

Positionspapier 1/2024 Hochschullehrerbund – Land Sachsen-Anhalt

Das Thema: Ungleiche Besoldung, - 3-Klassengesellschaft in der Professor*innenschaft

Die Aktuelle Lage: Professor*innen werden zurzeit nach drei verschiedenen Besoldungsgrundlagen bezahlt: C-Besoldete, W-Besoldete vor und W-Besoldete nach der Konsumtion

Feststellung: Die gleichberechtigte Bezahlung mit dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist hier nicht gegeben. Zudem stellt die W-Besoldung mit ihrem Leistungszulagensystem eine recht bürokratische und nicht zuverlässige Art der Gehaltsangleichung dar.

Informationen und Diskussion zum Thema: Die W-Besoldung sollte mind. C2-äquivalent sein und vergleichbar oder nach BVerG höher als A15, da die Ansprüche einer Professur hoch sind (i.d.R. Promotion, Berufserfahrung außerhalb der Hochschule oder Habilitation, Lehrerfahrung, intensives Auswahlverfahren = Berufungsverfahren).

Vergleich der unterschiedlichen Gehälter mit voraussichtlich ab dem 01.02.2025 gültigen Zahlen:

C2 in letzter Stufe und damit ruhegehaltswirksam **7.488,66 €/Monat**

A15 in letzter Stufe und damit ruhegehaltswirksam **7.650,13 €/Monat**

W2 Grundgehalt (ruhegehaltswirksam) ohne Berufungszulagen **7.026,23 €/Monat**

Faktisch ist die Gleichberechtigung der Besoldung nicht gegeben. Zulagen (Leistungszulagen) sind zwar möglich, jedoch keineswegs in jedem Fall umsetzbar: 1. kein sicherer Aufstieg, 2. stehen unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit der Hochschule zur Verfügung, 3. muss über das Rektorat gewährt werden, 4. sind zu entfristen, um ruhegehaltswirksam zu werden, 5. sind geringer ruhegehaltswirksam (40%).

Professor*innen mit W-Besoldung in 13 Bundesländern sind die einzigen Beamten in Deutschland, die keine Erfahrungsstufen haben und für eine Gewährung von Leistungszulagen Überdurchschnittliches leisten müssen. 3 Bundesländer (Hessen, Bayern, Sachsen) und der Bund selbst haben bei der Novellierung der Besoldung nach dem BVerG-Urteil Erfahrungsstufen eingeführt. Erfahrung wird damit nur in 3 Bundesländern und beim Bund selbst honoriert. Die Vergabepolitik der Zulagen (Rufzulagen, Leistungszulagen, Bleibezulagen) an den Hochschulen ist äußerst unterschiedlich, in Summe nicht zufriedenstellend, im Zweifel ungerecht mit allen zwischenmenschlichen Folgen und in jedem Fall bürokratisch.

Zudem wurden Rufzulagen, die vor der BVerG-Anpassung gewährt und auch entfristet wurden (meist mit Leistungsvereinbarungen gekoppelt) zu 100% konsumtioniert. Neue Professor*innen bekommen seit Jahren wieder Rufzulagen und sind so bessergestellt zu Kolleg*innen, deren Zulagen zu 100% konsumtioniert wurden. Die Bestandsprofessor*innenschaft kann lediglich mit Fremdbewerbungen einen erneuten Ruf einer anderen Hochschule erhalten und so Bleibezulagen verhandeln. Diese Praxis ist für alle Beteiligten nicht zufriedenstellend.

Die Folgen: Es ist doch eine gewisse Resignation bezüglich der Beantragungen von Leistungszulagen festzustellen. Diese führt zur Demotivation und zu Dienst nach Vorschrift. Das beabsichtigte Ziel der Novellierung von C- zu W-Besoldung, die Konkurrenz und damit Leistung zu steigern, ist im Ergebnis

nur in den wenigsten Fällen gegeben. Ein großer Teil der Kolleg*innenschaft ist eher desillusioniert und folgend demotiviert. Keine guten Voraussetzungen, um Höchstleistungen zu erbringen.

Die Lösung: Der überwiegende Teil der Kolleg*innenschaft ist intrinsisch motiviert, benötigt keine bürokratischen Leistungsbezügeanträge, möchte gute Arbeit abliefern und möchte im Gegenzug eine grundsätzliche Wertschätzung seiner Arbeit und eine zuverlässige, vertrauensvolle Honorierung seiner jahrelangen Arbeit durch fixierte Besoldungssteigerungen.

Drei Bundesländer und der Bund machen es vor:

Vergleich Besoldung mit Erfahrungsstufen (ruhegehaltswirksames Gehalt)

Bayern Stufe 3 (ab 01.02.2025): **7.499,05 €**

Hessen Stufe 5 (ab 01.02.2025): **7.621,60 €**

Sachsen Stufe 4 (ab 01.02.2025): **7.954,66 €**

Bund Stufe 3 (bis 31.12.2024): **7.589,39 €**

Bayern, Hessen, Sachsen und der Bund zeigen, dass W2-Gehälter durchaus vergleichbar und damit äquivalent mit den C2-Gehältern sein können (immer mit Blick auf die ruhegehaltswirksamen „Endstufen“).

Nach Rücksprache mit Kolleg*innen aus diesen Bundesländern entfällt die Beantragung von Leistungszulagen fast vollständig. Lediglich Kolleg*innen, die ganz erheblich über dem „Leistungsdurchschnitt“ liegen, beantragen gerechtfertigt noch weitere Zulagen. Der überwiegende Teil der Kolleg*innenschaft belässt es bei den Stufenerhöhungen durch Erfahrung und konzentriert sich auf gute Arbeit. Damit entfällt die umfangreiche Dokumentation von Leistungen über Jahre, die Beantragung von Leistungszulagen inkl. deren Rechtfertigung gegenüber den Dekanaten und Rektoraten und nachfolgende Entfristung mit erneuter Prozedur und Rechtfertigung.

Vorschlag: So wird vom hlb-LSA vorgeschlagen, dass auch im Bundesland Sachsen-Anhalt ein Erfahrungsstufenmodell eingeführt wird, wie es vergleichsweise in Sachsen erfolgreich praktiziert wird.

Beispielhaft mit voraussichtlichen Zahlen ab dem 01.02.2025 aus Sachsen:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
W 2	6825.55	7172.54	7519.52	7954.66
		nach 5 Jahren	10 Jahren	15 Jahren

Weiter ist mit entsprechenden Leistungsvereinbarungen der Bestandsprofessoren, deren Zulagen zu 100% konsumtioniert wurden, die Möglichkeit von Zulagen vergleichbar mit Rufzulagen zu schaffen - um auch hier wieder ein Gleichgewicht herzustellen.

Daraus ergeben sich zahlreiche Vorteile: Reduktion von Fremdbewerbungen, um lediglich Bleibeverhandlungen führen zu können, Angleichung der Besoldungen und zuverlässige, ruhegehaltswirksame Erhöhungen, Abbau von Bürokratie, Motivation durch Honorierung von Erfahrung, keine Demotivation durch Rechtfertigungsdruck und ggf. gar Demotivation durch abgelehnte oder nicht angenommene Leistungszulaganträge durch z. B. Nichtfinanzierbarkeit einer Hochschule aus Gründen, die die Kolleg*innen nicht beeinflussen können oder durch Fehleinschätzungen zu den erbrachten Leistungen fachfremder Entscheidungsträger.