „verdeckte“ Diskriminierung vorliegt bzw. ob „Arbeitsschwere“ diskriminierungsfrei ausgelegt wird. ⁵ Heute würden wir sagen: Es besteht der Verdacht auf ungleiches Entgelt für *gleichwertige Arbeit* und damit auf *mittelbare* Diskriminierung bzw. Benachteiligung. Die liegt nach § 3 AGG vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes [hier Geschlecht] gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“.

Der noch immer weit verbreitete Irrtum ⁶, Tarifverträge bzw. Arbeitsbewertung könnten gar nicht diskriminierend sein, sie seien doch personen- und damit geschlechtsneutral, trägt weder dieser Rechtsnorm noch den Nachweisen mittelbarer Diskriminierung durch (tariflich vereinbarte) Arbeitsbewertung Rechnung. ⁷

Mit Blick auf den öffentlichen Dienst wurde im Zuge einer von Gewerkschafterinnen gestarteten Aufwertungskampagne gezeigt, dass und wie durch den BAT „Frauenarbeiten“ unterbewertet werden. ⁸

Zum besseren Verständnis vorab die wesentlichen rechtlichen Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung: ⁹

1. Die Tätigkeiten müssen mit denselben Kriterien bewertet werden.
2. Es müssen Kriterien ausgewählt werden, die der Art der zu verrichtenden Arbeiten Rechnung tragen.
3. Diese Kriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt und angewendet werden.
4. Das Verfahren der Bewertung muss transparent sein.

Zunächst wurde bemängelt, dass unterschiedliche Regelungen für Arbeiter/innen, Angestellte und Beamt/innen gegen den Grundsatz derselben Kriterien als Bewertungsmaßstäbe verstoßen. Mit dem Tarifvertrag für den öffentli-

chen Dienst (TVöD) wurde inzwischen zumindest formal ein für Arbeiter/innen und Angestellte einheitliches Regelwerk geschaffen.

Aber die tariflichen Regelungen zur Arbeitsbewertung im öffentlichen Dienst sind damit noch lange nicht diskriminierungsfrei: Weder werden durchgängig dieselben Bewertungskriterien verwendet, noch sind die Bewertungsmaßstäbe transparent. Wesentliche Anforderungen werden vernachlässigt: sowohl „Können“ als auch „Belastungen“, beides bezogen auf die „psychosoziale“ bzw. „emotionale“ sowie die körperliche Komponente von Arbeit. ¹⁰ Wie bei den „Leichtlohngruppen“ besteht bei der Einstufung frauendominierter Tätigkeiten als „einfach“ – und verstärkt bei deren Absenkung als „einfachst“ – der Verdacht der mittelbaren Diskriminierung. ¹¹

Das wären zwar schon genug „Baustellen“ für gleichstellungspolitisch Engagierte. Aber hinzu kommt noch die Auseinandersetzung mit jenem *anderen Verständnis von Entgeltdiskriminierung*, auf dem das vom BMFSFJ zur Prüfung von Entgelt(un)gleichheit angebotene Logib-D basiert.

Dieses andere Verständnis soll zunächst am Beispiel einer Studie des Statistischen Bundesamtes im Auftrag des

- 1 Winter, Regine: Diskriminierungsfreie(re) Entgeltgestaltung – leider immer noch ein Prinzip ohne Praxis, in: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hg.), *Geschlechtergerechtigkeit: Festschrift für Heide Pfarr*, Baden-Baden 2010, S. 320-33. Der Titel ist eine Anspielung auf ihre Dissertation: Winter, Regine, *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – ein Prinzip ohne Praxis*, Baden-Baden 1998.
- 2 Vgl. Krell, Gertraude: *Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft*, Frankfurt/New York 1984; zu Frauen als Führungskräften: Krell, Gertraude: *Führungspositionen*, in: Projektgruppe GiB: *Geschlechterungleichheiten im Betrieb*, Berlin 2010, S. 423-484 sowie Krell, Gertraude, *Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen*, in: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, 6. Aufl., Wiesbaden 2011, S. 403-422.
- 3 Vgl. zusammenfassend: Krell, Gertraude/Winter, Regine, *Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung*. In: Krell/Ortlieb/Sieben 2011, S. 343-360 m.w.N.
- 4 Der Begriff „Frauenarbeit“ steht hier für frauendominierte Tätigkeiten, wird aber auch – und stereotypisierend – verstanden als für Frauen besonders geeignete Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten, für die Frauen besonders geeignet sind.
- 5 Diese Frage wurde nicht nur speziell für die Leichtlohngruppen, sondern allgemeiner für die Bewertung industrieller „Frauentätigkeiten“ aufgeworfen. Vgl. Krell/Winter 2011 m.w.N.
- 6 Vgl. Krell, Gertraude, *Entgelt(un)gleichheit: Grundlagen und Grundlagen*, in: Krell/Ortlieb/Sieben 2011, S. 331-342; Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea, *10 Irrtümer zur Entgeltgleichheit*, in: Newsletter zur Entgeltgleichheit Nr. 4/2010, www.karin-tondorf.de.
- 7 Krell/Winter 2011 m.w.N.
- 8 Vgl. Bundesfrauensekretariat der ÖTV (Hg.), *Aufwertung von Frauentätigkeiten*. Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Autorinnen: Regine Winter unter Mitarbeit von Gertraude Krell, Stuttgart 1997; Bundesvorstand ver.di (Hg.): *Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit*. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Autorinnen: Krell, Gertraude/Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna, Stuttgart 2001.
- 9 Enthalten insbesondere in Art. 4 der RL 2006/54/EG, EuGH vom 1.7.1986 Rs 237/85 „Rummler“, EuGH vom 17.10.1989, Rs 109/88 „Danfoss“.
- 10 Vgl. dazu zusammenfassend: Winter 1997; Krell/Carl/Krehnke 2001; Krell/Winter 2011.
- 11 Vgl. dazu m.w.N.: Winter 2010, S. 328 f.; Krell/Winter 2011, S. 449 f.

BMFSFJ skizziert werden:¹² Orientiert an der Humankapitaltheorie (deshalb „ökonomisch“) und mittels Regressionsanalysen (deshalb „statistisch“) wird der Gender Pay Gap (GPG)¹³ zerlegt: in einen (durch Unterschiede in Faktoren wie Ausbildung, Alter, Arbeitsplätze) „erklärten Teil“, der aber dennoch Diskriminierung durch „benachteiligende Strukturen“ implizieren könne, und einen „unerklärten Teil“ (= „bereinigter“ GPG), der aber nicht mit Diskriminierung gleichgesetzt werden solle, weil in den Berechnungen nicht alle möglichen Erklärungsfaktoren berücksichtigt werden könnten.

Das lässt schon ahnen, wie schwierig es ist, mit solchen „Zerlegungsmodellen“ Entgeltdiskriminierung zu überprüfen. Hinzu kommt: Die im Fazit der Studie angeführte „Erklärung“, Frauen übten im Unterschied zu Männern eher schlechter bezahlte Tätigkeiten aus, suggeriert, Frauen müssten nur andere Tätigkeiten wählen, dann verkleinere das den GPG. Dabei bleibt ausgeblendet dass, (1) der Zugang von Frauen zu „Männerarbeit“ nicht diskriminierungsfrei ist, (2) der GPG in Führungspositionen sogar überdurchschnittlich groß ist¹⁴ und (3) ein steigender Frauenanteil mit der Abwertung von Tätigkeiten und niedrigeren Verdiensten einhergeht.

Wegen des Verständnisses von Entgeltgleichheit als „gleiches Entgelt für gleiches/gleichwertiges Humankapital“ sind zentrale Kritikpunkte an Logib-D:¹⁵

1. Das entspricht weder den gültigen Rechtsnormen, noch den Kriterien der Entgeltdifferenzierung auf Tarif- und Betriebsebene (s.u.).
2. Es wird nicht zwischen Diskriminierung beim Zugang zu Arbeitsplätzen und bei deren Bewertung unterschieden.
3. Die Prüfkriterien sind selbst nicht diskriminierungsfrei.

Prüfung von Entgelt(un)gleichheit: Wer und wie

Ist eine Prüfung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes angesichts der relativ geringen geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede überhaupt notwendig? Ja, denn Entgeltdiskriminierung lässt sich nur feststellen, wenn die konkrete Arbeit von Frauen und Männern vergleichend betrachtet wird. Dies ist – wie angesprochen – im Rahmen von Verdienststatistiken und Regressionsanalysen nicht der Fall. Insoweit kann eine Entgeltdiskriminierung auch dann vorliegen, wenn die statistische Entgeltdifferenz 0 Prozent beträgt.

Wer kann bzw. sollte mittelbare Entgeltdiskriminierung prüfen? Zunächst sind einzelne (öffentliche) Arbeitgeber/innen sowie Tarifparteien (des öffentlichen Dienstes) zu nennen, denn sie erhalten durch eine rechtlich orientierte Prüfung Gewissheit, inwieweit sie diskriminierungsfrei vergüten. Ein Prüfinteresse dürften auch und insbesondere Beschäftigte haben, die einen Diskriminierungsverdacht begründen wollen. Darüber hinaus gehört es zu den gesetzlichen Aufgaben von Personal- und Betriebsräten sowie Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, die Gleichbehandlung der Beschäftigten sowie die Einhaltung des AGG zu überwachen. Ohne eine vorausgehende effektive Prüfung von Tarifverträgen kann Entgeltgleichheit nicht wirksam durchgesetzt werden.

Wie ist mittelbare Entgeltdiskriminierung in Tarifverträgen zu prüfen? Erstens ist rechtlich vorgegeben, dass jeder Entgeltbestandteil separat zu prüfen ist¹⁶, da sich bei Betrachtung des Gesamtentgelts die Diskriminierungsursache nicht erkennen und nicht beseitigen lässt. Eine Benachteiligung beim Grundentgelt könnte durch eine höhere Erfahrungsstufe oder durch ein höheres Leistungsentgelt verdeckt werden. Ein gleich hohes Bruttoarbeitsentgelt der Geschlechter ist daher noch kein Indiz für Entgeltgleichheit. Zweitens ist jeder Entgeltbestandteil entsprechend seiner Begründungslogik zu prüfen: Das Grundentgelt (Eingruppierung) ist abhängig von den Anforderungen der Tätigkeit. Der Stufenaufstieg beim Grundentgelt richtet sich dagegen nach den Erfahrungszeiten im Beruf oder in der Tätigkeit, das Leistungsentgelt nach erbrachter Leistung¹⁷ usw. Drittens müssen die Prüfinstrumente selbst diskriminierungsfrei sein. Das heißt: Prüfmaßstäbe sind die im EU-Recht festgelegten Grundsätze einer diskriminierungsfreien Entlohnung. Auf diesem Verständnis von Entgelt(un)gleichheit beruht eg-check.de.¹⁸ Als Prüfinstrumente liegen „Regelungs-Checks“ vor, die die Tarifregelungen mit dem Entgeltgleichheitsrecht abgleichen. Zur Prüfung im (Einzel-)Fall eines Diskriminierungsverdachts sind „Paarvergleiche“ entwickelt worden. Im Rahmen von eg-check.de sind Prüfinstrumente für die genannten drei Entgeltbestandteile sowie für Erschwerniszuschläge und Überstundenvergütungen entwickelt worden.

Am Beispiel von zwei Tätigkeiten in einer Kommune – Erzieher/in und Bautechniker/in – soll die Prüfung von Gleichwertigkeit illustriert werden. Beide Tätigkeiten sind unterschiedlich eingruppiert: die Erzieher/in, Gruppenleitung im Jugendamt, wird mit Gruppe S 8 (TVöD Sozial- und Erziehungsdienst) = 2.185 Euro (Grundstufe) vergütet, die Tätigkeit Bautechniker/in mit E 10 TVöD = 2.591 Euro. Ein für die Prüfung entwickelter „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit“ erfüllt die oben genannten rechtlichen Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung.

12 Statistisches Bundesamt: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, Wiesbaden 2010.

13 Der GPG wird definiert als der prozentuale Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern.

14 Vgl. Krell 2010 sowie Krell, Gertraude, Forschungsskizze: Gender Pay Gap bei Führungs(nachwuchs)kräften, in: Krell/Ortlieb/Sieben 2011, S. 389-394.

15 Vgl. zusammenfassend: Krell 2011 (Entgelt(un)gleichheit); basierend auf: djB – Deutscher Juristinnenbund: Logib-D: verfehlt Hoffnungen auf Anzeige diskriminierungsverdächtiger Entgeltdifferenzen, Stellungnahme vom 9.3.2010, <www.djb.de/Kom/K1/st10-3/> (Zugriff: 12.10.2011); Klenner, Christina/Ziegler, Astrid, Mit Logib-D zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke? WSI Report 03/März 2010 und Tondorf, Karin: Entgeltgleichheit prüfen – aber mit welchen Instrumenten? in: Hohmann-Dennhardt/Körner/Zimmer 2010, S. 334-345.

16 U.a. EuGH vom 17.5.1990, Rs C 262/88 „Barber“.

17 Dazu ausführlicher: Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin, Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand, in: Krell/Ortlieb/Sieben 2011, S. 361-376.

18 Entgeltgleichheits-Check.de, <www.eg-check.de> (Zugriff: 12.10.2011), entwickelt von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll.

Hinsichtlich der Kriterien wurden für die Prüfung wissenschaftlich fundierte, geschlechtsunabhängige Systeme der Arbeitsbewertung zugrunde gelegt.¹⁹ Sie berücksichtigen vier Anforderungsbereiche, die noch einmal in 19 Unterkriterien aufgliedert sind. Jedes Unterkriterium ist definiert, auch die Anforderungsstufen sind operationalisiert. Die Prüfung mittels Paarvergleich ergibt, dass die Tätigkeiten mindestens gleichwertig sind.

| Anforderungen/Belastungen (Hauptkriterien) | Erzieher/in | Bautechniker/in |
|--|-------------|-----------------|
| 1. Wissen und Können | 13 | 14 |
| 2. psycho-soziale Anforderungen | 12 | 9 |
| 3. Verantwortung | 4 | 8 |
| 4. Physische Anforderungen | 4 | 0 |
| Summe der Stufenpunkte, ungewichtet | 33 | 31 |

▲ Abb. 1: Beispielhafter Paarvergleich zur Feststellung von Gleichwertigkeit (Ergebnisblatt).

Wer kann bzw. muss handeln, um Entgeltgleichheit herzustellen?

Die derzeitigen Möglichkeiten sind begrenzt: Betroffene Beschäftigte können zwar klagen, jedoch ist eine Einzelklage schwierig, psychisch belastend und zeitlich aufwendig. Personalaräte müssen zwar Gleichbehandlung beim Entgelt prüfen, jedoch mangelt es oft an einschlägigem Wissen und Problembewusstsein. Gewerkschaften können zwar Reformkonzepte entwickeln, jedoch müssen sie mehrheitsfähig und in Verhandlungen durchsetzbar sein. Öffentliche Arbeitgeber/innen sind zwar an das Diskriminierungsverbot des AGG gebunden, jedoch ist bislang keine verbindliche Prüfung in Sicht. Der Staat hat sich zwar in Artikel 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) zur Sicherstellung des Rechtsprinzips der Entgeltgleichheit verpflichtet, jedoch sind zurzeit keine wirksamen Maßnahmen in Sicht.

19 So insbesondere ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch, aus der Schweiz) sowie NJC (National Joint Council) aus Großbritannien.

Weniger Hierarchie und mehr Entgeltgleichheit im Hochschulbereich durch das neue W-Besoldungssystem?

Prof. Dr. Sibylle Raasch
Universität Hamburg

Seit sechs Jahren gibt es bundesweit für Hochschulprofessoren ein neues Besoldungssystem „W“. Meine Frage ist, ob diese W-Besoldung mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Vergütung bringen wird.

Die alte C-Besoldung

Auch unter dem alten Besoldungssystem „C“ gab es Entgelt-differenzen zwischen Professorinnen und Professoren. Sie beruhten vor allem darauf, dass Frauen nicht nur auf Professuren allgemein unterrepräsentiert waren, sondern ihr Anteil auch innerhalb des 3-stufigen Besoldungssystems (C2 bis C4) der Spitze zu deutlich abnahm: C2 – 18,5 Prozent; C3 – 13,91 Prozent; C4 – 8,47 Prozent (2004).¹

Innerhalb der drei Besoldungsstufen wurde nach Alter eingestuft und nach Dienstalder aufgestiegen, so dass sich hier höchstens noch familienbedingte Berufsunterbrechungen zulasten von Frauen auswirken konnten. Weitere Gehaltszuschüsse konnten nur auf C4-Professuren mit dem Ministerium ausgehandelt werden. Sie waren nicht die Regel, kamen wegen der besonderen Frauenunterrepräsentanz auf C4 allerdings eher Männern zugute.

Die gleichstellungspolitischen Gegenstrategien im Hochschulbereich konnten daher den Besoldungsaspekt vernachlässigen. Sie waren darauf gerichtet, mehr Frauen für die Professorenlaufbahn zu gewinnen, den Zugang zu den höhe-

ren C-Besoldungsstufen zu verbessern und die Vereinbarkeit von Beruf und Wissenschaftskarriere zu erleichtern. Hier setzen die Hochschulgesetze und hochschulinternen Gleichstellungsrichtlinien an. Hier liegt bislang das Hauptaugenmerk der hochschulinternen Gleichstellungsbeauftragten und der Kontrolle durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG).

Diese Gleichstellungspolitik wirkt: Frauen sind zwar bei den Bewerbungen immer noch unterrepräsentiert. Ihre Berufungsquoten übersteigen seit 2005 jedoch ihren Anteil an den Habilitationen.² Und die Erfolgsquoten der Frauen liegen in den Berufungsverfahren der letzten Jahre leicht über denen der Männer.³

Die neue W-Besoldung

Am 1. Januar 2005 wurde bundesweit das Besoldungssystem „W“ eingeführt. Es gilt für alle neu berufenen Professorinnen und Professoren. Altprofessorinnen und -professoren können in das neue System wechseln. Sie müssen es, wenn bei Bleibeverhandlungen künftig Besoldungserhöhungen er-

- 1 Eigene Berechnungen auf Basis von: Statistisches Bundesamt, ProfessorInnenbesoldung B.6.13, Reihe 11, Fachserie 4.4 (Jahrgänge 1998-2006), S. 7.
- 2 Vgl. Dömling, Martina/Schröder, Thomas, Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. HIS Forum Hochschule 2/2011, Feb. 2011, S. 16.
- 3 Einschließlich der neuen Juniorprofessuren W1; vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Bonn 2011, S. 11.
- 4 Vgl. Blomeyer, Christian, Professorenbesoldung, Hamburg 2007, S. 19.