



Die Junge Akademie

an der Berlin-Brandenburgischen
Akademie der Wissenschaften
und der Deutschen Akademie
der Naturforscher Leopoldina

Jägerstraße 22/23 · 10117 Berlin
Telefon +49 30 20 37 06 50
Telefax +49 30 20 37 06 80
office@diejungeakademie.de
www.diejungeakademie.de

Zur Zukunft der W-Besoldung Ein Diskussionsvorschlag aus den Reihen der Jungen Akademie

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes

Am 14. Februar 2012 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschieden, dass im Bundesland Hessen die Besoldung der Professoren der Besoldungsgruppe W 2 gegen das Alimentationsprinzip des Art. 33 Abs. 5 GG verstößt und daher verfassungswidrig ist. Aus der Sicht jüngerer Wissenschaftler ist dieses Urteil zu begrüßen. Zugleich fordert es zum weiteren Nachdenken und Handeln auf.

Wir teilen die Einschätzung des Gerichts, dass das derzeitige Grundgehalt für Professoren der Besoldungsstufe W 2 – in Hessen, aber auch in anderen Bundesländern – zu niedrig ist. Ausschlaggebend dafür sind im Wesentlichen die folgenden Argumente:

- Der (Qualifikations-)Weg zur Professur ist in den letzten Jahren zunehmend steiniger geworden und von existentieller Unsicherheit geprägt. Über einen Zeitraum von gut zehn Jahren ziehen junge Wissenschaftler von befristeter Stelle zu befristeter Stelle, von Stadt zu Stadt und Land zu Land, bis sie „berufungsfähig“ geworden sind. Bis zu diesem Zeitpunkt haben sie einen rigiden Selektionsprozess durchlaufen. Sie sind dann nicht selten 40 Jahre alt und haben das Privatleben weitestgehend dem Beruf untergeordnet. Sie nehmen all dies in Kauf, da sie intrinsisch motiviert sind und sich mit Leidenschaft der Forschung und Lehre widmen. Sie fühlen sich jedoch nicht mehr ernst genommen und unter Wert verkauft, wenn das Professorengehalt am Ende dieses Weges geringer ist als das Gehalt anderer Berufsgruppen, die eine ungleich kürzere Qualifikationsphase durchlaufen und schon zu einem sehr viel früheren Zeitpunkt in den Beamtenstatus eintreten.
- Die Tätigkeit auf einer Professur bringt große Verantwortung mit sich: Professoren bilden die Entscheidungsträger von morgen aus – die Lehrer, die unsere Kinder erziehen, die Richter, die Urteile sprechen. Sie betreiben Forschung und produzieren neues Wissen, welche die Gesellschaft voranbringen. Zugleich tragen sie große Verantwortung hinsichtlich potentieller Risiken, welche die Ergebnisse ihrer Arbeit bergen können und mit denen sorgsam umgegangen werden muss.
- Die Professorenbesoldung muss attraktiv genug bleiben, um die besten Forscher an die Universitäten binden zu können und Deutschland als Standort für die wissenschaftliche Forschung und Lehre im internationalen Kontext wettbewerbsfähiger zu machen. Deutschland lebt von Innovationen, zweitklassige Wissenschaft können wir uns nicht leisten.

Akuter Handlungsbedarf

Das Urteil des BVerfG bezieht sich auf die Höhe der W 2-Besoldung in Hessen. Es stellt fest, dass die dort gewährten Grundgehaltsbezüge zu niedrig sind und die Leistungsbezüge das damit bestehende Alimentationsdefizit in ihrer bisherigen Ausgestaltung nicht kompensieren. Dies ist ein Problem, das durch konkrete, kurzfristige Maßnahmen zu lösen ist – auch wenn diese Geld kosten.

Zur Lösung des Problems weist das BVerfG zwei Möglichkeiten auf: Entweder wird das Grundgehalt so weit angehoben, dass dem Alimentationsprinzip Genüge getan wird, oder die Vergabe der Leis-

tungsbezüge wird so umgestaltet, dass sie klar definierten und vorhersehbaren Kriterien folgt, aus denen ein einklagbarer Rechtsanspruch resultiert.

Vor die Wahl zwischen diesen beiden Alternativen gestellt, plädieren wir als kurzfristige Maßnahme zur Beseitigung der vom Gericht monierten Defizite für die Anhebung des Grundgehalts. Hierfür sprechen aus unserer Sicht vor allem zwei Gründe:

- Einem Ruf auf eine W 2-Professur geht eine äußerst aufwendige und in ihrer Gründlichkeit kaum zu überbietende Leistungsbewertung voraus: Eine Berufungskommission, besetzt durch Experten aus mehreren Universitäten und Fachbereichen, wählt eine Person (häufig aus einem breiten Bewerberfeld) als den bestgeeigneten Kandidaten für eine W 2-Professur aus. Wie sollte nach einer solchen Qualitätsbekundung eine Universitätsleitung zum Schluss kommen können, die Leistung dieser Person rechtfertigt es dennoch nicht, das Grundgehalt auf ein angemessenes Niveau aufzustoßen? Derlei Entscheidungen sind nur als Resultat eines extremen Spardrucks zu verstehen, aber nicht in der Sache zu begründen.
- Eine qualitative Beurteilung von Forschungsleistungen ist für Außenstehende – zum Beispiel Richter – nicht mit letzter Konsequenz verobjektivierbar. Folglich werden klar definierte, einklagbare Kriterien zur Vergabe von Leistungszulagen zwangsläufig quantitativer Natur sein müssen: Anzahl von Publikationen, Menge an eingeworbenen Drittmitteln und so weiter. Eine Leistungsbewertung, die ausschließlich quantitative Kriterien berücksichtigt, wird unserer Meinung nach jedoch der Bewertung von wissenschaftlicher Leistung und der Vielfalt der Fächerkulturen nicht gerecht. Ähnliches gilt im Übrigen für die Lehrqualität, die nicht ausschließlich an der Menge diplomierter Absolventen festgemacht werden kann.

Wir betonen jedoch ausdrücklich, dass wir leistungsorientierte Elemente im Besoldungssystem nicht an sich ablehnen, sondern nur im Sinne quantitativ ausgerichteter, „einklagbarer Kriterien“ als ungeeignet erachten. In den folgenden Abschnitten machen wir konkrete Vorschläge, wie weiterreichende Reformen des Besoldungssystems aussehen könnten.

Weitergehende Reformen

Auf längere Sicht stellt sich die Frage, wie das W-Besoldungssystem an sich reformiert werden sollte. Eine Reformdebatte sollte sich dabei nicht auf die Frage nach der Höhe des Gehalts beschränken, sondern muss zugleich berücksichtigen, dass jede Regelung zur Besoldung Mechanismen in Gang setzt, die sich zugleich auf Forschung und Lehre auswirken.

In unseren Augen weist das derzeitige W-Besoldungssystem zwei entscheidende Schwachpunkte auf:

1. Die Handhabung der Leistungszulagen setzt eine Anreizstruktur, die den Einzelnen dazu motiviert, den in erster Linie quantitativ ausgerichteten Erwartungen gerecht zu werden, anstatt wissenschaftliche Spitzenleistung anzustreben: Durch das Zählen von Publikationen wird also Quantität statt Qualität gefördert; durch das Messen des Drittmittelaufkommens wird vorher-sagbare Forschung belohnt und ergebnisoffene Forschung benachteiligt sowie unter Rechtfertigungsdruck gestellt.
2. Die gegenwärtige Besetzungs- und Besoldungspraxis animiert den Einzelnen dazu, sich in einem stetigen Bewerbungskarussell zu engagieren: Fast ausschließlich durch externe Rufe lassen sich höhere Leistungszulagen verhandeln oder ein „Aufstieg“ von W 2 zu W 3 erreichen. Dies führt zu einer erklecklichen Anzahl an „Pseudo-Bewerbungen“, deren vorrangiges Ziel es ist, die Voraussetzungen für Bleibeverhandlungen mit der eigenen Universität zu schaffen. Durch diese „Pseudo-Bewerbungen“ ziehen sich viele Berufungsverfahren massiv in die Länge: Von der Ausschreibung einer Stelle bis zu ihrer Besetzung verstreichen oft 1½ oder 2 Jahre. Die entstehenden Vakanzen sind für die betroffenen Institute und vor allem die

dortigen Studierenden problematisch. Nicht zuletzt bedeuten „Pseudo-Bewerbungen“ zusätzlichen Aufwand für die Berufungskommissionen (die damit unvermittelt auch zu den Richtern über Leistungszulagen an anderen Universitäten werden, anstelle der dortigen Hochschulleitungen und Kollegien) und eine große Planungsunsicherheit für die Studierenden, Mitarbeiter und Kollegen an den Heimuniversitäten der Bewerber.

Im Folgenden zeigen wir mögliche Wege auf, wie die angesprochenen Probleme der W-Besoldung entschärft werden könnten. Unsere Vorschläge sind als Denkanstöße zu verstehen. Sie enthalten die implizite Aufforderung, bei einer Neugestaltung der Professorenbesoldung auch Althergebrachtes auf den Prüfstand zu stellen und eine grundlegende Reform anzustreben, statt sich nur an einzelnen Symptomen abzuarbeiten.

Szenario 1:

Neuregelung der Berufungspraxis, Einführung von Aufstiegsoptionen

Das Modell

Zum einen sollten sämtliche durch Pensionierung oder Wegberufung freiwerdenden Professuren grundsätzlich als W 2 ausgeschrieben werden, für die eine Aufstiegsoption auf W 3 nach einigen Jahren vorgesehen ist.

Daneben soll ein Weg der Direktverhandlung es in seltenen Fällen ermöglichen, gezielt und langfristig Schwerpunkte durch die Berufung besonders geeigneter Kandidaten zu setzen. Einigt sich eine Fakultät/Universität auf eine solche Schwerpunktsetzung, die u.a. mit der Berufung bestimmter herausragender Wissenschaftler verbunden ist, so soll sie ohne weitere Ausschreibung mit der betreffenden Person in Verhandlungen eintreten können.

Begründung und Effekte

Die grundsätzliche Ausschreibung freier Professuren als W 2-Stellen bereinigt das Bewerberfeld, da Scheinbewerbungen als Grundlage für Rückverhandlungen gleichermaßen unglaubwürdiger und unattraktiver werden. Zugleich erhält der Karriereweg der betroffenen Einzelwissenschaftler konkrete Laufbahnzüge: Die Anhebung der Stelle auf W 3 sollte nach einer gesetzten Frist (Vorschlag: 5 Jahre) auf der Grundlage einer Leistungsüberprüfung nach klar definierten Parametern erfolgen (vgl. auch die in Szenario 2 vorgeschlagene Praxis für ein reines W 3- bzw. kategorienfreies System).

Auf dieser Basis ist eine Beschleunigung der Berufungsverfahren zu erwarten. Diese ist insbesondere für Wissenschaftler von existentieller Bedeutung, die auf ihren ersten Ruf warten: Aufgrund der Vorgaben des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes besteht in nicht wenigen Fällen das akute Risiko, dass diese qualifizierten Forscher dem Wissenschaftssystem gänzlich verloren gehen.

Für die Option der Direktverhandlung ist der Konsens innerhalb der betroffenen Fakultät vorausgesetzt. Nur in Ausnahmefällen soll die Direktverhandlung es auf dieser Grundlage ermöglichen, bestimmte Schwerpunkte auszubauen oder fortzusetzen. Auch hier profitieren die beteiligten Institute von den beschleunigten Besetzungsmöglichkeiten, die sich durch direkte Verhandlungen ohne langwierige Verfahrensvorgaben eröffnen. Um die Bildung von Seilschaften zu verhindern, ist diese Option zudem auf Verhandlungen mit auswärtigen Kandidaten zu beschränken, deren wissenschaftliche Qualität durch externe Gutachten zu belegen ist.

Sekundäreffekte und Anschlussdebatten

Da mit dem vorgeschlagenen Verfahren die bislang wichtigste Praxis der Zuweisung von Leistungszulagen (via Bleibeverhandlungen) entfällt, ist für entsprechenden Ersatz zu sorgen: Wir sehen dies als Chance, da die betroffenen Universitäten hiermit aufgefordert sind, klare und sinnvolle Kriterien für

eine solche Beurteilung zu entwickeln, anstatt sich wie bisher auf die Aussage externer Berufungskommissionen zu verlassen und damit zugleich die Verantwortung für die Leistungsbeurteilung letztlich nicht wahrzunehmen.

Ein systemisches Problem ergibt sich beim vorgeschlagenen Verfahren insofern, als die Möglichkeiten von W 3-Professoren eingeschränkt werden, die (aus welchen Gründen auch immer) ihren Arbeitsort ändern möchten. Hier sehen wir weiteren Diskussionsbedarf, der angesichts der weiterhin akuten „dual career“-Problematik ohnehin bereits vorhanden ist.

Szenario 2:

Abschaffung der Kategorien W 2 und W 3

Nimmt man Abschied vom altherbrachten Hierarchiedenken und öffnet sich den Prinzipien eines auf das wissenschaftliche Wirken ausgerichteten Modells, bieten sich fundamentalere Reformen an. So ist zum Beispiel die prinzipielle Unterscheidung in W 2- und W 3-Stellen zu hinterfragen: Diese formale Differenzierung zementiert eine Hierarchie unter den Professoren, die überholt ist, und führt zu einem Machtgefälle innerhalb der Professorenschaft, das inhaltlich schwer begründbar und kontraproduktiv für die Arbeit innerhalb der Fakultäten ist. Unter anderem bildet sie eine der Ursachen für das oben beschriebene Bewerbungskarussell, da ein Aufstieg von W 2 zu W 3 in der Regel nur möglich ist, wenn man die Universität wechselt oder nach Erhalt eines externen Rufes Bleibeverhandlungen mit der eigenen Universität führen kann.

Das Modell

Eine Alternative könnte darin bestehen, die beiden Kategorien W 2 und W 3 schlicht abzuschaffen und eine einheitliche Kategorie „Professor“ an ihre Stelle zu setzen. Eine Differenzierung innerhalb der Professorenschaft soll weiterhin möglich sein, darf aber nicht auf administrativ-formalen Kriterien (W 2 oder W 3) beruhen, sondern muss inhaltlich begründet werden. Dies wäre etwa dadurch zu erreichen, dass Professoren in regelmäßigen Abständen, zum Beispiel alle 5 Jahre, mit der eigenen Universitätsleitung über ihre Stellung (Gehalt, Ausstattung usw.) verhandeln dürfen (nicht müssen). Ein externer Ruf ist nicht mehr nötig, um die Verhandlungen mit der eigenen Universität in Gang zu setzen.

Begründung und Effekte

Durch die Einführung einer Aufstiegsmöglichkeit innerhalb der eigenen Universität wird die Attraktivität von Bewerbungen, die lediglich als Druckmittel in Bleibeverhandlungen eingesetzt werden sollen, deutlich geringer. Die Problematik des Bewerbungskarussells wird dadurch erheblich eingedämmt.

Die Universität hat die Möglichkeit, ihre Personalpolitik aktiv zu gestalten, indem sie herausragende Professoren aktiv an sich bindet und ihnen attraktive Rahmenbedingungen schafft. Sie gewinnt die „Deutungshoheit“ über die Qualität ihrer eigenen Professoren zurück, anstatt nur passiv auf Meinungen von außen (in Form von Rufen) reagieren zu können.

Die Verhandlungen zwischen Universität und Professor finden in relativ großen Abständen statt. Dadurch ist es möglich, die bisherige Leistung eines Professors basierend auf inhaltlichen Kriterien zu beurteilen, die dem jeweiligen Fach angemessen sind. In dieser Beurteilung kann neben der wissenschaftlichen Leistung auch besonderes Engagement in der Lehre oder der Selbstverwaltung belohnt werden.

Sekundäreffekte und Anschlussdebatten

Kritiker mögen einwenden, dass die Aufstiegsverhandlungen in diesem Modell nicht objektiv überprüfbar sind und im schlimmsten Falle sogar die Bildung von „Seilschaften“ unterstützen, die sich gegenseitig „nach oben“ befördern.

Dieses Problem ist nicht ganz von der Hand zu weisen, wir möchten aber folgende Aspekte zu bedenken geben:

- Der (externe) Ruf als formales Eintrittskriterium in den Professorenstand wird beibehalten. Das bereits praktizierte, eingeschränkte Hausberufungsverbot verhindert, dass ungenügend qualifizierte Personen durch interne Beziehungsnetze in den Professorenstand gelangen.
- Der Bewertung der Leistung in den Verhandlungen zwischen Professoren und Universität wird immer ein subjektives Element anhaften. Das ist nie ganz zu vermeiden, denn letztlich ist die Frage, welche Probleme und Ergebnisse in der Wissenschaft von Bedeutung sind, nicht objektiv zu beantworten. Ein gewisses Maß an „Objektivität“ könnte etwa durch das Hinzuziehen externer Gutachter angestrebt werden, wie es in Berufungsverfahren bestens etabliert ist.

Was das Interesse einer Universitätsleitung betrifft, die Ausstattung eines Professors ohne äußeren Druck (etwa in Form eines externen Rufes) zu verbessern, lässt sich auf Erfahrungen aus Industrie und Wirtschaft verweisen: Mitarbeiter kann man am besten zu guten Leistungen anspornen, indem man bereits vollbrachte Leistungen honoriert und wertschätzt. Das Risiko, gute Forscher an andere Universitäten zu verlieren, kann man dadurch verringern, dass man Ihnen keinen Grund bietet, sich auswärts zu bewerben.

Schlußwort

Unsere Vorschläge sollen eine Diskussion anregen, welche auf die Revision der aktuellen Praktiken und Ausgestaltungen hinsichtlich der Stelle des Professors abzielt. Eine solche Revision erscheint uns nicht nur wünschbar, sondern auch nötig, um die Infrastruktur der deutschen Universitäten für die Zukunft leistungsstark zu machen.

Diese Stellungnahme entstand in der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie. Sie wird von folgenden Mitgliedern der Jungen Akademie unterstützt:

Sibylle Baumbach, Daniel Chappell, Sven Diederichs, Kirill Dmitriev, Marc Helbling, Anke Jentsch, Alexander Knohl, Veronika Lipphardt, Ulrike von Luxburg, Kerstin Martens, Cornelis Menke, Magdalena Nowicka, Klaus Oschema, Giesela Rühl, Carsten Schneider, Moritz Schularick, Eva Viehmann, Stefanie Walter, Martin Wilmking, Robert Wolf

AnsprechpartnerInnen:

Ulrike von Luxburg (ulrike.luxburg@tuebingen.mpg.de)

Klaus Oschema (klaus.oschema@zeqk.uni-heidelberg.de)

Informationen über die Junge Akademie: www.diejungeakademie.de