

Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)
im dbb beamtenbund und tarifunion



Positionspapier

Reform der W-Besoldung

(ohne Juniorprofessur)

Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw) September 2022

Der Verband Hochschule und Wissenschaft setzt sich dafür ein, dass die gesetzlichen Regelungen zur W-Besoldung entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts verbessert sowie die W-Besoldung und die Vergabe von Leistungsbezügen reformiert und entsprechend der Vorschläge des vhw umgesetzt werden.

Im Detail:

Die Dienstaufgaben der W2- und W3- Stelleninhaberinnen und -inhaber sind in den Landeshochschulgesetzen weitgehend einheitlich geregelt. Eine Unterscheidung ist daher nicht mehr zeitgemäß. Leistungsunterschiede in der Ausübung des Amtes können mit Leistungsbezügen hinreichend abgedeckt werden. In der W-Besoldung gibt es keine Stufenaufstiege, mit denen die steigende Berufs- und Lebenserfahrung sowie die erbrachten Leistungen in Forschung, Lehre und Technologietransfer honoriert werden. Die Erfahrung muss berücksichtigt werden, wenn erfolgreiche und erfahrene Bewerberinnen und Bewerber von außerhalb der Beamtenbesoldung auf Professuren berufen werden. Diese bringen Rentenansprüche mit, die im Allgemeinen auf die Beamtenversorgung kürzend angerechnet werden. Abweichend von der gegenwärtig altersunabhängigen unveränderbaren Grundbesoldung sowie den gegenwärtig individuell mit der Hochschule zu vereinbarenden Leistungsbezügen, die befristet vergeben werden können und häufig nicht ruhegehaltstauglich sind, muss zukünftig insbesondere solchen, aber auch anderen Stelleninhaberinnen und -inhabern die Chance auf eine pensionsberechtigende Endbesoldung in Höhe der alten C-Besoldung gegeben werden, wenn eine angemessene Leistung gegeben ist. Die aktuellen Regelungen für die Vergabe von Leistungsbezügen variieren von Hochschule zu Hochschule sogar innerhalb eines Bundeslands und sind intransparent. Oft können die Regelungen einseitig von der Hochschulleitung geändert werden. In der Regel werden die Leistungsbezüge von Funktionsträgerinnen und -trägern vergeben, deren Vergütung aus demselben gedeckelten Vergaberahmen kommt wie die Leistungsbezüge. Eine Unabhängigkeit muss sichergestellt werden, indem die Vergütungen für Funktionen und für Leistungsbezüge aus voneinander getrennten finanziellen Ressourcen stammen. Die gegenwärtige Praxis führt nicht nur zu Ungerechtigkeiten, Unverständnis und Streitereien innerhalb der Professorenschaft und mit den Hochschulleitungen, sondern sie widerspricht auch den Forderungen des Bundesverfassungsgerichts, nach denen die Leistungsbezüge für jede Amtsträgerin und jeden Amtsträger zugänglich und hinreichend verstetigt, die Vergabekriterien vom Gesetzgeber ausgestaltet, unter klar definierten, vorhersehbaren und erfüllbaren Voraussetzungen erreichbar sein und einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die Gewährung von Leistungsbezügen zur Folge haben müssen (BVerfG, 2 BvL 4/10, 14.02.2012 Randnr. 106). Nach der Rechtsprechung des BVerwG (2 C 2/20, 17.09.2020; 2 C 2/21, 07.07.2021; 2 B 63/20, 21.12.2020) sind die Regelungen über Beurteilungen weitgehend vom Gesetzgeber zu beschließen und daher durch Gesetz zu treffen. Bei der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen genügen die im Verwaltungsbereich üblichen Beurteilungsrichtlinien und die Beurteilung durch weisungsbefugte direkte Vorgesetzte nicht, sondern gemäß BVerfG muss auch das Beurteilungsverfahren und die Zuständigkeit für die Beurteilung wissenschaftsadäquat ausgestaltet sein.

Daraus ergeben sich folgende Änderungen für W-Besoldung, regelmäßige Leistungsbezüge (Erfahrungsstufen), besondere Leistungsbezüge, zusätzliche Leistungsbezüge und rechtliche Regelungen:

1. W-Besoldung (ohne Juniorprofessur):
 - a) Die Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sind zu einer einzigen Besoldungsgruppe W zusammenzufassen.
 - b) Die Bestimmungen über die Besoldungsordnung W sind beim Bund und in den Bundesländern zu vereinheitlichen.
 - c) Der Vergaberahmen für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften wird entsprechend der gestiegenen Wertigkeit der Fachhochschulprofessuren angehoben.
 - d) Der Vergaberahmen ist entsprechend der tatsächlichen Besoldungsdurchschnitte unter Dynamisierung zu erhöhen.
 - e) Funktionsleistungsbezüge sind nicht aus einem Vergaberahmen für die Professorenbesoldung zu entnehmen.

2. Implementierung von regelmäßigen Leistungsbezügen analog zu Stufenaufstiegen durch Erfahrungsstufen
 - a) Für die Zeit von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze sind so viele Stufenaufstiege vorzusehen, dass die Besoldung ein ruhegehaltsfähiges, dynamisiertes Endgrundgehalt der früheren Besoldungsgruppe C 3 (Stufe 15) erreicht.
 - b) Der regelmäßige Leistungsbezug erkennt die steigende Berufs- und Lebenserfahrung sowie die erbrachten Leistungen in Forschung, Lehre und Technologietransfer an.

3. Besondere Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre und Technologietransfer
 - a) Die aufgrund besonderer Leistungen in Forschung, Lehre und Technologietransfer vergebenen Leistungsbezüge variieren zwischen Minimal- und Maximalbeträgen mit einem Durchschnittsbetrag und werden in regelmäßigem Zeitabstand anhand von Leistungsbeurteilungen vergeben.
 - b) Durch die regelmäßige Gewährung der besonderen Leistungsbezüge bei guten Leistungen kann die dynamisierte Endbesoldung der früheren Besoldungsgruppe C4 ES15 erreicht werden, bei unterdurchschnittlichen Leistungen liegt sie darunter, bei exzellenten darüber.

4. Zusätzliche Leistungsbezüge
 - a) Berufungs-, Bleibe- und andere zusätzliche Leistungsbezüge sind zusätzlich zu den vorgenannten Besoldungsanteilen unbefristet, ruhegehaltsfähig und dynamisiert zu gewähren.
 - b) Für diese zusätzlichen Leistungsbezüge stehen die Mittel des Vergaberahmens zur Verfügung, die nicht für die Einstiegsbesoldung und die vorgenannten Leistungsbezüge benötigt werden.

5. Rechtliche Regelungen zu Streitigkeiten

- a) Richtlinien über die Leistungsbeurteilung und die Vergabe von Leistungsbezügen müssen öffentlich bekannt gegeben werden.
- b) Richtlinien über die Leistungsbeurteilung und die Vergabe von Leistungsbezügen sind hochschulübergreifend landesweit oder besser bundesweit festzusetzen.
- c) Das Ergebnis der (dienstlichen) Leistungsbeurteilung ist den Beschäftigten zu eröffnen und ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme (Widerspruch, Gegenvorschlag) zu geben. Können die Meinungsverschiedenheiten nicht beigelegt werden, ergeht ein förmlicher Bescheid (Widerspruchsbescheid), gegen den ein Rechtsbehelf möglich ist.
- d) An jeder Hochschule soll eine neutrale Schiedsstelle bei Streitigkeiten bezüglich der Vergabe von Leistungsbezügen eine Schlichtung versuchen.
- e) Eine Person, die Einwände gegen ihre Beurteilung und die daraus resultierende Höhe der gewährten Leistungsbezüge hat, hat das Recht, von der Dienststelle und der Schiedsstelle mit Beistand (Vertrauensperson / Rechtsbeistand) gehört zu werden.

6. Leistungsbeurteilungen

Regelungen über die Beurteilungen sollen durch Gesetz erfolgen.