



Positionspapier zur W-Besoldung

27. September 2003

Eckpunkte zur Umsetzung der leistungsorientierten ProfessorInnenbesoldung

0. Vorbemerkung

Bei der Umsetzung des Gesetzes zur Dienstrechtsreform (hier: Besoldung) vom 16. Februar 2002 in den Bundesländern bzw. in den Hochschulen ist unter Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreaming darauf zu achten, dass die angewandten Verfahrensregelungen und Beurteilungskriterien sowie die Gestaltung der Rahmenbedingungen gleiche Chancen für Frauen und Männer sicherstellen. Unabhängig von der generellen Einschätzung der künftigen W-Besoldung legt die BuKoF deshalb großen Wert darauf, dass das neue Modell geschlechtergerecht gestaltet wird.

Erfahrungen in ausländischen Hochschulen zeigen, dass Modelle leistungsorientierter Besoldung, insbesondere aber Modelle mit individueller Aushandlung der Gehaltshöhe im Zuge von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, häufig zu einer statistisch nachweisbaren Benachteiligung von Frauen geführt haben, wie z. B. eine Studie am MIT in den USA vor einigen Jahren nachgewiesen hat.

Durch geeignete Verfahrensregelungen ist sicherzustellen, dass die Schere der Einkommensunterschiede, die bisher bereits bei den C 4-Professuren zu verzeichnen ist, nicht noch größer wird als bisher und dass es nicht auch bei den übrigen Professuren an Universitäten und Fachhochschulen zu einer derartigen Auseinanderentwicklung zwischen den Gehältern von Männern und Frauen kommt.

Zur Berücksichtigung dieser generellen Leitlinie einer geschlechtergerechten Ausgestaltung der neuen Verfahren sind bei der Einführung einer leistungsorientierten Besoldung für Professorinnen und Professoren folgende Eckpunkte zu beachten:

I. Verfahrensregelungen

1. Die zugrundeliegende Entscheidungsverfahren müssen nachvollziehbar und transparent sein. Die Vergabeentscheidungen sollten nicht ausschließlich bei der Leitungsebene (Hochschulpräsidien bzw. Dekanate) liegen. In die Vorbereitung sollten hierfür einzurichtende akademische Kommissionen einbezogen werden, die nicht ausschließlich aus ProfessorInnen bestehen. Es ist sicherzustellen, dass in diesen Kommissionen auch weibliche Hochschulmitglieder mitarbeiten.

2. Die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der Gestaltung der Verfahrensregelungen und an den konkreten Vergabeentscheidungen ist sicherzustellen.
3. Um zu gewährleisten, dass leistungsorientierte Zulagen nicht vorrangig im Zuge von Berufungs- und Bleibeverhandlungen vergeben werden, sollten vorab ausreichend Mittel für "besondere Leistungszulagen" zur Verteilung aufgrund der Leistungen bei der Wahrnehmung des Amtes reserviert werden. Die Mittel für solche "besondere Leistungszulagen" sollten gegenüber den Mitteln für Berufungs- und Bleibeverhandlungen den deutlich größeren Anteil ausmachen.

II. Inhaltliche Kriterien

4. Forschung, Lehre und Gremienarbeit/akademischer Service/Management sind in gleicher Weise bei der Gewährung von Leistungszulagen zu berücksichtigen.
5. Es muss definiert werden, was der fachspezifische Standard an Leistungen ist und welche wissenschaftlichen Leistungen selbstverständlich erwartet werden und nicht durch besondere Zulagen honoriert werden.
6. Bei der Beurteilung von „Leistung“ müssen durch differenzierte Verfahrensregelungen die Unterschiede in den verschiedenen Fächerkulturen berücksichtigt werden. Die BuKoF spricht sich deshalb gegen ein schematisches formelgebundenes Verfahren der Leistungsbeurteilung aus. Durch die Bildung von vorgegebenen Kontingenten für größere Fächergruppen ist sicherzustellen, dass es nicht zu einer strukturellen Benachteiligung geisteswissenschaftlicher Fachdisziplinen kommt.
7. Die Gewährung von "besonderen Leistungszulagen" kann grundsätzlich nach drei verschiedenen Verfahren erfolgen: aufgrund individueller Anträge einzelner Professorinnen und Professoren, aufgrund von Vorschlägen aus den Dekanaten oder aufgrund einer automatischen Überprüfung aller Professorinnen und Professoren. Die BuKoF gibt bezüglich der Gewährung besonderer Leistungszulagen zu bedenken, dass nach bisherigen Erfahrungen - auch auf internationaler Ebene - bei Vorschlagsverfahren Mechanismen unbewusster Diskriminierung nicht auszuschließen sind. Die BuKoF favorisiert deshalb Verfahren, welche eine systematische Überprüfung aller in Frage kommenden Professorinnen und Professoren enthalten. Die Beurteilung der Leistungen von Professorinnen und Professoren soll auf der Basis regelmäßiger Selbstberichte aller Professorinnen und Professoren erfolgen, die den Dekanaten als Beurteilungsgrundlage zur Verfügung stehen.
8. Bei der Gewährung von Leistungszulagen ist dafür Sorge zu tragen, dass Familienarbeit im Ergebnis keine Schlechterstellung von Frauen bei der Besoldung bewirken darf.

III. Funktionszulagen

9. Bei der Beurteilung der Leistungen von Dekanen und Dekaninnen soll auch der Gesichtspunkt der Frauenförderung im jeweiligen Bereich Berücksichtigung finden.
10. Funktionszulagen sollen auch für das Amt der Frauenbeauftragten gewährt werden.

IV. Monitoring und Controlling der Ergebnisse

11. Die Ergebnisse eines Systems leistungsorientierter Besoldungszulagen sind in geschlechterdifferenzierter Weise statistisch zu dokumentieren. Dabei ist bekannt zu geben, wie viele Professorinnen und Professoren Zulagen in welcher Höhe erhalten, differenziert nach Berufungs- und Bleibezulagen und besonderen Leistungszulagen. Auch die Leistungszulagen an männliche und weibliche FunktionsinhaberInnen sind im Sinne eines statistischen Monitoring gesondert auszuweisen.
12. Ein solches Monitoring entspricht den Forderungen des ETAN-Reports „Wissenschaftspolitik in der europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming“, der im Jahr 2000 von der Europäischen Kommission zur Situation von Frauen in den Hochschulen der Mitgliedsländer erstellt wurde. Dort wird gefordert, an Hochschulen und Forschungseinrichtungen jedes Jahr geschlechtsdifferenzierte Entgelt-Audits vorzunehmen und deren Ergebnisse zu veröffentlichen.
13. Zur Beurteilung der Veränderungen im Rahmen eines solchen Systems ist es erforderlich, auch die bisherige relative Gehaltsstruktur für Männer und Frauen innerhalb der Professorenschaft gesondert statistisch auszuweisen.
14. Für den Fall, dass sich als Folge der Einführung einer leistungsorientierten Professorenbesoldung eine Vergrößerung der Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen zeigt, fordert die BuKoF eine Quotierung der Mittel für Leistungszulagen für Frauen und Männer unter der Professorenschaft.