

W-Zulagen und Entgeltgleichheit an Hochschulen



Katrin Simons

Prof. Dr. Katrin Simons ist Professorin für Kunstgeschichte im Fachbereich Gestaltung sowie Zentrale Frauenbeauftragte der Fachhochschule Mainz. katrin.simons@fh-mainz.de



Leo Hellemacher

Dr. rer. pol. Leo Hellemacher ist Lehrbeauftragter an verschiedenen Hochschulen und in der wissenschaftlichen Beratung, Konzeption und Auswertung empirischer Studien tätig. leo.hellemacher@arcor.de

Die geschlechtergerechte Entlohnung erscheint bei der Berufung von Professorinnen und Professoren auf den ersten Blick kein Problem darzustellen, werden die zu besetzenden Stellen doch von vorneherein mit einer bestimmten Gehaltsstufe ausgeschrieben, die keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern macht. Seit Einführung der W-Besoldung ist jedoch die prinzipielle Gleichheit der Entlohnung dem System der teilweise leistungsbezogenen Bezahlung gewichen.

Als vor einigen Monaten in der DNH die Ergebnisse der bundesweiten Umfrage zur W-Besoldung an Fachhochschulen publiziert wurden,¹⁾ wuchs die Vermutung, dass diese Erhebung auch noch eine weitere, über die ursprüngliche Problemstellung hinausgehende Frage beantworten konnte: Inwieweit unterscheiden sich Berufungs-, Leistungs- und Funktionszulagen geschlechtsspezifisch, oder anders gefragt: Ist „equal pay“ bei den Zulagen der W-Besoldung gewährleistet?

An der *hib*-Umfrage zur W-Besoldung nahmen insgesamt 700 Professorinnen und 2.524 Professoren teil, wobei der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zur Geschlechterverteilung aller Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Fachhochschulen leicht überrepräsentiert ist. Die ergänzende Auswertung des Datenmaterials, bei der – wie in der Hauptuntersuchung – identische Statements und Fragen der vorausgegangenen *hib*-NRW-Studie berücksichtigt wurden,²⁾ brachte zum Aspekt des „equal pay“ folgende Ergebnisse:

Beantragung individueller Zulagen

Die Erfahrungen mit der Beantragung von individuellen Zulagen in der

W-Besoldung unterscheiden sich geschlechtsbezogen geringfügig, aber nicht signifikant. In der Tendenz haben mehr Männer (16,2%) positive Erfahrungen gemacht als Frauen (14,5%). Bei den negativen Erfahrungen liegt der Frauenanteil mit 20,7% über dem der Männer mit 19,2% (Frauen: N=290, Männer: N=837).

Zahlung von Zulagen

27% aller Hochschullehrerinnen, die an der Befragung teilgenommen haben (C- und W-Besoldung), erhalten eine Zulage. Bei den männlichen Kollegen sind es 23,5%. Während in den ersten drei Zulagengruppen „bis 250“, „251 bis 500“ und „501 bis 1.000“ Euro der Frauenanteil jeweils über dem der Männer liegt, ändert sich dies in der Klasse „über 1.000“ Euro. Dort sind die Hochschullehrer mit 3,2% vertreten, die Hochschullehrerinnen mit 2,9%. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind auf dem 5%-Niveau statistisch nicht signifikant (Frauen: N=663, Männer: N=2.434).

In der W-Besoldung erhalten rund 60% der Hochschullehrerinnen eine Zulage, bei den männlichen Kollegen sind es 65%. In den Zulagengruppen „251 bis 500“ und „über 1.000“ Euro liegt der Frauenanteil deutlich unter dem der Männer. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind aber auf dem 5%-Niveau ebenfalls statistisch nicht signifikant (Frauen: N=281, Männer: N=819).

Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen

8,7% aller Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer (C-, W- und andere Besoldung) erhalten ruhegehaltsfähige Zula-

Die geschlechtergerechte Entlohnung gehört von jeher zu den zentralen Forderungen der Frauenbewegung. Bei der Ruhegehaltsfähigkeit der W-Zulagen scheint diese Forderung erneut aktuell zu werden.

gen (Frauen 7,7% und Männer 9%). In den Klassen „bis 250“ und „501-1.000“ Euro liegt der Anteil der Frauen leicht über dem der Männer, während diese in den Klassen „251-500“ und „über 1.000“ Euro stärker vertreten sind. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind auf dem 5%-Niveau statistisch nicht signifikant (Frauen: N=765, Männer: N=2.828).

In der W-Besoldung erhalten insgesamt 25,6% der Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer ruhegehaltsfähige Zulagen. Dabei liegen die Professorinnen mit 18,5% deutlich unter dem Durchschnitt und die Professoren mit 28,8% darüber. Ein Vergleich der geschlechtsspezifischen Anteile pro Zulagenklasse, bei dem jede Klasse gleich 100% gesetzt wird, zeigt, dass die Frauenanteile meist deutlich unter den der Männer liegen (vgl. Abb. 1). Die Unterschiede sind auf dem 1%-Niveau statistisch signifikant (Chi2 = 16,807; df = 4; sig. = 0,002; Frauen: N=297, Männer: N=857).

Besonders deutlich werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Boxplot (Abb. 2). Während bei den Hochschullehrerinnen die Spanne der

ruhegehaltsfähigen Zulagen von rund 100 bis 1.100 Euro geht, reicht diese bei den männlichen Kollegen von rund 100 bis 1.550 Euro. Das zweite und dritte Quartil, in dem die mittleren 50% der Zulagen erfasst sind ($\geq 25\%$ und $\leq 75\%$), fällt bei den Hochschullehrerinnen mit 250 - 600 Euro deutlich kompakter aus als bei den Hochschullehrern mit 250 - 800 Euro. Die ruhegehaltsfähigen Zulagen betragen im Durchschnitt bei den Professorinnen 470 Euro und bei den Professoren 563 Euro (Frauen: N=55, Männer: N=240).

Die Ergebnisse der „equal pay“-Sonderauswertung sind insgesamt positiv zu bewerten: Männer und Frauen werden in den meisten Fällen gleich behandelt, eine auffallende Ungleichbehandlung ergibt sich jedoch in der Ruhegehaltsfähigkeit der W-Zulagen. Diese kann sich – je nach Bundesland und Hochschule –

– daraus erklären, dass Leistungszulagen erst drei Jahre nach der Bewilligung ruhegehaltsfähig werden und daher zum Zeitpunkt der Befragung die Anzahl der Frauen noch geringer war als die der Männer mit Ansprüchen auf ruhegehaltsfähige Zulagen.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass im Rahmen der W-Zulagen besonders darauf zu achten ist, dass

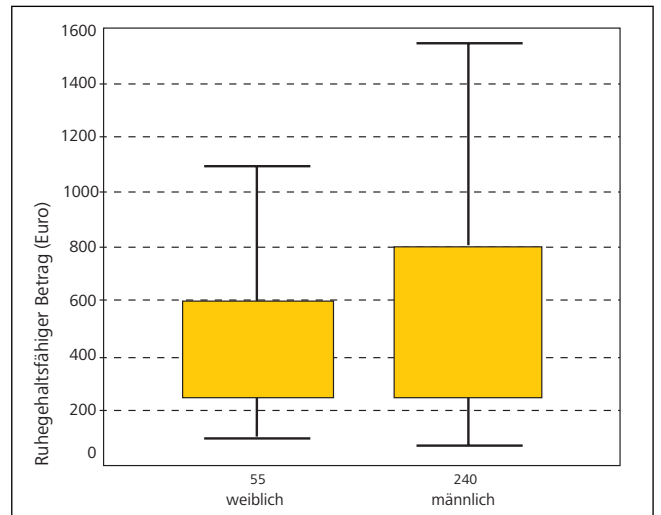


Abb. 2: Ruhegehaltsfähiger Betrag in der W-Besoldung nach Geschlecht

Professorinnen diese in gleicher Höhe und – wie die Untersuchung zeigt – vor allem ruhegehaltsfähig zu bewilligen sind. Dies gilt in besonderer Weise, wenn die Zulagenvergabe von den Präsidentinnen und Präsidenten auf Vorschlag der Dekaninnen und Dekane festgelegt und nicht anonymisiert und geschlechtsspezifisch transparent gemacht wird. Traditionelle Rollenvorstellungen, die den Mann als „Ernährer der Familie“ sehen und daher – bewusst oder unbewusst – geschlechtsspezifische Unterschiede bei den W-Zulagen in der Bewilligung umsetzen, sind daher aufzugeben. Generell ist die Forderung nach Transparenz bei gleichzeitiger Berücksichtigung des persönlichen Datenschutzes eine über die geschlechtsspezifische Frage hinausgehende Forderung, die die Motivation und das gute Betriebsklima fördert. ■

Literaturverzeichnis:

Hellemacher, Leo und Stelzer-Rothe, Thomas (2009): Ergebnisse einer bundesweiten Befragung der öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen im Jahre 2008. In: Die neue Hochschule DNH, Band 50, Heft 1, 2009, S. 8-16.

- 1) Vgl. Hellemacher, Leo und Stelzer-Rothe, Thomas (2009).
- 2) Vgl. ebenda, S. 9 f.

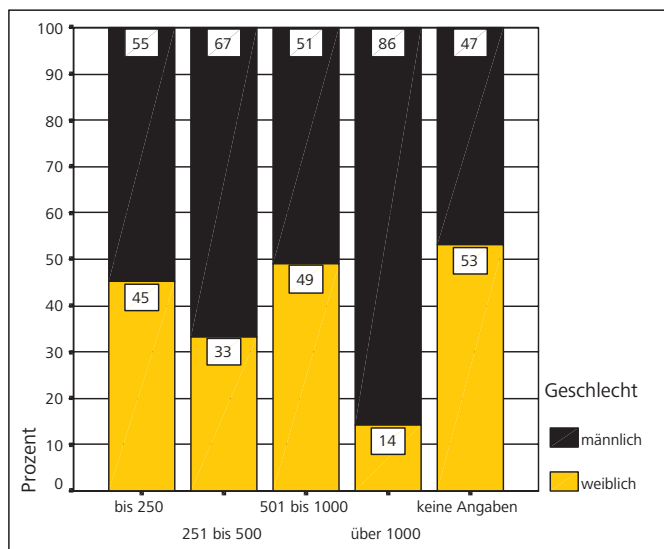


Abb. 1: Ruhegehaltsfähige Zulagen in der W-Besoldung (Euro, klassifiziert)