

Die Neue Hochschule ■ DNfH

Hubert Mücke Die Irrtümer der W-Besoldung

Nicolai Müller-Bromley Freiheit von Forschung und Lehre

Reingard Jäger und Dorrit Peter-Ollrogge Alumnimanagement

Jan Freidank und Martin Schmidt

Ranking der Wirtschaftsfachbereiche

Gerrit Heinemann Erfolgsfaktoren im Multi-Channel-Handel

für anwendungsbezogene Wissenschaft und Kunst

Die Irrtümer der W-Besoldung



Die Irrtümer der W-Besoldung



Hubert Mücke

Dr. Hubert Mücke
Geschäftsführer des Hochschullehrerbundes **hlb**
Wissenschaftszentrum
Postfach 20 14 48
53144 Bonn
hlb@hlb.de

Im September 2007 haben der Hochschullehrerbund **hlb** und der Verband Hochschule und Wissenschaft vhw die Ministerpräsidenten, Wissenschafts- und Finanzminister der Länder angeschrieben und zu einer Nachbesserung der W-Besoldung aufgefordert. Anlass war die in den Ländern unter Federführung des Bundes durchgeführte Evaluation der W-Besoldung. Die Verbände forderten eine einheitliche Grundvergütung W, regelmäßig unbefristete Zulagen, Transparenz und Verbindlichkeit der Handhabung der Bewertung von Leistungen, der Beantragung von Zulagen und der Ausschüttung von Zulagen an den Hochschulen sowie eine Übergangsregelung für C2-Besoldete in allen Bundesländern. Als einheitliche Grundvergütung kommt hierbei nur die Höhe der Besoldung nach W3 in Frage, zurzeit also beim Bund 4.723, 61 Euro. Nur eine Grundvergütung in Höhe W3 wird den Anforderungen an die Qualifikation der Bewerber und den Aufgaben und der Verantwortung der Funktion gerecht und ordnet sich insofern in das Vergütungsgefüge des öffentlichen Dienstes ein.

Die Antworten der Länder sind nicht sehr ermutigend. Sie zeigen vor allem eines: Die politisch Verantwortlichen sind offensichtlich nicht in der Lage, die Auswirkungen der W-Besoldung an den Hochschulen und für die Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses realistisch einzuschätzen. Nicht anders ist es zu werten, wenn eine grundsätzliche Änderung der W-Besoldung abgelehnt wird, wenn einige Minister, aber auch der Arbeitgeberverband der Wirtschaft, die Höhe der Grundvergütung in W2 für amtsan gemessen halten und im übrigen die

Hochschulen und vor allem die unmittelbar betroffenen W-Besoldeten auf eine unbestimmte Zukunft vertrösten, um weitere Erfahrungen zu sammeln. Allein Baden-Württemberg, Bayern und Mecklenburg-Vorpommern gestehen Probleme durch eine zu niedrige Grundvergütung ein; allein Bayern kündigt Nachbesserung an. Dabei liegen die Probleme auf der Hand.

Irrtum 1: **Vorteile für jüngere Bewerber**

Durch die Reform der Professorenbesoldung sollte die Professur insbesondere für lebensjüngere Bewerber bei der Erstberufung im Vergleich zur C-Besoldung attraktiver werden. Der Gesetzgeber hat hierbei die Anforderungen an die Qualifikation der Bewerber auf eine Professur an einer Fachhochschule und die hierfür erforderliche Dauer unterschätzt; eventuell in Unkenntnis der besonderen Einstellungsvoraussetzungen an den Fachhochschulen. Das durchschnittliche Berufungsalter liegt an den Fachhochschulen bei 41 Jahren. Es ist nicht mit einer spürbaren Senkung des Berufungsalters zu rechnen, da von den Bewerbern neben einem einschlägigen Hochschulstudium eine qualifizierte Promotion und die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer beruflichen Tätigkeit mit einer Dauer von mindestens 5 Jahren erwartet wird. Somit kann das Berufungsalter nur in besonderen Ausnahmefällen deutlich niedriger liegen. Für den Regel-Bewerber um eine Professur an einer Fachhochschule bringt die Grundvergütung W 2 keinen Vorteil, in der Regel liegt die W 2 Grundvergütung unterhalb des Gehalts, das in der

Durch das Professorenbesoldungsreformgesetz wurde im Jahr 2002 eine neue Vergütungsstruktur eingeführt. Verhandlungsspielräume sollten es den deutschen Hochschulen ermöglichen, Wissenschaftler zur Rückkehr aus dem Ausland und aus Unternehmen zu bewegen. Dorthin waren sie wegen attraktiver Bezahlung abgewandert. Die Hoffnungen der Politik haben sich nicht bewahrheitet. Der Autor beschreibt die Irrtümer der Reform, die zu ihrem Scheitern geführt haben.

C-Besoldung angeboten werden konnte. Die W 2-Grundvergütung beträgt im Bund 3.890,03 Euro. Sie wurde im Vergleich zu den Bezügen nach C 2 und C 3 (jeweils Endstufe) auf ca. 81 v.H. bzw. 73 v.H. abgesenkt. Sie entspricht in etwa der Höhe eines im Alter von 37 Jahren nach C 2 Besoldeten.

Die Einschätzung der Politik, die Professur für Jüngere interessant machen zu können, hat sich somit als falsch erwiesen. Das Gegenteil ist eingetreten: Die feste Grundvergütung signalisiert den Bewerbern eine Sackgasse, die eine Steigerung des Einkommens nur unter besonderen Umständen, nämlich bei besonderen oder sogar herausragenden Leistungen ermöglicht, aber auch dann nicht verbindlich zusichert. Das Signal der C-Besoldung war ein anderes: Einstieg mit einer vom Alter abhängigen Vergütung, die in den Folgejahren kalkulierbar ansteigt und bei Vorliegen erwarteter Leistungen durch Berufung auf eine C3-Professur auf ein akzeptables Niveau gehoben wird. Damit lehnte sich die Struktur der C-Besoldung an die Gehaltsstrukturen der Wirtschaft an und konnte mit diesen in Deckung gebracht werden. Diese Koinzidenz war für die Attraktivität der Professuren an Fachhochschulen von besonderer Bedeutung.

Das Einkommen einer Professorin oder eines Professors an einer Fachhochschule muss mindestens dem durchschnittlichen Einkommen eines vergleichbar qualifizierten Mitarbeiters in der freien Wirtschaft entsprechen. Eine Auswertung des Mikrozensus 2001, die in dieser Zeitschrift in Heft 1/2006 veröffentlicht wurde, hat ergeben, dass das **Nettoeinkommen** promovierter Akademiker in Deutschland bei 3.844,- Euro

(Median aller Einkommen), also unwesentlich unter dem **Bruttobetrag** der W2-Grundvergütung liegt. In der Auswertung wurde ebenfalls deutlich, dass Promovierte rund 50% mehr verdienen als nicht promovierte Akademiker. Diese Aussage wird durch die VDI-Gehaltsstudie 2001/2002 bestätigt. Danach erzielten Ingenieure mit Promotion 69.700,- Euro Jahresgehalt (ebenfalls Median aller Einkommen). Schon das Anfangsgehalt promovierter Ingenieure liegt bei 58.000,- Euro und erreicht oder übersteigt damit den Besoldungsdurchschnitt der Professuren an Fachhochschulen in der Mehrzahl der Bundesländer.

In den nächsten Jahren ist mit einem steigenden Bedarf an Professuren zu rechnen. Einerseits handelt es sich um den Ersatz ausscheidender Professorinnen und Professoren, andererseits um einen zusätzlichen Bedarf, der durch die Schaffung zusätzlicher Studienplätze entsteht, verbunden mit vorgezogenen Berufungen. Gleichzeitig klagen die Unternehmen über einen Mangel an Fachkräften insbesondere in den technischen Berufen und werben mit attraktiver Bezahlung und zusätzlichen Leistungen. Die Befragung der Hochschulen und die während der Berufsberatung der Bundesgeschäftsstelle des **hfb** gemachten Erfahrungen weisen darauf hin, dass Berufungen in allen Fächergruppen gefährdet sind, Stellen mehrfach ausgeschrieben werden müssen und Dreierlisten nur bei großzügiger Auslegung der Einstellungsvoraussetzungen zustande kommen. Zunehmend scheitern Berufungen erst während der

Verhandlungen. Die Hochschulen haben auf dieses Scheitern dadurch reagiert, dass sie vor Ruferteilung Gespräche mit den Bewerbern führen um auszuloten, unter welchen Umständen die Bewerber zu einem Wechsel an die Hochschule bereit sind. Auch klagen die Fachbereiche über niedrige Bewerberzahlen. Wir müssen in der Tat davon ausgehen, dass ein Teil der qualifizierten Bewerber nach einer ersten Recherche über die Vergütungsstrukturen an den Hochschulen von einer Bewerbung absieht.

Der Gesetzgeber hat die enge Verzahnung von Wirtschaft und Fachhochschulen verkannt. In der Berufsberatung des **hfb** wird deutlich, dass viele Bewerber über enge Kontakte zu Hochschulen und insbesondere zu Fachhochschulen verfügen, sei es, dass sie einen Lehrauftrag erfüllen oder dass sie durch Kooperationen in der Forschung mit Hochschulen verbunden sind. Viele Bewerber wissen also im Grundsatz, welche Vergütung die Hochschulen im Vergleich zur Wirtschaft anbieten können, und sie erfahren, dass die Grenzen des Machbaren sehr eng gesetzt sind.

Irrtum 2: **Orientierung an der Entwicklung im allgemeinen öffentlichen Dienst**

Einige Länder argumentieren in ihren Antworten, die Höhe der Professorenvergütung müsse sich an der Entwicklung der Bezahlung im allgemeinen öffentlichen Dienst orientieren. Genau das tut die W-Besoldung nicht. Hier setzt sich die Vergütung der Professoren aus einer festen Grundvergütung und variablen Zulagen im Umfang von bis zu vierzig Prozent bezogen auf die Höhe der Grundvergütung zusammen. Dem-

gegenüber sehen die Länder für ihre Angestellten in der allgemeinen Verwaltung vor, dass bis zu acht Prozent der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten eines Arbeitgebers für variable Leistungsbezahlung zur Verfügung stehen können. Die Leistungsbezahlung im Bereich der Angestellten im öffentlichen Dienst startete im Jahr 2007 mit einem Prozent variabler Vergütung! Für den Bereich der Beamten der allgemeinen Verwaltung bestehen überhaupt keine vergleichbaren leistungsbezogenen Elemente der Besoldung. Hier wird eine Leistungsprämie erprobt, die bis zu fünfzehn Prozent der Beamten als Jahresprämie erhalten können. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, eine Dienstaltersstufe vorzuziehen. Die Gewährung von Leistungsstufen ist auf zehn Prozent der Beamten eines Dienstherrn beschränkt. Auch der Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 12. November 2007 hält am bestehenden Bezüge- und Einkommensniveau durch Beibehaltung der bisherigen Endgrundgehälter sowie Verzicht auf eine Absenkung oder Variabilisierung fest. Die bisherigen Dienstaltersstufen werden lediglich durch Erfahrungsstufen ersetzt. Insgesamt lassen sich Bund und Länder mit der Einführung leistungsbezogener Bezahlungselemente in der allgemeinen Verwaltung viel Zeit, setzen Arbeitsgruppen ein, erproben, werten aus und werden zum Schluss doch weit hinter den Regelungen der Professorenbesoldung zurück bleiben. Diese Sorgfalt hätte man sich bei der Einführung der W-Besoldung gewünscht. Immerhin handelte es sich um eine der tiefgreifendsten Strukturveränderungen im Hochschulbereich.

Irrtum 3: **Keine Minderausgabe für die Professorenbesoldung**

Die Bundesregierung wollte eine stärker leistungsorientierte Professorenbesoldung mit einer wettbewerbsfähigen, flexiblen Bezahlungsstruktur einführen. Hierzu sollte ein dynamischer Vergaberahmen eingeführt werden, der sicherstellt, dass zukünftig das Gesamtvolu-

men der Besoldungsausgaben eines jeweiligen Dienstherrn an Hochschulen zumindest erhalten bleibt. Entgegen der Absicht des Gesetzgebers wurde mit Besoldungsdurchschnitt und Vergaberahmen ein gedeckeltes Budget eingeführt, das den Hochschulen jede Möglichkeit zur Flexibilisierung nimmt. Einige Länder haben den Vergaberahmen ebenfalls als Hauptschuldigen der Misere der W-Besoldung ausgemacht; so hat der Thüringer Finanzminister in seinem Antwortschreiben erklärt, den Vergaberahmen ganz streichen zu wollen, andere Länder haben den Besoldungsdurchschnitt angehoben oder haben die Absicht erklärt, dies tun zu wollen. Die Anhebung des Besoldungsdurchschnitts und damit des Vergaberahmens allein ist aber keine Lösung des Problems. Das zeigt das Beispiel Hessen. Hier beträgt der Besoldungsdurchschnitt für den Bereich der Fachhochschulen 68.000 Euro. Er liegt mit Abstand an der Spitze der Durchschnitte aller Länder. Nur hat es das Land versäumt, den Hochschulen zusätzliche Mittel zur Verfügung zu stellen. Es handelt sich hierbei also um eine fiktive Zahl, mit der sich in der Theorie werben lässt, die aber in der Praxis ohne Relevanz ist.

Im Ergebnis ist somit von Einsparungen für die Professorenbesoldung auszugehen. Nicht zu beziffern, aber wahrscheinlich sind Einsparungen im Bereich der Altersversorgung der Professoren. Sie werden dadurch eintreten, dass nicht mehr das Besoldungsniveau der C-Besoldung erreicht wird und ein Mix aus ruhegehaltfähigen und nicht ruhegehaltfähigen Zulagen entsteht.

Irrtum 4: **Leistungsbewertung in der Wissenschaft**

hfb und *vhw* haben die politisch Verantwortlichen aufgefordert, für mehr Transparenz, Verbindlichkeit und Kalkulierbarkeit zu sorgen. Hierzu sollten die Hochschulen nach Auffassung von

hfb und *vhw* verpflichtet werden, in Satzungen über die Vergabe von Leistungsbezügen das Verfahren, die Zuständigkeiten und die Kriterien der Vergabe zu regeln. In den Satzungen sollte ein Schiedsverfahren vorgesehen werden. Darüber hinaus sollten die Hochschulen zur Berichterstattung über die Verwendung der Mittel für die nach W Besoldeten verpflichtet werden. Die Länder vertreten demgegenüber die Auffassung, dass die Regelungsdichte der W-Besoldung ausreichend sei.

Die Politik verkennt offensichtlich, dass insbesondere die Professoren an Fachhochschulen ihre Leistungen im Team erbringen. Die hohe Lehrleistung und der enge Kontakt zu den Studierenden führen zu einem hohen Koordinationsbedarf und zu enger Kooperation der Lehrenden. Der kollegiale Umgang der Lehrenden ist Grundlage für die Teamleistung in der Lehre. Mit der W-Besoldung werden Wertungen und Abwertungen vorgenommen, die Kollegenschaft wird gespalten. Langfristig wird die W-Besoldung den kollegialen Teamcharakter durch einen Wettbewerb ablösen. Die Auswirkungen auf die Lehrleistung der Fachbereiche/Fakultäten könnte verheerend sein, wenn nicht Transparenz und Verbindlichkeit im Umgang miteinander herrscht.

Das Vertrauen in die Gerechtigkeit der W-Besoldung nimmt Schaden, wenn die Entscheidungskriterien undeutlich sind und gleiche Leistung unterschiedlich honoriert wird. Sicher ist es möglich, wissenschaftliche Leistungen zum Zwecke der finanziellen Belohnung zu bewerten, ob es sinnvoll ist, mag dahinstehen. Die Bewertung muss allerdings wissenschaftsadäquat erfolgen: Fachwissenschaftler bewerten Leistungen von Fachwissenschaftlern. Die Bewertung sollte möglichst von hochschulfremden Kollegen erfolgen. Die Realität an den Hochschulen ist jedoch eine ganze andere: Die Bewertung liegt in den Händen von Dienstvorgesetzten. Es liegt auf der Hand, dass deren Entscheidungen wenig Akzeptanz erfahren.

Übersicht über die Grundvergütungen in W 2 und W 3

Bund/Bundesland		gültig ab	W 2	W 3
Bund		01.01.08	4.062,17	4.921,59
		01.01.09	4.178,91	5.059,39
Baden-Württemberg (alle Beträge einschließlich Sonderzahlung von 4,17%)		01.01.08	4.113,02	4.994,39
		01.11.08	4.170,60	5.064,31
Bayern		01.10.07	4.006,73	4.865,32
Berlin	Westbesoldung	01.08.04	3.890,03	4.723,61
	Ostbesoldung		3.598,28	4.369,34
Brandenburg	Westbesoldung	01.01.08	3.948,38	4.794,46
	Ostbesoldung		3.652,25	4.434,87
Bremen		01.08.04	3.890,03	4.723,61
Hamburg		01.01.08	3.963,94	4.813,36
Hessen		01.04.08	3.983,39	4.836,98
Mecklenburg-Vorpommern	Westbesoldung	01.08.04	3.890,03	4.723,61
	Ostbesoldung		3.598,28	4.369,34
Niedersachsen		01.01.08	4.006,73	4.865,32
Nordrhein-Westfalen		01.07.08	4.002,84	4.860,59
Rheinland-Pfalz		01.07.07	3.909,48	4.747,23
Saarland		01.04.08	4.002,84	4.860,59
Sachsen	Westbesoldung	01.09.08	4.002,84	4.860,59
	Ostbesoldung		3.702,63	4.496,05
Sachsen-Anhalt	Westbesoldung	01.05.08	4.002,84	4.860,59
	Ostbesoldung		3.702,63	4.496,05
Schleswig-Holstein		01.01.08	4.002,84	4.860,59
Thüringen	Westbesoldung	01.08.04	3.890,03	4.723,61
	Ostbesoldung		3.598,28	4.369,34

Was bleibt von der W-Besoldung?

Die W-Besoldung ermöglicht es, Zulagen für die Übernahme besonderer Verantwortung und besonderer Belastungen zu vergeben. Damit erfüllt sie eine seit langem auch von den Professorinnen und Professoren aufgestellte Forderung. Die Auswirkungen der W-Besoldung gehen aber weit darüber hinaus: An den Hochschulen gibt es eine kleine Zahl von Gewinnern und eine große Masse von Verlierern der Reform. Zu den Verlierern gehören unzweifelhaft die Erstberufenen, die im Ergebnis mit abgesenkten Bezügen einsteigen, ohne eine verlässliche Gehalts- und Versorgungsprognose. Die Länderumfrage zur

Umsetzung der W-Besoldung durch den Bund, deren Auswertung dem *h1b* vorliegt, weist 794 Berufungen in den Jahren 2003 bis 2006 aus, die ohne Zahlung einer Berufungszulage erfolgten. Insgesamt wurden 2.953 Berufungsverfahren an den Hochschulen abgeschlossen, davon 1.613 an Fachhochschulen. Zu den Verlierern gehören aber auch die in C2 Berufenen, die in Erwartung einer auf C3 zielenden Gehaltsentwicklung an die Fachhochschule berufen wurden. Bisher hat nur das Land Bayern eine Vertrauensschutzregelung geschaf-

fen, die dazu geeignet ist, die Motivation dieser Generation der C3-Besoldeten auf hohem Niveau zu halten.

Wenn Bund und Länder die Attraktivität der Professuren erhalten wollen, so werden sie um eine Nachbesserung der W-Besoldung nicht umhinkommen. Notwendig sind hierfür in erster Linie eine attraktive Höhe der Grundvergütung, eventuell verbunden mit einer Stufung, und ein wesentlich verringerter Anteil der Zulagen am gesamten Besoldungsvolumen, der im Falle der Berufung die erreichte Stellung im Beruf außerhalb des Hochschulbereichs berücksichtigt und im Bereich besonderer Leistungsbezüge und Funktionsleistungsbezüge für exzellente Leistungen und besondere Belastungen zur Verfügung steht. Wenn dann die Finanzminister auf die Deckelung der Mittel verzichten und diese bedarfsorientiert zur Verfügung stellen, könnte die W-Besoldung eine Erfolgsmodell werden.

Der Hochschullehrerbund *h1b* wird noch in diesem Jahr eine bundesweite Umfrage zur Ausgestaltung der W-Besoldung an den Hochschulen und über die Erfahrungen der Professorinnen und Professoren mit der W-Besoldung durchführen, damit eine Nachbesserung der W-Besoldung auf einer fundierten Datenbasis aufbauen kann. ■