

Rolle rückwärts

Sieben Jahre nach seiner Einführung ist der Untergang des Leistungslohns für Professoren in Deutschland vielerorts beschlossene Sache. In den meisten Ländern werden Hochschullehrer schon vom 1. Januar an nach Erfahrung, sprich: Alter bezahlt. Das hat Auswirkungen auf den Wissenschaftsstandort. Ein Szenario.

von Karl-Dieter Gröske

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 14. Februar 2012 schlägt hohe Wellen. Seitdem das BVerfG einem Klage führenden Chemieprofessor aus Hessen Recht gab, muss nicht nur Hessen das Grundgehalt von W2-Professoren und – in der Folge auch – von W3-Professoren erhöhen: Auch in anderen Bundesländern wurde – aufgrund der vergleichbaren Rechtsgrundlagen – „Reformbedarf“ identifiziert. In Windeseile erarbeiteten die Landesregierungen Novellen mit dem Ziel, sie zum 1. Januar 2013 in Kraft treten zu lassen.

In Bayern ist der Gesetzesentwurf bereits vom Landtag verabschiedet worden. Zum 1. Januar 2013 treten die Neuerungen in

zunächst also nur die Gewichtung der Anteile – nicht das Gesamtgehalt. Monetäre Leistungsanreize für Neuberufene fallen kleiner aus, denn der Vergaberahmen für die Professorenbesoldung, den eine Universität zur Verfügung hat, ändert sich kaum.

Zwar erhalten die bayerischen Universitäten zum Januar für jede besetzte Stelle rund 3500 Euro mehr per annum – doch das ist ein Tropfen auf einen heißen Stein, denn die Kompensation dient vor allem den partiellen Erhöhungen von Gehältern von Professoren, die bisher nur geringe Leistungszulagen hatten. Zugleich hat Bayern, wie auch einige andere Länder, beschlossen, ein System von „Erfahrungsstufen“ einzuführen – wieder einzuführen, muss



Achtung, das kann übel enden. Es muss ja nicht gleich der Beinbruch sein. Eine Prellung reicht, und die Karriere ist gebremst. Was das mit Hochschulen zu tun hat? Eigentlich nichts. Es ist nur so, dass auch sie Wettkämpfer sind, und die Besoldungsreform dabei so gut brauchen können wie einen Schlag ins Genick.

Foto: fotolia/Robert Kneschke

Kraft. Sie laufen faktisch auf die Abkehr von einem Prinzip hinaus, das im Jahr 2005 eingeführt wurde: In Zeiten des internationalen Wettbewerbs um die besten Köpfe sollte Alter nicht mehr automatisch als Verdienst gelten. Die dienstalterabhängige C-Besoldung wurde also abgeschafft. Zählen sollte stattdessen Leistung in Lehre und Forschung – ein Prinzip mit Folgen, die nicht allen gefallen. An seiner Richtigkeit ändert das nichts.

Doch mit Jahresbeginn wird nun das Grundgehalt von W2- und W3-Professoren erhöht, während die Leistungszulagen im Gegenzug gekürzt beziehungsweise verrechnet werden. Jene Zulagen also, die Universitäten einem Professor im Rahmen der Berufungsverhandlungen oder über Zielvereinbarungen zusagen können und die eben an besondere Leistungen oder an die Exzellenz des zu berufenden Wissenschaftlers geknüpft sein können. Mit der Neuregelung ändert sich für die meisten bereits im Amt befindlichen Wissenschaftler

In Zeiten des internationalen Wettbewerbs sollte Leistung zählen, nicht das Alter.

man eigentlich sagen. Im Grunde handelt es sich um eine Rolle rückwärts, denn die altersabhängige Vergütung wird über die Erfahrungsstufen wieder etabliert.

Dass die Spielräume für Leistungszulagen mit der Einführung von Altersstufen bei gegebenem Vergaberahmen eingeschränkt werden, ist vor allem mit Blick auf die Berufung neuer Professoren fatal. Der ursprüngliche Wechsel von einem altersabhängigen zu einem leistungsorientierten Besoldungssystem hatte und hat Gründe: Um unseren Studierenden bestmögliche Zukunftschancen zu eröffnen, müssen wir ihnen exzellente Professoren

bieten, die in Lehre und Forschung zu den Besten des Landes gehören – oder besser noch: zur internationalen Elite. Die Grundidee bleibt richtig. War deren Umsetzung wegen der begrenzten Mittel schon in der Vergangenheit schwierig, erscheint das künftig schier unmöglich. Top-Wissenschaftler verdienen im Ausland, vornehm-

Wie Professoren bezahlt werden

Bundesweit schaffen Ministerien und Landtage Fakten. Eine Kurz-Übersicht zu den geplanten und bereits beschlossenen Reformen bei der W-Besoldung, recherchiert und zusammengestellt von duz-Redakteur Benjamin Haerdle.

Bundesland	Grundgehalt bisher (in Euro)	Grundgehalt neu (in Euro)	Geplante Änderungen**
Baden-Württemberg	W1: 3988,35 W2: 4650,68 W3: 5612,29	W1: 3988,35	W2- und W3-Grundgehälter sollen angehoben werden. Die genauen Eckpunkte sind offen. Das Gesetz soll rückwirkend zum 1. Januar in Kraft treten.
Bayern	W1: 3889,20 W2: 4500,60 W3: 5366,75	W1: 3947,54 W2: 4900,00* W3: 5800,00*	Bayern führt drei Erfahrungsstufen für W2- und W3-Professoren ein. Leistungszulagen bleiben erhalten, werden aber verrechnet. Das Gesetz gilt ab dem 1. Januar.
Berlin	W1: 3596,06 W2: 4107,90 W3: 4988,16		Auf Fachebene gibt es einen Gesetzentwurf, der derzeit zwischen den Senatsressorts abgestimmt wird. Federführend ist der Senator für Inneres.
Brandenburg	W1: 3764,92 W2: 4295,30 W3: 5207,46	W1: 3764,92 W2: 4295,30 W3: 5207,46	Der Gesetzentwurf liegt vor und ist in der Ressortabstimmung. W2- und W3-Professoren sollen künftig gesicherte Mindest-Leistungszulagen von 644,30 Euro erhalten.
Bremen	W1: 3816,31 W2: 4354,02 W3: 5278,75	W1: 3816,31 W2: 4354,02 W3: 5278,75	W2- und W3-Professoren sollen feste Leistungsbezüge von voraussichtlich 600 Euro bekommen. Das Gesetz soll rückwirkend zum 1. Januar in Kraft treten.
Hamburg	W1: 3869,08 W2: 4401,56 W3: 5317,32	W1: 3869,08	Ein Modellentwurf liegt vor. Danach wird sich die Höhe des W2-Gehalts an A15 (Erfahrungsstufe 4) ausrichten. Das sind 4993,93 Euro. W3 soll entsprechend angepasst werden.
Hessen	W1: 3807,40 W2: 4349,32 W3: 5281,32	W1: 3807,40 W2: 4780,00* W3: 5300,00*	Hessen will jeweils fünfjährige Erfahrungsstufen für W2 und W3 einführen und flexible Leistungszulagen beibehalten. Gelten soll die Novelle ab dem 1. Januar.
Mecklenburg-Vorp.	W1: 3816,31 W2: 4354,02 W3: 5278,75	W1: 3816,31 W2: 4354,02 W3: 5278,75	Eckpunktepapier liegt vor. Demnach bleiben Grundgehälter gleich. Für W2 und W3 soll es garantierte Leistungsbezüge von 600 Euro geben. Entwurf ist für das Frühjahr geplant.
Niedersachsen	W1: 3819,99 W2: 4358,20 W3: 5283,84		Niedersachsen verschiebt die Planung der Gesetzesnovelle auf die Zeit nach den Landtagswahlen. Sie findet am 20. Januar statt.
Nordrhein-Westfalen	W1: 3816,31 W2: 4354,02 W3: 5278,75	W1: 3816,31 W2: 5044,02 W3: 5578,75	Kabinett beschloss höhere Grundgehälter für W2 (plus 690 Euro) und W3 (plus 300 Euro) und deren Finanzierung durchs Land. Landtagbeschluss steht aus. Leistungsbezüge bleiben.
Rheinland-Pfalz	W1: 3978,21 W2: 4606,63 W3: 5496,94		Ein Gesetzesentwurf ist in Arbeit. Der Ministerrat berät darüber frühestens Ende Januar. Das Gesetz könnte auch rückwirkend zum 1. Januar gelten.
Saarland	W1: 3833,15 W2: 4362,92 W3: 5273,99		Eine Reform der W-Besoldung ist geplant. Die Eckpunkte werden noch regierungsintern abgestimmt. Federführend ist das Innenministerium.
Sachsen	W1: 3837,86 W2: 4375,58 W3: 5300,31	W1: 3837,86* W2: 4704,73* W3: 5300,31*	Der Freistaat will fünfjährige professorale Erfahrungsstufen für W2/W3 und ein gestuftes W1-Grundgehalt einführen. Flexible Leistungszulagen bleiben. Übergangsregelung ab 1. Januar.
Sachsen-Anhalt	W1: 3837,86 W2: 4375,58 W3: 5300,31	W1: 3837,86	Im ersten Quartal will der Landtag über den Entwurf beraten. Grundgehalt W2 soll sich an Stufe 5 von A15 orientieren, W3 an Stufe 5 von A16. Bei W2 wären das 5049,68 Euro.
Schleswig-Holstein	W1: 3830,36 W2: 4367,02 W3: 5289,94	W1: 3830,36 W2: 5022,07 W3: 5686,69	W1 bleibt unverändert. W2 steigt um 15, W3 um 7,5 Prozent. Leistungszulagen bleiben flexibel, werden aber zum Teil verrechnet. Das Gesetz soll ab dem 1. Januar gelten.
Thüringen	W1: 3894,55 W2: 4423,04 W3: 5344,33		Gespräche zwischen Finanz- und Wissenschaftsministerium sind bereits fortgeschritten. Details sind keine bekannt. Das Gesetz wird für das 2. Quartal erwartet.

*jeweils Einstiegsstufen; **Stand: 7. Dezember; Quellen: Ministerien der Länder

lich an den renommierten Universitäten in den USA, in Großbritannien oder der Schweiz, häufig ein Vielfaches von dem, was sie an einer deutschen Universität erwartet. Was also sollte einen internationalen Star nach Deutschland locken? Dabei geht es nicht darum, einen Minderwertigkeitskomplex zu befördern, sondern darum, einen realistischen Blick auf eine Universitätslandschaft zu behalten, wie sie sich in der Außenperspektive darstellt.

Fest steht: Hohe Gehälter können es nicht sein, die internationale Spitzenkräfte an unsere Universitäten ziehen. Wenn also schon nicht auf dem internationalen Parkett – wo sonst wäre wohl ein geeignetes Terrain, um exzellentes Personal für unsere Universitäten zu rekrutieren? Der Blick fällt auf die Wirtschaft: Gezieltes Headhunting scheint unumgänglich, und das in Konkurrenz zu professionellen Personalberatern, die mit der nächsten hochdotierten Manager-Position winken. Jede Führungskraft aus der Industrie kann nur ungläubig staunen, wenn sie einen Blick auf eine universitäre Besoldungstabelle wirft – und sofern ein Kandidat nicht besondere oder persönliche Gründe hat, den Schritt aus der Industrie an eine Universität zu machen, ist unser Werben in der Regel vergeblich. Dieses Missverhältnis schien sich seinerzeit mit Einführung der W-Besoldung zumindest ein wenig abzumildern. Den Universitäten blieb bei einem, zugegeben (zu) geringen Grundgehalt ein gewisser Spielraum, einem Wunschkandidaten entgegenzukommen. Das ist nicht nur rein finanziell von Bedeutung, sondern vermittelt auch eine individuelle Wertschätzung, die einem Kandidaten zeigt: Hier bin ich erwünscht. Genau das ist weitgehend vorbei. Mit der neuen Regelung stehen wir, genau genommen, beinahe wieder da, wo wir vor 2005 schon einmal waren. Alter geht vor Leistung. Das kleine Plus beim Grundgehalt fließt von der rechten in die linke Tasche.

Kein Wunder also, dass der Senat der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die Gesetzentwürfe bereits kurz nach Beschluss scharf kritisierte: Ein Vergaberahmen, wie er in etlichen Landesgesetzen immer noch existiert, sei nicht mehr zu rechtfertigen, weil damit die Spielräume für eine flexible Personalpolitik an den Hochschulen praktisch verstellt würden, erklärte die HRK Ende Oktober. Dies ist nur zu unterstreichen. Mehr noch: Da in der Folge des Februar-Urteils verschiedene Bundesländer ganz unterschiedliche Wege beschritten haben, um den „Reformbedarf“ umzusetzen, ist hier ein gesetzlicher Flickenteppich entstanden, der selbst innerhalb Deutschlands die Mobilität von Wissenschaftlern erheblich erschwert: Wem steht wann in welchem Bundesland welches Gehalt, welche Zulage, welche Erfahrungsstufe zu? Eine Frage, die angesichts des neuen heterogenen Systems in Berufungsverfahren unzulässig viel Raum einnehmen wird – von komplizierten Sonderfällen ganz abgesehen, die erheblichen bürokratischen Aufwand verursachen dürften. Dabei sind die Universitäten bereits jetzt

mit den regulären Fällen vollauf ausgelastet. Was sind die Konsequenzen? Wir bleiben die Verlierer im internationalen Wettbewerb. Die besten Köpfe bleiben im Ausland oder ziehen weiter in Richtung Industrie. Und an den Universitäten öffnet sich die Gehaltsschere in der Professorenschaft weiter, weil jede von ihnen den letzten Cent aufbieten wird, um zumindest die eine Kandidatin oder den einen Kandidaten zu holen, die oder der ganz oben auf der Wunschliste steht – notgedrungen zu Lasten von Leistungszulagen, die ansonsten für andere Professoren zur Verfügung gestanden hätten. Was das bedeutet, dürfte klar sein: Wir werden, vielleicht (!), einige Leuchttürme da und dort finanzieren können – aber die Qualität in der Breite leidet.

Besonders hart trifft die neue Regelung unsere Chancen, geeignete Kandidaten aus der Wirtschaft abzuwerben. Die Eingruppierung in eine bestimmte Erfahrungsstufe setzt nicht etwa Berufserfahrung generell voraus, sondern berücksichtigt nur Professorenzeiten, immerhin auch an ausländischen Hochschulen – aber eben nicht außerhalb des „Systems“. Man stelle sich vor, wie wir in einem Berufungsverfahren einem Top-Manager aus der Wirtschaft mit 15 Berufsjahren erklären wollen, dass er an der Universität wie ein Berufsanfänger mit Erfahrungsstufe eins eingruppiert wird. Und so bleibt nur zu hoffen, dass sich hier die Windrichtung noch einmal ändert, wenn man etwa das jüngste Rechts-

Man stelle sich vor, wie wir einem Top-Manager erklären, dass er wie ein Berufsanfänger eingruppiert wird.

gutachten der beiden Professoren Dr. Ulrich Battis und Dr. Klaus Joachim Grigoleit zugrunde legt, nach dem einzelne Regelungen in den Gesetzesentwürfen der Länder verfassungswidrig sind. Dies gilt vor allem für die vorgesehene Kürzung der Leistungsbezüge, die die betroffenen Professuren ohne hinreichende Rechtfertigung benachteiligt, aber auch für die Erfahrungsstufen, die den Anforderungen des BVerfG an die Systemgerechtigkeit der Ausgestaltung verfassungsrechtlicher Leistungsansprüche widerspricht. Dazu kommt die mittelbare Altersdiskriminierung, da nach dem Gutachten der Gesetzgeber letztlich nicht auf die Honorierung von Leistungszuwachs, sondern auf die Absenkung der Besoldung jüngerer Hochschullehrer abzielt. Das eigentliche Problem der unzureichenden Besoldung von W1-Professuren wird im Übrigen vom Gesetzgeber völlig ignoriert.

Eines ist aus meiner Sicht nicht verhandelbar: Das Leistungsprinzip darf nicht ausgehebelt werden. Und es muss – zumindest bis zu einem gewissen Grad – im eigenen Ermessen jeder Universität liegen, wie sie Exzellenz in Forschung und Lehre oder in der Einwerbung von Drittmitteln besonders honoriert, um Anreize zu setzen. Nur so können wir im internationalen Wettbewerb der Spitzenforschung mithalten und nur so können wir unseren Studierenden bieten, was sie zu Recht von uns erwarten: international wettbewerbsfähige Universitäten, die aus ihnen international wettbewerbsfähige Akademiker machen. ■



Foto: Universität Erlangen-Nürnberg

Karl-Dieter Gröske

Präsident der Universität Erlangen-Nürnberg und Vizepräsident der Rektorenkonferenz

Geboren 1946 in Erlangen, promovierte und habilitierte Karl-Dieter Gröske an der Uni Erlangen-Nürnberg. Nach Forschungsaufenthalten in Indonesien, dem Jemen und in den USA lehrte der Volkswirtschaftler in Bonn und Hamburg. 1991 kehrte er in seine Heimatstadt zurück, wurde Professor für Volkswirtschaftslehre. Die Universität führt er seit 2002. Karl-Dieter Gröske engagiert sich in akademischen Gremien und der Politikberatung. In der Hochschulrektorenkonferenz ist er Vizepräsident für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Beziehungen zur Wirtschaft.