

# vhw-Mitteilungen

Zeitschrift des Verbandes Hochschule und Wissenschaft  
im Deutschen Beamtenbund

Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik



## In dieser Ausgabe

<b>Auf ein Wort</b>	<b>3</b>
<b>Ruhestand</b>	<b>4</b>
Der Eintritt in den Ruhestand . . . . .	4
<b>Disziplinarverfahren in Hochschulen</b>	<b>17</b>
Entlassung von Professorinnen und Professoren und andere Formen der Eskalation ihrer Dienstverhältnisse. Empirische Befunde . . . . .	17
<b>Positionspapier</b>	<b>23</b>
vhw Positionspapier: Personalvertretung für Hochschullehrerinnen und -lehrer . . . . .	23
<b>Einkommensrunde</b>	<b>28</b>
Einkommensrunde 2025 / 2026 mit der TdL – Einigung nach einer schwierigen dritten Runde . . . . .	28
<b>Gender Pay Gap</b>	<b>30</b>
W-Besoldung und Gender Pay Gap – 16 Länder und der Bund . . . . .	30
<b>Aus Bund und Ländern</b>	<b>37</b>
Bund . . . . .	37
Bayern . . . . .	37
Mecklenburg-Vorpommern . . . . .	39
Niedersachsen . . . . .	40
Rheinland-Pfalz . . . . .	42
Thüringen . . . . .	43

## Impressum

**Herausgeber:**

Verband Hochschule und Wissenschaft  
(vhw) im dbb beamtenbundundtarifunion,  
gegründet 1973.

**Kontakt:**

vhw Geschäftsstelle  
c/o Hochschule Wismar,  
Philipp-Müller-Straße 14,  
23966 Wismar  
geschaefsstelle@vhw-bund.de

**Verantwortlich:**

vhw Bundesvorsitzender  
Prof. Dr. Thorsten Köhler,  
Telefon (02381) 27 97 620,  
thorsten.koehler@vhw-bund.de

**Redaktion:**

redaktion-vhw-mitteilungen@vhw-bund.de  
Prof. Dr. Bernd Weidenfeller,  
Dipl.-Ing. Jan Braun

**Layout:**

Dipl.-Ing. Jan Braun  
(Umsetzung und Anpassungen in L<sup>A</sup>T<sub>E</sub>X,  
basierend auf dem bisherigen Layout  
von Monika Rohmann)

**Verlag und Herstellung:**

Print Media Group GmbH,  
St.-Reginen-Platz 5,  
59065 Hamm,  
beiske@pmg.de

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr geleistet.

Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung des Herausgebers entsprechen.

Der Bezugspreis ist für Mitglieder des vhw mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Titelbild: TU Ilmenau (mit freundlicher Genehmigung ©TU Ilmenau/Michael Reichel).

## Auf ein Wort



Prof. Dr. Thorsten Köhler, vhw Bundesvorsitzender

Liebe Leserin, lieber Leser,

im Februar 2026 hat die Einkommensrunde zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) überwiegend die erhoffte zeitversetzte Angleichung der Entgeltentwicklung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zwischen Bund und Kommunen auf der einen Seite und den Ländern auf der anderen Seite erbracht. Bemerkenswert ist allerdings die Laufzeit beider Verträge von 27 Monaten, während ursprünglich 12 Monate von Gewerkschaftsseite gefordert wurden. Für studentische Beschäftigte wurde eine verbesserte schuldrechtliche Vereinbarung abgeschlossen. Die lang ersehnte vollwertige Einbeziehung studentischer Beschäftigung in den Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) konnte jedoch nicht erreicht werden. Eine notwendige zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifergebnisse auf die Beamtinnen und Beamten sowie auf die Richterinnen und Richter in den Ländern mit Ausnahme von Hessen steht noch weitgehend aus. Alle weiteren Details zur Tarifeinigung mit der TdL sind dieser Ausgabe der vhw-Mitteilungen zu entnehmen.

Inzwischen hat auch die hessische Einkommensrunde für den öffentlichen Dienst begonnen und soll im Rahmen der Verhandlungen am 26. und 27. März dieses Jahres ihren Abschluss finden. Die Kernforderungen des dbb beamtenbund und tarifunion lauten:

- Erhöhung der Tabellenentgelte um 7 Prozent, mindestens um 300 Euro,
- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden und Praktikanten um 200 Euro,
- Laufzeit von 12 Monaten hinsichtlich der Entgelte,
- Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung,

- Einbeziehung der studentischen Beschäftigten in den Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H).

Bei Redaktionsschluss lagen noch keine Ergebnisse dieser Einkommensrunde vor. Es bleibt also abzuwarten, ob sich insbesondere die Kernforderung in Bezug auf studentische Beschäftigung zumindest in Hessen umsetzen lässt.

Anlass zu großer Sorge bieten Berichte über eine jüngste Häufung von Fällen mutmaßlich willkürlicher Sanktionen gegenüber Professorinnen und Professoren, die durch Hochschulleitungen auf Grundlage von Anschuldigungen in Bezug auf Führungsversagen oder Machtmissbrauch verhängt wurden. Im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes sind auch dem vhw mehrere solcher Beispiele zur Kenntnis gelangt. Hierbei drängte sich unter anderem ein Verdacht auf, dass disziplinarische Maßnahmen auch unrechtmäßig genutzt werden könnten, um sich unliebsamer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entledigen. Zweifel an der Unvoreingenommenheit der handelnden Personen traten insbesondere aufgrund des Begleitumstands auf, dass die Disziplinarverfahren innerhalb derjenigen Hochschulen durchgeführt wurden, in denen die angeblichen Fehlverhalten aufgetreten sind, d. h. die Sachverhalte nicht von offensichtlich unbeteiligten Außenstehenden ermittelt und bewertet wurden. In Nordrhein-Westfalen ist sogar aktuell vorgesehen, parallel zu den beamtenrechtlichen Disziplinarmaßnahmen noch zusätzliche sog. Integritätsmaßnahmen, die sich speziell gegen die Mitgliedergruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer richten, über eine Novelle des Hochschulgesetzes zu etablieren. Darüber hinaus ist dort geplant, dass zugehörige Sanktionen im Rahmen einer Gefahrenabwehr sogar aufgrund eines bloßen Anfangsverdachts gegen eine beschuldigte Lehrperson verhängt werden können. In diesen vhw-Mitteilungen wird das Thema der Entlassung von Professorinnen und Professoren und anderer Formen der Eskalation ihrer Dienstverhältnisse in einem gesonderten Artikel systematisch aufgearbeitet.

Angesichts der in vielen Bundesländern zu erwartenden weiteren Verschiebungen im hochschulorganisatorischen Gesamtgefüge zulasten der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und zugunsten der Hochschulleitungen rückt auch eine mögliche Notwendigkeit eines Rechts auf Personalvertretung für diese Mitgliedergruppe in den Fokus. Außer etwa in Hamburg ist ein solcher Anspruch für Professorinnen und Professoren durch die Gesetzgebung bisher weitgehend ausgeschlossen. Personalvertretungen könnten sich aus dem o. g. aktuellen Anlass insbesondere

re in Bezug auf die Abwehr ungerechtfertigter Sanktionen gegenüber dieser Mitgliedergruppe als notwendig erweisen. Bereits im Jahr 2025 hat der vhw im Rahmen einer

Arbeitsgruppe ein Positionspapier zum Thema Personalvertretung für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer verfasst, das in diesen vhw-Mitteilungen abgedruckt ist.

## Berichte

### Dr. Ulrich Weber Der Eintritt in den Ruhestand



## 1 Einleitung

Für alle kommt hoffentlich einmal der Ruhestand näher: für Angestellte der Eintritt in die Rente, für Beamtinnen und Beamte der in die Versorgung. Doch in der Wissenschaft ist es nicht mehr der Normalfall, dass dies völlig getrennt ist. Immer mehr Beschäftigte waren im Laufe ihres Erwerbslebens eine Zeit lang im Angestelltenverhältnis und eine andere Zeit lang im Beamtenverhältnis tätig.

Auch wenn Ihnen der Beginn des Ruhestandes noch weit weg erscheint, sollten Sie sich damit bereits frühzeitig einmal beschäftigen und dann von Zeit zu Zeit erneut. Für Angestellte gibt es kostenlose Beratungen bei der DRV in den Auskunft- und Beratungsbüros. Beamte sollten an einer Schulung zum Thema Eintritt in den Ruhestand teilnehmen.

Dieser Artikel soll einige wichtigen Fragen beantworten, was bei diesem Übergang geschieht und was zu bedenken ist. Es wird nicht die gesamte Rentenberechnung und nicht die gesamte Versorgungsberechnung vorgestellt. Hingewiesen werden soll auf einige wichtige Punkte, die vielleicht ein Jahr vor dem Ruhestand schon einmal angesehen und eventuell angegangen werden sollten. Selbstverständlich können auch nicht alle Besonderheiten aller Bundesländer und des Bundes einzeln betrachtet werden. Da aber die Grundsätze doch überall sehr ähnlich sind, helfen diese Hinweise hoffentlich.

Erwerbsminderungsrenten, vorzeitiger Ruhestand, Verlängerung des Vertrages über das gesetzliche Rentenalter

hinaus, Witwenrenten und viele andere Fragen bleiben bei dieser Betrachtung außen vor.

Beim Lesen werden Sie schnell merken, dass viele neue Dinge auf Sie zukommen. Das soll aber nicht abschrecken. Suchen Sie anhand der fett gedruckten Stichworte, was für Sie wichtig ist. Wer sein gesamtes Berufsleben verbeamtet war, muss die Hinweise für die Angestellten nicht lesen und umgekehrt. Wenn Sie aber sowohl im Angestellten- als auch im Beamtenverhältnis waren, nützt es nichts: Für Sie könnte alles wichtig sein.

Nicht berücksichtigt wird hier die VBL. Um diese zu bekommen, müssen Sie mindestens fünf Jahre Beitragszeit in der VBL nachweisen können. Auch die VBL-Rente muss beantragt werden.

Auf Auslandsrenten werde ich nur am Rande eingehen. Dafür soll aber auf eine Reihe von Besonderheiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingegangen werden.

## 2 Vorabinformationen zur voraussichtlichen Höhe der Rente

Für alles Weitere gibt es hier bereits einen Hinweis: Sowohl die Renten als auch die Versorgung werden nicht nach Jahren oder Monaten, sondern **taggenau berechnet**. Jeder Tag zählt. Deshalb spielt es eine Rolle, ob ein Arbeitsvertrag oder eine Verbeamtung am Monatsersten oder erst am ersten Arbeitstag des Monats begann. Durch das Wochenende oder Feiertage können hier einzelne Tage verloren gehen. Und Entsprechendes gilt auch für Arbeitslosmeldungen u. ä. m. Diese müssen spätestens am ersten Tag geschehen. Wenn das also ein Sonntag ist, muss man sich bereits spätestens am letzten Arbeitstag davor melden.

Nach fünf Jahren Beitragszeit und nach dem 27. Geburtstag erhalten alle bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Versicherten jährlich eine **Renteninformation** per Post. Darin findet sich die Angabe, wie hoch Ihre Rentenansprüche nach derzeitigem Stand sind, wenn Sie so weiterarbeiten wie bisher. Weil Sie aber erst in vielen Jahren die Altersrente erreichen, gibt es auch eine Hoch-

rechnung. Diese legt Ihren durchschnittlichen Verdienst der letzten fünf Jahre zugrunde und rechnet hoch, was das ergäbe, wenn Sie bis zum Rentenbeginn unverändert so weiter verdienen würden. Der endgültige Betrag wird sich zwar sicherlich erhöhen, da Sie tarifliche Gehaltserhöhungen bekommen werden. Doch wird voraussichtlich auch die Inflation nicht beendet sein, so dass das Leben dann teurer sein wird. Nehmen Sie diese Hochrechnung also als einen Hinweis, womit Sie nach heutigem Stand der Lebenshaltungskosten auskommen müssten. Bedenken Sie, dass Sie davon noch die Einkommenssteuer zahlen müssen und eventuell auch Beiträge zur privaten Krankenkasse und zur privaten Pflegeversicherung.

Ab dem 55. Geburtstag erhalten Sie eine **Rentenauskunft**. Diese kommt aber nur noch alle drei Jahre. Sie ist wesentlich umfangreicher. Sie enthält alle Versicherungszeiten sowie ebenfalls Angaben zu der bislang zu erwartenden Rentenhöhe.

Vorausgesetzt wird bei den Rentenauskünften aber, dass Sie auch weiterhin so arbeiten und einzahlen wie zum Zeitpunkt der Mitteilung. Arbeitslosigkeit, Wechsel des Arbeitsplatzes mit Änderung des Gehalts, Teilzeit statt Vollzeit etc. können selbstverständlich nicht vorhergesehen werden. Wenn Sie Teilzeit beantragen, weist Ihr Arbeitgeber deshalb in der Regel darauf hin, dass die Teilzeitarbeit gravierende Auswirkungen auf Ihre spätere Rente hat. Wer zu solchen absehbaren Änderungen Fragen hat, sollte sich an die Deutsche Rentenversicherung wenden, die in allen Bundesländern mehrere Auskunft- und Beratungsstellen hat. Dort erhalten Sie auf Anfrage vor Ort eine persönliche Beratung.

Wenn jemand wegen eines Beamtenverhältnisses fünf Jahre lang keine Rentenbeiträge gezahlt hat, enden die Rentenauskünfte.

### 3 Vorabinformationen zur voraussichtlichen Höhe der Versorgung

Beamtinnen und Beamte erhalten in unterschiedlicher Weise Vorabinformationen zu der voraussichtlichen Höhe Ihrer Versorgung. Das ist allerdings im Bund und in den Ländern unterschiedlich geregelt. Doch eine **Vorausbeurteilung der Versorgung** ist zumindest auf Antrag oder in einem online-Rechner des Bundes bzw. Ihres Bundeslandes möglich. Suchen Sie im Netz danach oder fragen Sie bei Ihrer Personalabteilung oder Ihrem Landesamt für Besoldung und Versorgung (unterschiedliche Benennungen in Bund und Ländern) nach. Im Normalfall lässt sich die Versorgungshöhe leicht selbst ausrechnen. Doch die Frage nach den Vordienstzeiten kann schwierig sein. Das sind

Zeiten, die vor der ersten Verbeamtung liegen, aber zur Berechnung der Dienstjahre hinzugezogen werden (Ausbildungszeit, Wehr- oder Zivildienst u. a. m.). Gerade für die oft verschlungenen Wege bis zu einer Dauerstelle in der Wissenschaft, ist der Überblick hierzu schwierig. Deshalb werden unten wichtige Vorschriften und ihre Termini besprochen. Dies wird ein Schwerpunkt dieses Beitrags sein.

Die **Formel für die Berechnung der Versorgung** lautet: Für jedes Vollzeitjahr der Dienstzeit mit ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen werden Beamtinnen und Beamten 1,79375% berechnet. Wer somit vierzig Dienstjahre erreicht hat, erhält als Pensionssatz einen Prozentsatz von 71,75%. Das ist die Maximalversorgung. In diesem Falle würde die Pension brutto 71,75% des letzten Monatsgehalts von der Gehaltsgruppe betragen, der Sie mindestens die letzten beiden Jahre angehört haben. Für den Zeitraum mit Teilzeit wird lediglich der Prozentsatz des geleisteten Dienstes berechnet. Ein Jahr Teilzeit mit 75% aktivem Dienst bedeutet, dass für dieses Jahr lediglich 75% der 1,79375% (also 1,3453125%) zugemessen werden.

Sofern es **Rentenansprüche neben der Versorgung** gibt, müssen diese mindestens drei Monate vor Renteneintritt beantragt und dem zuständigen Landesamt für Besoldung und Versorgung – wie immer das im speziellen Bundesland heißt – gemeldet werden. Sollten Ihre Rentenansprüche plus die erreichte Versorgung den Maximalbetrag Ihrer Versorgung (71,75% vgl. oben) übersteigen, wird die Versorgung auf den Maximalbetrag gekürzt. Dazu gibt es in den Beamtenversorgungsgesetzen sicherlich überall einen Paragraphen, der in etwa lautet „Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbserwerbseinkommen“ (so § 68 LBeamtVGBW, also Baden-Württemberg). Hintergrund ist der Alimentationsgrundsatz, dass eine amtsangemessene Alimentation sowohl im aktiven Dienstverhältnis als auch im Ruhestand zu zahlen ist. Das ist der Maximalbetrag. Würden Renten zusätzlich ausgezahlt, wäre einerseits die Alimentation überschritten, andererseits aber die Person im Vorteil, die nicht sofort ins Beamtenverhältnis eingetreten ist.

### 4 Gesetzliches Rentenalter

Das **gesetzliche Rentenalter** wurde vom Deutschen Bundestag festgelegt. Für alle, die vor 1947 geboren sind, galt ein gesetzliches Rentenalter von 65 Jahren. Im Jahre 1989 wurde dieses Alter schrittweise angehoben (§ 235 SGB VI): Alle, die 1964 oder später geboren sind, erreichen das gesetzliche Rentenalter erst mit 67 Jahren. Dazwischen gilt für jeden Geburtsjahrgang etwas anderes. Entscheidend ist dabei die Vollendung dieses Lebensjahres. Wer am 31.12.1963 geboren wurde, erreicht das gesetzli-

che Rentenalter mit 66 Jahren und 10 Monaten, wer am 01.01.1964 geboren wurde, erst mit exakt 67 Jahren.

Die **Vollendung eines Lebensjahres** ist eine im Alltag wenig gebräuchliche Formulierung. Für die an einem Monatsersten Geborenen hängt davon aber ein ganzer Monat ab. Wir feiern den „Ersten Geburtstag“ eines Kindes an dem Tag, an dem Datum, an dem es geboren wurde. Das erste Lebensjahr beginnt aber mit dem Tag der Geburt und ist damit einen Tag vor dem Tag vollendet, den wir als „Ersten Geburtstag“ bezeichnen. Deshalb wird im Gesetz vom Tag der Vollendung eines Lebensjahres gesprochen, also dem Tag vor dem gefeierten Geburtstag.

Für die **Beamtinnen und Beamten** wurde die Regelung zum Hinausschieben des gesetzlichen Rentenalters inzwischen in die jeweiligen Beamtengesetze übernommen. Bund und Länder sind hier teilweise unterschiedlich vorgegangen. Hierzu einige Beispiele:

- In Berlin wurde das erst im Oktober 2024 ins LBG übertragen, so dass hier der Geburtsjahrgang 1961 der erste sein wird, der drei Monate länger arbeiten muss. Die weiteren Schritte heben in Berlin das Ruhestandsalter pro Jahrgang um weitere 3 Monate an. Der Jahrgang 1968 muss dann bis zum vollendeten 67. Lebensjahr aktiv im Dienst bleiben.
- Für bestimmte Berufsgruppen bestehen beim Bund und bei den Ländern Sonderregelungen, so i. d. R. für den Polizeivollzugsdienst, den Justizvollzug und die Feuerwehr.
- In Baden-Württemberg beispielsweise gilt für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen, nicht aber an den Hochschulen, derzeit allgemein ein Ruhestandsalter von 66 Jahren.

#### 4.1 Diskussionen um weitere Änderungen am gesetzlichen Rentenalter

Das gesetzliche Rentenalter kann vom Deutschen Bundestag für die Angestellten weiter geändert werden. Bei einer Änderung ist davon auszugehen, dass Bund und Länder dies mehr oder weniger schnell auf die Verbeamteten übertragen. Norbert Blüm wurde als Arbeitsminister mit seinem Ausspruch „Die Rente ist sicher!“ berühmt. Der Satz gilt aber nicht für das gesetzliche Rentenalter.

In der derzeitigen politischen Diskussion gibt es bereits verschiedene Forderungen:

- Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters auf 70 Jahre.  
Eine solche Empfehlung hat die EU-Kommission ausgesprochen, damit maximal ein Drittel des Erwerbslebens im Ruhestand stattfindet.
- Flexibilisierung des Rentenalters, dann müsste beispielsweise für jedes Jahr, um das das durchschnittliche

liche Lebensalter steigt, acht Monate länger gearbeitet werden. Diese sogenannte 2:1-Regel schlagen die Wirtschaftsweisen vor.

- Nachweis von 45 Jahren mit Pflichtbeiträgen bei Eintritt in die (abschlagsfreie) Rente. Die einfache Regel besagt, dass alle in ihrem Leben eine gleich lange Berufsphase haben sollen. Wer das Abitur mit 19 Jahren abgelegt hat, dann 5 Jahre bis zum Masterabschluss studiert und weitere drei Jahre mit einem Promotionsstipendium promoviert hat, könnte mit Glück im Alter von 27 Jahren eine – befristete – Stelle in der Wissenschaft erhalten, um auf ihr zu habilitieren. Selbst wenn es dann keine Brüche mehr gäbe, müsste diese Person bis zum 72. Geburtstag arbeiten.



Abbildung 1: Welches Renteneintrittsalter bringt die Zukunft?

Im Dezember 2025 setzte das Bundeskabinett eine dreizehnköpfige Alterssicherungskommission ein, die bis Mitte dieses Jahres Vorschläge zum zukünftigen Rentenwesen in Deutschland vorlegen soll. Vermutlich wird sie sich auch zum gesetzlichen Rentenalter äußern. Aber auch dann wird die Frage bleiben, was davon wie umgesetzt wird.

Es ist davon auszugehen, dass eine Veränderung des gesetzlichen Rentenalters immer auch eine Veränderung der entsprechenden gesetzlichen Regelungen für Beamtinnen und Beamte nach sich zieht.

Ähnlich wie bei der Rente gibt es inzwischen auch weitere politische **Diskussionen um die Versorgung**. Das jeweilige Beamtenversorgungsgesetz kann vom zuständigen Gesetzgeber (Parlament) geändert werden. In der politischen Diskussion wurde beispielsweise bereits die Versorgung nach dem Endamt, das mindestens zwei Jahre lang bekleidet wurde, in Frage gestellt. Dann würde die maximal erreichten 71,75% nicht von dem mindestens zwei

Jahre lang zuletzt bekleideten Amt bezahlt. Eine solche Rechnung würde erfassen, wie viele Jahre jemand in welcher Besoldungsgruppe (und Erfahrungsstufe?) verbracht hat.

Fazit: Sowohl bei der Rente als auch bei der Versorgung sind selbst mittelfristige **Voraussagen kaum möglich**. Soweit absehbar wird aber auf absehbare Zeit die Rente bzw. die Versorgung beim Durchschnitt der Bevölkerung immer den Großteil des Einkommens im Ruhestand ausmachen.

## 4.2 Tatsächlicher Eintritt in den Ruhestand

Das gesetzliche Rentenalter schreibt nicht vor, wann jemand in Rente gehen muss. Allerdings enthalten viele Arbeitsverträge eine Klausel, wonach der Arbeitsvertrag mit diesem Alter endet. Gearbeitet werden muss dann bis zu dem Monatsende, in dem die Vollendung des entsprechenden gesetzlichen Rentenalters liegt (vgl. oben). TV-L und TVöD regeln das inhaltsgleich: „Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.“ (§ 33 Abs. 1 TV-L, vgl. § 33 TVöD). Im Einzelarbeitsvertrag steht das in der Regel nicht, dort gibt es aber normalerweise einen Passus, dass der TV-L – und damit die Rentenregelung – angewandt wird. Da die Deutsche Rentenversicherung nicht weiß, ob Sie einen Arbeitsvertrag haben, der mit dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters endet, muss die Altersrente bei der DRV beantragt werden. Sie setzt nicht automatisch ein! Es gilt eine **Antragspflicht für die Rente!** Und der Antrag muss **mindestens drei Monate vor dem Renteneintritt** gestellt werden! Wenn Sie bei Ihrem Arbeitgeber einen frühen oder einen späteren Rentenbeginn beantragen möchten, sollten Sie das früh genug machen. Mindestens ein halbes Jahr vorher ist da sicherlich besser als ein Vierteljahr. Fragen Sie rechtzeitig nach.

Bei Beamten weiß der Dienstherr Ihr Geburtsdatum und kennt seine eigene gesetzliche Regelung über den Beginn des Ruhestandes, so dass hier der Start der Versorgung von der Personalstelle veranlasst wird. Aber auch hier gilt: Ein früherer oder späterer Beginn des Ruhestandes muss frühzeitig gestellt werden.

## 5 Angestellte

### 5.1 Sonderregelungen

**Langjährig Versicherte und besonders langjährig Versicherte** Es gibt zwei Sonderregelungen für „langjährig“ Versicherte (35 Jahre mit Pflichtbeiträgen) und für „besonders langjährig“ Versicherte (45 Jahre mit Pflicht-

beiträgen). Als Pflichtbeiträge zählen alle Jahre, in denen aus einer Beschäftigung Pflichtbeiträge in die Rentenversicherung eingezahlt wurden. Bei den Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld, und auch Kindererziehungszeiten sowie Pflegezeiten wird es komplizierter, da sich die Gesetzgebung hierzu mehrfach geändert hat. Nicht angerechnet werden hingegen Zeiten des Schulbesuchs und des Studiums. Wie dies alles genau geregelt ist, können Sie auf den Seiten der DRV nachlesen bzw. dort auch erfragen. Bei Ihrer Rentenauskunft finden Sie ebenfalls entsprechende Vermerke.

**Hinweis für „Kind-krank-Tage“** Gesetzlich krankenversicherte Eltern haben den Anspruch auf Kinderkrankengeld für eine bestimmte Zahl von Tagen im Jahr. Wenn ein Kind unter 12 Jahren erkrankt ist und dies ärztlich bescheinigt wird, zahlt die Krankenkasse den Ausfall des Entgelts für diese Tage. Pro Kind sind das im Jahre 2026 maximal 15 Tage pro Elternteil oder 30 Tage für Alleinerziehende. Für diese Tage gibt es aber eine **Abmeldung von der Rentenversicherung** durch den Arbeitgeber, die Krankenkasse überweist Rentenversicherungsbeiträge für die geringere Summe des Krankengeldes. Für jeden solchen Tag wird Ihr Rentenkonto für das betreffende Jahr um ein Dreihundertfünfundsechzigstel der eigentlichen erreichten Rentenpunktwertes gekürzt. Eine alleinstehende Person, die das über gut zehn Jahre hinweg und für zwei Kinder mit der höchstmöglichen Zahl von Tagen in Anspruch nehmen muss, gerät dabei in eine Situation, dass dann in der Summe zwei ganze Jahre bei der Rentenversicherung mit everringerter Rentenpunktzahl verbucht sind.

**Hinweis für „Langzeiterkrankungen“** Wer aus der Lohnfortzahlung des Arbeitgebers herausfällt, erhält nach 6 Wochen das niedrigere Krankengeld. Entsprechend wird auch die Einzahlung in die Rentenkasse verringert. Wenn nach 78 Wochen das Krankengeld endet, sollten sich Betroffene **sofort arbeitslos melden**, damit die Arbeitsagentur weiter in die Rentenkasse einzahlt. Hier sollte kein Tag verloren gehen. Wenn der Monatserste auf einen Samstag oder Sonntag fällt, ist eine Arbeitslosmeldung bereits zuvor notwendig. Für all diese Zeiten verringert sich aber der Einzahlungsbetrag in die Rentenversicherung und damit die spätere Rente.

Für Angestellte in einer **Privaten Krankenkasse** gilt es Besonderheiten zu beachten. Die so Versicherten sollten frühzeitig ihre Krankenkasse dazu ansprechen.

## 5.2 Die Berechnung wichtiger Zeiten für die Rente

Die wichtigste Rolle spielen die **Beitragszeiten**. Das sind alle Zeiten, für die Beiträge an die Rentenversicherung abgeführt bzw. gezahlt wurden, in erster Linie also die Zeiten mit Arbeitsverträgen und Entgeltzahlungen dafür. Es zählen aber auch Beiträge aus einer freiwilligen Versicherung, die selbst bezahlt wurde (beispielsweise aus der freiwilligen Nachversicherung von Schul- und Studienzeiten, vgl. unten), Kindererziehungszeiten für die ersten 2,5 bzw. 3 Jahre, Zeiten der nicht erwerbsmäßigen häuslichen Pflege (also etwa von Familienmitgliedern) u.a.m. Schauen Sie in die entsprechende Zusammenstellung, die Sie als Anlage zu Ihrer Rentenauskunft erhalten, was wie eingetragen ist. Auch Zeiten des Wehrdienstes bzw. Zivildienstes gelten als Beitragszeiten.

Die meisten **studentischen Beschäftigten** sind in einem Minijob (seit dem 01.01.2026 maximal 603 € pro Monat Verdienst) beschäftigt. Mit dem seit dem 01.01.2026 festgelegten Stundenlohn von 13,90 € können Studentische Hilfskräfte damit 43,8 Stunden im Monat arbeiten. Mit dem Vertrag gibt es ein Formular, um sich von der Sozialversicherungspflicht befreien zu lassen. In dem Falle muss lediglich ein kurzes Formular unterschrieben werden.

Was ist aber die Konsequenz? Der Arbeitgeber spart dabei nichts, dem ist es somit egal, was die Betroffenen machen; er zahlt etwa 30% mehr, da er pauschal Lohnnebenkosten abführen muss. Die bzw. der studentische Beschäftigte spart 3,6% des Bruttoverdienstes. Beim maximalen Minijob-Verdienst von 603 € Verdienst werden dann 21,71 € monatlich nicht abgezogen. Aber wer das macht, erwirbt keinerlei Rentenansprüche. Die Steigerung der späteren Rente durch ein Jahr Minijob ist sicherlich gering. Es spielt aber später einmal eine große Rolle, ob man vielleicht 44 oder eben doch 45 Jahre lang versichert war. Zeiten mit Sozialversicherung im Minijob werden als Beitragszeit voll gezählt, egal wie niedrig der Verdienst war. Viele sind vier Jahre oder länger Studentische Hilfskraft und/oder Wissenschaftliche Hilfskraft. Für die ist ein Zehntel der Zeit erfüllt, um auf 45 Beitragsjahre zu kommen. Wer mit 20 Jahren als studentische Beschäftigte bzw. studentischer Beschäftigter diese etwa 20 € im Monat investiert, hat mit bereits 65 Jahre 45 Jahre Rentenbeitragszeiten erworben!

**Der vhw fordert deshalb seit vielen Jahren, die Möglichkeit abzuschaffen, mit der man sich von der Sozialversicherungspflicht befreien lassen kann.**

Keine Beitragszeiten sind etwa die **Schul- und Studienzeiten**, soweit nicht freiwillig für diese Zeit nachbezahlt

wurde. Und für den Wissenschaftsbereich ist wichtig zu wissen, dass für Stipendien in der Regel keine Rentenbeiträge gezahlt werden.

**Wartezeiten** Die Wartezeit oder **Mindestversicherungszeit** bei der DRV, um überhaupt eine Rente zu bekommen, sind in der Regel 5 Jahre. Für diese Jahre müssen Pflichtbeiträge oder freiwillige Beiträge gezahlt sein. Hierzu zählen auch Zeiten der Kindererziehung, nicht erwerbsmäßige Pflege (also etwa von Familienmitgliedern), von Krankengeld, Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld. Es gibt Ausnahmen, so kann bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit diese Zeit kürzer sein. All das kann man bei der DRV erfahren.

**Anrechnungszeiten** Für Schulzeiten und Studienzeiten nach dem 17. Lebensjahr werden bis zu 8 Jahre (96 Monate) **Anrechnungszeit** auf dem Rentenkonto hinterlegt. Dies geschieht nicht automatisch. Hierfür muss sich jede Person selbst melden und entsprechende **Nachweise vorlegen** (z. B. Abiturzeugnis; Bachelor- oder Masterzeugnis bzw. -urkunde; Immatrikulationsbescheinigungen). Anders als in früheren Zeiten ist für die Anrechnung kein erfolgreicher Abschluss mehr notwendig. Diese Zeiten werden dann als Anrechnungszeiten festgehalten. Die Anrechnungszeiten werden für den Nachweis einer langjährigen Rentenversicherung (Renteneintritt mit frühestens 63 Jahren mit Abschlägen) anerkannt, nicht aber für den Nachweis von 45 Jahren als besonders langjährig Versicherter (Rente ohne Abschlag zwei Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters).

**Nachversicherungsmöglichkeit** Wer jung ist, kümmert sich in der Regel nicht um seine spätere Rente. Deshalb wissen viele nicht, dass die Anrechnungszeiten ohne Beiträge aus der Schul- und Studienzeit **freiwillig nachversichert** werden können. Dies muss vor Vollendung des 45. Lebensjahres geschehen.

## 5.3 Rentenansprüche aus dem Ausland

Weit verbreitet sind im Wissenschaftsbereich Rentenansprüche aus dem Ausland. Für diese empfiehlt die Deutsche Rentenversicherung (DRV) sich frühzeitig beraten zu lassen. Dort erfahren Sie, wie Sie diese Rente aus dem Ausland beantragen. Hierfür gibt es das Formular A0011 auf den Seiten der DRV. Sehen Sie sich das ruhig schon einmal an [1].

Abbildung 2: Das Formular A0011

Dieses Formular ermöglicht es Ihnen, eine Rente aus den 27 Mitgliedsstaaten der EU, aus der Schweiz sowie aus den EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen zu beantragen. Hinzu kommen zwanzig sogenannte Vertragsstaaten, mit denen zweiseitige Verträge zu den jeweiligen erworbenen Rentenansprüchen geschlossen wurden und neuerdings auch die Volksrepublik China.

Es geschehen dann zwei Dinge: Ihre Dienststelle bzw. die DRV stellt entsprechende Anfragen über Ihre Arbeitsmonate im jeweils von Ihnen genannten Staat, in dem Sie gearbeitet haben, und schickt eine Übersicht über Ihren Berufsverlauf (Renten-Beitragszeiten bei der DRV; beitragsfreie Zeiten im Beamtenverhältnis) mit. Dort wird dann geprüft, ob Sie die **Mindestlaufzeit für eine Rente im betreffenden ausländischen Staat** erfüllt haben, wobei die Beitragszeiten in Deutschland hinzugerechnet werden! Nach der Rückmeldung gehen auch die dortigen Beitragszeiten in die deutsche **DRV-Berechnung** für die deutschen Mindestlaufzeiten ein.

Für alle Fragen rund um die Rente aus dem Ausland und auch die deutsche Rente im Ausland gibt es zwei wichtige Broschüren der DRV [2, 3].

#### 5.4 Mögliche Abweichungen vom gesetzlichen Rentenalter

**Rente mit 63 (ohne Abschläge)** Dieser Begriff spielt eine große Rolle in der gegenwärtigen Diskussion um eine

Reform des Rentensystems, Dabei ist sie missverständlich und auch mehrdeutig. Der schrittweise Übergang zur Rente mit 67 für die Geburtsjahrgänge 1948 bis 1963 spielt auch eine Rolle bei der „Rente mit 63“. Denn „besonders langjährig Versicherte“ können exakt zwei Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters abschlagsfrei in den Ruhestand gehen. Anfangs hieß das also, dass jemand nicht bis 65 arbeiten musste, sondern mit 63 abschlagsfrei in Rente gehen konnte. Das ändert sich inzwischen schrittweise. Wer dies im Jahre 2026 in Anspruch nehmen will, muss nun also mindestens 64 Jahre und 4 Monate alt sein. Weiterhin sind 45 Beitragsjahre (ohne die Anrechnungszeiten wie Schule und Studium) Voraussetzung.

**Rente mit Abschlägen ab 63** Nicht geändert wurde die Regelung für Rente mit Abschlägen ab 63 Nicht geändert wurde die Regelung für „langjährig Versicherte“. Dies bedeutet, dass alle, die dies möchten, nach 35 Beitragsjahren mit Vollendung des 63. Lebensjahres in den Ruhestand gehen und dann sofort Rente beziehen können. Wer vorher mit der Arbeit aufhört, bekommt bis zu dem Zeitpunkt keine Rente, egal wie lange diese Person erwerbstätig war. Für jeden Monat, den diese Person vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters in den Ruhestand gehen, werden 0,3 Prozent ihrer Rente abgezogen und dies bis zu ihrem Lebensende. Wer im Dezember 1963 geboren wurde, vollendet noch im Jahre 2026 sein 63. Lebensjahr. Beim Rentenbeginn an Neujahr 2027 würde dieser Person die Rente aber für ein Jahr und vier Monate - also sechzehn Monate mal 0,3 Prozent - gekürzt, somit um insgesamt 4,8 %.

#### 5.5 Rentenhöhe

Die Rentenhöhe berechnet sich nach der Formel:

Rentenpunkte x Rentenwert x Zugangsfaktor x Rentenartfaktor

- **Rentenpunkte**

Die Rentenpunkte werden jedes Jahr individuell neu berechnet. Wer einen Jahresverdienst hatte, der genau dem Durchschnittsentgelt in Deutschland in diesem Jahr entspricht, erhält dafür einen Rentenpunkt. Im Jahre 2025 war das ein Jahresverdienst von 50.493 €. Bei niedrigerem Verdienst wird kein voller Punkt erreicht, bei einem höheren mehr als ein Punkt. Es handelt sich also um persönliche Rentenpunkte. Allerdings gibt es auch eine Maximalrente. Diese beträgt derzeit 3.500 bis 3.580 € brutto monatlich. Um diese zu erreichen, müssten Sie vom ersten Arbeitsmonat bis zum letzten 45 Jahre lang den Höchstbeitrag der Beitragsbemessungsgrenze verdient haben. Das sind 8.450 € monatlich ab dem Jahre 2026.

Für Zeiten des Wehrdienstes bzw. Zivildienstes sind gesetzlich festgelegte Werte vorhanden.

Für bestimmte beitragsfreie Zeiten gibt es ebenfalls Entgeltpunkte. Der Prozentsatz des entsprechenden Punktes richtet sich nach dem individuellen Versicherungsverlauf im Berufsleben. Solche Zeiten sind Arbeitslosigkeit; Bezug von Unterhaltsgeld; Bezug von Vorruhestandsgeld.

- **Rentenwert**

Auch der Rentenwert wird jährlich neu berechnet. Derzeit beträgt der Rentenwert eines Rentenpunktes 40,79 € (Stand: 01.07.2025). Vierzig Beitragsjahre mit stets durchschnittlichem Jahres-Durchschnittsverdienst ergäben also eine Monatsrente von 1630,40 €.

- **Zugangsfaktor**

Der Zugangsfaktor berücksichtigt das Alter bei Renteneintritt. Wer bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeitet, erhält den Faktor 1,0. Für jeden Monat früheren Renteneintritt werden 0,3 % abgezogen.

- **Rentenartfaktor**

Hier wird gewertet, in welchem Maße die Rente das vorherige Einkommen ersetzt. Wer in Altersrente geht, erhält den Faktor 1, weil die Rente das bisherige Entgelt vollkommen ersetzen muss.

Im Rentenbescheid findet man auch Hinweise, was sich im Laufe des Berufslebens in Bezug auf die Rente geändert hat. Bis Ende der achtziger Jahre wurde die Schulzeit nach dem 16. Geburtstag anerkannt, danach nur noch die ab dem 17. Frühere Mitteilungen über die Anerkennung von Schulzeiten wurden zwischenzeitlich aufgehoben. So heißt es dann bei denen, die seither neu in die Rente eintreten: „Der Zeitraum kann nicht mehr berücksichtigt werden als Anrechnungszeit wegen schulischer Ausbildung. Die Rechtslage hat sich geändert.“ (Vgl. § 149 Abs. 5 Satz 2 SGB VI).

Für langjährig Versicherte, die mindestens 33 Beitragsjahre vorweisen können, prüft die DRV bei der Rentenberechnung automatisch, ob ein **Grundrentenzuschlag** zuzusprechen ist. Für Zeiten mit geringem Verdienst wird dabei der entsprechende Teil eines Rentenpunktes auf 80 % des Durchschnittsverdienstes angehoben. Dabei werden aber weitere Faktoren betrachtet, etwa die Höhe der endgültigen Rente. Das geschieht also auch, wenn Sie vor Ihrer Verbeamtung im Angestelltenverhältnis gearbeitet haben. Doch wer 33 Beitragsjahre in der Rentenversicherung hat, wird nur noch selten verbeamtet worden sein.

## 5.6 Leistungen neben der Rente

Auf dem endgültigen Rentenbescheid finden sich Hinweise, dass bestimmte andere Leistungen, die neben der Rente bezogen werden, unverzüglich **der DRV mitzuteilen** sind

und auch Änderungen daran jederzeit mitgeteilt werden müssen. Die sind:

- Andere Renten aus der Rentenversicherung,
- Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
- Abfindung für eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
- Leistungen nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz (§ 10 Abs. 1 EhfG),
- Vergleichbare Leistungen aus dem Ausland,
- Entschädigungen für Abgeordnete des Bundestags oder des Europäischen Parlaments.

In erster Linie für ehemalige Beamte ist es wichtig, dass auch der **Beitrag zur privaten Krankenkasse** sowie Änderungen daran jederzeit gemeldet werden müssen. Denn wenn eine Rente für privat Krankenversicherte berechnet wird, wird auch ein Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag berechnet und mit der Rente zusammen ausgezahlt.

## 5.7 Besteuerung der Rente

Eine vollkommene Besteuerung der Rente gab es nicht immer. Sie wird erst seit einer Gesetzesänderung aus dem Jahre 2005 schrittweise eingeführt. Dafür werden die Beiträge zur Altersvorsorge nicht mehr versteuert. Die volle Versteuerung ist noch nicht erreicht. Der Anteil der zu versteuernden Rente steigt jährlich um 0,5 %. So müssen alle, die 2026 in Rente gehen, 84 % davon versteuern, im Jahre 2027 sind es dann 84,5 %. Der individuell errechnete Steuersatz wird aber erst nach einem Jahr festgesetzt, in dem die Rente von Jahresanfang bis -ende bezogen wurde. Denn dann werden von dieser Jahresbruttorente der Freibetrag sowie Werbungskosten (pauschal 102 €) und Sonderausgaben (Kranken- und Pflegeversicherung) abgezogen. Das Ergebnis ist der persönliche Einkommenssteuersatz, der lebenslang gültig bleibt. Wer also exakt am 01.01.2026 in Rente gegangen ist, erfährt im Jahre 2027 diesen genauen Betrag. Wer später im Jahr den Ruhestand erreicht, erhält diesen Steuersatz erst im Jahre 2028.

## 5.8 Private Krankenkasse

Angestellte, die in einer Privaten Krankenkasse versichert sind, sollten sich frühzeitig erkundigen, welche Auswirkungen das hat, wenn Sie sich im Ruhestand befinden. Haben Sie zuvor Beihilfe erhalten, die nun wegfällt? Müssen Sie sich also zu hundert Prozent selbst versichern? Es gibt einen Zuschuss zur Krankenversicherung. Dieser beträgt 8,75 % der Bruttorente ab dem Jahre 2026, jedoch maximal die Hälfte des tatsächlichen Betrages.

## 5.9 Pflegekasse

Die Kosten für die Pflegekasse, gleich ob gesetzlich oder privat, zahlt die Rentnerin bzw. der Rentner in der Regel alleine.

## 6 Beamtinnen und Beamte

### 6.1 Die gesetzlichen Grundlagen

Jedes Bundesland und auch der Bund haben ein eigenes Versorgungsgesetz. Der Wortlaut unterscheidet sich zwar teilweise. Dennoch stimmen die gesetzlichen Regelungen weitestgehend überein. Ich werde in den Ausführungen hier meist das Schleswig-Holsteinische Beamten Versorgungsgesetz (SHBeamtVG), aber an anderen Stellen auch die von Bayern und Baden-Württemberg anführen. Bitte kontrollieren Sie deshalb immer, welcher Wortlaut in dem Sie betreffenden Gesetz steht. Da die Gesetze auch unterschiedlich aufgebaut sind, müssen Sie in Ihrem Versorgungsgesetz ein klein wenig suchen.



**Abbildung 3:** Eine typische Vorstellung vom Beamten im Ruhestand (KI generiert)

Die Höhe der eigenen Versorgung lässt sich nur voraussagen, wenn man die eigenen Vordienstzeiten kennt. Um diese selbst zu errechnen oder die errechneten Zeiten nachvollziehen zu können, benötigt man folgende Texte jeweils Ihres Dienstherrn:

- das **Beamtenversorgungsgesetz**, insbesondere der Teil „Versorgung“, Abschnitt „Ruhegehalt“ sowie der Paragraph „Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzehinkommen“ und „Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge“ sowie der Abschnitt „Besondere Beamtengruppen“, da dort die Wissenschaft in der Regel eigens genannt wird.
- das **Beamtenbesoldungsgesetz**,

- die **Laufbahnverordnung** über die Laufbahn für den wissenschaftlichen Dienst und wenn es die nicht gibt für die Laufbahn besonderer Fachrichtungen,
- die Allgemeine **Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz**,
- eventuell auch das **Hochschulgesetz**.

Die Gesetze sind leicht online einzusehen. Bei den Verordnungen wird es bereits schwieriger, doch sind die in den Amtsblättern veröffentlicht. Wenn Sie die für Sie wichtigen Texte nicht finden, fragen Sie bei Ihrer Personalabteilung oder beim Amt für Besoldung und Versorgung nach. Sofern Sie dann zumindest die Angaben zu einer Veröffentlichung haben, können Sie die in Ihrer Hochschulbibliothek oder in der nächsten Landesbibliothek besorgen, sofern Sie die nicht in Ihrer Personalabteilung kopieren dürfen.

Um ein Ruhegehalt zu erhalten, müssen **fünf Jahre Dienstzeit** abgeleistet sein. Bei Dienstunfällen u.ä.m. kann die Zeit verkürzt werden.

### 6.2 Ruhegehaltsfähige Dienstzeiten und Vordienstzeiten

Ruhegehaltsfähige Dienstzeiten sind alle mit Dienstbezügen. Die Aufzählung im Gesetz unterscheidet sich von Bundesland zu Bundesland. In erster Linie sind dies:

- das Grundgehalt,
- der Familienzuschlag,
- sonstige Dienstbezüge, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltsfähig bezeichnet sind,
- Leistungsbezüge neben den Gehältern W 2 oder W 3 unter gewissen Voraussetzungen. Die Voraussetzungen finden sich in den entsprechenden Landesversorgungsgesetzen und Landesbesoldungsgesetzen (entsprechend beim Bund). Im BayBeamtVG findet sich hierzu etwa ein eigener Paragraph (§ 13 BayBeamtVG).

Dabei wird das Grundgehalt angenommen, das mindestens zwei Jahre lang bezogen wurde. Eine Beförderung ein Jahr vor dem Ruhestand wirkt sich also nicht mehr auf die Versorgungshöhe aus.

In den entsprechenden Beamtenversorgungsgesetzen finden sich Angaben, welche Zeiten **nicht ruhegehaltsfähig** sind, etwa Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge oder das schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst ohne Dienstbezüge.

Es sollen hier die wichtigsten Regelungen vorgestellt werden, die für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler häufiger eine Rolle spielen. Wenn bei Ihnen besonders ungewöhnliche Sachverhalte im beruflichen Werdegang aufgetreten sind, suchen Sie über den **Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)** oder den dbb eine Person, die sich beim Dienstrecht und bei der Versorgung be-

sonders gut auskennt. Im Einzelfall müssen Sie sich aber auch selbst in die Gesetze und Verordnungen einarbeiten. Scheuen Sie sich nicht, Ihre Kolleginnen und Kollegen in der Personalabteilung und im Landesamt für Besoldung und Versorgung um Auskunft und Rat zu bitten. Auch das gehört trotz aller Arbeitsverdichtung zu deren Aufgaben.

Es gibt Zeiten, die als ruhegehaltfähig angesehen werden, die sogenannten **Vordienstzeiten**. Zunächst einmal nenne ich die Zeiten, die viele betreffen, die in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen, dann werde ich spezieller auf den Wissenschaftsbereich eingehen. All diese Angaben findet man im Beamtenversorgungsgesetz. Die Reihenfolge ist dort von der hier gewählten abweichend. Ich bevorzuge hier den beruflichen Werdegang.

Zu den Vordienstzeiten gehören auch die Ausbildungszeiten. Die **Schulzeiten** sind in der Regel nicht als Vordienstzeit anrechnungsfähig. Das ist der Vorschrift zu entnehmen, dass „Die verbrachte Mindestzeit der außer der allgemeinen Schulbildung vorgeschriebenen Ausbildung (Fachschul-, Hochschul- und praktische Ausbildung, Vorbereitungsdienst, übliche Prüfungszeit),“ (§ 12 Abs. 1 Nr. 1 SHBeamtVG) angerechnet wird. Umgekehrt bedeutet das, dass die „allgemeine Schulbildung“ inklusive der Zeit bis zum Abitur nicht dazu gehört.

Zu den Vordienstzeiten gehören der nichtberufsmäßige **Wehrdienst** bzw. **Zivildienst** (also die Zeit der Wehrpflicht). Meist findet der sich in einem eigenen Paragraphen im Versorgungsgesetz.

Das notwendige **Studium** wird für die Regelstudienzeit bis zu einer festgelegten Maximalzahl an Tagen anerkannt. So heißt es, „die Zeit einer Hochschulausbildung einschließlich der Prüfungszeit kann bis zu 855 Tagen, anerkannt werden“; wenn eine vorgeschriebene Fachschulausbildung hinzukommt, sind dies maximal 1095 Tage (§ 12 Abs. 1 Satz 1 SHBeamtVG). In Bayern hingegen können die 1095 Tage auch allein für das Hochschulstudium angerechnet werden, wie das „oder“ im Text verrät: „die Regelstudienzeit einer Fachschul- oder Hochschulausbildung einschließlich der Prüfungszeit bis zu drei Jahren“ (vgl. § 20 Abs. 1 BayBeamtVG). Auch Schleswig-Holstein hatte diese Regelung einmal, doch wurde sie mit § 87 SHBeamtVG im Jahre 2012 geändert. Schauen Sie also bitte im Gesetz Ihres Bundeslandes nach, welche Zeitspanne dort genannt wird.

Für die Vorbereitung der **Promotion** werden in der Regel die letzten beiden Jahre vor dem erfolgreichen Abschluss angerechnet, sofern diese nicht anderweitig als Vordienstzeit Berücksichtigung findet. Dabei wird nicht unterschieden, wie diese Zeit finanziert wurde. Wer ein Stipendium hatte, bekommt zwei zusätzliche Jahre als Vordienstzeit, wer hingegen die Dissertation neben seiner Arbeit als Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Wissen-

schaftlicher Mitarbeiter finanziert hat, erhält keine zusätzliche Zeit angerechnet. Bayern regelt das etwas offener:

*Als Promotionszeit gilt der unmittelbar vor der abschließenden Prüfung liegende Zeitraum, sofern kein abweichender Zeitraum ab der Zulassung zum Promotionsverfahren nachgewiesen wird.* (§ 22 Satz 3 BayBeamtVG).

In Schleswig-Holstein findet sich im Gesetz kein Hinweis darauf, dass es sich dabei um die letzten zwei Jahre der Promotionszeit handeln soll. Hier wird das jedoch in der **Verfahrensverordnung** zum Gesetz festgeschrieben. Promotionszeiten seien die Zeiten der Ausarbeitung der Dissertation und der Vorbereitung auf das Rigorosum (bzw. Disputation). Eine Abweichung von der Verordnung, dass ausschließlich die letzten beiden Jahre angerechnet werden können, gibt es nicht. Auch nicht für den Fall, dass diese Zeiten vorrangig aufgrund von Dienstzeiten nach anderen Vorschriften (z. B. Zeit im Wissenschaftlichen Dienst im Angestelltenverhältnis) berücksichtigungsfähig sind. (vgl. Tz. 12.1.16 SHBeamtVG-VV).

Für die Vorbereitung der **Habilitation** sind es bis zu drei Jahre. Aber auch hier gilt, dass es keine zusätzliche Vordienstzeit gibt, wenn in dieser Zeit etwa eine Anstellung im Wissenschaftsbereich vorlag. Und wieder die bayrische Formulierung:

*Zeiten für die Erbringung der Habilitationsleistungen, sonstiger gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen oder einer Juniorprofessur, die im Angestelltenverhältnis verbracht wird, können bis zu drei Jahre berücksichtigt werden, es sei denn die Habilitationsordnung schreibt eine andere Mindestzeit vor.* (§ 22 Satz 4 BayBeamtVG).

Sehr häufig hat jemand im Angestelltenverhältnis als Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Wissenschaftlicher Mitarbeiter begonnen und wurde nach einigen Jahren etwa nach einer Qualifikation verbeamtet. Diese Zeit wird als Vordienstzeit anerkannt, wenn einige Bedingungen erfüllt sind. Relativ knapp und deutlich findet sich das in § 18 BayBeamtVG:

*Als ruhegehaltfähig sollen auch folgende Zeiten berücksichtigt werden, in denen ein Beamter oder eine Beamtin im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn ohne von dem Beamten oder der Beamtin zu vertretende Unterbrechung tätig war, sofern diese Tätigkeit zur Ernennung geführt hat:*

- 1. Zeiten einer hauptberuflichen in der Regel einem Beamten oder einer Beamtin obliegenden oder später einem Beamten oder einer Beamtin übertragenen entgeltlichen Beschäftigung oder*
- 2. Zeiten einer für die Fachlaufbahn des Beamten oder der Beamtin förderlichen Tätigkeit.*

Hierbei sind einige Worte zu beachten:

- **Hauptberuflichkeit:** Damit können Verträge als Studentische oder Wissenschaftliche Hilfskraft nicht an-

erkannt werden, auch wenn letztere – wie es früher häufig geschah – zur Promotion genutzt wurde. Denn Hilfskraftverträge müssen nebenberuflich sein, also unter 50 % der Stundenzahl der Vollzeitstelle von Angestellten. (vgl. Urteil vom 20.09.1995 AZ 7 AZR 78/95 BAG.) Dies wurde vom Bundesverwaltungsgericht in einem Urteil bestätigt (vgl. Beschluss vom 05.03.2019, AZ 2 B 36.18, Rn. 9 BVerwG sowie Urteil vom 18.09.1997 AZ 2 C 38.96 Rn. 18 BVerwG zu § 10 Satz 1 Nr. 2 BeamtVG des Bundes).

Für das Merkmal der Hauptberuflichkeit gilt als zeitlicher Mindestumfang die zeitliche Untergrenze, die für alle Beamtinnen und Beamten grundsätzlich als Teilzeitbeschäftigung gilt. Die grundsätzliche Untergrenze für alle Beamtinnen und Beamten ist die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (vgl. § 9 Abs.1 BBG). Ausnahmen davon gelten nicht grundsätzlich für alle, sondern nur für die, die eine familienbedingte Teilzeit beantragen und erhalten.

- **Entgeltlichkeit:** Damit entfallen Zeiten eines Promotionsstipendiums oder auch eines Habilitationsstipendiums, die nicht mit einem Arbeitsvertrag verbunden sind.
- **Förderlichkeit:** Der juristische Begriff der Förderlichkeit meint, dass eine frühere Beschäftigung dazu geführt haben muss, dass Sie durch diese Tätigkeit die Voraussetzungen erworben haben, die für die Besetzung einer Stelle Voraussetzung sind. Sie meint nicht, dass Sie vielleicht zusätzliche Fähigkeiten oder Kenntnisse erworben haben, die Ihnen gegenüber Mitbewerberinnen und Mitbewerbern Vorteile erbracht haben, weil diese für Ihre spätere Tätigkeit wünschenswert waren.
- **Ohne von Ihnen zu vertretende Unterbrechungen:** Wenn jemand im Angestelltenverhältnis eine Stelle als Wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter begonnen hat und dann auf dieser Stelle verbeamtet wurde, soll das insgesamt als ruhegehaltstfähige Dienstzeit anerkannt werden. Lediglich unverschuldete Unterbrechungen sollen hierbei nicht schädlich sein. Doch was bedeutet das? In der Wissenschaft sind befristete Stellen weit verbreitet. Bisweilen entstehen kürzere oder längere Lücken im Erwerbsleben, weil nicht immer rechtzeitig die nächste Stelle vorhanden ist. Im Wissenschaftsbereich kann man deshalb sicherlich argumentieren, dass solche Unterbrechungen nicht selbst zu vertreten waren. Je länger die Unterbrechung gedauert hat, je mehr Unterbrechungen es waren, um so schwieriger wird es aber sein, die Verwaltung davon zu überzeugen, dass das nicht selbstverschuldet war. Anhaltspunkt für eine Anerkennung kann eine Formulierung aus der schleswig-holsteinischen Verwaltungs-

vorschrift sein: *„Ein nicht zu vertretendes Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst, wenn die Beamtin oder der Beamte vor und nach ihrem oder seinem Ausscheiden alles ihm Mögliche getan hat, um eine Unterbrechung der Dienstzeit durch eine anschließende Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst zu vermeiden oder wenigstens auf eine objektiv unvermeidliche Dauer zu begrenzen.“* (10.1.7 Satz 1 SHBeamtVG-VV).

Die Hauptberuflichkeit kann im Versorgungsgesetz noch genauer ausgeführt werden, wie etwa in Schleswig-Holstein:

*Hauptberuflich im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 1 ist eine Tätigkeit, die entgeltlich erbracht wird, den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellt sowie dem durch Ausbildung und Berufswahl geprägten Berufsbild entspricht und im gleichen Zeitraum in einem Beamtenverhältnis mit dem jeweils gleichen Beschäftigungsumfang zulässig gewesen wäre.* (§ 10 Abs. 2 SHBeamtVG)

Hierbei handelt es sich um eine additive Aufzählung: entgeltlich und Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit und durch Ausbildung und Berufswahl geprägtes Berufsbild und im Beamtenverhältnis zu der Zeit zulässig gewesen. Wer eine Teilzeitstelle als Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Wissenschaftlicher Mitarbeiter innehatte, die weniger als 50 % einer Angestelltenstelle umfasste, geht hier bei der Anerkennung der Vordienstzeiten leer aus. Leider kommen solche Arbeitsverträge noch immer vor.

Außerdem muss betrachtet werden, welche Mindeststundenzahl für Beamte zu der fraglichen Zeit galt. Heute würde bei strenger Auslegung – etwas Anderes ist wohl kaum erlaubt - selbst eine halbe Stelle, wie sie für Promovenden noch häufig üblich ist, herausfallen. Für den Beamtenbereich gelten 40 oder 41 Wochenstunden, für den Angestelltenbereich im TV-L aber bislang 38,7 (Schleswig-Holstein) bis 39,73 (Bayern) und 40 Stunden (Tarifgebiet Ost) (vgl. dbb.de Lexikon Arbeitszeit, abgerufen am 28.02.2026, 21:30 Uhr). Hier fehlen dann eventuell nur 0,27 Wochenstunden für die Anerkennung.

Schließlich sind selbstverständlich **wissenschaftliche Qualifikationszeiten**, die im Versorgungsgesetz genannt werden, als ruhegehaltstfähige Zeiten wichtig. Auch hier sei die bayrische Formulierung zitiert:

*<sup>1</sup>Für Professoren und Professorinnen ist die Zeit der hauptberuflichen Angehörigkeit zum Lehrkörper einer Hochschule nach der Habilitation, der Erbringung gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen oder einer Juniorprofessur ruhegehaltstfähig. <sup>2</sup>Als ruhegehaltstfähig kann auch die für die Promotion benötigte Zeit bis zu zwei Jahren berücksichtigt werden. <sup>3</sup>Als Promotionszeit gilt der unmittelbar vor der abschließenden Prüfung liegende Zeitraum, sofern kein abweichender Zeitraum ab der Zulassung zum Promotionsverfahren nachgewiesen wird. <sup>4</sup>Zeiten für die*

*Erbringung der Habilitationsleistungen, sonstiger gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen oder einer Juniorprofessur, die im Angestelltenverhältnis verbracht wird, können bis zu drei Jahre berücksichtigt werden, es sei denn die Habilitationsordnung schreibt eine andere Mindestzeit vor.*<sup>5</sup> *Die nach erfolgreichem Abschluss eines Hochschulstudiums vor der Ernennung zum Professor oder zur Professorin liegende Zeit einer hauptberuflichen Tätigkeit nach Art. 57 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) kann als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, soweit sie als Mindestvoraussetzung für die Einstellung gefordert wird; im Übrigen kann eine nach erfolgreichem Abschluss eines Hochschulstudiums vor der Ernennung liegende Zeit einer hauptberuflichen Tätigkeit, in der besondere Fachkenntnisse erworben wurden, die für die Wahrnehmung des Amtes förderlich sind, bis zu fünf Jahren in vollem Umfang, darüber hinaus bis zur Hälfte als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden.*<sup>6</sup> *Zeiten nach Satz 5 dürfen in der Regel insgesamt nicht über zehn Jahre hinaus als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden.* (§ 22 BayBeamVG)

Zu Satz 1: Die Promotionszeit und die Habilitationszeit wurden bereits oben gesondert betrachtet. Satz 1 nennt also Zeiten nach Erreichen der Berufungsfähigkeit. Sie muss hauptberuflich im Lehrkörper verbracht sein. Auch wenn heute von neuen Dauerstellen im Wissenschaftlichen Dienst neben der Professur gesprochen wird, sind diese bislang hier nicht vorgesehen. Satz 1 gilt hier ausschließlich für **Professorinnen und Professoren**. Dem Wortlaut zufolge gilt diese Regelung auch für außerplanmäßige Professorinnen und Professoren. Dies ist im Einzelfall immer zu überprüfen.

Zu Satz 5: Da es für den **Wissenschaftlichen Dienst** (Laufbahn der Akademischen Rätinnen und Räte bzw. Wissenschaftlichen Rätinnen und Räte) anders als etwa für Juristinnen und Juristen oder Studienrätinnen und Studienräte keinen Vorbereitungsdienst (Referendariat) und kein Zweites Staatsexamen gibt, gelten für sie besondere Vorschriften, um in das Beamtenverhältnis auf Probe und auf Lebenszeit übernommen zu werden. Hier wird dann im betreffenden Hochschulgesetz als Einstellungsvoraussetzung eine qualifizierte Promotion, in besonderen Ausnahmefällen eine qualifizierte 2. Staatsprüfung gefordert. Es kann sogar auf beides verzichtet werden (vgl. § 68 Abs. 5 Nr.2 HSG SH).

An dieser Stelle sei ein Einschub zu zwei besonderen Laufbahnen im Wissenschaftsbereich erlaubt. Für die **Laufbahnen des Archividienstes und des Bibliotheksdienstes** gibt es in der Regel eigene Laufbahnverordnungen. Wen dies betrifft, muss die Verordnung zu Rate ziehen, die beim Eintritt in diesen Dienst gegolten hat. Die Beschäftigten des gehobenen Dienstes (Laufbahngruppe

2 Einstiegsamt 1) wurden zumindest früher vor Beginn der Ausbildung bereits verbeamtet. Diejenigen des höheren Dienstes (heute Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2) mussten früher einen Vorbereitungsdienst im Dienstverhältnis absolvieren. Voraussetzung hierfür war im Archivwesen und im Bibliothekswesen noch lange Zeit die Promotion. Ob das für Sie zutrifft und damit diese Zeit anders zu bewerten ist als im übrigen Wissenschaftsbereich sollten Sie erfragen oder selbst herausfinden.

Wichtig ist nun ein Blick in die **LVO für die Laufbahn besonderer Fachrichtungen**, wie sie in Schleswig-Holstein heißt. Diese zu finden, ist nicht einfach. Diejenige aus Schleswig-Holstein wurde am 04.03.1971 erlassen und in dem Schleswig-Holsteinischen Gesetz- und Verordnungsblatt veröffentlicht. Es handelt sich dabei nicht um die Allgemeine Laufbahnverordnung! In den §§10 und 11 ist dort für Schleswig-Holstein festgehalten, dass für die Laufbahn als Wissenschaftliche Rätin bzw. Wissenschaftlicher Rat das mit einer Hochschulprüfung abgeschlossene Studium an einer Universität Voraussetzung ist. **Zusätzlich** müssen drei Jahre und sechs Monate einer dem Höheren Dienst gleichwertige hauptberufliche Tätigkeit nachgewiesen werden. Hierbei können dann allerdings bis zu anderthalb Jahre nicht-hauptamtlich abgeleistet sein. Das hat jedoch nichts mit der Anerkennung als Vordienstzeit zu tun.

In Schleswig-Holstein wird dies über die Professorenschaft hinaus ausgedehnt:

*Die nach erfolgreichem Abschluss eines Hochschulstudiums vor der Ernennung zur Professorin oder zum Professor, Juniorprofessorin oder Juniorprofessor, Hochschuldozentin oder Hochschuldozenten, Oberassistentin oder Oberassistenten, Oberingenieurin oder Oberingenieur, Wissenschaftlichen und Künstlerischen Assistentin oder Assistenten liegende Zeit einer hauptberuflichen Tätigkeit, in der besondere Fachkenntnisse erworben wurden, die für die Wahrnehmung des Amtes förderlich sind, soll im Falle des § 61 Abs. 1 Nr. 5 Buchst. c des Hochschulgesetzes vom 28. Februar 2007 (GVOBl. Schl.-H. S. 184), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 4. Februar 2011 (GVOBl. Schl.-H. S. 34), als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden; im Übrigen kann sie bis zu fünf Jahren in vollem Umfang, darüber hinaus bis zur Hälfte als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden. § 10 Abs. 2 sowie § 11 Abs. 2 gelten entsprechend. Zeiten nach Satz 4 können in der Regel insgesamt nicht über zehn Jahre hinaus als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden. Zeiten mit einer geringeren als der regelmäßigen Arbeitszeit dürfen nur zu dem Teil als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, der dem Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.* (§ 78 Abs. 2 Sätze 4-7 SHBeamVG).

- Es geht also wiederum um hauptberufliche Zeiten, doch jetzt um Zeiten des **Erwerbs besonderer Fachkenntnisse, die für die Wahrnehmung des Amtes förderlich** sind. Wie bereits oben dargelegt, geht es um solche Fachkenntnisse, die die für das Amt nicht nur nützlich und „förderlich“ (im Alltagswortsinn) sind. Eingangsvoraussetzung sind hier allein das abgeschlossene Hochschulstudium, im Normalfall die Promotion sowie eine entsprechende Tätigkeit im Umfang von dreieinhalb Jahren (vgl. oben). Besondere Fachkenntnisse werden hier nicht als zwingend erforderlich angeführt.
- Grund für diesen Satz 4 ist hier in erster Linie die **Professur an einer Fachhochschule** bzw. Hochschule für angewandte Wissenschaften, bei der fünf Jahre Berufserfahrung, davon drei Jahre außerhalb der Hochschule, vorgeschrieben sind (vgl. § 61 Abs. 4 in Verbindung mit Abs. 1 Nr. 5 Buchstabe a HSG SH).
- Satz 7 führt eine Regelung für - mindestens hälftige – Teilzeit für Professorinnen und Professoren an. Sie ist wichtig insbesondere für die Fachhochschulprofessur. In den Verwaltungsvorschriften wird die Möglichkeit eröffnet, **unterhältige Zeiten** anzuerkennen: „Den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit stellt eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung dar, wenn die Beamtin oder der Beamte daraus ihr oder sein überwiegendes Erwerbseinkommen erzielt.“ (10.2.2 Satz 4 SHBeamtVG-VV), sofern „die unterhältige Teilzeitbeschäftigung dem durch Ausbildung und Berufswahl geprägten Berufsbild entspricht“ (10.2.2 Satz 5 SHBeamtVG-VV).
- In der entsprechenden Verwaltungsvorschrift gibt es sogar eine Beurteilung der **Hauptberuflichkeit von Stipendienzeiten**, so dass sogar eine Zeit ohne Arbeitsverhältnis anerkannt werden kann (vgl. 78.2.4.4 SHBeamtVG-VV).
- Nicht anerkannt werden kann hingegen ein **Wissenschaftliches Volontariat**, auch wenn es hauptberuflich absolviert wurde. Ein solches ist eben kein Arbeitsverhältnis (vgl. 10.1.2 und 10.1.3 SHBeamtVG-VV); es wird vielmehr den Ausbildungsverhältnissen gleichgestellt (vgl. 12.1.8 SHBeamtVG-VV). Für den Wissenschaftlichen Dienst wird ja keine Ausbildung gefordert.
- Zeiten als **Lehrbeauftragte oder Lehrbeauftragter** sind in keinem Fall anrechnungsfähig, da es sich dabei um kein Arbeitsverhältnis und kein Beamtenverhältnis handelt, sondern um ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art.

In den Beamtenversorgungsgesetzen finden sich immer auch Paragraphen über „Anrechnungs- und Ruhensvorschriften“. Dort ist geregelt, was beim Zusammentref-

fen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbserwerbseinkommen geschieht. Da geht es quasi um Weiterarbeit im Nichtbeamtenbereich. Das kann hier nicht ausgebreitet werden.

Den Steuerfreibetrag von 2000,00 € monatlich für Erwerbsarbeit im Ruhestand ist für Beamtinnen und Beamte nur dann möglich, wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt. Als Dienstverhältnis ist dies nicht möglich, da es mit der Alimentation bzw. dem Maximalbetrag der Versorgung kollidieren würde. Fragen Sie nach, bevor Sie ein solches Angestelltenverhältnis eingehen, wie sich das auf Ihre Versorgung auswirkt.

## 7 Berufsleben mit Zeiten im Angestellten- und im Beamtenverhältnis

### 7.1 Das Miteinander von Rente und Versorgung

Wer als Beamter seinen **Rentenbescheid** erhält, vermisst eine Übersicht über den Versicherungsverlauf. Diesen hat man aber bereits als Anlage zu einer der regelmäßigen Rentenauskünfte zugeschickt bekommen. So erhielt ich meinen als Anlage zur Rentenauskunft vom Jahre 2019. Eine Übersicht der „Entgeltpunkte für Beitragszeiten“ war bei mir die Anlage zur Rentenauskunft vom Jahre 2016. Und eine weitere Anlage dazu enthält eine Berechnung der „Grundbewertung“ und der „Vergleichsbewertung“ für mich. Da werden Bruchteile von Punkten für die Schulzeit berechnet und vergeben. Es werden Durchschnittswerte für die Monate mit Pflichtbeiträgen errechnet und dann ein Vergleichsbewertung vorgenommen, was nun wirklich für die beitragsgeminderten Zeiten an Punktwert zu vergeben ist. Das alles klingt nicht nur kompliziert. Es ist es auch. Aber im Ergebnis wird sich in der Regel der Stand an Rentenpunkten durch Pflichtbeitragszeiten ein klein wenig erhöhen. Schließlich gibt es noch eine Bewertung beitragsfreier Zeiten, die ebenfalls den erreichten Punktestand erhöht. Die Summe heißt dann „Persönliche Entgeltpunkte“ und die wird für Ihre Rentenberechnung benutzt. Zusammen mit all diesen Papieren kann man seinen Rentenbescheid in der Tat exakt kontrollieren.

Grundsätzlich müssen Sie beachten, dass Sie als Versorgungsempfänger eine Ihnen zustehende Rente beantragen müssen (**Antragspflicht für eine zustehende Rente**). Auch wenn Ihre Rente absehbar äußerst niedrig ausfallen wird (z. B. zwei Jahre Studentische Hilfskraft mit freiwilligen Rentenbeiträgen, zwei Jahre Wissenschaftliche Hilfskraft mit Pflichtbeiträgen, weil knapp über dem Minijob und ein Jahr als Wissenschaftliche Mitarbeiterin auf einem

Drittel einer Stelle), und Ihre Versorgung recht hoch an der Maximalversorgung liegt, sind sie verpflichtet, die Rente zu beantragen. Denn diese Rente muss gemeldet werden. In Baden-Württemberg ist sogar geregelt, was ansonsten geschieht:

*Wird eine Rente im Sinne des Satzes 3 nicht beantragt oder auf sie verzichtet oder wird an deren Stelle eine Kapitalleistung, Beitragserstattung oder Abfindung gezahlt, tritt an die Stelle der Rente der Betrag, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen wäre. (§ 108 Abs. 1 Satz 4 LBeamtVGBW).*

Wenn die erreichte Versorgung zusammen mit dieser Rente den Maximalbetrag Ihrer Versorgung übersteigt, wird Ihre Versorgung um den Übersteigungsbetrag gekürzt. Das Land, von dem Sie die Versorgung bekommen, spart dann ein wenig von Ihrer Versorgung ein. Diesen Betrag würden Sie ansonsten Ihrem Land entziehen. Das ist nicht erlaubt. Das Land hat schließlich finanzielle Ansprüche an Sie, denen Sie nachkommen müssen.

Im BeamtVG lauten die entsprechenden Passagen beispielsweise folgendermaßen:

*Versorgungsbezüge für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Beamten, früheren Beamten oder Versorgungsempfänger sowie deren Hinterbliebene werden neben Renten nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze gezahlt. (§ 108 Abs. 1 Satz 1 LBeamtVGBW).*

*Übersteigt beim Zusammentreffen von Mindestversorgung mit einer Rente nach Anwendung dieser Regelung die Versorgung das erdiente Ruhegehalt, so ruht die Versorgung bis zur Höhe des Unterschieds zwischen dem erdienten Ruhegehalt und der Mindestversorgung. Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags nach § 65 bleibt bei der Berechnung außer Betracht. (§ 108 Abs. 9 Sätze 1 und 2 LBeamtVGBW).*

## 7.2 Auslandsrenten für Beamtinnen und Beamte

Für Personen mit Anspruch auf Versorgung und mit Rentenansprüchen in einem Mitgliedsstaat der EU oder des EWR (EU und Island, Liechtenstein, Norwegen) und der Schweiz gibt es ein siebenseitiges **Formular A0011** [1] bei der DRV, mit dessen Hilfe ganz einfach die Rentenansprüche in jeweils einem der oben genannten Staaten beantragt werden können. Für Rentenansprüche in all diesen Staaten müssen Sie dieses in deutscher Sprache ausfüllen und es an Ihre Dienststelle (Personalbearbeitung) senden. Das muss rechtzeitig vor dem Ruhestand geschehen, also mindestens drei Monate vorher, doch ist es sicherlich besser, dies noch früher einzuleiten.

Wer dieses Formular A0011 eingereicht hat, erhält dann

eventuell weitere Formulare aus den betroffenen Staaten oder auch einen Termin beim nächsten **Auskunfts- und Beratungsbüro der DRV**. Dort hilft man ihnen bei den weiteren Schritten. Dies sollten Sie unbedingt wahrnehmen. Fragen Sie gegebenenfalls, bevor Sie das Formular ausfüllen, selbst schon einmal nach.

Es geschehen dann zwei Dinge: Ihre Dienststelle bzw. die DRV stellt entsprechende Anfragen über Ihre Arbeitsmonate im jeweils von Ihnen genannten Staat, in dem Sie gearbeitet haben, und schickt eine Übersicht über Ihren Berufsverlauf (Renten-Beitragszeiten bei der DRV; beitragsfreie Zeiten im Beamtenverhältnis) mit. Dort wird dann geprüft, ob Sie die **Mindestlaufzeit für eine Rente im betreffenden ausländischen Staat** erfüllt haben, wobei die Beitragszeiten in Deutschland hinzugerechnet werden! Nach der Rückmeldung gehen auch die dortigen Beitragszeiten in die deutsche **DRV-Berechnung** für die deutschen Mindestlaufzeiten ein.

Für alle Fragen rund um die Rente aus dem Ausland und auch die deutsche Rente im Ausland gibt es zwei wichtige Broschüren der DRV: „Arbeit und Rente in Europa“ [4] und „Arbeit und Rente in Deutschland und im vertragslosen Ausland“ [5]

Für diejenigen, die in der Wissenschaft im Angestelltenverhältnis und im Beamtenverhältnis gearbeitet haben, fallen meist Rentenbeginn und Beginn der Versorgung auseinander, es gibt also **unterschiedliche Zeiten für den Beginn des Ruhestandes im Angestellten- und im Dienstverhältnis**.

- Für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Professorinnen und Professoren im **Hochschuldienst** gibt es in den Beamtengesetzen einen Passus, wonach der Ruhestand erst mit dem **Ende des Semesters** beginnt, in dem das gesetzliche Rentenalter erreicht wird. Wer am 2. April das gesetzliche Rentenalter erreicht, das das LBG nennt, muss also noch bis zum 30.09. des Jahres aktiv bleiben, egal, ob eine Lehrverpflichtung besteht oder nicht. Der Ruhestand im Beamtenverhältnis beginnt damit bis zu fünf Monate später als die Rente. Das muss beim Rentenanspruch bedacht werden, der um so früher zu stellen ist. Die Rente in dieser Zeit bis zum Beginn der Versorgung kann in voller Höhe neben den Dienstbezügen angenommen werden, sie schmälert das Gehalt nicht.
- In Berlin (vgl. oben Ruhestandsbeginn in Berlin) kann hingegen die Versorgung früher einsetzen als die Rente.
- Im Ausland ist der Rentenbeginn teils früher, teils später als in Deutschland. Deshalb sollte das Formular auf Feststellung der ausländischen Rentenansprüche nicht zu spät gestellt werden. Das Formular hebt ausdrücklich hervor, dass es sich nicht um einen – vorzeitigen – Verrentungsantrag für das betreffende Land handelt,

selbst wenn in Deutschland ein vorzeitiger Ruhestand beantragt ist.

### 7.3 Mitteilungspflichten

Abschließend seien Ihre **Mitteilungspflichten** genannt, wenn Sie sowohl eine Rente als auch die Versorgung bekommen:

1. Die Rente muss bei der DRV beantragt werden, die Versorgung wird automatisch gestartet.

2. Sie müssen die Renten etc. beantragen und sie sowie alle Änderungen daran der Versorgungsstelle jederzeit melden.
3. Wenn Sie privat krankenversichert sind, müssen Sie die Beitragshöhe und jede Änderung daran stets unverzüglich der DRV melden.
4. Das alles gilt entsprechend für Ihre Witwe, Ihren Witwer. Auch diese Person muss alle Änderungen im Blick behalten und entsprechend Punkt 2 und 3 bei jeder Änderung Meldungen versenden.

### Literatur

- [1] Deutsche Rentenversicherung. *A0011 - Antrag auf Versichertenrente aus dem Ausland*. 19. Feb. 2024. URL: [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/\\_pdf/A0011.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/_pdf/A0011.html) (besucht am 03.03.2026).
- [2] Deutsche Rentenversicherung. *Arbeit und Rente in Europa*. 1. Juli 2024. URL: <https://tinyurl.com/2uph99ks> (besucht am 03.03.2026).
- [3] Deutsche Rentenversicherung. *Arbeit und Rente in Deutschland und im vertragslosen Ausland*. 1. Juli 2024. URL: <https://tinyurl.com/33vt36bc> (besucht am 03.03.2026).
- [4] Deutsche Rentenversicherung. *Arbeit und Rente in Europa*. 1. Juli 2024. URL: <https://tinyurl.com/2uph99ks> (besucht am 04.03.2026).
- [5] Deutsche Rentenversicherung. *Arbeit und Rente in Deutschland und im vertragslosen Ausland*. 1. März 2022. URL: <https://tinyurl.com/33vt36bc> (besucht am 04.03.2026).

## Entlassung von Professorinnen und Professoren und andere Formen der Eskalation ihrer Dienstverhältnisse.

Heike Egner, Anke Uhlenwinkel **Empirische Befunde**

### 1 Einleitung

Wenn Sie beim Lesen der Überschrift stutzen, weil Sie denken, dass es die Entlassung von Professoren gar nicht geben kann, dann befinden Sie sich in guter Gesellschaft. Es ist eine der häufigsten Reaktionen, die wir bei der Präsentation der Ergebnisse unserer Studie erhalten. Begonnen haben wir unsere Beschäftigung mit dem Thema im Jahr 2020, angeregt durch eine Tagung zum Titel „Absender unbekannt. Verfahren der Wissenschaft zum Umgang mit anonymen Anschuldigungen“ [1] an der Universität Passau. Mittlerweile haben wir drei konsekutive empirische Erhebungen im deutschsprachigen Bereich durchgeführt [2, 3]. Die Ergebnisse sind für viele Leser und Zuhörer nur schwer zu ertragen: Nahezu reflexhaft wird gesagt, dass Professoren, insbesondere wenn sie Beamte seien, gar nicht entlassen werden könnten, wenn sie nicht etwas wirk-

lich Eklatantes getan hätten. Deswegen wird schnell angenommen, dass jede und jeder, der dann vielleicht doch entlassen wurde, sicher zu Recht auf diese Weise sanktioniert worden wäre. Und zudem handele es sich sicherlich nur um Einzelfälle. Wo Rauch sei, müsse schließlich auch Feuer sein. Oft wird auch davon ausgegangen, dass jede Universität, Hochschule oder Wissenschaftseinrichtung eine entsprechende Sachlage ausgesprochen sorgfältig prüfen würde, bevor sie einen solch drastischen Schritt vornehmen würde; schließlich haben wir in unserem Hochschul- und Wissenschaftssystem Gremien und Verfahren, die allen *best practice*-Kriterien entsprechen.

Nach der Analyse der von uns beobachteten Fälle können wir jedoch nicht anders als zu konstatieren, dass diese Annahmen nicht zutreffen. Zum einen konnten wir feststellen, dass die Praxis der Entlassung von Professoren (ebenso wie anderweitige Eskalationen professoraler Dienstver-

hältnisse) in relativ kurzer Zeit eine erstaunliche Normalisierung erfahren hat. Zum anderen zeigt die Analyse, dass diese Normalisierung unter anderem dadurch möglich wurde, dass die innerhalb der Hochschule stattfindenden Verfahren zur Prüfung etwaiger Vorwürfe in einer Weise durchgeführt wurden, die rechtsstaatlichen Anforderungen in keinsten Weise genügen. Dies betrifft alle Arten der Dienstverhältnisse, also auch Beamte; bei ihnen ist der Prozess allenfalls leicht erschwert.

Im weiteren Verlauf der Diskussion unserer Ergebnisse folgt meist die drängende Frage nach konkreten Details einzelner Fälle. Dahinter steckt der (nachvollziehbare) Wunsch, selbst darüber entscheiden zu wollen, ob diese oder jener nicht doch zu Recht entlassen wurde, gerade weil es doch eigentlich gar nicht vorkommt (oder vorkommen dürfte). Gleichwohl werden wir weder Einzelfälle diskutieren noch die Ergebnisse so darstellen, dass sie auf bestimmte Fälle zurückzuführen wären. Dies aus zweierlei Gründen: (1) Es geht uns darum, auf strukturelle Gemeinsamkeiten ganz unterschiedlicher Fälle aufmerksam zu machen; nur so lässt sich beurteilen, ob man es mit einem neuen Phänomen oder gar einem Trend zu tun hat. (2) Sehr viele unserer Studienteilnehmer haben sich erst nach der Zusicherung strikter Anonymität dafür entschieden, an der Studie teilzunehmen [4].

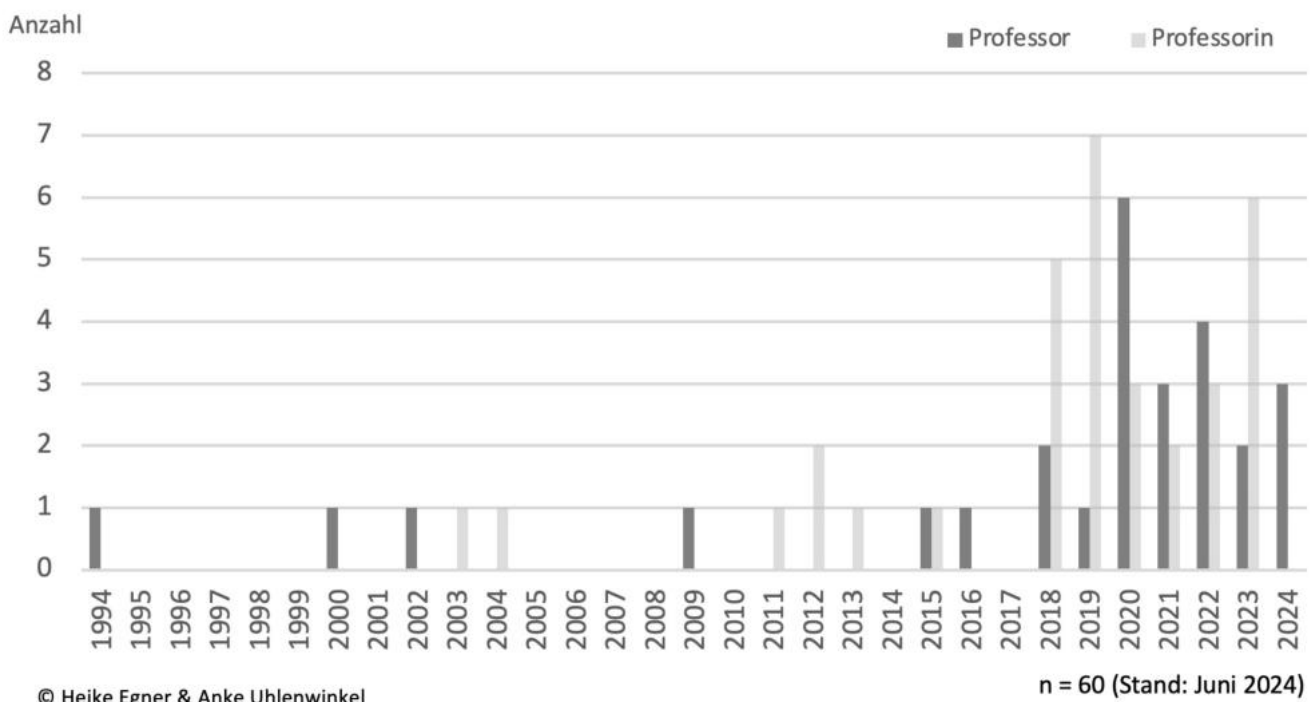
Wir berichten in diesem Beitrag aus unserer Studie sowie von weiteren Fällen, die uns nach der Veröffentlichung unseres populärwissenschaftlichen Buches [5] zu dem Thema erreicht haben.

## 2 Entlassung und andere Formen der Eskalation professoraler Dienstverhältnisse

In der ersten empirischen Erhebung richteten wir unseren Fokus auf die Entlassung sowie auf die öffentliche Degradierung von Professorinnen und Professoren von reputierlichen Positionen. Beides kam in den Jahren 2018 bis 2020 vermehrt in die Medien, vor allem mit der Begründung von Vorwürfen eines Führungsfehlverhaltens oder Machtmissbrauchs (siehe Abschnitt 3). Bereits in der zweiten Erhebung mussten wir unsere Kategorien erweitern, da Studienteilnehmer über andere Formen der Eskalation ihrer Dienstverhältnisse berichteten. Mittlerweile erfassen wir in unserer Studie folgende Formen:

- Entlassung,
- öffentliche Degradierung von einer hochdotierten/-angesehenen Position,
- Nötigung zu einer „einvernehmlichen Auflösung“ des Dienstverhältnisses
- Nicht-Entfristung ohne nachvollziehbaren Grund
- internes Verfahren mit einem erkennbaren Ziel einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses.

Abbildung 1 zeigt in der Zusammenfassung aller Fälle aus den drei Erhebungen (2020, 2023, 2024) eine Entwicklung, die seit etwa 2011 eine erste leichte Verdichtung aufweist und seit dem Jahr 2018 erheblich an Dynamik zugenommen hat. Seit der Buchveröffentlichung im November 2024 erfahren wir laufend von weiteren Fällen (ohne dass wir eine weitere systematische Erhebung durchgeführt haben).



**Abbildung 1:** Zeitliche Entwicklung der Fälle von Entlassung/öffentlicher Degradierung zusammengefasst für Deutschland, Österreich und der Schweiz (eigene Erhebung).

Dabei scheinen insbesondere die „internen Verfahren mit einem erkennbaren Ziel einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses“ deutlich zuzunehmen (einschlägige Anwälte berichten, dass sie die Anfragen nicht mehr alle annehmen können). Insbesondere vor dem Hintergrund der hochschulpolitischen Legalisierung einer „Verdachtssanktionierung“ [6] (NRW) scheinen sich einige Universitäten auch in anderen Bundesländern ermuntert zu fühlen, verstärkt Professorinnen und Professoren einer internen Überprüfung zu unterziehen, ohne dass die Gründe eindeutig oder klar wären. Vielmehr handelt es sich oft um eine Art Suchbewegung, bei der verschiedene Vorwürfe wie „ausprobiert“ werden, um auf diese Weise einen Ansatzpunkt zu finden. Diese Suchbewegung ist uns aus verschiedenen Fällen bekannt, die dann letztlich in der Entfernung des Professors oder der Professorin aus der Universität mündeten.

## 3 Angegebene Gründe

Professorinnen und Professoren sind in ihrer Berufsausübung einerseits durch die Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) und andererseits durch die verschiedenen Arbeitsgesetze und das Beamtenrecht geschützt. Besonders deutlich formuliert das österreichische Angestelltengesetz [7] in § 27 in einem Überblick die möglichen Gründe, die zu einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses führen können.<sup>1</sup> Es nennt dabei (1) Bestechlichkeit und Untreue, (2) Unfähigkeit, (3) Verletzung der Treuepflicht (ein Grund, der insbesondere im kaufmännischen Bereich eine Rolle spielt, aber auch z. B. unerlaubte Nebentätigkeiten umfassen kann), (4) Arbeitsverweigerung, (5) längere Freiheitsstrafen oder Abwesenheiten, die nicht auf Krankheit zurückgeführt werden können, und (6) sexuelle Belästigungen sowie Beleidigungen und Verleumdungen. Unter dem letzten Grund können auch Mobbing-Fälle behandelt werden, allerdings muss der Arbeitgeber beweisen, dass eine solche Handlung vorlag und erheblich war. Reine Meinungsäußerungen oder eigene Werturteile reichen dabei ebenso wenig aus wie – auch scharf formulierte – Kritik. Diese Dinge fallen unter die verfassungsrechtlich geschützte Meinungsfreiheit und im universitären Bereich teilweise auch unter die Wissenschaftsfreiheit.

Überraschenderweise spielte keiner der in diesem Gesetz genannten Entlassungsgründe in den von uns untersuchten Fällen eine Rolle: Strafrechtlich relevante Gründe wurden in keinem einzigen Fall angeführt. Auch wissenschaftliches Fehlverhalten wie etwa Datenmanipulationen oder Plagiate kamen kaum vor. Stattdessen wurden bei der Entfer-

nung der Studienteilnehmer aus ihrer Professur Gründe genannt, die ihnen als Person zugeschrieben werden und die auf ein angeblich fehlerhaftes Verhalten hinweisen. Unter diesen „falschen“ Verhaltensweisen werden besonders häufig das Führungsfehlverhalten (29 % der untersuchten Fälle) und die ideologische Unbotmäßigkeit (21 % der Fälle) genannt; auf beides gehen wir etwas ausführlicher ein. Weitere Gründe waren z. B. Forschung zum „falschen“ Thema, das Fehlen von Angaben für eine Statistik des CHE-Rankings und die Einreichung eines Dienstreiseantrages an der falschen Stelle in der Verwaltung (wobei die Universität im nachfolgenden Gerichtsverfahren selbst nicht sicher angeben konnte, welches die richtige Stelle gewesen wäre).

### 3.1 Führungsfehlverhalten/Machtmissbrauch

Der Vorwurf des Führungsfehlverhaltens trifft oft Frauen. Ausgangspunkt sind meist Beschwerden von Nachwuchswissenschaftlern, die meinen, dass die Professorin ihnen zu viel Leistung abverlange oder sie nicht ausreichend wertschätze, wenn sie zum Beispiel auf eine Abgabefrist besteht. Interpretiert werden die Beschwerden als Mobbing durch die Professorin, eine Behauptung, die im internen Verfahren (siehe unten) dann als eine „Tatsache“ gilt und als solche behandelt wird. Eine „Atmosphäre der Angst“ ist offenbar dadurch entstanden, dass eine Professorin oder ein Professor auf Pünktlichkeit bestand oder darauf, dass Vorbereitungstexte auch gelesen werden. Manche Studierende fühlen sich bereits dadurch gestört, dass die Professorin oder der Professor die Tür zum Seminarraum zu energisch öffnet.

Schaut man die Fälle insgesamt an, dann liegt der Hauptfehler der von diesem Vorwurf betroffenen Professorinnen und Professoren darin, dass sie ihre Arbeit getan haben: Sie haben Leistung gefordert, Fristen gesetzt und die Arbeit benotet. Diese Tätigkeit fiel bisher in den Bereich der Dienstaufgaben und gehörte mithin zum legitimen Machtgebrauch des Lehrpersonals. Inzwischen wird hierin von einigen aber bereits ein Machtmissbrauch gesehen und kann daher schnell mit dem Vorwurf von Mobbing oder eben Führungsfehlverhalten verbunden werden.

### 3.2 Ideologische Unbotmäßigkeit

Unter dem Begriff der ideologischen Unbotmäßigkeit haben wir all jene Fälle gefasst, in denen Professorinnen und Professoren allein aufgrund von Meinungsäußerungen ihre Stelle verloren haben oder intern erheblich sanktioniert wurden. Dabei handelte es sich zumeist um Meinungen im

<sup>1</sup>Dass wir uns an dieser Stelle auf das österreichische Angestelltengesetz beziehen, liegt daran, dass hier sehr komprimiert Gründe genannt werden, die auch in den Alltagsvorstellungen der meisten Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgerufen werden, wenn sie von fristlosen Kündigungen hören.

Kontext des wissenschaftlichen Streits, also um die Realisierung des Grundrechts, das die Wissenschaftsfreiheit garantiert. In diesen Fällen lässt sich der Ausgangspunkt der Beschwerden oft jenseits der Universitäten verorten: Journalisten berichten über eine aus ihrer Sicht unbotmäßige Meinung, weil sie gängigen Narrativen der politischen Arena widersprechen. Diese Berichte werden dann von den Studierendenvertretungen aufgenommen und skandalisierend in die universitäre Öffentlichkeit getragen. Damit wird zugleich Druck auf die Hochschulleitungen ausgeübt, die einen möglichen Imageschaden befürchten und sich zu Maßnahmen gegen den Professor berufen fühlen, obwohl sie grundsätzlich sowohl eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitgliedern ihrer Hochschule haben als auch die Hochschule selbst als einen Hort der Wissenschaftsfreiheit verteidigen müssten.

## 4 Zur Rechtsstaatlichkeit der internen Verfahren

Der zu erwartende Ablauf eines hochschulinternen Verfahrens wäre wie folgt: Liegt ein hinreichender Verdacht gegen eine verbeamtete Professorin oder einen Professor vor, dass sie oder er sich eines Dienstvergehens schuldig gemacht haben könnte, wird üblicherweise ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Die betroffene Beamtin oder der betroffene Beamte ist unverzüglich über die Eröffnung des Verfahrens zu informieren. Ihr oder ihm sind die Gründe für die Eröffnung des Verfahrens zu nennen und ihr oder ihm ist Gelegenheit zu geben, sich zur Sache zu äußern. Letzteres kann sie oder er auch unter Hinzuziehung einer anwaltlichen Vertretung tun. Im anschließenden Verfahren hat der Dienstgeber sowohl belastende als auch entlastende Sachverhalte zu ermitteln. Hierzu können sowohl schriftliche Unterlagen als auch Zeugenbefragungen herangezogen werden. Sollte sich im Laufe des Verfahrens herausstellen, dass erhobene Vorwürfe fallengelassen werden müssen, oder dass neue Vorwürfe hinzukommen, ist die betroffene Beamtin oder der betroffene Beamte wiederum unverzüglich darüber in Kenntnis zu setzen. Ist der Dienstgeber zu einem Ergebnis gekommen, hat er der Beamtin oder dem Beamten eine schriftliche Zusammenfassung auszuhändigen. Der Beamtin oder dem Beamten ist das Recht einzuräumen, sich zu dieser Darstellung nochmals abschließend zu äußern. Erst nach dieser Stellungnahme kann das Verfahren zu einem Abschluss gebracht werden.

Da nicht alle Professorinnen und Professoren verbeamtet sind, sondern auch andere Formen von Dienstverhältnissen vorkommen, finden wir in unserer Studie auch andere Verfahren, mit denen Professoren und Professorinnen aus dem

Dienst entfernt wurden. Aber auch bei diesen sind grundlegende rechtsstaatliche Prinzipien einzuhalten. Insofern unterscheiden wir innerhalb der Studie nicht zwischen rechtlich unterschiedlich gefassten Verfahren, sondern prüfen deren Qualität anhand der Beachtung von acht Prinzipien der Rechtsstaatlichkeit. Wir baten unsere Studienteilnehmer, anhand einer siebenstufigen Likert-Skala zu bewerten, inwieweit diese Prinzipien in ihrem internen Verfahren eingehalten wurden.

### 4.1 Eher objektivierbare Prinzipien der Rechtsstaatlichkeit

Einschätzungsfragen in einer empirischen Studie greifen immer auf die persönliche Bewertung eines Sachverhaltes durch die Befragten zurück. Die Ergebnisse sind daher grundsätzlich subjektiv gefärbt, da sie die Sichtweise der Befragten darstellen. Im Kontext der Beachtung der Rechtsstaatlichkeit gibt es jedoch einige Prinzipien, deren Einhaltung sich in der Regel leicht aus den Handlungen einer Hochschulleitung ablesen lassen: Die Möglichkeit einer schriftlichen Stellungnahme war gegeben oder eben nicht. Unter diese eher objektivierbaren (= überprüfbaren) Prinzipien fallen:

- das Recht auf schriftliche Stellungnahme,
- das Recht auf Anhörung in allen Gremien, die sich mit der Angelegenheit befassen,
- das Recht auf einen Anwalt in Gesprächen, die das eigene Dienstverhältnis zum Gegenstand haben sowie
- das Recht auf Konfrontation mit Beschwerdeführerinnen oder -führern.

### 4.2 Eher subjektive Prinzipien der Rechtsstaatlichkeit

Die Einschätzung der Einhaltung der anderen vier Prinzipien beruht stärker auf einer subjektiven Wahrnehmung der Studienteilnehmer, da sie (auch durch nicht Beteiligte) nicht so leicht zu überprüfen sind. Dazu gehören:

- Transparenz des Verfahrens, inklusive der einzelnen Verfahrensschritte, Fristen, Beteiligten usw.,
- Vertraulichkeit,
- Unschuldsvermutung, d.h. es werden sowohl belastende als auch entlastende Aspekte aktiv gesucht,
- Fairness, d.h. alle Seiten werden gleichbehandelt.

### 4.3 Ernüchterndes Ergebnis

Die Eindeutigkeit der Ergebnisse der systematischen Befragung hat uns sehr überrascht. In keinem einzigen Fall hat ein Befragter angegeben, dass in seinem Verfahren alle Prinzipien beachtet wurden. Dagegen sagten viele,

dass in ihrem Fall kein einziges der Prinzipien eingehalten wurde. Die Ergebnisse lassen sich daher nur über die negativen Bewertungen darstellen (Abbildung 2), also die Prozentzahlen derjenigen, die gesagt haben, dass das entsprechende Prinzip in ihrem Verfahren entweder gar nicht oder eher nicht beachtet wurde. Das Recht auf Stellungnahme wurde noch am häufigsten gewährt, aber auch hier nur in weniger als der Hälfte der Fälle, denn 58 % der Befragten sagten, dass sie keine Möglichkeit hatten, auf Vorwürfe schriftlich Stellung zu nehmen. Zur Erinnerung:

Der Grundsatz *audiatur et altera pars* hat sich seit dem römischen Recht bis in die heutigen Demokratien gezogen und gilt (bislang zumindest) unwidersprochen als unverbrüchliche Grundfeste für alle Urteile in einer streitigen Angelegenheit: Das Urteil darf erst gefällt werden, wenn alle Seiten gehört wurden. Verfahren, die noch nicht einmal dieses Prinzip gewährleisten, genügen rechtsstaatlichen Anforderungen eindeutig nicht. Die anderen von uns erfragten Prinzipien weisen noch deutlich schlechtere Werte auf.

Nicht-Beachtung der Prinzipien der Rechtsstaatlichkeit im internen Verfahren  
zusammenfasste Negativ-Werte (0, 1) in %

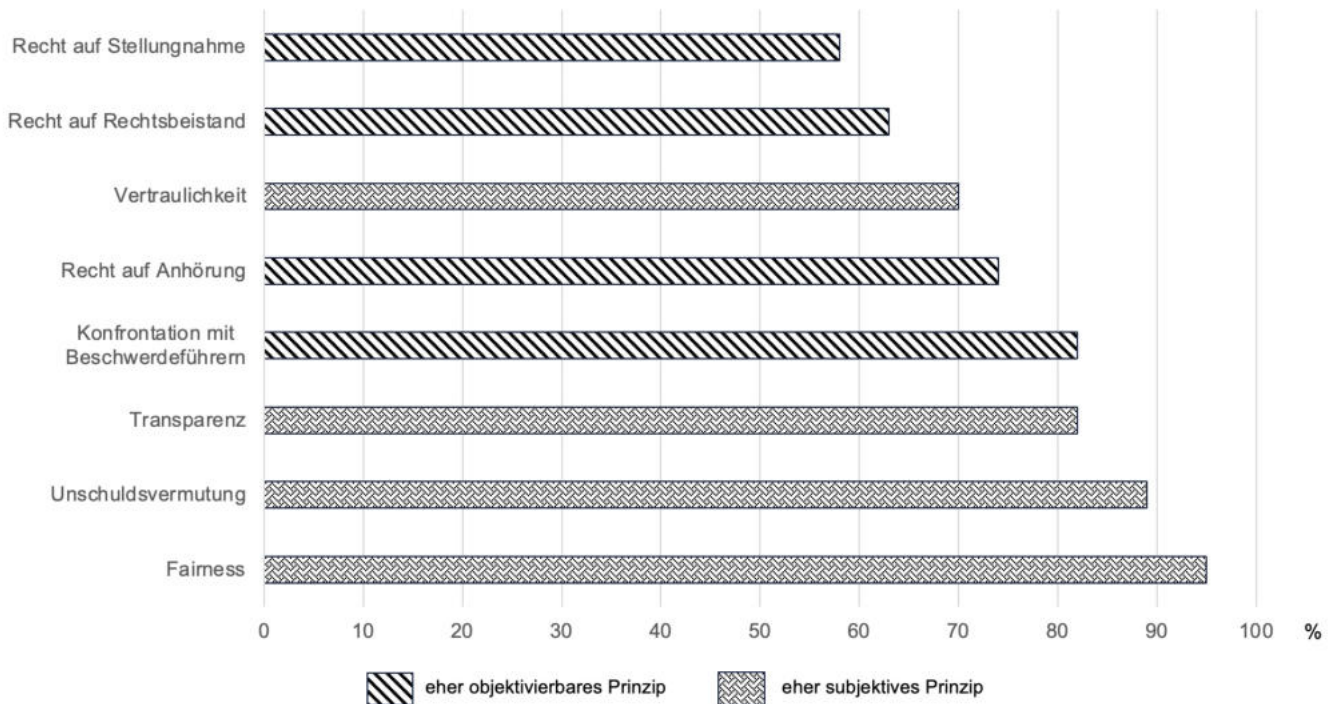


Abbildung 2: Zusammengefasste Negativ-Werte der Einschätzung der Befragten auf einer Skala von 0 = „trifft überhaupt nicht“ bis 6 = „trifft voll und ganz zu“

## 5 Das „Regime“ in Hochschulen

Die Ergebnisse unserer Studie weisen insgesamt auf eine erschreckende Entwicklung an den Hochschulen hin. Die Entfernung von Professorinnen und Professoren aus offensichtlich leichtfertigen Gründen, mittels Verfahren, die rechtsstaatliche Prinzipien mit Füßen treten und bei denen oft die Entscheidung bereits an anderer Stelle als in dem befassten Gremium und ungeachtet des Ausgangs von deren Befassung mit dem Sachverhalt getroffen worden zu sein scheint, spricht eher für Willkür, Intransparenz und Korruption, Mikropolitiken einzelner und Machtgehebe von Hochschulleitungen, als von einem zivilisierten Umgang im Rahmen einer Institution innerhalb einer frei-

heitlichen und demokratischen Gesellschaft.

Die Gründe für diese Entwicklung sind sicherlich vielfältig. Einen ersten Versuch einer Erklärung haben wir in der Buchpublikation „Wer stört, muss weg!“ (Abbildung 3) unternommen. Aus heutiger Sicht ergänzen wir diese Argumentation mit der Hypothese, dass sich in den Universitäten etwas widerspiegelt, das auch in der Gesellschaft und vor allem in der Politik offenbar wirksam ist. In seiner grundlegenden Betrachtung über die Entwicklungen des Politischen in Deutschland konstatiert Michael Andrick in einer Kolumne für die Berliner Zeitung [8]: „Jeder Staat hat nicht nur eine Regierung, sondern auch ein Regime.“ Den Begriff Regime will er dabei wertfrei verstanden wissen. Er meint „die informellen Strukturen und Netzwerke,

deren Einflussnahme die Inhalte der Politik eines Landes auch über mehrere Regierungen hinweg entscheidend prägen.“



**Abbildung 3:** Coverbild des Buchs „Wer stört, muss weg!“ der Autorinnen dieses Artikels

Unsere Analyse der Gründe für die Entfernung von Professorinnen und Professoren an Hochschulen und der zur Erreichung dieser Entfernung durchgeführten opaken Verfahren legen nahe, dass es auch hier neben den offiziellen, nach außen repräsentativ wirkenden formellen Strukturen, informellen Strukturen und Netzwerke gibt, die von außen (und vielleicht auch für Mitglieder der jeweiligen Hochschule) nur schwer zu fassen ist. Wir prüfen diese These anhand der vier Machtsäulen von Regimen [9], die Andrick anführt (das Zitat jeweils in kursiv am Anfang gesetzt).

(1) *Die politische Willkür der Justiz.* Sie wäre an den Universitäten in den oben beschriebenen Verfahren zu erkennen, die von Willkür und äußerst laxem Umgang mit den Grundregeln der Rechtsstaatlichkeit geprägt sind. Dazu kommt die strukturelle Veränderung der Universitäten (Stichwort: Autonomie oder unternehmerische Hochschule), die einzelne Rektoren und Präsidenten dazu verleiten können, ihre erweiterten Machtbefugnisse in Gutsherrenart zu nutzen.

(2) *Die systematische Besetzung relevanter Leitungsposten mit Loyalisten.* Auch dies lässt sich an Universitäten zunehmend beobachten. Auffällig ist in unserer Studie jedenfalls, dass es einige Hochschulen gibt, an denen wir mehrere Fälle festgestellt haben. Hier sind häufig dieselben Akteure aktiv, die in verschiedenen Verfahren gegen unterschiedliche Professoren die immer gleichen Vorwürfe erheben. Wir können auch beobachten, dass die Ent-

lassungen oder Disziplinarverfahren aufhören, wenn diese Personalkonstellationen abgewählt werden oder aus anderen Gründen zerfallen. Das immerhin lässt hoffen.

(3) *Die Kontrolle des politischen Leitdiskurses.* Der offizielle Anspruch von Universitäten ist die Suche nach Wahrheit und Erkenntnis unter gleichzeitiger Verteidigung von Wissenschaftsfreiheit. Daneben haben sich jedoch eine Reihe anderer, weitgehend politischer Diskurse etabliert: durch Drittmittelforschung mitsamt ihren inhaltlichen Vorgaben, durch auch aus der Wirtschaft bekannte Stellen für Diversität, Inklusion, Nachhaltigkeit, Klimaneutralität und dergleichen mehr sowie durch die Vorgaben der Politik, eine möglichst hohe Anzahl von Abschlüssen zu erzeugen. All das sind Diskurse, die von Hochschulleitungen innerhalb der Universität kontrolliert werden müssen, um Gelder zu akquirieren. Leider wirkt dieser Punkt auch auf die Besetzung relevanter Leitungsposten zurück, sodass die unter (2) beschriebene Dynamik sich selbst verstärken kann.

(4) *Die ideologische Unterfütterung des Regimes, insbesondere durch die Definition von Bedrohungen.* Die Ideologisierung der Diskurse, die seit geraumer Zeit Politik, Wirtschaft und nahezu alle anderen Bereiche der Gesellschaft erfasst haben, findet auch in den Universitäten und der Wissenschaft ihren Niederschlag (und wird häufig von hier aus vorangetrieben). Zu oft gilt mittlerweile das „Bekenntnis vor Erkenntnis“ [10]: In Hochschulen, die mittels Flaggen vor dem Haus und Icons auf der Website politisch „Haltung“ zeigen; in einer Forschung, die sich vor allem aktivistisch versteht und einer Lehre, die weniger kritisches Denken fördert als zu einer großen Transformation der Gesellschaft erzieherisch beitragen zu wollen.

In diesem Umfeld wird das, was einst zu den Kernbereichen der Universität gehörte, zur Bedrohung: Professorinnen und Professoren, die bei ihren Leistungsanforderungen eigenständiges Denken und kritische Auseinandersetzung einfordern; Forscher, die konkrete Daten erheben oder sich am bisherigen Handbuchwissen orientieren, selbst wenn politisch entschieden wird, dass eine andere „Realität“ zu gelten habe; aber auch Kolleginnen und Kollegen, die auf differenzierte Betrachtungen und kontroversen Diskussionen bestehen.

In diesem Geflecht eines Regimes, das sich in den Hochschulen zeigt, erweisen sich die etablierten Gremien, Kommissionen und *best practice*-Verfahren, die einmal als Schutzwälle gegen Willkür, machtpolitische Ränkespiele und Übergriffe etabliert wurden, offenbar als hilf- und bedeutungslos.

## 6 Fazit: Licht ins Dunkel bringen

Forschung über die Entlassung von Professorinnen und Professoren sowie anderweitige Formen der Eskalation ihrer Dienstverhältnisse stellen vor diesem Hintergrund eine große Herausforderung dar. Derartige Vorkommnisse werden von keiner Statistik erfasst, handelt es sich doch vermeintlich nur um „Einzelfälle“, hinter denen zudem - ebenfalls vermeintlich - eine berechnete und rechtmäßig getroffene Entscheidung steckt. Unsere Studie fokussierte auf die Erfahrungen und die Perspektive jener Professorin-

nen und Professoren, die eine derartige Eskalation persönlich erlebt haben. Der Beginn unserer Studie glich einem Detektivspiel. Zwar werden immer einige „Fälle“ Medienöffentlich, aber von vielen wird nur anonym oder gar nicht berichtet. Und nicht jede Betroffene und jeder Betroffene ist bereit, an einer Studie teilzunehmen. Oft ist das Erlebte zu stigmatisierend und traumatisierend – was wir aus der persönlichen Erfahrung heraus bestätigen können.

Wir gehen daher von einem erheblichen Dunkelfeld aus. Ein Dunkelfeld, das auf Ausleuchtung wartet.

### Literatur

- [1] Bayrisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, Hrsg. *Absender unbekannt. Verfahren der Wissenschaft zum Umgang mit anonymen Anschuldigungen*. 16. Feb. 2026. URL: <https://tinyurl.com/mr3x6ahc> (besucht am 16.07.2025).
- [2] Heike Egner und Anke Uhlenwinkel. „Entlassung und öffentliche Degradierung von Professorinnen. Eine empirische Analyse struktureller Gemeinsamkeiten anscheinend unterschiedlicher ‚Fälle‘“. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 43.1-2 (2021), S. 62–84. URL: <https://tinyurl.com/3kvbpvpu> (besucht am 15.02.2026).
- [3] Heike Egner und Anke Uhlenwinkel. „Zur Rechtsstaatlichkeit universitätsinterner Verfahren bei Entlassung oder öffentlicher Degradierung von Professor\*innen“. In: *Ordnung der Wissenschaft* 3.3 (2021), S. 173–184. URL: <https://tinyurl.com/aff5ayf9> (besucht am 15.02.2026).
- [4] Wolfgang Stölz und Günter Roth. *Mut zum Widerspruch. Dissidenten der Alternativlosigkeit*. Basel: dis-corso, 2025.
- [5] Heike Egner und Anke Uhlenwinkel. *Wer stört, muss weg! Zur Entfernung kritischer Professoren aus Universitäten*. Neu-Isenburg: Westend Verlag, 2024.
- [6] Julian Krüper, Hrsg. *Brandes' Verdacht. Zu den geplanten Verdachtssanktionen gegen Hochschullehrer in Nordrhein-Westfalen*. 6. Dez. 2024. URL: <https://tinyurl.com/msy9fckd> (besucht am 17.02.2026).
- [7] Bundesgesetz Österreich. *Angestelltengesetz (AngG)*. Gesetz. URL: <https://www.jusline.at/gesetz/angg> (besucht am 16.02.2026).
- [8] Michael Andrick. „Ein deutsches Regime tritt zu Tage“. In: *Berliner Zeitung* (26. Apr. 2025). URL: <https://tinyurl.com/y8vtup65> (besucht am 18.02.2026).
- [9] Michael Andrick. „CDU/CSU und SPD: Ein deutsches Regime tritt zutage“. In: *Berliner Zeitung* (25. Mai 2025). URL: <https://tinyurl.com/3wzj3cnx> (besucht am 18.02.2026).
- [10] Patrik Baab. *Propaganda Presse*. Berlin: Verlag Hintergrund, 2024.

## vhw Positionspapier: Personalvertretung

vhw Bundesvorstand für Hochschullehrerinnen und -lehrer

### Zusammenfassung

Der Verband Hochschule und Wissenschaft fordert,

- dass Personalvertretungsgesetze, sofern sie einer angemessenen und zeitgemäßen Vertretung der Beschäftigten einzelner hochschulischer Mitgliedergruppen ent-

gegenstehen, überprüft und reformiert werden,

- dass das gesamte wissenschaftliche Personal an Hochschulen eine Vertretung durch einen Personalrat beanspruchen kann,
- dass alle Angehörigen der Mitgliedergruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an

Hochschulen aktives und passives Wahlrecht für die Wahlen zu einem Personalrat erhalten,

- dass für die Mitgliedergruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ein gesonderter Personalrat eingerichtet wird.

## Mitbestimmung und Mitwirkung

Die Personalvertretungen nehmen wesentliche Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Beschäftigten in den Dienststellen des Bundes und der Bundesländer wahr, die in sog. Personalvertretungsgesetzen (in Schleswig-Holstein auch Mitbestimmungsgesetz bzw. MBG Schl.-H. genannt) geregelt sind. Der gesetzlich festgelegte Umfang einer Mitbestimmung der Personalräte unterscheidet sich zwischen Bund und Bundesländern und auch zwischen den Bundesländern untereinander und reicht von genau festgelegten Mitbestimmungstatbeständen, die u. a. Einstellung, Beförderung, Abordnung oder Hinausschieben des Ruhestandes über das gesetzliche Rentenalter hinaus umfassen können, bis hin zu einer weitgehenden „Allzuständigkeit“ für soziale, personelle und organisatorische Angelegenheiten der in einer Dienststelle weisungsgebunden tätigen Personen (vgl. § 52 Abs. 1 Satz 1 Bremisches Personalvertretungsgesetz [1]).

Im Rahmen der Mitbestimmung muss eine Dienststellenleitung bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen die Zustimmung eines Personalrats einholen. Bei dessen Ablehnung einer solchen Maßnahme gibt es gesetzlich festgelegte Verfahren, die z. B. in Einigungsgesprächen, Stufenverfahren oder der Einbeziehung einer Einigungsstelle bestehen können. In diesem Zusammenhang unterscheidet man die uneingeschränkte Mitbestimmung, bei der die Einigungsstelle endgültige Entscheidungen trifft, von der eingeschränkten, bei der die Dienststellenleitung nicht unbedingt an die Entscheidung der Einigungsstelle gebunden ist (vgl. z. B. § 55 MBG Schl.-H. [2]).

Von der Mitbestimmung ist die Mitwirkung zu unterscheiden, bei der eine Dienststellenleitung einen Personalrat über bevorstehende Maßnahmen oder Probleme „frühzeitig, fortlaufend, umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen“ zu unterrichten hat (vgl. § 49 Abs. 1 Satz 1 MBG Schl.-H. [2]). In Planungsgruppen ist ein zuständiger Personalrat oftmals einzubeziehen (vgl. z. B. § 49 Abs. 1 Satz 2 MBG Schl.-H. [2]). Die Mitwirkung betrifft beispielsweise in Bayern u. a. Regelungen zur Ordnung in der Dienststelle oder zum Verhalten der Beschäftigten, aber auch die Versagung von vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand (vgl. Art. 76 BayPVG [3]).

Schließlich haben Personalräte im Rahmen ihrer Aufgaben ein Initiativrecht und die Möglichkeit, zusammen

mit der Dienststellenleitung eine Dienstvereinbarung abzuschließen. Dienstvereinbarungen können z. B. das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) oder das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) betreffen.

## Personalvertretung im Wissenschaftsbereich

Im Wissenschaftsbereich existieren unterschiedliche Modelle der Personalvertretung:

- In manchen Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) wird von den Beschäftigten ein einheitlicher Personalrat, allerdings getrennt nach den Gruppen der Beamtinnen und Beamten einerseits und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits, gewählt. Dabei erhält jede Gruppe gemäß ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten die Zahl ihrer Sitze im Personalrat.
- Hinzu treten einige Bundesländer, die die Beschäftigten an den Hochschulen in drei Gruppen aufteilen, die den Personalrat wählen und bilden. Dabei bilden die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben den Beamtinnen und Beamten und den Angestellten eine eigene Gruppe, die nach ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten Sitze im Personalrat erhält (Hessen, Rheinland-Pfalz).
- In anderen Bundesländern (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein) gibt es zwei getrennte Personalräte, einen für das Personal in Technik und Verwaltung und einen anderen für das wissenschaftliche Personal.

Darüber hinaus gibt es noch einige Besonderheiten:

- Berlin hat einen eigenen Personalrat für studentische Beschäftigte, ebenso Brandenburg. In Hessen heißt die entsprechende Personalvertretung Hilfskräfteerat und in Thüringen Assistentenrat.
- In Hamburg gibt es getrennte Personalräte für die Beschäftigten in Verwaltung und Technik einerseits und für die im wissenschaftlichen Dienst andererseits nur an der Universität Hamburg und am Universitätsklinikum Eppendorf.
- An der Universität des Saarlands gehören die Bibliothekarinnen und Bibliothekare des höheren Dienstes zum wissenschaftlichen Personal, ansonsten zum Personal in Technik und Verwaltung.

Ebenfalls im Wissenschaftsbereich sind im Personalvertretungsrecht des Bundes und der Bundesländer diverse Ausnahmen von der Mitbestimmung vorgesehen:

- Kein passives Wahlrecht besitzen i. d. R. Dienststellenleitungen und Beschäftigte, die zu selbständigen Ent-

scheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind (vgl. z. B. Art. 14 Abs. 2 BayPVG [3]).

- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind oftmals ausdrücklich vom Personalvertretungsrecht ausgenommen. Entsprechende Ausnahmeregelungen finden sich z. B. im Rahmen der Definition der Beschäftigten, die dem Gesetz unterliegen (vgl. § 5 Abs. 4 Satz 1 Buchst. a LPVG Nordrhein-Westfalen [4]), oder in Sondervorschriften zu den Hochschulen (vgl. § 92 Abs. 1 LPersVG Brandenburg [5]).
- Abgesehen von den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sind bisweilen weitere an Hochschulen beschäftigte Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom Recht auf Personalvertretung ausgenommen, welches in Nordrhein-Westfalen z. B. auch „Lehrbeauftragte mit einem Lehrumfang unter vier Lehrveranstaltungsstunden, studentische Hilfskräfte, nach § 78 Hochschulgesetz nicht übernommene Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Fachhochschullehrerinnen und Fachhochschullehrer und entsprechende Beschäftigte an Hochschulen, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Oberingenieurinnen und Oberingenieure und entsprechende Beschäftigte an Hochschulen“ betrifft (vgl. § 5 Abs. 4 Satz 1 Buchst. a LPVG Nordrhein-Westfalen [4]).
- Teilweise müssen Beschäftigte selbst, wenn gewünscht, eine Mitbestimmung der Personalvertretung einfordern (vgl. z. B. Nummer 4 des § 88 ThürPersVG [6] sowie § 82 Abs. 1 SächsPersVG [7]).

## Mitbestimmungsrechte für Hochschullehrerinnen und -lehrer

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nehmen die ihnen obliegenden Aufgaben in Forschung, Kunst, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern selbständig wahr. Dennoch gilt für sie nicht nur die Freiheit von Forschung und Lehre. Sie sind sehr wohl in administrative und beamtenrechtliche Strukturen eingebunden und unterliegen dienstrechtlichen Bestimmungen bis hin zu Disziplinarmaßnahmen. Ihre dienstvorgesetzte Stelle ist häufig eine Rektorin oder ein Rektor bzw. eine Präsidentin oder ein Präsident (siehe auch § 11 Abs. 5 des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg [8]), der oder dem gemeinsam mit den anderen Mitgliedern des Rektorats oder Präsidiums die Leitung der jeweiligen Hochschule obliegt.

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer haben neben ihren Pflichten in Forschung, Kunst, Lehre und Weiterbil-

dung auch weitere Dienstaufgaben zu erfüllen, z. B. in der akademischen Selbstverwaltung oder im Rahmen der Abnahme von Prüfungen. Durch die Mitwirkung in Gremien besteht auch für diese hochschulische Mitgliedergruppe eine Möglichkeit der Einflussnahme auf weitreichende Entscheidungen innerhalb ihrer Dienststelle. Darüber hinaus können Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auch Vorgesetztenfunktionen einnehmen. Insbesondere in diesem Zusammenhang können sie in Konflikte geraten.

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer könnten aufgrund ihrer teilweisen Dominanz in den Selbstverwaltungsgremien sogar als Teil der Hochschulleitungen wahrgenommen werden. Eine solche Sonderrolle wurde ihnen insbesondere aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in Bezug auf die Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre (vgl. BVerfG 35, 79 [9]) eingeräumt. Allerdings ist vielerorts ein Bedeutungsschwund der Selbstverwaltungsgremien und ein zunehmender Zentralismus von Präsidien bzw. Rektoraten zu beobachten, die ihre Entscheidungen gegenüber teils extern besetzten Aufsichtsräten („Hochschulräten“) legitimieren. Solche Umwandlungen kollegialer Strukturen hin zu Unternehmensstrukturen oder auch anderweitige Erosionen professoraler Mitbestimmungsrechte sind zwischen den Bundesländern unterschiedlich ausgeprägt: Während z. B. im Hochschulgesetz des Freistaates Bayern eine Stimmenmehrheit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in den Hochschulsenaten durch die dort getroffene Regelung zu der Zusammensetzung dieser Gremien (vgl. Art. 35 Abs. 1 Satz 1 BayHIG [10]) weiterhin vorgeschrieben ist, wird in Nordrhein-Westfalen die Möglichkeit einer paritätischen Zusammensetzung des Senats durch die unterschiedlichen Mitgliedergruppen gegenwärtig schon ausdrücklich erwähnt (vgl. § 22 Abs. 2 Satz 3 HG [11]). In Thüringen ist eine solche paritätische Besetzung der Selbstverwaltungsgremien hingegen bereits seit 2018 grundsätzlich vorgeschrieben (vgl. § 35 Abs. 3 und § 40 Abs. 1 ThürHG [12]).

Darüber hinaus ist die Mitbestimmung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer durch ihre Teilhabe an den Beschlüssen der Kollegialorgane der Hochschulen auf die für diese Selbstverwaltungsgremien vorgesehenen Beschlussgegenstände beschränkt, die sich weitgehend auf Fragestellungen im Zusammenhang mit Forschung und Lehre beziehen. Einige Kernkompetenzen der Personalvertretung, wie z. B. allgemeine Arbeitsschutzbestimmungen, Einhaltung des Mutterschutzgesetzes oder Dienstvereinbarungen, sind dadurch im Allgemeinen nicht erfasst. Solche Themen können Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer jedoch aufgrund ihrer zunehmenden Weisungsgebundenheit inzwischen in einem ähnlichen Maße betreffen, wie die Beschäftigten in den anderen Mitgliedergrup-

pen der Hochschulen. In diesem Zusammenhang stehen die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren unter den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern aufgrund ihrer zur eigenen Qualifizierung befristeten Beschäftigungen und den damit verbundenen außergewöhnlichen Abhängigkeiten vom Leitungspersonal der Hochschulen besonders hervor.

In folgenden Bundesländern sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vom Recht auf Personalvertretung ausdrücklich ausgeschlossen:

- Baden-Württemberg (vgl. § 99 Abs. 1 Satz 1 Nummer 1 LPVG Baden-Württemberg [13]),
- Bayern (vgl. Art. 4 Abs. 4 Satz 1 Buchst. a BayPVG [3]),
- Berlin (vgl. § 3 Abs. 3 Satz 1 Nummer 1 PersVG Berlin [14]),
- Brandenburg (vgl. § 92 Abs. 1 LPersVG Brandenburg [5]),
- Hessen (vgl. § 97 Abs. 1 HPVG [15]),
- Mecklenburg-Vorpommern (vgl. § 76 Abs. 1 PersVG Mecklenburg-Vorpommern [16]),
- Niedersachsen (vgl. § 105 Abs. 1 NPersVG [17]),
- Nordrhein-Westfalen (vgl. § 5 Abs. 4 Satz 1 Buchst. a LPVG Nordrhein-Westfalen [4]),
- Rheinland-Pfalz (vgl. § 98 LPersVG Rheinland-Pfalz [18]),
- Saarland (vgl. § 112 Abs. 1 Satz 2 SPersVG[19]),
- Sachsen (vgl. § 4 Abs. 5 Satz 1 Nummer 4 Sächs-PersVG),
- Sachsen-Anhalt (vgl. § 4 Abs. 4 Satz 1 Nummer 2 PersVG LSA [20]),
- Schleswig-Holstein (vgl. § 77 Abs. 1 MBG Schl.-H. [2]),
- Thüringen (vgl. § 88 ThürPersVG [6]).

Abweichend davon genießen auch Angehörige dieser hochschulischen Mitgliedergruppe in der Freien und Hansestadt Hamburg sowohl ein passives als auch ein aktives Wahlrecht für die Personalratswahlen.

## Mögliche Vorteile einer Personalvertretung für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

- Nur über die Vertretung in einem Personalrat könnten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Dienstvereinbarungen einbezogen werden.
- Über einen Personalrat könnten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Entscheidungen über bestimmte organisatorische Maßnahmen, wie z. B. Parkgebühren, die auch diese Mitgliedergruppe einer Hochschule betreffen, eingebunden werden.

- Im Rahmen der W-Besoldung sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in besonderem Maße von Leistungsbezügen abhängig, so dass eine Mitwirkung oder Mitbestimmung einer Personalvertretung bei der Entscheidung über eine Bewilligung solcher Zulagen sinnvoll erschiene.

## Mögliche Nachteile einer Personalvertretung für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer können eine Funktion als Fachvorgesetzte in ihrem Verantwortungsbereich einnehmen und könnten deshalb bei personalrechtlichen Auseinandersetzungen als Teil der Dienststellenleitung angesehen werden.
- Weil Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer berufen werden, sind sie von einigen klassischen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, wie z. B. der Eingruppierung und der Beförderung, nicht betroffen, so dass ihre gleichberechtigte Beteiligung daran aus Sicht der übrigen Beschäftigten als kontraproduktiv wahrgenommen werden könnte.

## Besondere Aspekte zur Beachtung

Bei gemeinsamer Wahl zu einem einzigen Personalrat für alle Beschäftigten einer Hochschule erweist sich die Beteiligung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer überwiegend befristeten Arbeitsverträge sowohl bei der Wahrnehmung ihrer möglichen passiven als auch ihrer möglichen aktiven Wahlrechte erfahrungsgemäß als vergleichsweise gering. Deshalb ist diese hochschulische Mitgliedergruppe in einem gemeinsamen Personalrat häufig unterrepräsentiert.

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bilden gegenüber den übrigen Beschäftigten einer Hochschule gewöhnlich eine Minderheit. Sogar bei hoher Beteiligung dieser hochschulischen Mitgliedergruppe an einer Personalratswahl wäre deshalb fraglich, ob Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an einer signifikanten Zahl an Hochschulen in gemeinsame Personalräte gewählt würden.

Bei gesonderten Personalräten für das wissenschaftliche Personal wären die Wahlchancen auch für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vermutlich wesentlich besser. Eine solche Trennung der Personalräte wäre auch aufgrund der Unterschiede in den gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal an den Hochschulen wünschenswert.

## Fazit

Nach Abwägung aller vorgenannten Aspekte kommt der Verband Hochschule und Wissenschaft zu dem Schluss, dass Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern aktives und passives Wahlrecht für einen gesonderten Personalrat zugestanden werden sollte. Auf diese Weise würde sichergestellt, dass alle für sie notwendigen Mitbestimmungs-

und Mitwirkungsrechte auch von den Angehörigen dieser hochschulischen Mitgliedergruppe wahrgenommen werden können, ohne dass Konflikte mit dem übrigen Hochschulpersonal entstehen. Insbesondere sollte eine eigene Personalvertretung auch der Sonderrolle der Professorenschaft in Bezug auf ihr Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit im Rahmen ihrer Berufsausübung gerecht werden.

## Literatur

- [1] Bremen. *Bremisches Personalvertretungsgesetz*. Gesetz. 11. Dez. 2024. URL: <https://tinyurl.com/3tv74xm6> (besucht am 12.02.2026).
- [2] Schleswig-Holstein. *Gesetz über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein - MBG Schl.-H.)* Gesetz. 11. Dez. 2024. URL: <https://tinyurl.com/2pcah6ed> (besucht am 12.02.2026).
- [3] Bayern. *Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG)*. Gesetz. 11. Dez. 2024. URL: <https://tinyurl.com/yfpk9a2a> (besucht am 12.02.2026).
- [4] Nordrhein-Westfalen. *Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen - Landespersonalvertretungsgesetz - LPVG -*. Gesetz. 14. Juni 2023. URL: <https://tinyurl.com/yc538knd> (besucht am 12.02.2026).
- [5] Brandenburg. *Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg (Landespersonalvertretungsgesetz - LPersVG)*. Gesetz. 21. Juni 2024. URL: <https://tinyurl.com/4eyfbj9n> (besucht am 12.02.2026).
- [6] Thüringen. *Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG)*. Gesetz. 23. Jan. 2020. URL: <https://tinyurl.com/4ranfdav> (besucht am 12.02.2026).
- [7] Sachsen. *Sächsisches Personalvertretungsgesetz*. Gesetz. 5. Juli 2024. URL: <https://tinyurl.com/2tey5avd> (besucht am 12.02.2026).
- [8] Baden-Württemberg. *Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG)*. Gesetz. 23. Nov. 2024. URL: <https://tinyurl.com/3892fb5u> (besucht am 12.02.2026).
- [9] Bundesverfassungsgericht. *BVerfG, 29.05.1973 - 1 BvR 424/71, 1 BvR 325/72*. Urteil. 29. Mai 1973. URL: <https://opiniojuris.de/entscheidung/3910> (besucht am 12.02.2026).
- [10] Bayern. *Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz*. Gesetz. 23. Dez. 2025. URL: <https://tinyurl.com/vxmscaj6> (besucht am 12.02.2026).
- [11] Nordrhein-Westfalen. *Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG)*. Gesetz. 5. Juli 2025. URL: <https://tinyurl.com/3ecc3kc8> (besucht am 12.02.2026).
- [12] Thüringen. *Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG)*. Gesetz. 2. Juli 2024. URL: <https://tinyurl.com/mrrd9k7e> (besucht am 12.02.2026).
- [13] Baden-Württemberg. *Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)*. Gesetz. 12. März 2015. URL: [https://www.landesrecht-bw.de/perma?j=PersVG\\_BW](https://www.landesrecht-bw.de/perma?j=PersVG_BW) (besucht am 12.02.2026).
- [14] Berlin. *Personalvertretungsgesetz (PersVG)*. Gesetz. 2. Dez. 2024. URL: <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-PersVGBERahmen> (besucht am 12.02.2026).
- [15] Hessen. *Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)*. Gesetz. 6. Apr. 2023. URL: <https://tinyurl.com/2essp67n> (besucht am 12.02.2026).
- [16] Mecklenburg-Vorpommern. *Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Personalvertretungsgesetz - PersVG -)*. Gesetz. 26. Nov. 2024. URL: <https://tinyurl.com/mr2hznyp> (besucht am 12.02.2026).
- [17] Niedersachsen. *Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)*. Gesetz. 21. Juni 2023. URL: <https://tinyurl.com/bdf6end9> (besucht am 12.02.2026).

- [18] Rheinland-Pfalz. *Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG)*. Gesetz. 19. Nov. 2025. URL: <https://tinyurl.com/bdd9wmvm> (besucht am 12.02.2026).
- [19] Saarland. *Saarländisches Personalvertretungsgesetz (SPersVG)*. Gesetz. 17. Nov. 2025. URL: <https://tinyurl.com/2tey5avd> (besucht am 12.02.2026).
- [20] Sachsen-Anhalt. *Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt (PersVG LSA)*. Gesetz. 7. Okt. 2024. URL: <https://tinyurl.com/5hb2pzfh> (besucht am 12.02.2026).

## **Einkommensrunde 2025 / 2026 mit der TdL – Einigung nach einer schwierigen dbb beamtenbund und Tarifunion dritten Runde**

Nach drei schwierigen Verhandlungsrunden und einer dreitägigen Abschlussrunde hat der dbb am 14. Februar 2026 in der Einkommensrunde 2025/2026 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ein Ergebnis erzielt. Die Bundestarifkommission des dbb hat dem Kompromiss zugestimmt. Es wurde eine Erklärungsfrist bis zum Ablauf des 13. März 2026 vereinbart. Mit der vereinbarten Entgelterhöhung hält der Länderbereich Anschluss an die TVöD-Entgelte. Deutliche Verbesserungen für die Nachwuchskräfte sorgen dafür, dass die Länder der TdL als Arbeitgeber für Auszubildende attraktiver werden.

### **Die Details der Einigung**

#### **Entgelt**

Die Entgelte erhöhen sich wie folgt:

- ab dem 1. April 2026 um 2,8 Prozent, mindestens jedoch 100 Euro monatlich
- ab dem 1. März 2027 um weitere 2 Prozent
- ab dem 1. Januar 2028 um weitere 1 Prozent

Das Entgelt in Entgeltgruppe 1 Stufe 2 erhöht sich bereits zum 1. Januar 2027 um 2 Prozent. Sonstige dynamisierte Entgeltbestandteile erhöhen sich ab dem 1. April 2026 um 2,82 Prozent, ab dem 1. März 2027 um weitere 2 Prozent und ab dem 1. Januar 2028 um weitere 1 Prozent.

#### **Entgelte der Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten**

Die Ausbildungsentgelte der Auszubildenden, die Entgelte der dual Studierenden und die Tarifentgelte der Praktikantinnen und Praktikanten erhöhen sich wie folgt:

- ab dem 1. April 2026 um 60 Euro
- ab dem 1. März 2027 um weitere 60 Euro
- dem 1. Januar 2028 um weitere 30 Euro

Die Studienentgelte für praxisintegriert dual Studierende in der betreffenden Richtlinie der TdL erhöhen sich entsprechend.

#### **Laufzeit**

Die Entgeltregelungen haben eine Laufzeit von 27 Monaten bis zum 31. Januar 2028.

#### **Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit**

Die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit wird auf 200 Euro erhöht, die Zulage für nicht ständige Wechselschichtarbeit auf 1,19 Euro pro Stunde. Für nichtärztliche Beschäftigte an Universitätskliniken und Krankenhäusern wird die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit auf 250 Euro erhöht, für nicht ständige Wechselschichtarbeit auf 1,49 Euro pro Stunde.

Die Zulage für ständige Schichtarbeit wird für alle Bereiche auf 100 Euro erhöht, die Zulage für nicht ständige Schichtarbeit auf 0,60 Euro pro Stunde.

Diese Erhöhungen treten ab dem 1. Juli 2026 in Kraft.

Die TdL wirkt auf die von einer landesbezirklichen Theaterbetriebszulage betroffenen Länder ein, im Anschluss an die Tarifrunde innerhalb der Erklärungsfrist Gespräche über die Auswirkungen der Erhöhung der Schichtzulage und gegebenenfalls erforderliche Anpassungen zu führen.

#### **Überstunden bei Schicht- und Wechselschichtarbeit**

Ab dem 1. Juli 2026 wird die Regelung zu Überstunden bei Schicht- und Wechselschichtarbeit neu gefasst. Künftig gelten sowohl ungeplante Überstunden, die über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind, als auch geplante Überstunden, die im Schichtplan über die individuell vereinbarte

wöchentliche Arbeitszeit hinaus vorgesehen sind, als Überstunden. Voraussetzung ist, dass diese zusätzlichen Stunden nicht bis zum Ende des nächsten Schichtplanturnus, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten, bezogen auf die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit, ausgeglichen werden. Erfolgt kein rechtzeitiger Ausgleich, handelt es sich um zuschlagspflichtige Überstunden. Das bedeutet, dass zukünftig auch bei Teilzeitbeschäftigten im Rahmen von Schicht- und Wechselschichtarbeit Überstunden entstehen können.

## **Angleichung der Arbeitsbedingungen im Tarifgebiet Ost an das Tarifgebiet West**

### **Unkündbarkeit**

Die Regelung aus dem Tarifgebiet West zur ordentlichen Unkündbarkeit nach mehr als 15 Beschäftigungsjahren nach Vollendung des 40. Lebensjahres wird ab dem 1. Juli 2027 auf das Tarifgebiet Ost ausgedehnt.

### **Arbeitszeit an Universitätskliniken im Tarifgebiet Ost**

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der nichtärztlichen Beschäftigten an den Universitätskliniken im Tarifgebiet Ost wird in drei Schritten abgesenkt:

- ab dem 1. Januar 2027 auf 39,5 Stunden
- ab dem 1. Januar 2028 auf 39 Stunden
- ab dem 1. Januar 2029 auf 38,5 Stunden

## **Auszubildende und dual Studierende**

### **Übernahme der Auszubildenden und dual Studierenden**

Die bisherigen Übernahmeregelungen mit der unbefristeten Übernahme ab der Abschlussnote „Befriedigend“ wird bis zum 31. Januar 2028 wieder in Kraft gesetzt. Nach der Übernahme ab Note „Befriedigend“ verkürzt sich ab dem 1. März 2026 die Stufenlaufzeit der Erfahrungsstufe 1 um sechs Monate.

### **Abschlussprämie**

Die Abschlussprämie gemäß § 20 Abs. 1 TVA-L BBiG, § 19 Abs. 1 TVA-L Pflege, § 19 Abs. 1 TVA-L Gesundheit und § 19 Abs. 1 TVdS-L wird bei Abschlüssen mit den Gesamtnoten „Sehr gut“ oder „Gut“ auf 500 Euro erhöht.

Bei Abschlüssen mit den Gesamtnoten „Befriedigend“ oder „Ausreichend“ beträgt die Abschlussprämie 400 Euro.

### **Vermögenswirksame Leistung**

Die Beträge der vermögenswirksamen Leistung erhöhen sich für Auszubildende und dual Studierende im Tarifgebiet Ost auf den im Tarifgebiet West bereits geltenden Betrag von 13,29 Euro monatlich.

### **Auszubildende nach dem Pflegefachassistenzgesetz**

Auszubildende nach dem Pflegefachassistenzgesetz werden in den TVA-L Pflege aufgenommen und erhalten das Ausbildungsentgelt nach TVA-L BBiG. Die Probezeit beträgt sechs Monate. Eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses ist bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung möglich, höchstens für sechs Monate. Die Abschlussprämie beträgt 90 Prozent der im TVA-L Pflege festgelegten Prämie.

## **Studentische Beschäftigte**

Es wurde eine verbesserte schuldrechtliche Vereinbarung für die studentischen Beschäftigten abgeschlossen. Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für ein Jahr begründet. In begründeten Fällen können kürzere oder längere Zeiträume vereinbart werden. Auf die Rolle der vorhandenen Ombudsstellen im Konfliktfall soll hingewiesen werden.

Die Mindeststundenentgelte der studentischen Beschäftigten erhöhen sich wie folgt:

- 15,20 Euro ab dem Sommersemester 2026
- 15,90 Euro ab dem Sommersemester 2027

## **Freie und Hansestadt Hamburg**

Darüber hinaus wurde vereinbart, dass die zwischenzeitlich von der TdL widerrufenen Einigung über Eckpunkte zu einem Tarifvertrag über Zulagen für bürgernahe Dienste für die Hamburger Landesbeschäftigten, die der dbb schon im Oktober in Hamburg mit dem TdL-Verhandlungsführer und Hamburger Finanzsenator Dr. Andreas Dressel erzielt hatte, nun doch umgesetzt werden kann. Der vereinbarte Zuschuss zum Deutschlandticket soll allerdings übertariflich umgesetzt werden.

## TdL blockiert Fortentwicklung der Entgeltordnung, stufengleiche Höhergruppierung, Paralleltabelle für Lehrkräfte

Wie bereits in den vergangenen Einkommensrunden hat die TdL weitere wichtige Verbesserungen – Verhandlungen über die dringend notwendige Fortentwicklung der Entgeltordnung, die stufengleiche Höhergruppierung und die Paralleltabelle für Lehrkräfte – mit Hinweis auf das Thema „Arbeitsvorgang“ abgelehnt. Als Voraussetzung für Verhandlungen über diese Themen hat die TdL von den Gewerkschaften eingefordert, die Definition des Arbeitsvorgangs in der Protokollerklärung zu § 12 TV-L mit sofortiger Wirkung zu verändern. Dafür hat sie einen Vorschlag erneut vorgelegt, der so bereits vor einigen Jahren eingebracht und von den Gewerkschaften klar abgelehnt worden war. Zum Hintergrund: Ein Arbeitsvorgang umfasst die Tätigkeiten, die erforderlich sind, um ein bestimmtes Arbeitsergebnis zu erzielen. Der Arbeitsvorgang oder die Arbeitsvorgänge, die zusammen mindestens die Hälfte der Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals einer Entgeltgruppe erfüllen, bestimmen die Zuordnung zu einer

Entgeltgruppe und damit die Eingruppierung der Beschäftigten. Die Umsetzung der Vorschläge der TdL hätten zur Folge, dass ein Arbeitsvorgang in einzelne Teile aufgespalten werden könnte. Das könnte in der Zukunft bei vielen Beschäftigten zu niedrigeren Eingruppierungen führen und würde außerdem die jahrelange Rechtsprechung zum Arbeitsvorgang ins Leere laufen lassen. Diesen Eingriff in die Eingruppierung haben die Gewerkschaften klar abgelehnt. Das Angebot, auch über diese Frage im Rahmen von Verhandlungen zur Entgeltordnung zu sprechen, hat die TdL als nicht ausreichend zurückgewiesen.

## Beamtinnen und Beamte, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger

Für den dbb ist klar, dass die Einkommensrunde erst dann zu Ende ist, wenn das Ergebnis zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in den Ländern und Kommunen übertragen wurde. Dafür werden wir uns in allen betroffenen Bundesländern einsetzen.

Prof. Dr. Angela Thränhardt  
vhw Sachsen

## W-Besoldung und Gender Pay Gap – 16 Länder und der Bund



### Einleitung

Gleichstellung ist ein normatives Versprechen. In der Bundesrepublik Deutschland ist sie im Grundgesetz klar verankert; Artikel 3 verpflichtet den Staat sogar, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Bei Lektüre des Beamtenrechts ergibt sich ein klares Bild: Besoldungstabellen sind öffentlich, Tarifverträge transparent, Laufbahnen formal geschlechts-

neutral ausgestaltet. Auf dem Papier herrscht Gleichheit.

Doch Gleichstellung lebt nicht von Paragraphen allein. Erst der Blick in die Zahlen zeigt, ob das Versprechen auch in der Realität eingelöst wird. Formal kann eine Regelung vollkommen geschlechtsneutral sein – und dennoch systematisch unterschiedliche Wirkungen entfalten.

Einige Beispiele:

- **Sicherheitsgurt im Auto:** Crashtests wurden jahrzehntelang mit männlichen Dummy-Modellen durchgeführt. Formal gilt ein Sicherheitsstandard für alle, in der Realität haben Frauen ein höheres Verletzungsrisiko bei Unfällen.
- **Lange Schlangen vor Damentoiletten:** Architektonisch wird Männern und Frauen die gleiche Quadratmeterzahl zugestanden. Aufgrund der Ausgestaltung führt dies dazu, dass es weniger Damentoiletten als Herrentoiletten gibt, obwohl der Zeitbedarf für Frauen aus verschiedenen Gründen, z.B. Menstruation, Kinderbegleitung, höher ist. Das Ergebnis: Warteschlangen nur auf einer Seite.
- **Gender Pension Gap:** Das durchschnittliche Alterseinkommen von Frauen ist signifikant niedriger als das

von Männern - trotz gleicher gesetzlicher Voraussetzungen<sup>2</sup>.

In diesem Artikel geht es konkret um die Geschlechtergerechtigkeit der W-Besoldung. Besoldungstabellen unterscheiden nicht nach Geschlecht, insofern wird oft davon ausgegangen, dass hier alles in bester Ordnung sei. Aber mit der Reform der Professorenbesoldung wurde Anfang der 2000er-Jahre die frühere C-Besoldung (C1–C4) schrittweise durch die neue W-Besoldung (W1–W3) ersetzt. Ziel war es, das starre System mit hohem Grundgehalt durch ein Modell mit niedrigerem Grundgehalt und leistungsabhängigen, individuell verhandelbaren Zulagen zu modernisieren. In der Praxis verlagerte sich damit ein Teil der Vergütung von festen, transparenten Tabellen hin zu variablen Leistungsbezügen – mit deutlich größerem Spielraum, aber auch größerer Intransparenz, zumal die Messung von Leistung in Forschung und Lehre keinesfalls unumstritten ist.

## Verdienen W-besoldete Frauen und Männer gleich viel?

Der Bund erließ 2017 das Entgelttransparenzgesetz, das unter anderem einen individuellen Auskunftsanspruch enthält: Beschäftigte können erfragen, was Männer und Frauen in vergleichbaren Positionen verdienen. Doch dieses Gesetz gilt nicht für Landesbeamtinnen und -beamte – hier hat der Bund keine Gesetzgebungskompetenz. Viele entgegen: „Kein Problem, Besoldung ist gesetzlich geregelt und damit geschlechterneutral.“ Das aber greift bei der W-Besoldung aufgrund der oben beschriebenen Struktur zu kurz.

In einem föderalen System mit 16 Ländern und dem Bund sollte man erwarten, dass der Staat seine eigenen Beschäftigten mit Sorgfalt behandelt und Bund und Länder selbständig Daten erheben. Leider passiert das aber nicht oder nur sehr vereinzelt, wie weiter unten noch ausführlicher diskutiert wird. Formal wird das Mitte des Jahres problematisch: Bis zum 7. Juni 2026 muss die EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht umgesetzt sein.

Dieser Artikel versucht die vorhandenen Erkenntnisse aus allen Bundesländern zu versammeln. Die zentrale Diagnose ist ernüchternd: Deutschland hat nicht einen Gender Pay Gap in der W-Besoldung – es hat siebzehn. Sechzehn Länder, ein Bund, siebzehn Besoldungssysteme, siebzehn Interpretationen von Leistung, siebzehn unverbundene Datenwelten. Während manche Länder Teiltransparenz ermöglichen, wissen andere nicht einmal, wie hoch die durchschnittlichen Leistungsbezüge ihrer Professorin-

nen und Professoren sind – geschweige denn inwieweit sie sich nach Geschlecht unterscheiden.

## Ein Flickenteppich statt eines Systems

Die W-Besoldung wurde Anfang der 2000er-Jahre eingeführt, um Leistung stärker zu belohnen. Doch über die Jahre ist aus diesem Anspruch ein System geworden, das sich vor allem durch eines auszeichnet: Uneinheitlichkeit. Es gibt entweder das Modell eines festen Stufenaufstiegs - Bayern, Hessen, Sachsen - oder aber das Modell eines Grundgehalts mit (hoffentlich) wachsenden Leistungszulagen. Einige Bundesländer definieren zudem Mindestleistungsbezüge. Gut nachvollziehen lässt sich dies in den Besoldungstabellen [1], die der dbb online anbietet. Für 2025 sind diese zudem zusammengestellt im Artikel „W1, W2, W3: Wie viel verdienen HAW-Professoren und -Professorinnen?“ [2].

Die föderalen Unterschiede sind nicht nur Ausdruck politischer Vielfalt, sondern haben reale Folgen. Während manche Länder automatische Mechanismen eingebaut haben, die Gleichstellung tendenziell fördern – den Stufenaufstieg – setzen die anderen Länder stark auf informelle Verhandlungsspielräume, die erfahrungsgemäß Ungleichheit reproduzieren.

Die Länder lassen sich also nach folgenden Kriterien kategorisieren:

- Gibt es einen automatischen Stufenaufstieg, der sich an der Dienstzeit orientiert?
- Wie groß ist der Unterschied zwischen erster und letzter Stufe in Euro bzw. in Prozent des Grundgehalts?
- Werden Eltern- und Pflegezeiten angerechnet?
- Inwiefern werden Leistungszulagen subsummiert?

Es gibt nur wenige Studien zur Verteilung von Leistungsbezügen und geschlechtsspezifischen Unterschieden; manche sind zudem veraltet [3, 4, 5, 6]. In den meisten Bundesländern existieren kaum Daten zur Höhe der Zulagen – und wenn sie existieren, dann ohne jede Geschlechteraufschlüsselung. Gleiches gilt für die Hochschulen des Bundes.

## Was wir wissen

Die wenigen Länder, die tatsächlich Euro-Daten zur Verfügung stellen, erzählen ähnliche Geschichten – wenn auch mit unterschiedlichen Nuancen:

- In Nordrhein-Westfalen ergibt sich eine bereinigte monatliche Lücke von rund 500 Euro zuungunsten der Professorinnen.

<sup>2</sup>Quelle: Statistisches Bundesamt

- In Baden-Württemberg reichen die Unterschiede je nach Fach und Hochschulart von rund 50 bis über 900 Euro im Monat.
- In Berlin zeigen die Daten einzelner Hochschulen monatliche Differenzen bis 800 Euro.
- Lediglich in Sachsen, wo erstmals absolute Zahlen durch eine kleine Anfrage offengelegt wurden, zeigen die nach Besoldungsstufe und Fächergruppe aufgeschlüsselten Gender Pay Gaps (GPG) verschiedene Vorzeichen und sind relativ klein. Ein durchschnittlicher GPG wurde jedoch nicht ermittelt.

Alle Befunde stammen aus insgesamt fünf Bundesländern. In den übrigen elf Ländern liegen keine vergleichbaren Datensätze vor. Damit kann in Deutschland bisher nicht einmal ein bundesweiter Gender Pay Gap in der W-Besoldung berechnet werden – ein Zustand, der angesichts der staatlichen Verantwortung gegenüber den eigenen Beschäftigten kaum vermittelbar ist.

## Was wir nicht wissen

Die Liste der offenen Fragen ist lang; am Ende dieses Artikels findet sich eine ausführlichere Aufstellung. Unbedingt zu klären wären aber folgende Aspekte:

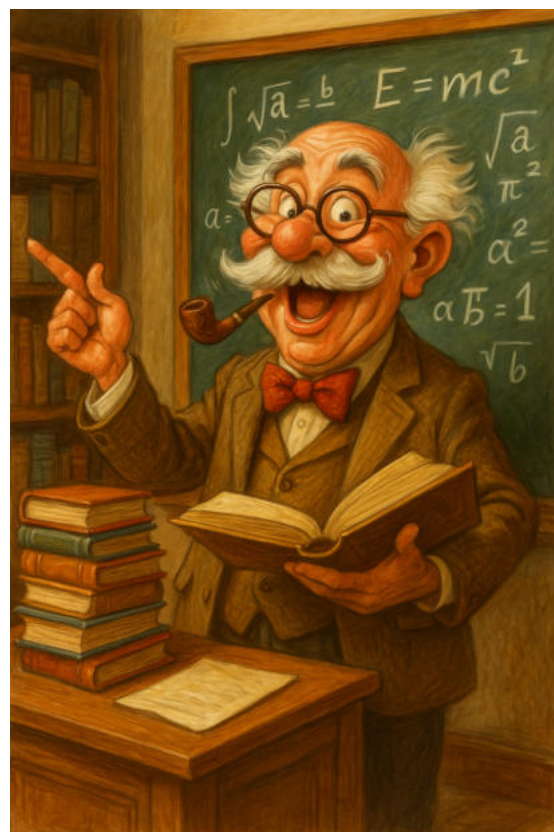
- Wie viele Professorinnen und Professoren erhalten überhaupt Leistungsbezüge? Wie hoch sind diese im Durchschnitt – aufgeschlüsselt nach Geschlecht?
- Wie wirken sich Verhandlungssysteme auf die Besoldung aus?
- Welche Auswirkungen haben Elternzeiten, Teilzeitphasen und das Lebensalter bei Berufung?

Besonders brisant: Nicht ein einziges Bundesland hat bisher erklärt, wie die Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 der EU im Beamtenrecht umgesetzt werden soll. Ab Juni 2026 müssen alle öffentlichen Arbeitgeber in der Lage sein, ihre Entgeltstrukturen nachvollziehbar und geschlechtergerecht offenzulegen, einschließlich der Kriterien für leistungs- und funktionsbezogene Zulagen. Zumindest nach den öffentlich zugänglichen Dokumenten zu urteilen, sind alle 16 Bundesländer weit entfernt von dieser Realität.

## Sachsen im Vergleich: Formale Gleichstellung und faktische Risiken

Sachsens Besoldung scheint formal im bundesweiten Vergleich sehr gleichstellungsfreundlich. Während in zahlreichen Ländern leistungs- und verhandlungsabhängige Bestandteile die Einkommensentwicklung maßgeblich prägen und damit das Risiko struktureller Entgeltunterschiede erhöhen, ist in Sachsen ein automatischer Stufenaufstieg in

erheblicher Höhe vorgesehen. In den nach Besoldungsstufen und Fächern aufgeschlüsselten Daten lässt sich kein eindeutiger Gender Pay Gap nachweisen; eine Bildung des Durchschnitts ist allerdings nicht möglich, da die Personenzahlen für die einzelnen Kategorien nicht vorliegen. Ein weiteres Plus ist, dass der Stufenaufstieg auch während Elternzeiten weiterläuft. Im Grundgehalt entsteht formal kein dauerhafter Nachteil allein aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit.



**Abbildung 1:** Stereotyper Professor: Karikatur eines traditionellen, männlich dominierten Wissenschaftsbildes (KI-generiert)

Hier scheinen die Bedingungen für eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern somit sehr gut. Zu beachten ist aber, dass diese formale Gleichstellung nicht die leistungsabhängigen Besoldungsbestandteile erfasst. Leistungsbezüge sind regelmäßig befristet und können z.B. während Elternzeiten auslaufen, ohne dass eine Neugewährung oder Verlängerung sichergestellt ist; insbesondere kommt es zur Verunmöglichung einer Neubeantragung aufgrund des Arguments der nichterbrachten Leistung während der Elternzeit. Hinzu treten faktische Einschränkungen bei Neuverhandlungen sowie mögliche Einbußen bei Ausstattung und Ressourcen.<sup>3</sup>

Damit zeigt sich eine strukturelle Differenz: Während das Grundgehalt formal abgesichert ist, können sich im Be-

<sup>3</sup>Zudem werden Zeiten der Elternzeit versorgungsrechtlich nicht in vollem Umfang berücksichtigt, sodass sich mittelbare Auswirkungen auf die spätere Versorgung ergeben können.

reich der leistungsabhängigen Bestandteile erhebliche Einkommensunterschiede ergeben. Diese erreichen im Einzelfall eine Größenordnung von mehreren hundert Euro monatlich. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die bestehende – im Ländervergleich bestmögliche – Regelung zwar unmittelbare Diskriminierung vermeidet, mittelbaren Benachteiligungen jedoch Tor und Tür öffnet.

## Ein Flickenteppich der Transparenz: Was die Datenlage wirklich zeigt

Die Übersichtstabelle 2 zeigt, wie schlecht die Datenlage in Deutschland ist. Nur für vier Länder – Baden-

Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen – sind geschlechtergetrennte Daten veröffentlicht, einige davon allerdings veraltet. Für viele Länder hingegen – insbesondere auch solchen mit Systemen, die rein auf verhandlungsabhängige Leistungsbezüge setzen und damit strukturell die größten Risiken für Gender Pay Gaps bergen – liegen kaum oder gar keine Daten vor. Dies bedeutet, dass die offizielle Datenlage nicht nur unvollständig ist, sondern die tatsächlichen Ungleichheiten höchstwahrscheinlich unterschätzt. Was wir sehen, ist mutmaßlich nur die Spitze eines Eisbergs: Dort, wo die Intransparenz am größten ist, dürften die Ungleichheiten am tiefsten reichen.

Institution / Land	Modell	Euro	
Bund	A	Nein	Keine zentrale Datenerhebung; EU-Richtlinie 2023/970 ist bis Juni 2026 umzusetzen
Baden-Württemberg	B	Ja <sup>1</sup>	Eine Landesstudie [6] zeigt GPG bis ca. 900 €/Monat bei Ingenieurwissenschaften
Bayern	A	Nein	Keine GPG-Daten verfügbar
Berlin	B	Teilw.	Daten HU/TU, z.B. GPG 800€ bei W3 in TU; keine Landesstatistik
Brandenburg	B	Nein	Keine GPG-Daten verfügbar
Bremen	B	Nein	Keine GPG-Daten verfügbar
Hamburg	B	Nein	Keine GPG-Daten verfügbar
Hessen	A	Nein	Keine GPG-Daten verfügbar
Mecklenburg-Vorpommern	B	Nein	Keine GPG-Daten verfügbar
Niedersachsen	B	Nein	Studie [3] (Daten von 2016) weist flächendeckenden Gap nach, besonders betroffen sind Universitäten
Nordrhein-Westfalen	B	Ja	Genderreport NRW [4]; GPG 500 €/Monat im Durchschnitt
Rheinland-Pfalz	B	Nein	Keine GPG-Daten verfügbar
Saarland	B	Nein	Keine GPG-Daten verfügbar
Sachsen	A	Ja	Vollständige Eurodaten nach Fächergruppen aufgesplittet in Reaktion auf Kleine Anfrage [5]; keine Gesamtzahl; Elternzeit-neutraler Stufenaufstieg
Sachsen-Anhalt	B	Nein	Keine GPG-Daten verfügbar
Schleswig-Holstein	B	Nein	Keine GPG-Daten verfügbar
Thüringen	B	Nein	Keine GPG-Daten verfügbar

**Abbildung 2:** Datenstand zu Gender Pay Gaps, Euro-Daten und Transparenz in Bund und Ländern (farbcodiert nach Besoldungsmodell; A - fester Stufenaufstieg, grün; B - rein verhandelbare Zulagen, rot)

## Eine neue Rolle für den Bund: Wenn der Regelgeber selbst intransparent bleibt

Die Analyse offenbart eine weitere, bislang wenig beachtete Dimension: Auch der Bund selbst erhebt keine geschlechterdifferenzierten Daten zur W-Besoldung an seinen eigenen Hochschulen – weder an der Hochschule des Bundes noch an den beiden Universitäten der Bundeswehr. Damit verliert der Bund jede moralische und politische Autorität, von den Ländern Transparenz einzufordern. Wer selbst keine Daten erhebt, kann schwerlich als Hüter der Gleichstellung auftreten.

Zugleich wird der Bund ab Juni 2026 unmittelbar Adressat der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, die objektive, geschlechtsneutrale und nachvollziehbare Entgeltstrukturen verbindlich vorschreibt. Während einige Länder zumindest Teiltransparenz schaffen, stehen die Bundeshochschulen ohne jedes Berichtssystem da. Ausgerechnet dort, wo besondere Vorbildfunktion bestehen müsste, ist die Intransparenz am größten.

Diese Konstellation verändert die Rolle des Bundes grundlegend: Er ist nicht länger derjenige, der den Ländern den Weg weist, sondern selbst einer der blindesten Flecken des deutschen Hochschulsystems. Erst wenn der Bund be-

ginnt, eigene Daten zu erheben, kann er glaubwürdig daran mitwirken, bundesweite Mindeststandards für eine geschlechtergerechte W-Besoldung zu entwickeln.



**Abbildung 3:** Die EU schaut genau hin:  
Entgelttransparenz-Richtlinie 2026 erfordert Daten  
– die fehlen vielerorts (KI-generiert)

### Kann Leistung gerecht gemessen werden? Anerkennungslogiken in der W-Besoldung

Die W-Besoldung verfolgt in allen Bundesländern das Ziel, besondere Leistungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung zu honorieren. Maßgeblich sind zumindest im Forschungsbereich jedoch nicht unmittelbar die erbrachten Leistungen selbst, sondern in der Praxis vor allem gewisse quantifizierbare Indikatoren wie Publikationszahlen, Zitationsraten, Impact-Faktoren, Drittmittelwerbungen oder Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Diese Indikatoren messen jedoch nicht die Forschungsleistung, sondern deren institutionelle Sichtbarkeit und Anerkennung innerhalb bestehender wissenschaftlicher Bewertungssysteme. Zwischen wissenschaftlicher Qualität und ihrer quantifizierten Abbildung liegt ein komplexer sozialer Prozess.

Publikationen, Zitationen und Drittmittel sind etablierte Steuerungsgrößen im Wissenschaftssystem. Sie sind kumulativ und pfadabhängig: Wer früh über günstige strukturelle Rahmenbedingungen verfügt – etwa größere Arbeitsgruppen, bessere Ausstattung, geringere außerberufliche Belastungen oder Zugang zu ressourcenstarken Netzwerken – generiert leichter hohe Kennzahlen, die wiederum

zukünftige Ressourcen erhöhen. Der Einfluss von familiären Unterbrechungen oder auch Einschränkungen wie einer temporär geringeren Reisetätigkeit auf die Indikatoren ist nicht erforscht.

Die leistungsbezogenen Bestandteile der W-Besoldung knüpfen damit faktisch an die Anerkennung von Forschung an, nicht an deren intrinsische Qualität. Honoriert wird primär die bereits sichtbar gewordene und institutionell validierte Leistung. Das Gesetz [7] spricht jedoch von der Berücksichtigung besonderer Leistungen in Forschung und Lehre – nicht von der Honorierung von Reputationsindikatoren. Wo Leistungsbezüge maßgeblich von quantifizierten Anerkennungsindikatoren abhängen, können sich bestehende strukturelle Unterschiede im Zugang zu Ressourcen, Zeit und Sichtbarkeit verstärken. Die formale Gleichheit der Besoldungsstruktur garantiert daher nicht automatisch materielle Gleichheit in der Vergütung wissenschaftlicher Arbeit. Vielmehr stellt sich die grundsätzliche Frage, ob ein System, das Anerkennungsmetriken prämiert, seinem eigenen Anspruch einer leistungsgerechten Vergütung tatsächlich gerecht wird.

### Ausstattung von Professuren: Ein blinder Fleck der Gleichstellung

Ein weiterer Aspekt wissenschaftlicher Leistung, der selten in den Blick gerät, ist die Grundausrüstung von Professuren. Die Leistungsfähigkeit einer Professur hängt in hohem Maß von ihren Ressourcen ab: wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Labor- und Büroflächen, technische Infrastruktur, Budgetmittel oder Zugänge zu Qualifikationsstellen. Eine Professur mit acht Mitarbeitenden kann zwangsläufig mehr Forschung, Lehre und Drittmittel generieren als eine mit nur einer oder keiner zusätzlichen Stelle. Ob Professorinnen und Professoren in Deutschland gleich ausgestattet werden, ist empirisch ungeklärt. Hinzu kommt, dass wissenschaftliche Leistung selten eine Einzelleistung ist. Publikationen, Drittmittel, Preise oder Forschungsdurchbrüche entstehen überwiegend in Teams. Je größer ein Team, desto größer die Gesamtleistung. Die W-Besoldung übersetzt diese Teamleistung jedoch in individuelle Leistungsbezüge. Das bedeutet: Je größer die Professur, desto höher die Chance auf Leistungsbezüge – unabhängig von der tatsächlichen individuellen Beteiligung der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers.

### Belastung durch Gremienarbeit: Die unsichtbare zweite Schicht

Gerade in Fächern mit niedrigen Frauenanteilen, z.B. vielen MINT-Fächern, übernehmen Frauen im Durchschnitt oft deutlich mehr Gremienarbeit als ihre männlichen Kol-

legen. Sie sitzen häufiger in Studienkommissionen, Berufungsausschüssen oder Gleichstellungsgremien und übernehmen überproportional Aufgaben, die für den Hochschulbetrieb unverzichtbar sind, in der Logik der W-Besoldung jedoch kaum oder gar nicht als Leistung anerkannt werden. Diese Mehraufwände reduzieren die verfügbare Zeit für Forschung und Drittmittelakquise und wirken damit indirekt auf die leistungsorientierten Bestandteile der W-Besoldung.

## Vom Gender Pay Gap zum Gender Pension Gap

Es spricht viel dafür, dass der Gender Pay Gap im Bereich der W-Besoldung als Gender Pension Gap nicht nur fortbestehen wird, sondern perspektivisch größer ausfallen kann als der Gender Pay Gap im aktiven Dienst.

Zwei strukturelle Mechanismen springen hierbei ins Auge:

**(1) Nichtanrechnung von Elternzeiten im Versorgungsrecht** Während der automatische Stufenaufstieg zumindest in einzelnen Ländern während einer eventuellen Elternzeit fortläuft, werden diese Zeiten im Beamtenversorgungsrecht nicht in vollem Umfang als ruhegehaltstfähige Dienstzeiten berücksichtigt. Dies führt dazu, dass sich die ruhegehaltstfähige Dienstzeit reduziert und sich der Versorgungssatz entsprechend verringert.

Da Elternzeiten und auch Teilzeitbeschäftigungen empirisch überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden, entsteht hier ein struktureller Nachteil, der sich erst im Ruhestand voll realisiert. Während das Grundgehalt im aktiven Dienst formal geschützt sein mag, wirkt sich die reduzierte ruhegehaltstfähige Dienstzeit unmittelbar auf die spätere Versorgung aus.

**(2) Unterschiedliche Ruhegehaltstfähigkeit von Leistungsbestandteilen** Ein weiterer Faktor betrifft die Struktur der Leistungsbezüge. Nicht alle Leistungsbestandteile sind ruhegehaltstfähig. Insbesondere Funktionsleistungsbezüge für Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung sind regelmäßig nicht ruhegehaltstfähig, während Berufs- und Bleibeleistungsbezüge oder besondere Forschungsleistungsbezüge unter bestimmten Voraussetzungen in das Ruhegehalt einfließen. Insoweit Frauen überproportional Selbstverwaltungsaufgaben übernehmen, führt dies dazu, dass ein größerer Anteil ihrer aktiven Einkommensbestandteile nicht versorgungswirksam wird.

**Strukturelle Konsequenz** Während der Gender Pay Gap primär im Bereich der verhandelten Leistungsbestandteile sichtbar wird, kumulieren sich im Versorgungsrecht

zusätzliche Effekte: verkürzte ruhegehaltstfähige Dienstzeiten und geringere ruhegehaltstfähige Leistungsanteile.

Der Gender Pension Gap kann daher strukturell größer ausfallen als der Gender Pay Gap im aktiven Dienst. Diese Differenz ist besonders problematisch, weil sie zeitlich verzögert wirkt und sich erst im Ruhestand manifestiert. Sie entzieht sich damit weitgehend der hochschulinternen Transparenz- und Gleichstellungsdiskussion, obwohl sie eine dauerhafte Einkommensungleichheit begründet. Während der Gender Pay Gap im aktiven Dienst zumindest punktuell Gegenstand empirischer Untersuchungen ist, existiert für den Bereich der Beamtenversorgung bislang keine eigenständige, systematische Analyse eines geschlechtsspezifischen Versorgungsunterschieds. Weder das Statistische Bundesamt noch die Alterssicherungsberichte der Bundesregierung weisen einen gesonderten "Gender Pension Gap" für Beamtinnen und Beamte aus. Die veröffentlichten Daten zur Beamtenversorgung differenzieren zwar nach Geschlecht oder nach Statusgruppen, jedoch nicht in einer Weise, die eine direkte Berechnung geschlechtsspezifischer Versorgungsdifferenzen innerhalb konkreter Besoldungsordnungen – etwa der W-Besoldung – erlaubt.

Für Professorinnen und Professoren in der W-Besoldung besteht damit eine erhebliche empirische Lücke. Es liegen keine veröffentlichten Auswertungen vor, die durchschnittliche Ruhegehälter nach Besoldungsgruppe und Geschlecht kombinieren oder die Auswirkungen von Teilzeit, Elternzeit oder nicht ruhegehaltstfähigen Leistungsbestandteilen geschlechtsspezifisch untersuchen. Dabei wären die erforderlichen Daten grundsätzlich administrativ verfügbar, da sowohl Besoldungsverläufe als auch ruhegehaltstfähige Dienstzeiten vollständig dokumentiert werden. Das Fehlen geschlechtsspezifischer Auswertungen stellt daher weniger ein Datenproblem als ein Auswertungs- und Transparenzdefizit dar.

### Einige offene Fragen zur Geschlechtergerechtigkeit der W-Besoldung

#### • Transparenz und Datenlage

- Warum erheben viele Länder bis heute keine geschlechtergetrennten Besoldungsdaten?
- Wie groß ist der bundesweite Gender Pay Gap in der W-Besoldung wirklich?
- Was sind die Auswirkungen von Unterbrechungen wie Elternzeit auf die W-Besoldung? Wie wirken sich die unterschiedlichen Systeme (feste Stufenaufstiege vs rein zulagenorientiertes System) auf die Geschlechtergerechtigkeit aus?

## • Bund als Akteur

- Warum fehlen für die Bundeswehruniversitäten und die Hochschule des Bundes vollständige Pay-Gap-Daten?
- Wie will der Bund die EU-Entgelttransparenzrichtlinie umsetzen, wenn er an seinen eigenen Hochschulen keinerlei Daten erhebt?

## • Leistungslogik

- Kann Leistung gerecht bewertet werden, solange Publikationen, Zitationen und Drittmittel genderbias-anfällig sind?
- Warum wird Gremienarbeit, Betreuungsarbeit und Lehre kaum als Leistung anerkannt?
- Wie sollen Leistungsbezüge fair sein, wenn Leistung stark von Ausstattung und Teamgröße abhängt?
- Unterscheiden sich Grundaustattungen von Professuren nach Geschlecht?

## • EU-Richtlinie 2026

- Warum existieren 17 verschiedene W-Besoldungssysteme mit völlig unterschiedlichen Gleichstellungswirkungen?
- Welche Länder werden die Transparenzpflichten fristgerecht erfüllen können?
- Dürfen öffentliche Arbeitgeber ab 2026 überhaupt noch Leistungsbezüge nach der bisherigen Praxis vergeben?

## • Gender Pension Gap

- Vergrößert die W-Besoldung den Gender Pension Gap?
- Gibt es Unterschiede zwischen den Bundesländern, insbesondere solchen mit garantiertem Stufenaufstieg und solchen mit einem reinen zu verhandelnden Zulagensystem?

## Literatur

- [1] dbb beamtenbund und tarifunion. *Besoldungstabellen*. URL: <https://www.dbb.de/beamtinnen-beamte/besoldungstabellen.html> (besucht am 04.03.2026).
- [2] Maike Schade. *W1, W2, W3 : Wie viel verdienen HAW-Professoren und -Professorinnen?* Onlineartikel. 19. Feb. 2025. URL: <https://www.academics.de/ratgeber/haw-fh-professor-gehalt-w-besoldung> (besucht am 04.03.2026).
- [3] Anke Burkhardt u. a. *Wie auf einem Basar – Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen*. HoF-Arbeitsbericht 110. Halle-Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, 2019. URL: [www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab\\_110.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf) (besucht am 02.03.2026).
- [4] Beate Kortendiek u. a. *Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen*. Gender Report 2019. Version Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 31. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung, 2019. URL: [www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/ueberblick](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/ueberblick) (besucht am 02.03.2026).
- [5] Kleine Anfrage der Abgeordneten Juliane Nagel (DIE LINKE). *Nachfrage zu Drs 8/1311: Gender Pay Gap im Bereich der W-Besoldung*. Drucksache 8/1877. 5. März 2025. URL: <https://tinyurl.com/ykfjdatk> (besucht am 02.03.2026).
- [6] Forschung und Kunst in Baden-Württemberg Ministerium für Wissenschaft. *Gender Pay Gaps an den Landeshochschulen Baden-Württembergs*. Ergebnisbericht. Juni 2024. URL: <https://tinyurl.com/4a8f2ae7> (besucht am 02.03.2026).
- [7] Deutscher Bundestag. *Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz - ProfBesReformG)*. Gesetz. 16. Feb. 2002. URL: <https://tinyurl.com/r6xvpj77> (besucht am 04.03.2026).

## Aus Bund und Ländern

### Bund

## Der vhw zeigt Flagge bei den Tarifverhandlungen

*vhw bund*

Der Verband Hochschule und Wissenschaft - VHW Bund war deutschlandweit auf den Kundgebungen des dbb beamtenbund und tarifunion vertreten. Nach zwei erfolglosen Tarifverhandlungsrunden zogen die Mitgliedsorganisationen des dbb beamtenbund und tarifunion an den Staatskanzleien und den Finanzministerien der Länder vorbei und traten lautstark für eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst ein. Trotz der teilweise eisigen Temperaturen und Anreiseprobleme aufgrund der Witterungsbedingungen waren immer viele Demonstrantinnen und Demonstranten vor Ort. Dabei wurden die Tarifbeschäftigten auch von Beamtinnen und Beamten unterstützt, die in ihrer Freizeit an den Kundgebungen teilnahmen. Selbstverständlich beteiligte sich auch der Verband Hochschule und Wissenschaft - VHW Bund mit seinen Mitgliedern.



**Abbildung 1:** Der niedersächsische vhw Landesvorsitzende Prof. Dr. Bernd Weidenfeller auf der Kundgebung des dbb niedersachsen in Hannover (Photo: vhw)

### Bayern

## Anträge an den 20. Delegiertentag des BBB

*vhw Seniorenvertretung  
vhw Bayern*

### 1 Harmonisierung der Beihilfe des Bundes und der Länder

#### 1.1 Antrag

Der vhw Bayern fordert, daß sich der Bayerische Beamtenbund dafür einsetzt die Beihilfe des Bundes und der Länder zu harmonisieren, angesammelte Missstände, systematische Benachteiligung zu GK Versicherten abgeschafft wird, sowie Antrags- und Bearbeitungswesen auf einen zeitgemäßen modernen technischen Stand gebracht werden.

#### 1.2 Begründung

Folgende Unzulänglichkeiten haben sich im Laufe der Jahre bei den verschiedenen Beihilfeträgern des Bundes-, der Länder etc angesammelt:

1. Die Zuzahlungs- bzw. Eigenbeteiligungsbefreiung wurde mit dem Arzneimittelversorgungs-Wirtschaftlichkeitsgesetz (AVWG) zum 1. Mai 2006 eingeführt. [1]. Ziel dieses Gesetzes ist es Versicherte, die eine Dauermedikamentation benötigen bei Generika (kein Patentrechtsschutz mehr) finanziell zu entlasten. Dies trifft insbesondere behinderte, chronisch Kranke, sowie ältere Patienten, da insbesondere diese auf eine Dauermedikamentation angewiesen sind. Al-

- len dieser Gruppe Angehörigen ist es gemein, dass sie tendenziell nur ein geringes Einkommen zur Verfügung haben. Dies trifft auch auf die betroffenen Beamten und Pensionisten zu. Die Beihilfestellen vereinnahmen diese Einnahmen für sich und geben diese nicht an ihre Leistungsberechtigten weiter. Es ist inakzeptabel, dass sich die Beihilfe an chronisch Kranken bereichert! Die Beihilfe holt sich das Geld auch von der Pharmaindustrie!
2. An vielen Stellen (Altenheimen, Pflegediensten) ist eine Direktabrechnung nicht möglich, da dies zum Beispiel von der bayerischen Beihilfe abgelehnt wird. Dies führt regelmäßig dazu, dass betroffene Beamte, die diese Kosten nicht verauslagern können, von dieser Dienstleistung ausgeschlossen werden und somit ihren Platz im Altenheim verlieren. Es muss eine Pflicht zur Direktabrechnung mit Dauerleistungserbringern im Gesundheitsdienst und Pflegedienst bundesweit für alle Beihilfeträger eingeführt werden!
  3. Viele Krankenhäuser weigern sich bereits einer Direktabrechnung zuzustimmen, da sie bei der Beihilfe viel zu lange auf ihr Geld warten müssen. Dieser Mangel muss unverzüglich abgestellt werden.
  4. Leider sind die Bearbeitungszeiten - besonders bei hohen Beträgen - viel zu lange. Dies ist inakzeptabel.
  5. Antragsformulare zur Bearbeitung müssen bundesweit vereinheitlicht werden. Dies ist notwendig, damit ein gesetzlicher Vormund bzw. Dienstleister effizient die Bearbeitung übernehmen kann.
  6. Behandlungen im EU-Ausland müssen analog den Bestimmungen der GKV möglich sein und ebenfalls erstattet werden.
  7. Sofern ein Beihilfeträger sich auf den Leistungskatalog der GKV bezieht und danach seinen Leistungskatalog gestaltet, kann es nicht sein, dass bei Behandlungen von Leistungen im EU-Ausland von den Regeln der EU/GKV abgewichen wird.
  8. Die Beihilfestelle ist keine Datensammelorganisation. Insbesondere ist es unstatthaft, dass die Beihilfe sowohl Daten zum Vermögen als auch zum Krankheitsbild der Beamten sammelt. Sofern Vermögensauskünfte notwendig sind, darf die Beihilfe dies lediglich bei der Bezügestelle nachfragen. Eine systematische Zusammenschau der Finanz- und Gesundheitsdaten darf aus Datenschutzgründen nicht stattfinden.
  9. Beträge aus privaten Altersvorsorgemaßnahmen, insbesondere ausgelöst durch Absenkung der Pension, bzw. Hinterbliebenenversorgung dürfen nicht in die Vermögensberechnung zur Ermittlung des Beihilfeanspruches des Lebenspartners einbezogen werden. Insbesondere ist es unstatthaft, wenn die Pension das gemeinsame Alterseinkommen dominiert! Altersvorsorge, insbesondere in Folge von Pensionskürzungen, ist kein eigenständiges Einkommen!
  10. Elektronische Krankschreibungen und e-Rezepte müssen auch bei allen Beamten möglich sein. e-Rezepte müssen automatisiert der Erstattung zugeführt werden!

## 2 Einrichtung eines Sozialwerks

### 2.1 Antrag

Der vhw Bayern fordert, daß sich der Bayerische Beamtenbund dafür einsetzt, dass der Freistaat Bayern für seine Beschäftigten ebenfalls ein Sozialwerk, vergleichbar mit den Sozialwerken der Bundesverwaltung einrichtet bzw. seinen Bediensteten ermöglicht, sich einem der Sozialwerke des Bundes anzuschließen.

### 2.2 Begründung

Für die Beschäftigten des Bundes gibt es je nach Geschäftsbereich der Bundesverwaltung Sozialwerke. Eines der Sozialwerke ist das Sozialwerk Bund [2]. Diese Sozialwerke haben es sich zur Aufgabe gemacht, kinderreiche Beschäftigte sowie Senioren zu unterstützen. Da es wegen der aktuellen Preissteigerungen sowohl für Familien als auch für Senioren immer schwieriger wird, noch ein einigermaßen ansprechendes Freizeitprogramm zu finanzieren, fordert der vhw Bayern, dass der BBB sich dafür einsetzt, dass der Freistaat Bayern für seine Beschäftigten und Pensionisten entweder ein eigenes Sozialwerk mit ähnlichen Leistungen, denen des Sozialwerk des Bundes errichtet, beziehungsweise dass er seinen Beamten und Beschäftigten ermöglicht, sich einem der Sozialwerke der Bundesverwaltung beizutreten.

## Literatur

- [1] wikipedia.org. *Arzneimittelversorgungs-Wirtschaftlichkeitsgesetz*. URL: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arzneimittelversorgungs-Wirtschaftlichkeitsgesetz> (besucht am 24.02.2026).
- [2] Sozialwerk der Inneren Verwaltung des Bundes e.V. *Sozialwerk.Bund*. URL: <https://www.sozialwerk.bund.de> (besucht am 24.02.2026).

## Mecklenburg-Vorpommern

### vhw Mecklenburg-Vorpommern **Der vhw-MV zieht eine gute Bilanz**

Der guten Tradition folgend trafen sich am Abend des 3. Dezember 2025 ca. 30 Mitglieder des vhw-MV zum beliebten Weihnachtsessen. Diesmal hat der Landesvorstand seine Mitglieder in das Wismarer Restaurant „An der Wasserkunst“ eingeladen. Es liegt direkt am Marktplatz, auf dem gerade der Weihnachtsmarkt zusätzlich für ein weihnachtliches Ambiente sorgte.

Der vhw-MV bietet seinen Mitgliedern so auch außerhalb der satzungsgemäßen Sitzungen die Möglichkeit, sich persönlich in einem ansprechenden Ambiente kennenzuler-

nen. Die Anzahl der Teilnehmenden erreichte im Dezember 2025 einen neuen Rekord. Diejenigen, die zum ersten Mal dabei waren, hieß der Landesvorsitzende herzlich im vhw-MV willkommen. Bei kühlen Getränken, einem guten Essen und interessanten Gesprächen verging der Abend wie im Fluge.

Der Landesvorstand wünschte allen eine schöne Weihnachtszeit, ein friedliches und erfolgreiches Jahr 2026 sowie beste Gesundheit sowie viele neue Ideen.

### vhw Mecklenburg-Vorpommern **Landeshauptvorstandssitzung des dbb m-v**



**Abbildung 1:** Tagungsort der Sitzung: Schweriner Schloss; Foto: Manfred Krüger

Der dbb m-v lud die Landesvorsitzenden der Fachgewerkschaften zu seiner Landeshauptvorstandssitzung am 18.12.2025 ein, die erstmals im renovierten Demmler-Saal des Schweriner Schlosses stattfand. Der Landesvorsitzende des vhw-MV Prof. Dr. Manfred Krüger nahm daran teil.

Der dbb-Landesvorsitzende Dietmar Knecht berichtete hier u. a. über die aktuelle Situation in der Tarifaufsetzung mit der TdL. Dann beschloss das Gremium den Haushalt des dbb m-v für das Jahr 2026. Auch wurde bekannt, dass der dbb m-v im kommenden Jahr sein 35-jähriges Bestehen feiern wird. Die Vorbereitungen dazu haben bereits begonnen.

### vhw Mecklenburg-Vorpommern **Demo in Schwerin**



**Abbildung 1:** Demonstration vor der Staatskanzlei in Schwerin; Foto: Manfred Krüger.

In der Mittagspause der Landesvorstandssitzung ging es am 18.12.2025 zum Protestmarsch im Rahmen der Aktionswoche des dbb m-v. Weitere Kolleginnen und Kollegen kamen hinzu, sodass mehr als 120 Beschäftigte daran teilnahmen. Auch der vhw-MV beteiligte sich mit mehreren Mitgliedern daran.

Die Gewerkschaften forderten für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst 7 % mehr Einkommen, mindestens aber 300 €. Die Aktion stand und steht unter dem Motto „JETZT SCHLÄGT'S 13!!!“.

Inzwischen sind die Verhandlungen zwischen der TdL und der Gewerkschaften beendet. Am Morgen des 14. Fe-

bruar 2026 fanden beide Seiten in der Tarifaueinandersetzung unter schwierigen Bedingungen zu einander. Im Ergebnis kam es erwartungsgemäß zu dem bekannten Kom-

promiss. So wurden u. a. lineare Erhöhungen von 2,8 % (mindestens 100 €), ab 1.4.2026, 2,0 % ab 1.3.2026 und 1,0 % ab 1.1.2027 (Lohnzuschläge analog) vereinbart.

## Niedersachsen

# Offener Brief der Studierendenschaft der TU Clausthal an Verantwortliche und Amtsträger in der Politik zur aktuellen finanziellen und studentischen Situation der Studierenden

Studien-  
rendenschaft der TU Clausthal

Sehr geehrter Herr Ministerpräsident Lies, Sehr geehrter Herr Minister Mohrs, Sehr geehrter Herr Staatssekretär Prof. Schachtner, Sehr geehrter Herr Lechner, Sehr geehrter Herr Politze, Sehr geehrte Frau Kura,

Mit diesem Schreiben möchte die Studierendenschaft der TU Clausthal die Verantwortlichen und Amtsträger in der Politik auf die aktuelle Situation der Studierenden in Bezug auf die finanzielle Lage und die Studiensituation im Allgemeinen aufmerksam machen. Dieses Schreiben ist von der studentischen Vollversammlung<sup>4</sup> der TU Clausthal am 27.01.26 verabschiedet worden.

### Studiennebenkosten belasten Studierende immer stärker

Mit großer Sorge blicken wir Studierenden in die Zukunft der eigenen akademischen Ausbildung und in die Zukunft des Wissenschaftsstandortes Niedersachsen. Die Zukunftssorgen um die eigene akademische Ausbildung resultieren in den stark steigenden finanziellen Belastungen, die mit dem Studium verbunden sind. Dies liegt zum einen am vom Land Niedersachsen direkt gesetzten Rahmenbedingungen, wie dem Verwaltungskostenbeitrag von 75,00 Euro in den Semesterbeiträgen. Andere Bundesländer haben diese versteckten Studiengebühren bereits abgeschafft. Niedersachsen muss sich dieser Entwicklung anschließen! Zum anderen liegt dies an indirekt vom Land beeinflussbaren Rahmenbedingungen. In den kommenden Semestern werden die Beiträge zum Studierendenwerk Ostniedersachsen von 114,00 Euro im Wintersemester 2024/2025 auf 246,00 Euro zum Wintersemester 2034/2035 ansteigen. Sicherlich muss auch das Studierendenwerk interne Reformen anstoßen, um die Kostenstruktur zu reduzieren, aber auch das Land Niedersachsen muss

die Studierendenwerke finanziell stärker unterstützen, um Auflagen des Landes, bspw. beim klimagerechten Bauen überhaupt umsetzen zu können. Aktuell werden die Kosten dafür (mal wieder) an die junge Generation durchgereicht. Auch hier zeigen andere Bundesländer wie es besser geht. Beispielsweise bezuschusste das Land Baden-Württemberg seine Studierendenwerke im Jahr 2024 mit über 30 Mio. Euro. Bildung darf nicht vom Geldbeutel abhängen! In Niedersachsen ist dies zukünftig der Fall! Daher fordern wir die sofortige Abschaffung des Verwaltungskostenbeitrags und eine stärkere Bezuschussung der Studierendenwerke, damit Niedersachsen im Bundesvergleich wieder finanziell attraktiv zum Studieren wird.

### Potenzial junger Menschen erkennen und Lebenssituation anerkennen

Die Sorgen um den Wissenschaftsstandort Niedersachsen resultieren in dem verfolgten Ansatz „Masse statt Klasse“. Die Mechanismen des Landes bestrafen die Universitäten finanziell, wenn ihre Studierenden das Studium nicht in Regelstudienzeit abschließen. Dieser Mechanismus verkennet die Lebenssituation vieler Studierenden. Viele von uns arbeiten bereits neben dem Studium, auch um die hohen finanziellen Belastungen des Landes tragen und das eigene Studium fortführen zu können. Ein Abschluss in Regelstudienzeit ist somit kaum noch möglich. Viele Studierende tragen mit ihrer Arbeitskraft zur lokalen Wertschöpfung und somit zum Bruttoinlandsprodukt des Landes bei. Das Land muss diese Leistung der Studierenden anerkennen und Abstand von der Abschlussdauer, als das zentrale Bewertungskriterium, in der leistungsorientierten Mittelvergabe an die Universitäten nehmen! Niedersachsen kann zu DEM Industriestandort der nächsten 20 Jahre in

<sup>4</sup>Die studentische Vollversammlung ist nach der Organisationssatzung der Studierendenschaft der TU Clausthal das oberste beschlussfassende Gremium für die Meinungs- und Willensbildung der Studierendenschaft

der Bundesrepublik Deutschland aufsteigen, aufgrund der Verfügbarkeit günstiger nachhaltiger Energie, der Nähe zu großen Energieimporthäfen und einer guten Exportinfrastruktur mit dem einzigen Tiefseehafen in Deutschland. Das „Kartoffelacker-Image“ können wir hinter uns lassen! Dafür braucht Niedersachsen vor allem GUT ausgebildete junge Leute, welche die industrielle Zukunft Niedersachsens aufbauen werden. Das akademische Ausbildungssystem in Niedersachsen muss zukunftssicher gemacht werden, indem Anreize geschaffen werden, mehr gute Leute, statt viele in Regelstudienzeit, auszubilden. Eine Möglichkeit kann sein, zukünftig die Abschlussnote in der leistungsorientierten Mittelvergabe zu berücksichtigen. Wir fordern, dass das Land Niedersachsen die Lebenssituation der Studierenden wahrnimmt, ihr Zukunftspotenzial erkennt und das akademische Ausbildungssystem in Richtung „Qualität statt Quantität“ ausrichtet. Zur Anerkennung des Zukunftspotenzials der jungen Generation gehört zudem eine ausreichende Finanzierung der Universitäten. Pauschale Sparzwänge seitens des Landes sind das Gegenteil. Wir fordern, dass in Zusammenarbeit mit der niedersächsischen Wirtschaft das Land die Haushalte der Universitäten, mindestens auf dem aktuellen Niveau, über das Jahr 2027 hinaus sichert.

### **Individuelle Mobilität für alle**

Individuelle Mobilität ist ein Grundbedürfnis jedes Menschen. Die Form der Mobilität ist abhängig von der jeweiligen Lebenssituation eines jeden einzelnen. Pauschale Mobilitätsangebote, die von wenigen genutzt, aber von vielen finanziert werden, können dem Bedürfnis nach individueller Mobilität nicht gerecht werden. Wir Studierenden fordern daher statt des Semester-Deutschlandtickets die Einführung eines vergünstigten Deutschlandtickets für Studierende in Niedersachsen nach bayerischem Vorbild, damit zukünftig jeder für sich entscheiden kann, welche Mobilitätsform zur eigenen Lebenssituation passt! Eine Verkollektivierung der Konsumkosten für Mobilität, wie es mit dem Semesterticket der Fall ist, trägt ebenfalls zu hohen Semesterbeiträgen in Niedersachsen bei. Darüber stellt das individuell erwerbbar, vergünstigte Deutschlandticket ein Bekenntnis zum Individuum dar und ermöglicht die Freiheit zur individuellen Mobilität. Die Tatsache, dass eine CSU-Freie-Wähler-Landesregierung in Bayern mehr für die Akzeptanz von öffentlicher, individueller Mobilität tut, kann die rotgrüne Landesregierung in Niedersachsen nicht zufrieden stellen.

### **Wissenschafts-, Wirtschafts- und Tourismusregion Oberharz stärken**

Neben den allgemeinen Rahmenbedingungen für Mobilität, muss auch konkret vor Ort die ÖPNV-Infrastruktur geschaffen werden, welche die Nutzung eines vergünstigten

Deutschlandtickets überhaupt ermöglicht. Die Clausthale Studierendenschaft fordert die Politik auf in das Mobilitätsnetz im Oberharz zu investieren, indem ein Anschluss Clausthals an das Eisenbahnnetz wiederhergestellt wird! Dies wird nicht nur dem Bedürfnis nach öffentlicher Mobilität gerecht, sondern fördert zudem die Sichtbarkeit des Oberharzes im Bereich der Wirtschaft und des Tourismus und kann die Region so zukunftssicher aufstellen.

Wir bitten Sie, sich mit den Inhalten dieses Schreibens intensiv auseinanderzusetzen und freuen uns über Ihre Antwort.

Mit freundlichen Grüßen und Clausthale Glückauf!  
Die Studierendenschaft der Technischen Universität Clausthal

### **Anmerkungen der Redaktion zum Standort der TU Clausthal**

Die TU Clausthal liegt im Ortsteil Clausthal der Stadt Clausthal-Zellerfeld. Clausthal-Zellerfeld liegt auf einer Hochebene des Oberharzes in einer Höhe von etwa 560 m üNN. Zur Stadt gehören die Ortschaften Altenau, Buntbock, Schulenberg, Torfhaus und Wildemann, die in Höhenlagen von 390 m NN bis 820 m NN liegen. Die Kernstadt Clausthal-Zellerfeld hat ca. 12.500 Einwohner. Sie gehört zum Landkreis Goslar mit der 20 km entfernten Kreisstadt Goslar (ca. 50.000 Einwohner). Die ehemalige und jetzt zum Landkreis Göttingen gehörende Kreisstadt Osterode (ca. 21.500 Einwohner) liegt ca. 15 km entfernt. Beide Städte liegen ca. 400 Höhenmeter tiefer als Clausthal-Zellerfeld. Die nächsten Oberzentren sind Braunschweig, Göttingen und Hannover in ca. 65 km, 70 km und 100 km Entfernung. Alle Entfernungsangaben sind dabei Straßenkilometer. Einen Bahnanschluss hat Clausthal-Zellerfeld nicht mehr, da die Eisenbahnstrecken im Jahr 1976 geschlossen und nicht mehr betrieben wurde. Seitdem wurden die Schienen abgebaut und die ehemalige Bahntrasse zum Teil in einen Radweg umgewandelt.

Mittels öffentlichen Personennahverkehr ist Clausthal also nur per Bus zu erreichen, und umgekehrt natürlich Freizeitangebote in den nahegelegenen Kreisstädten und Oberzentren auch. Eine Busverbindung gibt es zwischen 23 Uhr und 4:30 Uhr zwischen Clausthal und Goslar nicht mehr, in der Gegenrichtung zwischen 23:30 Uhr und 5:30 Uhr nicht. Die Fahrzeit in beide Richtungen beträgt etwa 45 Minuten.

Die Verbindung nach Osterode ist aufgrund der Landkreisgrenze zwischen Clausthal und Osterode noch langwieriger. Eine Busverbindung von Osterode nach Clausthal ist zwischen 5:30 Uhr und 19 Uhr möglich und dauert eine Stunde. Danach ab 19:45 Uhr bis 21:45 Uhr muss

man zunächst mit der Bahn nach Goslar fahren, wobei man einmal umsteigen muss, um dann mit dem Bus von Goslar nach Clausthal zu fahren, wobei die Fahrzeit für die nur 15 Entfernungskilometer auf zwei Stunden ausgedehnt wird und sich natürlich auch entsprechend verteuert. Eine Fahrt in die Gegenrichtung ist nur in den Zeiten von 6:15 Uhr bis 20:45 Uhr möglich.

Sowohl nach Goslar als auch nach Osterode verkehren die Verkehrsmittel etwa alle 45 Minuten.

Braunschweig ist mit den öffentlichen Verkehrsmitteln in gut eineinhalb Stunden, Hannover in eindreiviertel Stunden und Göttingen in etwa zweieinhalb Stunden zu errei-

chen. Dabei muss man aber beachten, dass man rechtzeitig aus den Oberzentren zurückfahren muss, um Clausthal-Zellerfeld noch erreichen zu können.

In den Wintermonaten wird die Verbindung in die nahegelegenen Städten oftmals durch das Wetter behindert. Laut Wikipedia wird „das Clausthal-Zellerfelder Wetter durch kräftige Westwinde, viel Niederschlag (>1300 mm/a) und insbesondere durch lange sowie schneereiche Winter geprägt. Die Temperaturen sind zumeist einige Grad niedriger als im norddeutschen Flachland. Die TU Clausthal wird deshalb scherzhaft als die ‚einzige Uni mit zwei Wintersemestern‘ bezeichnet“ [1].

## Literatur

- [1] *Clausthal-Zellerfeld*. URL: <https://de.wikipedia.org/wiki/Clausthal-Zellerfeld> (besucht am 11.02.2026).

## Rheinland-Pfalz

# 50. Landesvertreterversammlung und Neuwahlen des vhw rlp Vorstand

vhw Rheinland-Pfalz

## 50. Landesvertreterversammlung

Am 28. November 2025 fand die 50. Landesvertreterversammlung des vhw Rheinland-Pfalz in einem feierlichen Rahmen statt. Die Delegierten und anwesenden Mitglieder nutzten das Jubiläumstreffen, um wichtige Weichen für die zukünftige Verbandsarbeit zu stellen.

Ein zentrales Ergebnis der Versammlung war die Verabschiedung einer neuen Satzung, die den vhw rlp strukturell stärkt und die Arbeit des Verbands modern ausrichtet. Darüber hinaus wurde der Vorstand turnusgemäß neu gewählt. Die Landesvorsitzende Dr. Beate Hörr, der Stellvertreter, Prof. Dr. Martin Fislake, sowie die Schatzmeisterin und stellvertretende Landesvorsitzende, Frau Prof. Dr. Susanne Griebisch, wurden im Amt bestätigt. Auch Dr. Markus Häfner als weiteres Mitglied im Landesvorstand vhw rlp wurde als Beisitzer bestätigt. Neu als Beisitzer und Beisitzerin sind Dr. Patrick Hegen und Frau Prof. Dr. Silke Rathgeber (Vertreterin des vhw rlp in Genderfragen).

Mit der Bestätigung zentraler Positionen setzt der Verband auf Kontinuität und begrüßt die Berufung zweier neuer Beisitzerinnen und Beisitzer.

Ein Kurzvortrag von Robert Tophofen, dem stellvertretenden Landesvorsitzenden des dbb Rheinland-Pfalz, bot spannende Einblicke in aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen von Fort- und Weiterbildungen von Lehrkräften.

Die Sitzung bot weiter Gelegenheit für persönliche Gespräche, regen Austausch und vertiefende Diskussionen – begleitet von einem kleinen Imbiss.

Wir danken allen Delegierten und Mitgliedern für ihre Teilnahme und ihr Engagement und freuen uns auf die gemeinsame Arbeit im kommenden Jahr.

## Wahlen zum Landesvorstand vhw rlp

Am Freitag, den 28. November 2025, wurde ein neuer vhw rlp Landesvorstand in der 50. Landesvertreterversammlung gewählt. Wir gratulieren:

**Dr. Beate Hörr**, Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Vorsitzende)

**Prof. Dr. Martin Fislake**, Universität Koblenz (Stellv. Landesvorsitzender)

**Prof. Dr. Susanne Griebisch**, Hochschule Mainz (Zweite stellv. Landesvorsitzende und Schatzmeisterin)

**Marina Ruggero M.A.**, Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Schriftführerin)

**Prof. Dr. Silke Rathgeber**, Universität Koblenz (Beisitzerin und Vertreterin des vhw rlp für Genderfragen)

**Dr. Markus Häfner**, Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Beisitzer)

**Dr. Patrick Hegen**, Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Beisitzer)

## Gründung des vhw Landesverbands Thüringen und seine Aufnahme in den tbb

### Gründung des vhw Thüringen

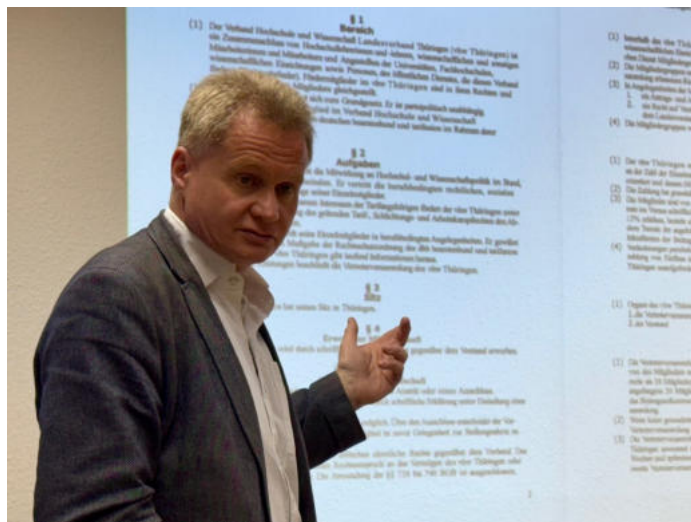
Am Nachmittag des 21. Novembers 2025 fand in der Geschäftsstelle des thüringer lehrerverbands (tlv) in Erfurt die formale Gründung des vhw Landesverbands Thüringen als Mitgliedsverband des Verbands Hochschule und Wissenschaft (vhw) statt. Die Gründungsveranstaltung wurde von dem Bundesvorsitzenden des vhw, Prof. Dr. Thorsten Köhler, im Beisein des 1. stellvertretenden Bundesvorsitzenden, Dr. Ulrich Weber, und des Landesvorsitzenden des vhw Niedersachsen, Prof. Dr. Bernd Weidenfelder, eröffnet. Bei der Eröffnung wurde der inklusive und gewerkschaftliche Charakter des vhw hervorgehoben.



**Abbildung 1:** Der stellvertretende Landesvorsitzende des thüringer beamtenbunds und tarifunion (tbb) und Vorsitzende des thüringer lehrerverbands (tlv) Tim Reukauf bei seinem Grußwort. (Foto: vhw)

Als einziger Hochschulverband vertritt dieser die beruflichen Belange der Professorinnen und Professoren sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Wissenschaft, Verwaltung und Technik an Universitäten, Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Pädagogischen Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen, Dualen Hochschulen sowie außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen. Thematisiert wurden auch die aktuelle Einkommensrunde der Gewerkschaften mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, neue Initiativen aus der Bundespolitik in Bezug auf eine Aufzeichnung sämtli-

cher Arbeitszeiten der Lehrkräfte an Schulen und eventuell auch an Hochschulen sowie eine aus dem Jahr 2019 stammende Verfassungsbeschwerde gegen das Thüringer Hochschulgesetz von 2018, deren für die zukünftige gesamtdeutsche Hochschulgesetzgebung voraussichtlich wegweisende Entscheidung durch den 1. Senat des Bundesverfassungsgerichts weiterhin aussteht.



**Abbildung 2:** Der vhw Bundesvorsitzende Prof. Dr. Thorsten Köhler leitet die Gründungsveranstaltung des vhw Thüringen. (Photo: vhw)

Im Anschluss an die einleitenden Worte des vhw Bundesvorsitzenden erläuterte Tim Reukauf, der stellvertretende Landesvorsitzende des thüringer beamtenbunds und tarifunion (tbb) und Vorsitzende des thüringer lehrerverbands (tlv), in seinem Grußwort die Besonderheiten und Vorzüge in der gewerkschaftlichen Organisation des tbb sowie des tlv. Der neu gegründete vhw Landesverband Thüringen soll künftig auch im tbb gleichberechtigt als Mitgliedsgewerkschaft vertreten sein. Tim Reukauf thematisierte neben der Bedeutung der aktuellen Tarifrunde der Länder für die Belange der Angestellten des öffentlichen Dienstes im Bundesland Thüringen auch ein aktuelles und voraussichtlich deutschlandweit wegweisendes Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Besoldung der Beamtinnen und Beamten im Bundesland Berlin. Die Besoldungshöhe wurde dort von den Karlsruher Richterinnen und Richtern im Zeitraum zwischen den Jahren 2008 und 2020 als weit überwiegend verfassungswidrig beurteilt.

In diesem Zusammenhang wies Tim Reukauf auf die vom tbb angebotenen Widerspruchsformulare hin, die auch den Mitgliedern des vhw in Thüringen die Ansprüche auf mögliche Besoldungsnachzahlungen sichern könnten.



**Abbildung 3:** Der neu gewählte Landesvorsitzende des vhw Thüringen, Priv. Doz. Dr.-Ing. habil. Günther Lange, mit dem vhw Bundesvorsitzenden Prof. Dr. Thorsten Köhler und Tim Reukauf, dem stellvertretenden Vorsitzenden des tbb beamtenbund und tarifunion thüringen. (Photo: vhw)

Nach dem Beschluss einer Satzung wurde Priv.-Doz. Dr.-Ing. habil. Günther Lange zum Landesvorsitzenden des vhw Thüringen gewählt. Dr. Lange ist Fachgebietsleiter des Fachgebiets Metallische Werkstoffe und Verbundwerkstoffe an der Technischen Universität Ilmenau. Der vhw

Bundesverband wird die Aufbauarbeit seines neuen Landesverbands Thüringen auch fortlaufend weiter unterstützen und wünscht dem neuen Gründungsvorsitzenden viel Erfolg bei seinem berufspolitischen Engagement.

## **Aufnahme des vhw - Landesverband Thüringen in den gewerkschaftlichen Dachverband tbb**

Am 5./6. März 2026 fand die Sitzung des Landeshauptvorstandes - dem zentralen Gremium des thüringer beamtenbund - in Friedrichsroda statt.

In dieser Sitzung, in der auch das 35-jährige Verbandsjubiläum des tbb besonders mit einem festlichen Abendprogramm begangen wurde, standen zahlreiche Beschlussfassungen und Impulsvorträge auf dem Programm.

Zusätzlich zu vielen anderen Themen, wie dem weiterhin ausstehende Besoldungsgesetz 2026/2027, die langen Bearbeitungszeiten der Thüringer Beihilfestelle und der amtsangemessenen Alimentation stand auch die Aufnahme des vhw - Verband Hochschule Wissenschaft Landesverband Thüringen in den gewerkschaftlichen Dachverband tbb auf der Beschlussfassungsliste.

Der vhw - Landesverband Thüringen wurde durch Beschluss des Landeshauptvorstands als Mitgliedsgewerkschaft in den thüringer beamtenbund (tbb) aufgenommen. Zusätzlich wurde der Vorsitzende des vhw Thüringen, Priv. Doz. Dr. Ing. Günther Lange, als Vertreter des tbb in die Landeswissenschaftskonferenz des Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur entsandt.