

Leistungsbezüge in der W-Besoldung bemessen

Vor sechs Jahren wurde die leistungsorientierte Professorenbesoldung eingeführt. Welche Modelle haben die Hochschulen für die Bemessung der Leistungsbezüge entwickelt, und welche Wirkungen sind festzustellen? Diese Fragen hat das HIS-Institut für Hochschulforschung (HIS-HF) im Auftrag der Universität der Künste Berlin für das dort angewandte System der Gewährung von Bezügen für besondere Leistungen untersucht und Empfehlungen zur Weiterentwicklung ausgesprochen.

Mit der W-Besoldung wurde 2005 das Leistungsprinzip in der Professorenbesoldung eingeführt. Im Vergleich zur früheren C-Besoldung sieht die W-Besoldung reduzierte Grundgehälter vor, die in den Besoldungsgruppen W2 und W3 durch variable Leistungsbezüge erhöht werden können. Dies betrifft zum einen Bezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie Funktionszulagen für bestimmte Funktionen im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung (z. B. Präsident(in), Dekan(in)). Zum anderen können Bezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung gezahlt werden. Die Modalitäten zur Vergabe dieser Bezüge für besondere Leistungen sind auf Hochschulebene durch entsprechende Satzungen und Richtlinien festzulegen.

Praxis zur Gewährung von Leistungsbezügen an der Universität der Künste Berlin

Die Universität der Künste Berlin (UdK) hat vor diesem Hintergrund ein antragsbasiertes Verfahren installiert. Professorinnen und Professoren in W-Besoldung haben einmal im Jahr die Möglichkeit, Bezüge für besondere Leistungen zu beantragen. Die Anträge werden durch eine hochschulintern besetzte Vergabekommission anhand eines in der Satzung zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge festgelegten Kriterienkatalogs geprüft und bewertet. Die abschließende Entscheidung zur Gewährung von Leistungsbezügen trifft der Präsident auf Vorschlag der Vergabekommission (siehe Abb.).

Mit der externen Evaluation des Verfahrens durch HIS-HF beabsichtigte die UdK, das Modell mit Blick auf spezifische Zielstellungen zu überprüfen und die Akzeptanz bei den Hochschullehrer(inne)n zu verbessern. Ebenso sollten Hinweise zur Einbindung der Leistungsbezüge in die mittelfristige Finanzplanung der Universität gegeben werden. Für die Untersuchung arbeitete HIS-HF die rechtlichen Rahmenbedingungen und den einschlägigen Forschungsstand zur W-Besoldung auf und führte Interviews und Gruppengespräche mit allen am Vergabeverfahren beteiligten Akteuren. Neben der Hochschulleitung waren dies insbesondere Antragsteller(innen), Dekaninnen

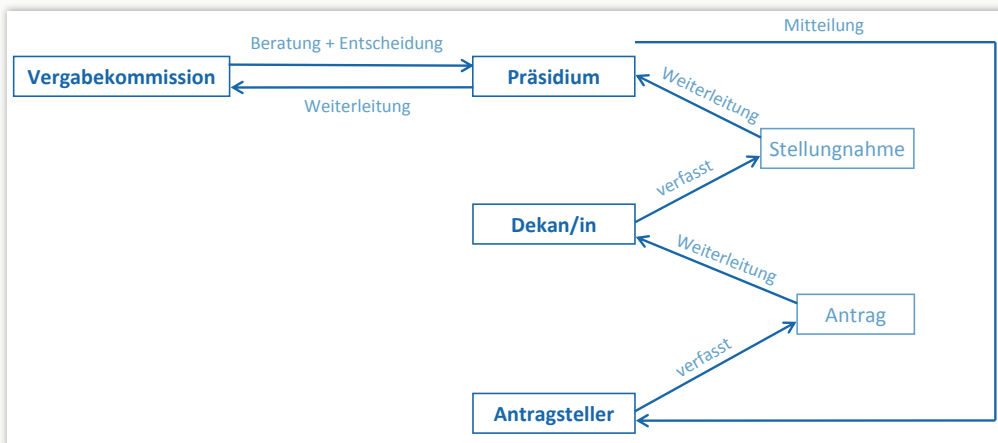
und Dekane der Fakultäten, die Vergabekommission und Mitarbeiter(innen) in der Verwaltung. Folgende Ergebnisse der Evaluation sind positiv hervorzuheben:

- Das von der UdK gewählte Verfahren steht im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und den Eckpunkten, die die Berliner Senatsverwaltung definiert hat.
- Durch Kombination eines Antragsverfahrens mit einer Bewertung durch eine fachlich besetzte Vergabekommission ist die Wissenschaftsadäquatheit gewahrt. Der Katalog der Leistungskriterien aus der Satzung der UdK erscheint einer künstlerischen Hochschule angemessen und kann anhand von Vorschlägen der Vergabekommission behutsam weiterentwickelt werden.
- Mit Blick auf die bisherigen Wirkungen sind keine Hinweise auf systematische Fehlsteuerungen, etwa die Benachteiligung bestimmter Personengruppen, festzustellen.

Mögliche Interessenkonflikte

Mögliche Schwierigkeiten der Beurteilung zeichnen sich für die Zukunft dadurch ab, dass sowohl die Dekaninnen und Dekane, die eine Stellungnahme zu den Anträgen abgeben, als auch Mitglieder der Vergabekommission ebenfalls W-besoldet sein werden und dann in einer direkten Konkurrenz zu den Antragsteller(inne)n stehen. Bei den Dekan(inn)en kommt schon jetzt ein Konflikt zwischen ihrer Rolle als fachnahe Begutachter(innen) einerseits und als „Advo-

Abbildung Antragstellung



kat(inn)en“ der Antragsteller(innen) andererseits hinzu, was zu einem sehr unterschiedlichen Aussagegehalt der Stellungnahmen führt. Darum sollte auf die Dekanstellungnahme verzichtet werden. Für die Besetzung der Vergabekommission sollten die Fakultäten möglichst solche Personen entsenden, die den maximalen Umfang ruhegehaltstfähiger Leistungsbezüge bereits erreicht haben oder seit kurzer Zeit aus der aktiven Professorentätigkeit ausgeschieden sind. Im Bedarfsfall sollte die Kommission externe Gutachter(innen) zu Rate ziehen.

Strategische Entwicklung

Aktuell kann die Vergabe der Leistungsbezüge an der UdK nicht als Steuerungsinstrument genutzt werden. Zwar sieht die Satzung formal vor, dass der Präsident die abschließende Entscheidung trifft. Aufgrund der Erfordernisse der

Wissenschaftsadäquanz ist er aber inhaltlich an das Urteil der Vergabekommission gebunden. Auch auf die Höhe der Leistungsbezüge hat er keinen Einfluss. Diese ergibt sich vielmehr unmittelbar aus dem Urteil der Kommission, da die Satzung der UdK feste Beträge je Leistungsstufe vorsieht. Infolge dieser Festlegungen ist es gegenwärtig nicht möglich, das Gesamtbesoldungsgefüge aus Bezügen für besondere Leistungen und Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen aktiv zu gestalten. Für die Weiterentwicklung des Modells empfiehlt HIS-HF, Betragsspannen (Korridore) für die Leistungsbezüge auf verschiedenen Stufen vorzusehen, innerhalb derer der Präsident die genaue Höhe festlegen kann.

„Nach dem insgesamt positiven Evaluationsergebnis wird es für uns nun darum gehen, die mit-

telfristige Finanzplanung im Umgang mit dem Vergaberahmen zu verfeinern“, erläutert Wolfgang Abramowski, Kanzler der UdK. Hierzu empfiehlt HIS-HF unter anderem, Maßstäbe für die Wiedergewährung und Entfristung gewährter Zulagen zu entwickeln. Dabei ist im Blick zu behalten, welche Mittel bereits durch verschiedene Zulagen gebunden sind. Zur Entwicklung eines Prognosetools sind vielfältige Erfahrungswerte, etwa zur Professorenfluktuation, zur Dauer von Berufungsverfahren und zum Antrags- und Gewährungsverhalten für Leistungsbezüge, zu sammeln und zu nutzen. Szenarienrechnungen können darüber hinaus eine hilfreiche Grundlage sein, um zukünftige Entwicklungen zu steuern.



Dr. Michael Jaeger
m.jaeger@his.de



Dr. Susanne In der Smitten
smitten@his.de