



Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft (vhw) zum Abschlußbericht der Expertenkommission

“Reform des Hochschuldienstrechts”

Kurzfassung

Globalbewertung

Der Verband Hochschule und Wissenschaft ist seit Jahren für eine Reform des Hochschuldienstrechts und eine stärker leistungsbezogene Besoldung der Hochschullehrerinnen und -lehrer eingetreten. Insofern stand er dem Auftrag an die Expertenkommission, Vorschläge für die Reform des Hochschuldienstrechts zu machen, grundsätzlich positiv gegenüber.

Die Vorschläge der Expertenkommission zur Neugestaltung des Qualifikationsweges für den Hochschullehrernachwuchs, zur Stärkung der Teilzeitprofessuren, zur Notwendigkeit einer Neuregelung des Nebentätigkeitsrechts sowie zur Beibehaltung des Beamtenstatus finden die Unterstützung des vhw.

Dennoch lehnt der Verband Hochschule und Wissenschaft den vorgelegten Abschlußbericht in einer Reihe von wesentlichen Punkten ab, da sie seiner Ansicht nach nicht geeignet sind, die Lehrenden an den Hochschulen zu einer verstärkten Leistungsbereitschaft zu motivieren.

Faktisch wird durch die Vorschläge der Expertenkommission in der Öffentlichkeit der Eindruck erweckt, die Professorenschaft sei bisher für ihre Leistungen in Forschung, Lehre etc. zu hoch bezahlt worden und sei generell nicht leistungsbezogen.

Die Kritik des vhw bezieht sich vor allem auf:

- I die unangemessen niedrige Höhe der Ausgangsbeträge für alle Hochschularten und insbesondere für die Fachhochschulen,
- I die wettbewerbsfeindliche Diskriminierung der Fachhochschulen,
- I die unausgewogene Relation von Ausgangsbetrag und variablen Gehaltsbestandteilen,
- I die unzureichende Finanzierung insbesondere der Leistungszulagen
- I die fehlenden Bewertungsgrundlagen für die Leistungsmessung,
- I die zukünftige Festsetzung der Ruhegehälter
- I sowie die Übergangsregelungen.

1. Kostenneutralität und Ausgangsbeträge

Die Expertenkommission hat sich die durch die Finanzministerkonferenz vorgegebene Kostenneutralität zu eigen gemacht. Damit mußten die Ausgangsbeträge in dem Maße abgesenkt werden, wie man finanzielle Spielräume für die Leistungszulagen schaffen wollte. Folglich liegt der vorgesehene Ausgangsbetrag als Mindestgehalt unter den derzeit durchschnittlichen Gehältern, wenn man eine mittlere Dienstaltersstufe zugrunde legt.

Diese Absenkung um mehr als 20 % ist unangemessen und mindert den Wert des Professorenamtes. Sie entspricht weder den Qualifikationsanforderungen für das Professorenamt noch den Aufgaben der Professorinnen und Professoren. Die Besoldung wird der A-Besoldung angeglichen, während bislang die B-Besoldung Maßstab für die amtsangemessene Besoldung der Hochschullehrer und -lehrerinnen war.

Verband Hochschule und Wissenschaft im dbb beamtenbund und tarifunion

Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft (vhw) zum Abschlußbericht der Expertenkommission

“Reform des Hochschuldienstrechts”

Kurzfassung

Globalbewertung

Der Verband Hochschule und Wissenschaft ist seit Jahren für eine Reform des Hochschuldienst-rechts und eine stärker leistungsbezogene Besoldung der Hochschullehrerinnen und -lehrer eingetreten. Insofern stand er dem Auftrag an die Expertenkommission, Vorschläge für die Reform des Hochschuldienstrechts zu machen, grundsätzlich positiv gegenüber.

Die Vorschläge der Expertenkommission zur Neugestaltung des Qualifikationsweges für den Hochschullehrernachwuchs, zur Stärkung der Teilzeitprofessuren, zur Notwendigkeit einer Neuregelung des Nebentätigkeitsrechts sowie zur Beibehaltung des Beamtenstatus finden die Unterstützung des vhw.

Dennoch lehnt der Verband Hochschule und Wissenschaft den vorgelegten Abschlußbericht in einer Reihe von wesentlichen Punkten ab, da sie seiner Ansicht nach nicht geeignet sind, die Lehrenden an den Hochschulen zu einer verstärkten Leistungsbereitschaft zu motivieren.

Faktisch wird durch die Vorschläge der Expertenkommission in der Öffentlichkeit der Eindruck erweckt, die Professorenschaft sei bisher für ihre Leistungen in Forschung, Lehre etc. zu hoch bezahlt worden und sei generell nicht leistungsbezogen.

Die Kritik des [vhw](#) bezieht sich vor allem auf:

- I die unangemessen niedrige Höhe der Ausgangsbeträge für alle Hochschularten und insbesondere für die Fachhochschulen,
- I die wettbewerbsfeindliche Diskriminierung der Fachhochschulen,
- I die unausgewogene Relation von Ausgangsbetrag und variablen Gehaltsbestandteilen,
- I die unzureichende Finanzierung insbesondere der Leistungszulagen
- I die fehlenden Bewertungsgrundlagen für die Leistungsmessung,
- I die zukünftige Festsetzung der Ruhegehälter
- I sowie die Übergangsregelungen.

1. Kostenneutralität und Ausgangsbeträge

Die Expertenkommission hat sich die durch die Finanzministerkonferenz vorgegebene Kostenneutralität zu eigen gemacht. Damit mußten die Ausgangsbeträge in dem Maße abgesenkt werden, wie man finanzielle Spielräume für die Leistungszulagen schaffen wollte. Folglich liegt der vorgesehene Ausgangsbetrag als Mindestgehalt unter den derzeit durchschnittlichen Gehältern, wenn man eine mittlere Dienstaltersstufe zugrunde legt.

Diese Absenkung um mehr als 20 % ist unangemessen und mindert den Wert des Professorenamtes. Sie entspricht weder den Qualifikationsanforderungen für das Professorenamt noch den Aufgaben der Professorinnen und Professoren. Die Besoldung wird der A-Besoldung angeglichen, während bislang die B-Besoldung Maßstab für die amtsangemessene Besoldung der Hochschullehrer und -lehrerinnen war.

Der vorgeschlagene Ausgangsbetrag in Höhe von DM 7000,- für das Professorenamt an Fachhochschulen unterscheidet sich überdies nicht wesentlich von den Einstiegsgehältern der Absolventinnen und Absolventen - insbesondere für Ingenieure, Informatiker und Wirtschaftler. Dies ist ein deutlicher Beleg für die Unangemessenheit. Selbst wenn man noch die Leistungszulagen dazu nimmt, sind die Fachhochschulen gegenüber der Wirtschaft in keiner Weise wettbewerbsfähig, ein Tatbestand, der besonders schwer wiegt, weil mehrjährige Berufserfahrung in der Wirtschaft zu den Qualifikationsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen gehört.

2. Diskriminierung der Fachhochschulen

Der vhw lehnt den Vorschlag der Expertenkommission für unterschiedliche Ausgangsbeträge für Universitäten sowie gleichgestellte Hochschulen einerseits und Fachhochschulen andererseits kategorisch ab. Die damit implizierte Geringschätzung des für eine Professur an einer Fachhochschule geforderten Qualifikationsprofils sowie die Abwertung der Ausbildungsleistung der Fachhochschulen ist kontraproduktiv und schwächt ihre Attraktivität in doppelter Hinsicht: zum einen in Bezug auf die Studienbewerberinnen und -bewerber im Inland und insbesondere aus dem Ausland, zum anderen im Hinblick auf potentielle Bewerber und Bewerberinnen für das Professorenamt.

Mittelfristig wird sich dies negativ auf den Wirtschaftsstandort Deutschland auswirken. Im Ergebnis signalisiert die Expertenkommission, es handle sich bei den Fachhochschulen um einen zweitklassigen Hochschultyp.

3. Die unausgewogene Relation von Ausgangsbetrag und variablen Gehaltsbestandteilen

Damit Leistungsanreize geschaffen werden, liegt der für die variablen Gehaltsbestandteile vorgesehene Anteil durchschnittlich bei ca. 26 %. Dieses Verhältnis von Ausgangsbetrag und variablen Gehaltsbestandteilen ist unausgewogen, insbesondere im Vergleich zu den Leistungsanteilen in der A-Besoldung nach dem Dienstrechtsreformgesetz. Es handelt sich keinesfalls um eine maßvolle Leistungsdifferenzierung. Dies wiegt besonders schwer angesichts der fehlenden Kriterien für die Leistungsbemessung, der Unsicherheit hinsichtlich der Entscheidungsinstanzen und keinerlei Erfahrungen mit der Leistungsbewertung im Hochschulbereich.

Der vhw kritisiert außerdem die fehlende Verlässlichkeit der Leistungszulagen und damit bei der Bestimmung des durchschnittlich zu erwartenden Lebenseinkommens, denn über die Höhe der variablen Gehaltsbestandteile können keine Aussagen gemacht werden. Es gibt daher erhebliche Zweifel, ob diese Reform geeignet ist, die Hochschulen für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber attraktiv zu machen.

Da überdies fraglich ist, wie hoch der Anteil der Professorinnen und Professoren ist, die den durchschnittlichen für variable Gehaltsbestandteile vorgesehenen Betrag erhalten können, und mit Sicherheit nur sehr wenige Professorinnen und Professoren darüber hinaus kommen, wird das zukünftige Lebenseinkommen in der Regel deutlich unter dem heutigen liegen, wie ein Blick in die aktuelle Besoldungstabelle zeigt.

4. Die unzureichende Finanzierung der leistungsbezogenen variablen Gehaltsbestandteile

Gerade hinsichtlich der Finanzierung der leistungsbezogenen Besoldungselemente hat der vhw erhebliche Bedenken. Zum einen bezieht sich dies darauf, daß durch die kostenneutrale Realisierung der Zulagen kein Leistungsanreiz besteht, da die Gehälter insgesamt verringert werden. Zum anderen werden gerade kleinere Hochschulen nicht die nötigen Mittel aufbringen können. Schließlich sollen alle Zulagen - d.h. Funktionszulagen, sog. Strukturzulagen und echte Leistungszulagen - aus ein und demselben Finanzierungspool vergütet werden. Allein schon die Festsetzung adäquater Funktionszulagen für einen größeren Kreis (in Zukunft für alle Mitglieder der Hochschulleitung sowie die Fachbereichsvorstände) dürfte die verfügbaren Mittel erheblich reduzieren. Außerdem werden wettbewerbsfähige Basisgrundgehälter für einige wenige Disziplinen (z. B. Informatiker/innen) den Finanzierungspool für die Zulagen zusätzlich so weit in Anspruch nehmen, daß für die eigentlichen Leistungszulagen für die Mehrzahl der Professoren und Professorinnen nicht mehr ausreichend Mittel zur Verfügung stehen. Hier wird sich die Auflage der Kostenneutralität leistungsmindernd auswirken und zu unüberbrückbaren Spannungen in der Professorenschaft führen.

5. Fehlende Bewertungsgrundlagen für die Leistungsmessung

Nirgendwo im gesamten Bericht der Expertenkommission wird der Leistungsbegriff definiert. Damit bleibt völlig unklar, was die Ausgangsbasis für die Leistungsmessung ist und welcher Grundleistung der Ausgangsbetrag entsprechen soll. Dies ist jedoch eine zwingend notwendige Voraussetzung für die Vergabe von Leistungszulagen.

Wenn jeweils die einzelne Hochschule die Parameter zur Leistungsbemessung festlegen soll, wie dies von der Expertenkommission vorgeschlagen wird, ist Vergleichbarkeit über die einzelne Hochschule hinaus nicht gewährleistet. Hier müssen gesetzlich definierte Kriterien, orientiert an den in den Hochschulgesetzen niedergelegten Aufgaben, zur Vergabe der Leistungszulage benannt werden.

Außerdem läßt der Bericht offen, wer letztlich die Entscheidungen über die Vergabe und Höhe der Leistungszulagen fällen soll. Die Hochschulleitung muß hier aus verfassungsrechtlichen Gründen ausscheiden, die Beurteilung durch die "scientific community" ist bei einem so großen und differenzierten Adressatenkreis aufwendig und teuer, wenn sie flächendeckend erfolgen soll. Überdies ist zu beachten, daß die Gutachter (peers) wissenschaftsautonom ausgewählt werden müssen.

6. Dynamisierung und Festsetzung der Ruhegehälter

Der Bericht schlägt vor, daß die Zulagen teils dynamisiert, teils nicht dynamisiert sein sollen. Dies halten wir angesichts des Kaufkraftverlustes nicht dynamisierter Zulagen nicht für gerechtfertigt. Außerdem erscheint die jeweilige Zuordnung durch die Expertenkommission willkürlich und sachlich nicht überzeugend.

Völlig offen bleibt, auf welcher Basis sich in Zukunft das Ruhegehalt errechnen soll, da Zulagen nach der derzeitigen Gesetzeslage nicht ruhegehaltsfähig sind. Andererseits ist es undenkbar, daß das Ruhegehalt auf der Basis der Ausgangsbeträge bemessen werden soll. Damit würden die Hochschulen völlig unattraktiv.

7. Die Übergangsregelungen

Die Kommission schlägt vor, daß die derzeit im Amt befindlichen Professorinnen und Professoren die Option zum Verbleib im gegenwärtigen System oder zum Wechsel in das neue System erhalten sollen. Es gilt also Bestandsschutz, d. h. Verbleib in der jeweiligen C-Besoldungsart mit weiterem Aufstieg in den Altersstufen. Damit wird die Berufung in das nächst höhere Amt (von C 2 nach C 3 bzw. C 3 nach C 4) für diesen Personenkreis unmöglich, da es sich hier um eine Berufung in ein neues Professorenamt handeln würde. Für jede Neuberufung gilt aber nach Ansicht der Expertenkommission zwangsläufig der Wechsel in das neue Besoldungssystem.

Dies bedeutet, daß den Entwicklungsperspektiven und Erwartungen der derzeit im Amt befindlichen Professorinnen und Professoren, vor allem beim Wechsel von der Wirtschaft an die Hochschule, nicht Rechnung getragen wird. Insbesondere für die Gruppe der C 2-Professorinnen und -Professoren an Fachhochschulen, die mit der Aussicht auf die spätere Übernahme einer C 3- Professur - zum Teil auf Grund entsprechender Ausschreibungen, zum Teil aufgrund mündlicher Zusagen - die Tätigkeit an einer Fachhochschule aufgenommen haben, muß in einer akzeptablen Übergangsregelung Bestandsschutz in der Form gewährt werden, daß das derzeit geltende Besoldungssystem für sie in vollem Umfang (C 2 / C 3 unter Beibehaltung der Dienstaltersstufen) erhalten bleibt, wenn sie sich nicht auf freiwilliger Basis für den Umstieg in das neue Besoldungssystem entscheiden. Andernfalls steht zu befürchten, daß die Besoldungsreform zu einer tiefgehenden, leistungsmindernden Verärgerung führen wird, wenn sie nicht gar den Abschied von der Hochschule auslöst.

Abschließend ist festzuhalten, daß eine stärker leistungsbezogene Besoldung an der vor allem in der Übergangsphase zu erwartenden Unterfinanzierung scheitern wird.

Die Begründungen zu den einzelnen Kritikpunkten finden sich in der Langfassung der Stellungnahme des [vhw](#) zum Bericht der Expertenkommission "Reform des Dienstrechts".

Diese wird Ihnen auf Wunsch von der Bundesvorsitzenden Prof. Dr. Elke Platz-Waury zugesandt.