

## AKTUELLER BEGRIFF

## Jörn Hohenhaus

### W-Besoldung

#### Entlohnung in der Wissenschaft



Mit der W-Besoldung obliegt es den Hochschullehrern und den Hochschulleitungen, individuelle Vereinbarungen über die Besoldung zu treffen.

Foto: Knipseline/Pixelio

Durch das Professorenbesoldungsreformgesetz vom 23. Februar 2002 werden Professorinnen und Professoren seit dem 1. Januar 2005 in ein W-Amt (Wissenschaft) berufen. Damit wurde die bis dahin geltende C-Besoldung unter der Prämisse der Kostenneutralität und mit dem Ziel einer leistungsorientierteren Bezahlung abgelöst. Anstatt eines automatischen Aufstiegs nach Dienstaltersstufen sieht die W-Besoldung über ein Grundgehalt hinaus Leistungskomponenten vor, die aus verschiedenen Anlässen verhandelbar sind. Ein Überblick.

Die leistungsorientiertere W-Besoldung ersetzt die vier Ämter der C-Besoldung durch die W-Ämter W1, W2 und W3. Während das W1-Amt ausschließlich der Juniorprofessur vorbehalten ist, sind alle weiteren Professuren als W2- oder W3-Professuren ausgestaltet. W3-Professuren finden sich insbesondere an Universitäten. Eine Besonderheit gibt es in Baden-Württemberg, wo an Universitäten alle Professuren mit W3-Ämtern verbunden sind. An Fachhochschulen werden dagegen in aller Regel W2-Ämter für Professuren vorgesehen. Möglich sind die höher dotierten W3-Stellen aber auch dort.

#### Grundgehalt und Leistungsbezüge

Erstberufene werden seit dem 1. Januar 2005 automatisch in ein W-Amt berufen. Dasselbe gilt, wenn eine nach C besoldete Professorin oder ein Professor im Rahmen von Bleibebehandlungen ein neues Angebot der Hochschule erhält. Für sogenannte „Bestandsprofessoren“ der C-Besoldung besteht jederzeit die Möglichkeit, in die W-Besoldung zu wechseln (Optionsrecht). Dies geschieht dann jedoch unwiderruflich.

Die Bezüge in den Besoldungsgruppen W2 und W3 setzen sich aus dem Grundgehalt als einer Mindestbezugsgröße sowie weiteren Leistungsbezügen zusammen. Ein Juniorprofessor der Besoldungsgruppe W1 erhält im Anschluss an eine positive Zwischenevaluation nach drei Jahren häufig eine nicht ruhegehaltstfähige Zulage in Höhe von 260 Euro, ist von den weiteren Leistungszulagen, die zu den Grundgehältern der beiden anderen Besoldungsgruppen hinzutreten können, jedoch ausgeschlossen. Es handelt sich hierbei um Leistungsbezüge

- ◆ aus Anlass von Berufungs- und Bleibebehandlungen,
- ◆ für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung (besondere Leistungsbezüge) sowie
- ◆ für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.

Mit Berufungs- bzw. Bleibeleistungsbezügen sollen Professorinnen und Professoren für die Hochschule gewonnen werden bzw. zum Verbleiben bewegt werden. Die in den einzelnen Landesgesetzen oder Hochschulrichtlinien vorgesehenen Kriterien ähneln sich in weiten Teilen. In der Regel wird auf die Qualifikation der Rufinhaber, die Bewerberlage, die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach, Evaluationsergebnisse oder die besondere Bedeutung der Professur für

die Entwicklungsplanung der Hochschule Bezug genommen. Teilweise werden auch die Qualität von Forschungs- oder künstlerischen Leistungen, die erfolgreiche Drittmittelwerbung oder Managementenerfahrungen in der Wissenschaft genannt.

Als Kriterien für besondere Leistungsbezüge in der Forschung lassen sich exemplarisch anführen: Herausragende Forschungsleistungen, die durch Preise, Ehrungen, Auszeichnungen, Publikationen oder Forschungsevaluationen nachgewiesen werden, Erfindungen, Patente, besondere Leistungen beim Aufbau und der Leitung von Forschungsschwerpunkten, Sonderforschungsbereichen, wissenschaftlichen Instituten oder Arbeitsgruppen. Anknüpfungspunkte für besondere Leistungsbezüge in der Lehre können unter anderem entsprechend nachgewiesene Lehrleistungen, überobligatorische Lehrtätigkeiten, besondere Lehrbelastungen, besondere Leistungen bei der Entwicklung von weiterführenden Formen und Methoden der Lehre etc. sein.

Funktionsleistungsbezüge schließlich können für die Wahrnehmung von Funktionen oder Aufgaben in der Hochschulleitung oder Hochschulsebstverwaltung vergeben werden (z.B. für Präsidenten, Rektoren, Dekane).

Über die genannten Leistungsbezugsarten hinaus können Professorinnen und Professoren, die private Drittmittel für eigene Forschungs- oder Lehrvorhaben einwerben, aus diesen Mitteln eine besondere Zulage erhalten. Diese Regelung soll dazu motivieren, diese Aktivitäten anstatt als Nebentätigkeit im Hauptamt auszuüben. Voraussetzung ist stets, dass der Drittmittelgeber die Verwendung als persönliche Gehaltszulage ausdrücklich vorsieht.

### **Ruhegehaltstfähigkeit**

Die Grundgehälter der W-Ämter sind stets ruhegehaltstfähig und dynamisiert, d.h. sie nehmen unter Berücksichtigung der jeweiligen landesspezifischen Regelung an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil. Unterschiedlich geregelt ist demgegenüber die Dynamisierung der unterschiedlichen Leistungsbezüge in den Ländern und – soweit vorhanden – in den Besoldungsrichtlinien der einzelnen Hochschulen. Hierzu gilt zunächst einmal, dass Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge genauso wie besondere Leistungsbezüge befristet, unbefristet oder als Einmalzahlung gewährt werden können. Werden sie unbefristet gewährt, sind sie bis zu einer Höhe von 40 Prozent des jeweiligen Grundgehaltes voll ruhegehaltstfähig, wenn sie mindestens drei Jahre bezogen worden sind. Ob eine Überschreitung dieser 40 Prozent möglich ist, wird im jeweiligen Landesrecht ebenso geregelt wie die Ruhegehaltstfähigkeit befristeter Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowie besonderer Leistungsbezüge. Dagegen werden Funktionsleistungsbezüge stets nur für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe ausgekehrt. Aufgrund ihrer Natur sind sie nicht ruhegehaltstfähig.

### **Vergaberahmen**

Zur Sicherung der Kostenneutralität der Professorenbesoldungsreform „nach oben“ wie „nach unten“ wurde ein Vergaberahmen festgelegt, innerhalb dessen sich die Personalausgaben und die variablen Leistungsbezüge bewegen müssen. Ausgangspunkt waren die durchschnittlichen Pro-Kopf-Ausgaben eines Bundeslandes für Professoren aus dem Jahr 2001, die aus Furcht vor dem Auseinanderdriften des Besoldungsgefüges durch ein überproportionales Anheben der Ausgaben für Leistungsbezüge durch finanzstärkere Bundesländer auch nach oben hin begrenzt waren. Da den Ländern im Zuge der Föderalismusreform die vollständige Gesetzgebungskompetenz im Besoldungsrecht übertragen wurde, kann jedes Bundesland mittlerweile seine eigenen unabhängigen Regelungen treffen. So wurde beispielsweise in Nordrhein-Westfalen Ende 2008 der Vergaberah-

**Mit Berufungs- bzw. Bleibeleistungsbezügen sollen Professorinnen und Professoren für die Hochschule gewonnen werden bzw. zum Verbleiben bewegt werden. Die in den einzelnen Landesgesetzen oder Hochschulrichtlinien vorgesehenen Kriterien ähneln sich in weiten Teilen.**

**Weitere Informationen:**

**Kurzinformationen des Deutschen Hochschulverbandes zur W-Besoldung:** [www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/info\\_blaetter/info0205.pdf](http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/info_blaetter/info0205.pdf)

**Übersicht über die aktuellen Grundgehälter:** [www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/besoldungstabellen/Tabelle\\_-\\_Grundgehaelter\\_W.pdf](http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/besoldungstabellen/Tabelle_-_Grundgehaelter_W.pdf)

**Entscheidung des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs:** [www.bayern.verfassungsgerichtshof.de/25-VII-05-Entscheidung.htm](http://www.bayern.verfassungsgerichtshof.de/25-VII-05-Entscheidung.htm)

men ganz abgeschafft, weil durch den Rekurs auf Durchschnittssätze die Gewinnung von Top-Wissenschaftlern als zu erschwert angesehen wurde. Nach dieser Entscheidung können nordrhein-westfälische Hochschulen über das reine Personalbudget hinaus auch Mittel aus ihrem Gesamtbudget einsetzen, um die variablen Gehaltsbestandteile (signifikant) zu erhöhen.

**Amtsangemessene Alimentation**

Wurde die Sinnhaftigkeit der Einführung der W-Besoldung anfangs noch in toto in Frage gestellt, geht es heute „nur“ noch um konkrete Ausgestaltung der einen oder anderen Regelung. Ein ständiger Kritikpunkt ist dabei die Frage der Amtsangemessenheit der Alimentation. Der Bayerische Verfassungsgerichtshof hat hierzu kürzlich im Zuge eines Popularklageverfahrens festgestellt, dass es nicht beanstandet werden könne, dass die Besoldung der Professoren Leistungsbestandteile enthält. Der Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers seien jedoch durch das Alimentsprinzip Grenzen gesetzt. In Ansehung der aktuellen W-Grundgehälter in Bayern sei der Kernbestand einer amtsangemessenen Besoldung auch unter der Prämisse, dass diese allein durch die festen Gehaltsbestandteile (also das Grundgehalt) sichergestellt werden müsse, derzeit „noch“ gewahrt. Weitere Klagen in anderen Bundesländern sind anhängig. Mit einer richterlichen Entscheidung, die in die derzeitige (Grund)Gehaltsstruktur der W-Besoldung eingreift, dürfte aber eher nicht zu rechnen sein.

**Evaluationsbericht W-Besoldung**

Mit Einführung des Professorenbesoldungsgesetzes hatte der Gesetzgeber eine Evaluierung der Neuregelung spätestens zum 31. Dezember 2007 bestimmt. Der entsprechende „Bericht zum besoldungsrechtlichen Vergaberahmen bei der Professorenbesoldung nach § 35 Abs. 5 Bundesbesoldungsgesetz“ durch das Bundesministerium des Innern fasst die Erfahrungen der ersten beiden Jahre mit der W-Besoldung im Hochschulbereich im Wesentlichen wie folgt zusammen:

- ◆ Die sogenannten „Bestandsprofessoren“ hatten von Ihrem Optionsrecht noch recht zögerlich Gebrauch gemacht.
- ◆ Leistungszulagen wurden in den meisten Fällen in Form von Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge vergeben, gefolgt von den besonderen Leistungsbezüge.

In den darauf folgenden Jahren sind durch Berufungs- und Bleibebehandlungen wesentlich mehr Professorinnen und Professoren in W-Ämter ernannt worden als in 2005/2006, so dass die Zahl seitdem stark angestiegen ist. Auch wird mittlerweile vermehrt Gebrauch von dem Optionsrecht gemacht. Die Erfahrungen mit den sogenannten „W-Grundsätzen“ in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und ein sich für diese ergebender etwaiger Reformbedarf sind Gegenstand einer weiteren Erhebung, die noch nicht abgeschlossen ist.

**Resümee**

Die W-Besoldung ist knapp fünf Jahre nach Ihrer Einführung als fest in der Hochschullandschaft etabliert zu bezeichnen. Sie hat zu einem grundsätzlichen Umdenken bei Hochschulen und Professoren geführt, was die Steuerung von Arbeitsverhalten in Bezug auf variable Gehaltsbestandteile betrifft und den Weg zu einer leistungsorientierteren Bezahlung geebnet. Nachbesserungsforderungen beziehen sich in aller Regel auf die Anhebung der Grundgehälter in allen drei W-Ämtern. Eine diese Ansicht stützende Gerichtsentscheidung fehlt jedoch bislang, so dass man derzeit davon ausgehen kann, dass die W-Besoldung in den kommenden Jahren keine wesentlichen Änderungen erfahren wird.

Jörn Hohenhaus

**Autor:**

**Dr. Jörn Hohenhaus ist Persönlicher Referent des Kanzlers der Universität zu Köln.**