

Überlegungen zur Reform der W-Besoldung

1. Vorbemerkung

Grundsätzlich hat sich der **vhw** immer für ein einheitliches Professorenamt mit einem einheitlichen Grundgehalt für alle Hochschularten ausgesprochen. Unterschiede in der Aufgabenerfüllung (Forschung – Lehre – internationales Engagement – Mentorentätigkeit – Gremienmitarbeit etc.) sollen dagegen über Leistungszulagen zum Grundgehalt angemessen vergütet werden.

Ein einheitliches Grundgehalt für alle Professuren ist auch deshalb empfehlenswert, weil es an einer Hochschule durchaus nach W 2 besoldete Professorinnen oder Professoren geben kann, deren tatsächliches Gehalt auf Grund der ihnen gewährten Zulagen höher ist als das W 3-Gehalt. Der Unterschied zwischen W 2 und W 3 hat vor allem Statuscharakter. Ein einheitliches Grundgehalt nach W 3 würde überdies nicht zu signifikanten finanziellen Mehraufwendungen führen, sondern lediglich den Vergaberahmen etwas schmälern.

2. Schwächen der geltenden W-Besoldung

Die geltende W-Besoldung hat die Erwartungen größtenteils nicht erfüllt. Statt zur Leistungssteigerung der Hochschulen beizutragen, hat sie dort zu Unzufriedenheit und Demotivation geführt sowie die Attraktivität des Professorenamtes deutlich geschwächt. Dies lässt sich am Verlauf zahlreicher gescheiterter Berufungsverfahren ablesen.

Die mit der Einführung der W-Besoldung verbundenen Nachteile und der dadurch eingetretene Vertrauensverlust hat insbesondere die Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen erheblich getroffen, da diese unter gänzlich anderen Voraussetzungen aus der Wirtschaft an die Hochschule gewechselt waren (Vertrauensschutz!).

3. Vorschläge zu einer Reform der W-Besoldung

Der Zeitpunkt für eine abschließende Beurteilung der Auswirkungen der W-Besoldung für die Professorinnen und Professoren an den Hochschulen ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt verfrüht. Dennoch sollen nachfolgend einige Ansätze für eine baldige erste Reform aufgezeigt werden.

3.1 Das Verhältnis W2 zu W3

- Bei Beibehaltung der W-Besoldung in der bestehenden Form wird mindestens gefordert, dass sowohl W2 wie auch W 3 in allen Bundesländern für alle Hochschularten möglich sein müssen.
- Dabei muss das Verhältnis von W 2 zu W 3 in den Stellenplänen der Hochschulen unverzüglich zugunsten von W 3 deutlich angehoben werden.

- Im Hinblick auf Dozenturen soll die Besoldung nach W 2 nach Auffassung des **vhw** auf den Universitätsbereich beschränkt sein und für die neu zu schaffenden Universitätsdozenturen gelten.
- Das Budget für die Besoldungsausgaben für Professorinnen und Professoren, d. h. der Vergaberahmen, muss deutlich angehoben werden, insbesondere um die finanziellen Nachteile gegenüber der Wirtschaft und dem Ausland wenigstens annähernd auszugleichen.
- Der Wechsel von W 2 nach W 3 muss an der eigenen Hochschule möglich sein (*tenure track*). Die Langwierigkeit von Berufungsverfahren und die damit verbundenen erheblichen Nachteile für einen geordneten Lehr- und Forschungsbetrieb sind kontraproduktiv. Wenn man sich schon konzeptionell an angloamerikanischen Modellen orientiert, muss das dort unbekannte sog. „Hausberufungsverbot“ fallen. Dies gilt sowohl für den Wechsel von W 1 nach W 2 wie auch für den Wechsel von W 2 nach W 3.

3.2 Der Vergaberahmen

- Der Vergaberahmen muss deutlich erhöht werden, damit der Grundsatz einer echten leistungsbezogenen Besoldung auch in die Praxis umgesetzt werden kann.
- Außerdem ist der Vergaberahmen an der Zahl der der Hochschule insgesamt im Haushalt zugewiesenen Professorenstellen zu orientieren und nicht nur an der Zahl der besetzten Professorenstellen.
- Darüber hinaus ist zwingend vorzusehen, dass der Vergaberahmen voll ausgeschöpft wird. Sollte der Vergaberahmen in einem Haushaltsjahr nicht voll ausgeschöpft werden können, sind die nicht verausgabten Mittel als Ausgabereste in das folgende Haushaltsjahr zu übertragen, müssen aber dort ausgegeben werden.

3.3 Das Grundgehalt

Weder das W 2- noch das W 3-Grundgehalt sind gegenüber der Wirtschaft und dem Ausland wettbewerbsfähig (siehe tabellarische Übersicht). Zwar bildet das Grundgehalt lediglich den Sockel in der Professorenbesoldung. Dennoch ist es deutlich zu niedrig bemessen.

Außerdem besteht eine Schiefelage im Vergleich zu anderen Positionen des öffentlichen Dienstes, etwa im Schulbereich.

- Der vhw fordert daher unter dem Gesichtspunkt einer amtsangemessenen Besoldung das Grundgehalt qualifikations- und aufgabenadäquat sowie amtsangemessen zu gestalten.

3.4 Die Leistungszulagen

Im Gegensatz zum einheitlichen Grundgehalt dienen die Leistungszulagen dazu, die Unterschiede in der Aufgabenerfüllung (siehe oben unter 1, „Vorbemerkung“) auszugleichen. Hinsichtlich der Vergabe der Leistungszulagen wird eine Reihe von Verbesserungen empfohlen:

- Leistungszulagen als echter Leistungsanreiz
Die Leistungsbezüge müssen bezüglich Höhe und Umfang so gestaltet sein, dass sie als tatsächlicher Anreiz für die Leistungserbringung dienen können.

➤ Richtlinien über die Vergabe der Leistungszulagen

Jede Hochschule soll sich (in Absprache mit der Professorenschaft oder als Teil der Grundordnung) Richtlinien für die Vergabe der Leistungszulagen geben. Aus diesen Richtlinien müssen die Kriterien für die Leistungszulagen klar hervorgehen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Kriterien für alle Betroffenen offen zugänglich sind, damit die Entscheidungen der Hochschulleitung nachvollzogen werden können.

Es ist wichtig, die Kriterien in einem offenen Katalog zu definieren, um negative Lenkungseffekte in der Hochschule (z. B. die Unterscheidung zwischen zulagenfähigen und nicht-zulagenfähigen Hochschulaktivitäten) zu vermeiden.

➤ Jährliche Berichterstattung

Eine jährliche Berichterstattung der Hochschulleitung über die Vergabe der Leistungszulagen soll verpflichtend vorgesehen werden. Nur so lässt sich verhindern, dass der Eindruck entsteht, die Zulagen würden nach Gutdünken verteilt.

Der Bericht soll informieren über

- die Höhe der insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel für die Zulagen
- die Aufteilung nach den drei Kategorien Berufungs- bzw. Bleibezulagen (Kategorie a) – im Fachjargon so genannte „echte“ Leistungszulagen (Kategorie b) und Funktionszulagen (Kategorie c). Getrennte Budgets für die einzelnen Kategorien sind nicht sinnvoll, da sie eine flexible Handhabung der Zulagen nach Kategorie a und Kategorie b behindern.
- die Zahl der Empfänger der Zulagen der Kategorie a und Kategorie b
- die durchschnittliche Höhe der Zulagen nach Kategorie a und Kategorie b
- die Aufteilung auf Fakultäten / Fachbereiche / Zentrale Einrichtungen usw.
- die Entscheidung über die Ruhegehaltstfähigkeit

3.5 Verbesserung der Ruhegehaltstfähigkeit

Das Professorenbesoldungsreformgesetz (ProfBesRefG) wird wegen der unterschiedlichen Ruhegehaltstfähigkeit der Zulagen zu einer deutlichen Absenkung der Ruhegehaltsbezüge führen.

- Um diese Minderung des Alterseinkommens wenigstens teilweise abzumildern, sollen die Leistungszulagen der Kategorie a) (Berufungs- und Bleibezulagen) von vorherein unbefristet vergeben und ruhegehaltstfähig werden.
- Die befristet gewährten Zulagen der Kategorie b) („echte“ Leistungszulagen) sollen jeweils nach einem noch zu definierenden Zeitraum überprüft und bei gleichbleibender Leistung der Professorin/des Professors entfristet und damit ebenfalls ruhegehaltstfähig werden. Der **vhw** schlägt als Mindestlösung vor, einen Quotienten aus der Zeit des Erhalts der Leistungszulagen und der

durchschnittlichen Lebensarbeitszeit zu bilden.¹ Der bisher vorgesehen Zeitraum eines mindestens zehnjährigen Bezugs der Leistungszulagen ist eindeutig zu lang. Es wäre jedoch besser, wenn die insgesamt erworbenen Leistungszulagen im Mittel ruhegehaltsfähig würden.

3.6 Einrichtung einer Schiedsstelle

Die W-Besoldung krankt daran, dass Beschwerden gegen eine nicht gewährte oder zu niedrige Leistungszulage bei derselben Stelle vorzubringen ist, die die Entscheidung gefällt hat, d. h. der Hochschulleitung. Eine solche Vorgehensweise ist nicht sinnvoll, da von dieser Stelle kaum eine Revision der einmal gefällten Entscheidung zu erwarten ist.

- Bei der Reform der W-Besoldung sollen die Hochschulen deshalb aufgefordert werden, eine Art Clearingstelle für strittige Entscheidungen einzurichten. Wegen der Hochschulautonomie sollte diese nicht beim zuständigen Fachministerium, sondern an der jeweiligen Hochschule eingerichtet werden.

4. Der Wechsel von der C-Besoldung in die W-Besoldung

Beim Wechsel von der C- in die W-Besoldung muss die Wechselzulage so hoch bemessen sein, dass sich der Wechsel für die Betroffenen wirklich lohnt. Der vhw schlägt 550 Euro Wechselzulage bei W 2, mindestens aber die Höhe des bisherigen Niveaus der Dienstbezüge als unterste Grenze vor.

Beschluss des Bundesvorstands vom 17. März 2007

¹ Beispiel: 5 Jahre Leistungszulagen in der Höhe von L1 dividiert durch 25 Jahre Ausübung des Amtes einer Professorin / eines Professors entspricht einer Ruhegehaltsfähigkeit von 20 Prozent der Leistungszulage.