

## **W-Besoldung weiterdenken: 10 Eckpunkte**

Die W-Besoldung wurde 2005 im Bund und in den Ländern flächendeckend eingeführt. Ihr Ziel war eine moderne, leistungsgerechte, wettbewerbsfähige und flexible Bezahlungsstruktur. Die Möglichkeiten der Rekrutierung und Bindung von hervorragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollten im Sinne der nationalen und internationalen Konkurrenzfähigkeit verbessert werden. Dabei wurden über die Einführung und Einbettung der Juniorprofessur in das Besoldungssystem speziell auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase in den Blick genommen.

Der DHV, der seine Mitglieder in Besoldungsfragen berät, sieht vor dem Hintergrund seiner Expertise und hinsichtlich der genannten Ziele weiterhin Optimierungs- und zugleich Harmonisierungsbedarf. Er muss feststellen, dass die einschlägigen Besoldungsgesetze noch immer erhebliche rechtliche Unklarheiten und Lücken aufweisen. Außerdem bestehen mobilitätseinschränkende Divergenzen in den Ländern.

Aus der im Rahmen eines Musterprozesses des DHV ergangenen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Urteil vom 14. Februar 2012) ergibt sich, dass es das zweigliedrige System der W-Besoldung aus Grundgehalt und Leistungsbezügen in seiner konkreten Ausgestaltung erforderlich macht, das jeweilige Grundgehalt amtsangemessen hoch festzusetzen. Es muss daher stets nachjustiert werden. Die praktische Erfahrung zeigt darüber hinaus, dass auch das System der Leistungsbezüge einer regelmäßigen Evaluation bedarf.

Vor diesem Hintergrund unterbreitet der DHV folgende konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung der W-Besoldung:

1. **Grundgehalt:** Der DHV rät davon ab, Mindest- oder Grundleistungsbezüge zusätzlich zum Grundgehalt vorzusehen. Das in Bremen und Hamburg praktizierte Modell schwächt das Grundgehalt, das stattdessen konsequent anzuheben wäre. Wo sich das Grundgehalt nach Erfahrungsstufen bemisst, deren Höhe an Tätigkeiten als Professorin oder Professor anknüpft (im Bund sowie in Bayern, Hessen und Sachsen), ist es angemessen, auch Zeiten einer Juniorprofessur für die Stufenbemessung anzurechnen, da Juniorprofessorinnen und -professoren von Beginn an alle Aufgabenbereiche eigenverantwortlich wahrnehmen.
2. **Leistungsbezüge:** Die Rechtsgrundlagen sind so auszugestalten, dass alle Arten von Leistungsbezügen tatsächlich vergeben werden – das zweigliedrige System aus Grundgehalt und Leistungsbezügen soll vollumfänglich wirken. Auch nach W1 besoldete Beamtinnen und Beamte sind in die Vergabe von Leistungsbezügen einzubeziehen. Laufende Leistungsbezüge sollen stets an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teilnehmen, und zwar unabhängig davon, ob sie befristet oder unbefristet gezahlt werden. So bleibt der Wert der Leistungsbezüge erhalten. Wichtig: Leistungsbezüge sollten auch als Einmalzahlungen gewährt werden können, um Leistungen punktuell anerkennen zu können.

3. **Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge:** Sperrklauseln, die innerhalb einer Frist – in den meisten Fällen drei Jahre – neue oder höhere Leistungsbezüge anlässlich von Bleibe- oder Berufungsverhandlungen beschränken oder gar ausschließen, sind wettbewerbs-hemmend und beschneiden die Handlungsfähigkeit der Hochschulen. Rückzahlungsklauseln lehnt der DHV ab – erbrachte Leistungen bleiben erbracht. Wichtig ist außerdem, dass Bleibe-Leistungsbezüge auch bei einem „anderen Angebot“ gewährt werden können und nicht erst bei einem formalen Ruf einer anderen Hochschule. Insbesondere, aber nicht nur, Angebote aus dem Ausland können nämlich auch bereits vor einer bzw. ohne förmliche Ruferteilung vorliegen.
4. **Besondere Leistungsbezüge:** Besondere Leistungsbezüge sind als unverzichtbares Element der individuellen Besoldungsentwicklung grundsätzlich zu gewähren. Sie sollten auch von Beginn an unbefristet gezahlt werden können. Jedenfalls muss nach einer befristeten Phase die Entfristung möglich sein. Dies erhöht die Planungssicherheit und fördert die langfristige Bindung an die betreffende Hochschule.
5. **Funktions-Leistungsbezüge:** Funktions-Leistungsbezüge sollten für ein breites Spektrum von Funktionen in angemessener Höhe und ohne unnötige Antragshürden gewährt werden. Für bestimmte Funktionen (etwa Dekanat, Prodekanat, Studiendekanat) sollte der Gesetzgeber klar festlegen, dass hierfür Funktions-Leistungsbezüge zu zahlen sind. Dies stellt sicher, dass die Übernahme von Funktionen angemessen honoriert wird.
6. **B10-Grenze:** Die B10-Grenze markiert die prinzipiell maximale Gesamthöhe der W-Besoldung. Jenseits der schon jetzt bestehenden Ausnahmemöglichkeiten – etwa bei Rufen aus dem Ausland – muss sie aber flexibler ausgestaltet werden. Der DHV schlägt vor, dass der Höchstbetrag zumindest mit Funktions-Leistungsbezügen überschritten werden darf. Gleiches muss bei Einmalzahlungen gelten. Damit würde den unterschiedlichen Zwecken verschiedener Arten von Leistungsbezügen Rechnung getragen, ohne die Steuerungsfunktion der B10-Grenze grundsätzlich in Frage zu stellen.
7. **Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen:** Die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen ist zentral. Sie muss grundsätzlich kraft Gesetzes eintreten und sollte nicht von gesonderten Erklärungen abhängen. Das Überschreiten festgelegter Höchstgrenzen muss jederzeit möglich sein. Pflichtbindungen, nach denen eine Erklärung zur erhöhten Ruhegehaltfähigkeit zeitgleich mit der Vergabe von Leistungsbezügen zu erfolgen hat, erzeugen unnötige rechtliche Unsicherheiten. Absolute Höchstgrenzen, die den Wettbewerb beschneiden, sind zu vermeiden. Schließlich sollte die Ruhegehaltfähigkeit verschiedener Leistungsbezüge nicht automatisch in Konkurrenz zueinander gesetzt werden, etwa indem Funktions-Leistungsbezüge nur ruhegehaltfähig sind, wenn sie andere Arten von Leistungsbezügen in der Höhe übersteigen. In der Praxis läuft die Ruhegehaltfähigkeit von Funktions-Leistungsbezügen dadurch regelmäßig ins Leere.
8. **Mitnahme der Ruhegehaltfähigkeit:** Bei länderübergreifenden Wechseln sind Wartezeiten für die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen zwingend anzurechnen. Andernfalls drohen bei Dienstunfähigkeit oder im Todesfall empfindliche Versorgungslücken für Betroffene oder Hinterbliebene. Besitzstandsschutz ist bislang selten angemessen geregelt. Entscheidend sind daher klare gesetzgeberische Vorgaben, wonach die Laufzeit einer

Frist zwingend übertragen wird (wie etwa in Bayern), und nicht – wie in anderen Ländern – lediglich berücksichtigt werden kann; aus der Praxis ist dem DHV kein Fall einer solchen Berücksichtigung bekannt. Die zwingende Anrechnung beseitigt Mobilitätshemmnisse und schafft einen einheitlichen Standard im föderalen System.

9. **Forschungs- und Lehrzulagen:** Soweit die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen bislang auf private Drittmittel beschränkt wird, ist der Anwendungsbereich ausdrücklich auf öffentlich-rechtliche Drittmittelgeber zu erweitern. Dies sorgt für eine faire und gleichwertige Anerkennung der Drittmittelinwerbung.
10. **Gemeinsame Berufungen:** Bei gemeinsamen Berufungen – etwa im Jülicher oder Berliner Modell – werden Leistungen überwiegend am außeruniversitären Forschungsinstitut erbracht und fließen im Beamtenverhältnis nicht ausreichend in die Leistungsbezüge ein. Das ist rechtssicher zu ermöglichen – auch für besondere Leistungs- sowie Funktions-Leistungsbezüge. Zudem ist zu gewährleisten, dass während einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge am außeruniversitären Institut gezahlte Leistungsbezüge so ruhegehaltfähig sind, als wären sie ohne Beurlaubung gezahlt worden.

Bonn, den 12. Januar 2026