

1. Allgemeine Bemerkungen

Nach den Vorstellungen von HRK und KMK soll die Besoldung im Hochschulbereich flexibler und noch leistungsbezogener gestaltet werden. Dies soll kostenneutral durch bloße Umverteilung umgesetzt werden.

Schon das derzeitige Besoldungssystem für Professorinnen und Professoren ist im Vergleich zur Besoldung von Laufbahnbeamtinnen und -beamten ausgesprochen leistungsbezogen. Die verschiedenen Ämter der Besoldungsordnung C werden nicht durch Beförderung auf „Dienstposten“ mit Funktionen unterschiedlicher Wertigkeit, sondern nach der Bedeutung der wissenschaftlichen Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen von Berufungsverfahren vergeben. Entsprechendes gilt letztlich auch für die Zuschüsse und Sonderzuschüsse zum Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe C 4. Dabei spielt die Anerkennung der wissenschaftlichen Leistungen über den Umweg einer Besoldungserhöhung eine zentrale Rolle. Auf die Wertigkeit des Amtes und damit den Dienstposten bezogene Besoldungselemente spielen nur eine nachrangige Rolle: Rektorinnen, Rektoren, Präsidentinnen und Präsidenten erhalten für die Dauer der Amtszeit eine vom Alter unabhängige, der herausgehobenen Funktion entsprechende Besoldung nach der Besoldungsordnung B.

Vorausgegangene Umgestaltungen des Dienstrechts wurden unter dem Vorwand der Kostenneutralität zu Einsparungen mißbraucht. Die jetzt ins Auge gefasste Reform darf auf keinen Fall zu Einbußen im Lebenseinkommen der Hochschulbediensteten führen. Zum Lebenseinkommen tragen auch die Ruhegehälter bei. Die im Rahmen der Reform vorgesehenen an der Leistung orientierten befristeten Zuschüsse zum Grundgehalt, müssen daher ruhegehaltstfähig sein. Da diese Zuschüsse in Verbindung mit dem Basisgrundgehalt den derzeitigen Besoldungsgruppen der BBesO C entsprechen und diese ablösen sollen, müssen sich die Zuschüsse so auf das mittlere Ruhegehalt auswirken, dass die zukünftigen mittleren Ruhegehälter den heutigen entsprechen.

Die bloße Vermeidung von Einbußen genügt jedoch nicht. Die neue Besoldung muss sich an der Höhe der leistungs- und qualifikationsorientierten Vergütung der Wirtschaft orientieren, damit die Hochschulen wieder bei ihrem Bemühen um Berufung der befähigsten Wissenschaftler mit der Wirtschaft wettbewerbsfähig werden. Das gilt verstärkt im Hinblick auf praxisnahe Disziplinen, wie sie verstärkt an Fachhochschulen zu finden sind. Dort benötigt man Zuschüsse und Sonderzuschüsse zum Grundgehalt, wie sie zur Zeit für C4-Universitätsprofessuren vorgesehen sind. Diese Zuschüsse und Sonderzuschüsse alter Art, die im wesentlichen zur Abwerbung von Wissenschaftlern dienen, sollten auch unbefristet bleiben, da sie sonst ihre Funktion verlieren. Sie sollten nicht mit den Zuschüssen neuer Art vermischt werden, die lediglich zum Ersatz und als Nachfolger der derzeitigen verschiedenen Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C dienen.

2. Anmerkungen zum „Basisgrundgehalt“

Das Grundgehalt der Lehrenden und Forschenden an den Hochschulen soll nach den Vorstellungen der HRK und KMK aus einem Basisgrundgehalt und gestaffelten Zuschüssen zum Basisgrundgehalt bestehen. Das Basisgrundgehalt als unterste Grenze soll nur in seltenen Ausnahmefällen dem Grundgehalt entsprechen. Das Basisgrundgehalt muss für alle Hochschultypen die gleiche Höhe haben.

Für eine unterschiedliche Höhe des Basisgrundgehaltes an Universitäten und Fachhochschulen gibt es selbst dann keine Rechtfertigung, wenn die Besoldungsreform kostenneutral umgesetzt werden sollte. Kostenneutralität entspricht der Forderung nach Erhalt des derzeitigen mittleren Lebenseinkommens sowohl in den Universitäten als auch in den Fachhochschulen. Wegen des unterschiedlichen Besoldungsdienstalters bei der erstmaligen Ernennung ist für Vergleichszwecke das mittlere monatliche Aktiveinkommen besser geeignet. Da die Fachhochschulprofessorinnen und -professoren vor ihrer ersten Ernennung außerhalb der Hochschulen als Angestellte in der Wirtschaft tätig gewesen sein müssen und diese Zeiten beim Besoldungsdienstalter zu berücksichtigen sind, liegt trotz der im Mittel niedrigeren Besoldungsgruppen das mittlere Monatseinkommen von Fachhochschulprofessorinnen und -professoren nur unbedeutend unter jenem von Universitätsprofessorinnen und -professoren (sofern die Zuschüsse und Sonderzuschüsse einmal außer Betracht gelassen werden). Da man im Wissenschaftsbereich den Anstieg der Besoldung mit den Dienstaltersstufen aufgeben will, muss man zu einem einheitlichen Basisgrundgehalt übergehen.

3. Die Zuschüsse

Nach den Vorstellungen von HRK und KMK sind folgende drei Zuschussarten geplant: Funktionszuschüsse, Belastungszuschüsse und Leistungszuschüsse.

3.1 Funktionszuschüsse

Funktionszuschüsse sind wie bei der befristeten Besoldungserhöhung nach der Wahl ins Rektoren- oder Präsidentenamt nach der Wertigkeit der Funktion auszubringen. Die Mittel für Zuschüsse für weitere herausragende Funktionen dürfen nicht durch Umverteilung der Mittel geschaffen werden, die durch Abschaffung der Besoldungsgruppen verfügbar werden, sondern sind zusätzlich bereitzustellen. Weitere zu honorierende herausgehobene Funktionen sind insbesondere mit den Ämtern der Prorektorinnen und -rektoren, der Dekaninnen und Dekane, der Prodekaninnen und Prodekane, der Studiendekaninnen und -dekane sowie der geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren der Leitungsgremien von großen Einrichtungen verknüpft. Die durch Funktionszuschüsse zu honorierenden Funktionen müssen sich deutlich aus dem Bereich der Hauptaufgaben der Hochschullehrenden herausheben, was im Falle der Sprecher von Forschungsgruppen, Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereichen usw. in der Regel zu bezweifeln ist. Bei der Festlegung von Funktionen, die durch Funktionszuschüsse zu honorieren sind, ist ein strenger Maßstab angezeigt.

3.2 Belastungszuschüsse

Die HRK- und KMK-Überlegungen greifen zu kurz, wenn sie die Belastung nur anhand einer höheren Lehrleistung als Übererfüllung des Lehrdeputats und der damit verbundenen größeren Zahl von Prüfungen erfassen wollen. Beispielsweise wäre an Fachhochschulen eine Übererfüllung der mit 18 LVS international einzigartig hoch angesetzten Lehrverpflichtung ohne Qualitätseinbußen kaum zu bewältigen und damit keiner finanziellen Anerkennung würdig. Eine höhere Belastung entsteht vor allem auch bei gleicher Semesterwochenstundenzahl durch die zum Teil fächerspezifisch außerordentlich unterschiedlichen Studierendenzahlen, die nicht nur die Prüfungstätigkeit, sondern auch den Betreuungs- und Begutachtungsaufwand drastisch erhöhen können.

Besondere Belastungen, die Belastungszulagen erfordern, sind Folge einer zu knappen Personalausstattung. Die Mittel für Belastungszulagen sind Zahlungen, die den Mehrarbeitsvergütungen nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung entsprechen. Da diese nur für Beamtinnen und Beamte gilt, die der Arbeitszeitregelung für Beamtinnen und Beamte unterliegen, kann sie auf die Hochschullehrenden (auch bei der akademischen Ratslaufbahn findet die Arbeitszeitordnung de facto keine Anwendung) nicht direkt angewandt werden. Trotzdem ist in der Mehrarbeitsvergütungsverordnung festgesetzt, dass die Vergütung je Stunde Mehrarbeit auch bei einer Besoldung nach der Besoldungsordnung H, AH, HS oder C jener entspricht, die mit 38,96 DM für A 13 bis A 16 festgelegt wurde. Man muss davon ausgehen, dass Mehrarbeit im Forschungsbereich in der Regel nicht berücksichtigt wird und die Arbeitszeit für Forschungstätigkeiten von Universitätsprofessorinnen und -professoren pauschal mit beispielsweise 16 Stunden je Woche anzusetzen ist. Eine LVS wird über die Vorlesungszeit und die vorlesungsfreie Zeit hinweg unter Einbeziehung der Vor- und Nachbereitung pauschal mit etwa zwei Stunden Arbeit je Woche angerechnet. Die Mitwirkung in Berufungskommissionen (ggf. ausschließlich der außerhalb des Dekanats erfolgten Begutachtung von Publikationen), Gremien, Studentenwerken usw. wird in der Regel zeitmäßig in Niederschriften erfasst. Somit ist schon feststellbar, ob Mehrarbeit durch das wissenschaftliche Personal geleistet worden ist. Für eine Überfüllung des Lehrdeputats um höchstens vier Wochenstunden sieht der § 50 des Bundesbesoldungsgesetzes vor, dass das Bundesbildungsministerium durch eine Rechtsverordnung eine Lehrvergütung festsetzen darf, die natürlich über dem Satz für zwei Stunden Mehrarbeit liegen müsste.

Aus den zitierten Bestimmungen geht hervor, dass Belastungszuschüsse nicht durch die Abschaffung der Unterschiede zwischen den Besoldungsgruppen finanziert werden dürfen. Es handelt sich lediglich darum, eine Rechtsverordnung zu schaffen, die die Regelungen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung an die besonderen Verhältnissen im Hochschulbereich anpasst. Die Belastungszuschüsse dürfen daher ebenso wenig wie die Funktionszuschüsse so undifferenziert wie durch die HRK in einem Atemzug mit den Leistungszuschüssen genannt werden.

3.3 Leistungszuschüsse

Als etwas wirklich Neues gegenüber dem derzeitigen Besoldungssystem verbleiben nur die Leistungszuschüsse. Sofern sie nicht befristet, sondern irreversibel vergeben werden, entstehen letztlich nur wieder mehrere unterschiedliche Besoldungsgruppen. Allerdings entfielen die Verknüpfung mit verschiedenen Amtsbezeichnungen; die Differenzierung nach C 2-, C 3- und C 4-Professuren würde aufgegeben. Die unterschiedliche Besoldung wäre also nach außen hin genau so wenig sichtbar wie bei den heutigen altersbedingten Unterschieden oder den durch Zuschüsse oder Sonderzuschüssen erhöhten C4-Gehältern. Auch bei unbefristeter Zuschussvergabe könnte eine feinere Abstufung verwirklicht werden. Zusätzlich ist eine größere Flexibilität erreichbar, da die starren Stellenobergrenzen unter Beibehaltung des Finanzvolumens aufgegeben werden können. Man muss jedoch davon ausgehen, dass man die Leistungszuschüsse befristet vergeben will. Dann aber ist zu prüfen, wie die Leistung zu messen ist, wie der Pool für Leistungszuschüsse gespeist wird und wie die Zuteilung der Leistungszuschüsse erfolgt. All dies erfordert wie alle wesentlichen Angelegenheiten der Beamtenbesoldung zumindest in den Grundzügen der Regelung durch den Bundesgesetzgeber in einem materiellen Gesetz. Den einzelnen Hochschulen darf dabei aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht jener Ermessensspielraum eingeräumt werden, den sich die HRK erhofft.

3.31 Leistungserfassung

Die Höhe der Zuschüsse, die auch bei der Annahme einer festen Zuschusshöhe als Anzahl der Zuschüsse erfasst werden kann, muss sich an den Leistungen der Hochschullehrenden im Bereich ihrer Hauptaufgaben orientieren. Zu betrachten sind also die drei Bereiche der Forschung, der Lehre und der akademischen Administration. Von der HRK erhoffte transparente und einfach zu handhabende, in allen Disziplinen anwendbare Kriterien werden sich nicht finden lassen. Schon das immer wieder genannte Kriterium der Höhe der Drittmittel ist nicht allgemein anwendbar. Bestimmte Fächer (Informatik, Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften) wären gegenüber anderen (Geistes- und Sozialwissenschaften) von vornherein privilegiert. Die Leistungsparameter können nur aus den Fächern oder den Fächergruppen selbst heraus definiert und weiterentwickelt werden, wobei man das Letztentscheidungsrecht wie im Falle der Begutachtung bei Berufungsverfahren auch dem Fachgutachter überlassen kann. Hochschulleitungen und Dekanaten fehlt eine alle Disziplinen abdeckende wissenschaftliche Kompetenz, so dass sie in Forschung und Lehre als Beurteiler ausscheiden müssen.

Leistungen in der **Forschung** sind anhand von Veröffentlichungen und Patenten zu beurteilen. Die Vergabe von Preisen, die Erteilung von Rufungen, die Bewilligung von Drittmitteln hat sich letztlich auf die gleichen Quellen zu stützen, so dass daraus keine zusätzliche Information zu gewinnen ist. Die Begutachtung hat die Ergebnisse vergleichbarer begrenzter Zeitabschnitte und nicht das Lebenswerk insgesamt zu berücksichtigen. Die Wertung des Lebenswerkes ist aus mehreren konsekutiven Begutachtungen erschließbar, die beispielsweise jeweils Sechsjahresphasen betrachten. Um den Begutachtungsaufwand zu reduzieren, sind die Ergebnisse der Begutachtungen auch im Rahmen von Berufungsverfahren ohne erneute externe Begutachtung zu verwenden, um Auswahlentscheidungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung treffen zu können.

Die **Lehrleistung** kann nur von Personen beurteilt werden, die im jeweiligen Fachgebiet zumindest eine erste qualifizierte abschließende Hochschulprüfung besitzen. Studentische Evaluationen können von den so qualifizierten Evaluatoren zwar berücksichtigt werden, sie bedürfen jedoch der eigenen Überprüfung, da bei studentischen Beurteilungen dem fachlichen Inhalt der Lehrveranstaltungen zu wenig Gewicht beigemessen wird; die Lehrinhalte erfahren die Studierenden ja von den Lehrenden. Eine Evaluation durch die jeweiligen gestandenen Fachkolleginnen und -kollegen birgt andererseits die Gefahr der Überbewertung des Inhaltlichen und der Betriebsblindheit gegenüber Mängeln in der Präsentation. Auch die durch Reisen zur Evaluation der Lehre auswärtiger Kolleginnen und Kollegen bedingten Ausfälle von Lehrveranstaltungen schließen diese Form der Beurteilung aus. Ein denkbarer Mittelweg könnte sein, dass jeder Hochschullehrende mit der Bewerbung um die eigene Evaluation nicht nur die Verpflichtung übernimmt, die Forschungsergebnisse von vier auswärtigen Fachkolleginnen oder -kollegen zu begutachten, sondern auch einen seiner herausragenden Absolventen als Evaluator benennt. Dieser kann dann zum Evaluator der Lehre von vier auswärtigen Fachleuten bestellt werden. Voraussetzung dafür, dass ein derartiges System ins Laufen kommt, sind eine attraktive Honorierung des Evaluators, Reise- und Übernachtungsmittel, die die Bestellung zu einer Art Ehrung und Förderung machen. Das wird erhebliche zusätzliche Mittel erfordern, die nicht aus den Pools für Leistungszuschüsse entnommen werden dürfen.

Besonders gering sind die Erfahrungen mit der vergleichenden Begutachtung der Leistungen in der **akademischen Administration**. Zur akademischen Administration gehören insbesondere die Mitwirkung in Berufungskommissionen, Gremientätigkeit, Engagement in Studentenwerken, Betreuung von Auslandskontakten und ausländischen Studierenden, Aktivitäten zur Gleichstellung der Frauen.

Die Evaluation muss am Ende innerhalb jedes Faches über die Hochschulen eines überregionalen Evaluationsverbundes hinweg zu einer Reihung der Evaluierten nach ihrer wissenschaftlichen Leistung führen. Das Ergebnis ist für jede der Personen in Form einer Perzentile festzuhalten, die im Rahmen der erreichbaren Genauigkeit angibt, welcher Prozentsatz der Kolleginnen und Kollegen in Hinblick auf die erzielten wissenschaftlichen Ergebnisse übertroffen wird. Leider ist diese Zielsetzung ohne Grund dadurch ins Zwielficht geraten, dass sie mit der Diskussion um sogenannte „Faulpelzprofessoren“ verknüpft würde. Das ist so abwegig wie die Beschimpfung des letzten innerhalb eines olympischen Wettbewerbs. Auch nach einer Bestenauslese wird unter den verbliebenen Besten einer der Letzte sein. Insbesondere in der Forschung muss jeder Wissenschaftler, der Neuland betritt, damit rechnen, dass der erhoffte Erfolg auch trotz aller Mühen ausbleiben kann. Wer sich durch solche Misserfolge und damit verbundene finanzielle Einbußen demotivieren lässt, gehört eigentlich nicht in die wissenschaftliche Gemeinschaft hinein.

3.32 Speisung des Finanzpools für leistungsorientierte Zuschüsse und deren Höhe

Zur Bereitstellung von Mitteln für leistungsorientierte Zuschüsse will die Bundesbildungsministerin Teile der Gehälter nicht direkt auszahlen, sondern einem Pool für Zuschüsse zuführen, der bei der jeweiligen Hochschule gebildet wird. Aus diesem Pool sollen die Mittel unmittelbar leistungsorientiert wieder abfließen. Zum Verständnis genügt es sich vorzustellen, dass vom Monatsgehalt jedes Hochschulwissenschaftlers 1000 DM einbehalten und auf diese Art dem Pool für leistungsorientierte Zuschüsse beispielsweise zwei Zuschüsse in Höhe von je 500 DM zugeführt werden.

3.33 Rückfluss aus dem Pool für leistungsorientierte Zuschüsse

Große Sorgfalt ist auf das Verfahren zur Verteilung der leistungsorientierten Zuschüsse zum Grundgehalt und damit zur Regelung des Abflusses der Mittel aus dem Zuschusspool an die wissenschaftlichen Beschäftigten der jeweiligen Hochschule zu verwenden. Das Verfahren muss nachvollziehbar sein und seine Durchführung muss durch gewählte Interessenvertretungen der Betroffenen überwacht werden.

Ein sehr einfach zu handhabendes Verfahren ist das für die Durchführung von Wahlen ersonnene Höchstzahlenverfahren nach d'Hondt. An die Stelle der Wahlvorschlagsliste, der Anzahl der auf die Liste entfallenen Stimmen und der auf die Liste entfallenen Sitze treten ganz einfach jeweils der Hochschulwissenschaftler, die ihm bei der Evaluation zugewiesene Leistungsperzentile und die Anzahl der Zuschüsse von je 500 DM. Wichtig ist dabei, dass die Zahl der erzielbaren Leistungszuschüsse so begrenzt wird, dass höchstens der doppelte Betrag des einbehaltenen Geldes an einen Einzelnen zurückfließen kann. Bei dem vereinfachten Verfahren wären dies maximal 4 Zuschüsse à 500 DM. Nur so lässt sich sicherstellen, dass die Mehrzahl der Hochschulwissenschaftler nicht schlechter gestellt wird, als dies ohne leistungsorientierte Zuschüsse der Fall wäre. Bei einem beachtlichen Anteil wird der in den Pool eingespeiste Gehaltsbestandteil in gleicher Höhe zurückfließen. Bei ungefähr gleichen Anteilen der Beschäftigten kommt es zu Erhöhungen oder Einbußen. Die Befürchtung, dass die Mehrzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten Nachteile erwarten müsse, lässt sich so entkräften. In die Verteilung sind die Wissenschaftler aller Disziplinen einzubeziehen. Für Gruppierungen mit unterschiedlichem Niveau des Basisgrundgehaltes ist die Verteilung jedoch getrennt durchzuführen; das gilt insbesondere für den wissenschaftlichen Dienst und die Gruppe der Professorinnen und Professoren. Sofern oder solange noch zwischen C 2-, C 3- und C 4-Professuren unterschieden wird, ist die Verteilung auch innerhalb dieser drei Gruppen getrennt durchzuführen.

4. Beamtenstatus

Professorinnen und Professoren müssen auch künftig in der Regel Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sein. Es gibt keine bessere Sicherung der Unabhängigkeit der Forschungstätigkeit und der Freiheit der Meinungsäußerung in der Lehre (Art. 5 Abs. 3 GG). Die langen Qualifikationswege gebieten, dass Beamtenverhältnisse auf Zeit sich alleine auf die Dauer der wissenschaftlichen Assistentur oder der sie ersetzenden Assistenzprofessur (4 + 2 Jahre) beschränken.

Erstberufungen ohne vorausgegangene Assistentur, Assistenzprofessur oder Tätigkeit als lehrendes Mitglied des akademischen Dienstes sollten im Beamtenverhältnis auf Probe (1 Jahr) erfolgen. Dies ist um so mehr zu fordern, als auch das Hochschulpersonal Anspruch auf Verlässlichkeit und Plan-

barkeit seiner Lebensverhältnisse hat. Die Beschäftigungsverhältnisse müssen auch familienfreundlich sein.

Dauerbeschäftigte Mitglieder des akademischen Dienstes, deren Planstellen aus Landesmitteln finanziert werden, sind aus den gleichen Gründen im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu beschäftigen. Ihre Besoldung ist in Analogie zu den Besoldungsgrundsätzen für Professuren zu regeln. Die Zahl dieser Stellen ist zu erhöhen (z.B. eine Stelle je Professur). Obwohl ihnen Aufgaben widerruflich zur eigenen Wahrnehmung übertragen werden können, werden sie vom Grundsatz her weisungsgebunden sein.

Die Anzahl der Assistenturen oder Assistenzprofessuren ist je Fach so festzusetzen, dass rund 60 Prozent der Leistungsstärksten eine der Dauerstellen (Professuren oder Dauerstellen des akademischen Dienstes) erreichen können.

5. Zusammenfassung

Der VHW stellt folgende Forderungen an die Reform des Beschäftigungsrechts:

1. Es müssen zusätzliche Mittel bereitgestellt werden, damit die Hochschulen im Wettbewerb mit der Wirtschaft die besten Wissenschaftler gewinnen können.
2. Das Basisgrundgehalt für Professuren muss den Qualifikationsanforderungen und den Belastungen des Professorenamtes entsprechen. Auf etwas niedrigerem Niveau gilt dies sinngemäß auch für das Basisgrundgehalt im akademischen Dienst.
3. Befristete Zuschüsse zum Grundgehalt müssen wie unbefristete ruhegehaltstfähig sein. Die mittlere Höhe des Ruhegehaltes muss auch nach dem Übergang zu befristeten Zuschüssen jener entsprechen, die bei unbefristeten Zuschüssen und dem Höchstgehalt bei der Altersgrenze eintreten würde.
4. Die Grundzüge der Verfahren für die Festsetzung der Höhe der Leistungs- und Belastungszuschüsse sind präzise und umfassend gesetzlich zu formulieren. Dabei darf jedoch der bürokratische Aufwand nicht ausufern.
5. Beim Wechsel von der Hochschule zur Industrie oder zu einer Hochschule im Ausland muss die erdiente Pension erhalten bleiben. Bei Probe- und Zeitbeamtenverhältnissen sind zusätzlich Risikozulagen und im Falle der Entlassung Übergangsgelder zu zahlen.
6. Zur Verkürzung der Qualifikationswege sind Assistenzprofessuren zu fordern. Vom 35. Lebensjahr an soll bei entsprechender Befähigung die Beschäftigung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit der Regelfall sein.
7. Zu den Beschäftigungsverhältnissen im Angestelltenverhältnis mit der Zielsetzung Promotion, zum Erwerb heilkundlicher Gebietsanerkennungen und zur Abwicklung von Forschungsprojekten auf der Basis befristet vorhandener Drittmittel sei auf die Denkanstöße der GGVöD verwiesen.