

Bundesverfassungsgericht: Verdienst von Professor/innen zu niedrig

Bis Anfang des Jahres 2013 muss die Besoldung von Professor/innen in der Besoldungsgruppe W2 in Hessen erhöht werden, weil sie nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts als zu niedrig befunden wurde: „Eine Gesamtbetrachtung der für die Bestimmung der Besoldungshöhe maßgeblichen Kriterien ergibt, dass die gewährte Besoldung evident unzureichend ist.“ (2 BvL 4/10, Abs. 166¹). Da Frauen häufiger als Männer in diese niedrige W-Besoldungsgruppe eingruppiert sind, wird sich dieses Urteil insbesondere auf sie positiv auswirken. Bei dem Urteil ging es nicht um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Entlohnung, sondern um die Gleichbehandlung von Beamt/innen nach dem Alimentationsprinzip gem. Art. 33 Abs. 5 GG. Dennoch ist diese Entscheidung auch für Fragen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern interessant, denn es werden Pflichten des (öffentlichen) Arbeitgebers im Hinblick auf die anforderungsgerechte Bewertung und Vergütung von Arbeit sowie auf die Ausgestaltung von Systemen der Leistungsvergütung angesprochen.

(1) Erforderlich: Grundrechtskonforme Bewertung des Amtes

Der Dienstherr ist verpflichtet, die Bezüge entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abzustufen, so das Bundesverfassungsgericht. Die Wertigkeit eines Amtes ergebe sich u.a. aus der „Ausbildung“, der „Verantwortung“ und der „Beanspruchung“. Diese Anforderungen seien bei der jetzigen W2-Besoldung nicht hinreichend berücksichtigt, heißt es in dem Urteil. Angemessen zu bewerten seien hier ein abgeschlossenes Hochschulstudium, die pädagogische Anforderungen, eine besondere wissenschaftliche Befähigung, die in der Regel durch eine qualitätvolle Promotion nachgewiesen wird, zusätzliche wissenschaftliche Leistungen oder besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mehrjährigen beruflichen Praxis. Und: „Führt die gesetzgeberische Neubewertung zu einer deutlichen Verringerung der Besoldung, bedarf es hierfür sachlicher Gründe.“ (Leitsatz 2)

(2) Vergleich mit anderen Besoldungsordnungen

Verglichen wurden die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppe W2 u. a. mit den Grundgehaltssätzen anderer Besoldungsordnungen. Dieser Vergleich diene dazu festzustellen, ob die W2-Besoldung in der Lage ist, „entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren“. (Abs. 145) Solche Vergleiche seien nicht nur innerhalb einer Besoldungsordnung, sondern auch zwischen den verschiedenen Besoldungsordnungen möglich und geboten. (Abs. 146) „Diese Vergleiche belegen, dass die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppe W2 den alimentationsrechtlichen Determinanten in Form von Ausbildung, Verantwortung und Beanspruchung des Amtsinhabers evident nicht gerecht werden.“ (Abs. 167)

¹ http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/ls20120214_2bvl000410.html

(3) Die Leistungsvergütung muss allen zugänglich und hinreichend verstetigt sein

Dieser Anforderung genügt die jetzige Regelungspraxis nicht. (vgl. Abs. 183). Das Bundesverfassungsgericht stellte fest, dass in den vergangenen Jahren durchweg nicht alle erfassten Professoren in den Genuss von Leistungsbezügen gekommen sind. Betroffen davon waren überwiegend Frauen.² Besonders hoch bemessene Leistungsbezüge für einige wenige Spitzenkräfte führten dazu, dass der „Topf“ kleiner wurde und die „zu spät gekommenen“ Professor/innen dann nur noch niedrige Leistungsbezüge gezahlt werden können, „ohne dass dies von der individuellen Leistung abhängig oder von der/dem Professor/in in irgendeiner Weise beeinflussbar wäre.“ (Abs. 181) Es ist vielmehr notwendig, „die Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe von Leistungsbezügen, das Verfahren und die Zuständigkeit wissenschaftsadäquat“ auszugestalten (vgl. Abs. 162). Zudem müssen sich die Leistungsbezüge angemessen im Ruhegehalt niederschlagen. Bemängelt wurde außerdem, dass „die Teilnahme der Leistungsbezüge an den allgemeinen Besoldungserhöhungen nicht gesetzlich geregelt, sondern der Entscheidung der Hochschulleitung überantwortet“ sei. (Abs. 181) Es müsse „unter klar definierten, vorhersehbaren und erfüllbaren Voraussetzungen einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die Gewährung von Leistungsbezügen“ geben (Abs. 162)

(4) Der Dienstherr muss bei der Besoldung nachbessern

Bemerkenswert ist zunächst, dass das Bundesverfassungsgericht bestimmte „prozedurale Anforderungen“ an den Dienstherrn stellt, gemeint sind damit „Begründungs-, Überprüfungs- und Beobachtungspflichten“ einer grundrechtskonformen Besoldung. Darüber hinaus besteht eine „Nachbesserungspflicht“: Das Bundesverfassungsgericht schreibt zwar keine bestimmte Lösung, etwa eine Rückkehr zum früheren System der C-Besoldung, vor. Der Dienstherr ist jedoch verpflichtet, „ein amtsangemessenes Alimentationsniveau über die Höhe der Grundgehaltssätze sicherzustellen oder etwa die Leistungsbezüge so auszugestalten, dass sie alimentativen Mindestanforderungen genügen.“ (Abs. 184)

Weiter heißt es: „Erweist sich das für die Zukunft gewählte Modell als nicht tragfähig ..., so ist der Gesetzgeber verpflichtet, Korrekturen an der Ausgestaltung des Besoldungssystems beziehungsweise der Bezügelhöhe vorzunehmen.“ (Abs. 185)

Diese bemerkenswerten verfassungsrechtlichen Grundsätze regen zum Weiterdenken im Hinblick auf eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und eine angemessene (tarifliche) Vergütung für andere, nicht-verbeamtete Beschäftigte an. Auch in diesen Bereichen müsste eine anforderungsgerechte Arbeitsbewertung gewährleistet sein. Auch hier müsste die Leistungsvergütung allen Beschäftigten zugänglich sein und nach klar definierten Kriterien und Verfahren bemessen werden. Und nicht zuletzt gilt, dass das Arbeitsentgelt für alle Beschäftigten zum Leben reichen muss.

² Nach der Untersuchung von Simons, Katrin/Hellemacher, Leo: W-Zulagen und Entgeltgleichheit an Hochschulen, in: Die neue Hochschule - DNH, Band 50, Heft 4-5/09, S. 14 - 15