

Verlag Dashöfer GmbH
Magdalenenstraße 2
20148 Hamburg

www.dashoefer.de



Professorenbesoldung

Christian Blomeyer

Professorenbesoldung



Christian Blomeyer, Dr. jur., Jahrgang 1961, Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Freiburg und München. Promotion im Arbeits- und Europarecht. Seit 1991 in unterschiedlichen Funktionen (Vorstandsassistent, Leiter Personalentwicklung, Kanzler) in der Verwaltung diverser außeruniversitärer Wissenschaftseinrichtungen sowie an Fachhochschule und Universität eingesetzt.

ISBN 978-3-939663-49-2

© 2007 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg.

Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern. Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden. Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der einheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

In memoriam Dr. Wolfgang Blomeyer, o. Professor der Rechte (1934 - 2002)

Inhalt

1	Die historische Entwicklung der Professorenbesoldung	2
2	Das Professorenbesoldungsreformgesetz	7
2.1	Entstehungsgeschichte des ProfBesReformG	7
2.2	Die Regelungen des ProfBesReformG	10
2.2.1	Bundesbesoldungsordnung W	11
2.2.2	Leistungsbezüge	12
2.2.3	Vergaberahmen.....	14
2.2.4	Forschungs- und Lehrzulage	17
2.2.5	Übergangsvorschriften aus Anlass des ProfBesReformG	18
2.3	Bewertung der Regelungen des ProfBesReformG	20
3	Die praktische Umsetzung	24
3.1	Änderung der Landesbesoldungsgesetze.....	24
3.1.1	Zuordnung der W Stellen (Hochschularten, Übergang C in W)	25
3.1.2	Grundsätze des Vergabeverfahrens	26
3.1.3	Vergaberahmen und Besoldungsdurchschnitt	27
3.1.4	Kontingentierung der Leistungsbezüge	29
3.1.5	Leistungsbezüge	30
3.2	Die Umsetzung an den Hochschulen.....	41
3.2.1	Ermittlung des Besoldungsdurchschnitts	42
3.2.2	Hochschulsatzungen und -richtlinien	43
3.2.3	Angebotsmuster	47
4	Ausblick	50
5	Literaturverzeichnis	53

Einführung

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung am 23. Februar 2002 erreichte die Diskussion über eine leistungsorientierte Besoldung der Professoren ihren vorläufigen Schlusspunkt. Seit dem 1. Januar 2005 gilt die neue Besoldung bundesweit für alle neu berufenen Professoren. Bereits berufene Hochschullehrer können bzw. müssen – bei Bleibeverhandlungen – in das neue Besoldungssystem wechseln.

Im Folgenden soll kurz die Jahrhunderte alte Geschichte der Professorenbesoldung dargestellt werden, bevor auf die Entstehungsgeschichte und die neuen Regelungen der Professorenbesoldung im Einzelnen eingegangen wird. Dem schließt sich ein Blick auf die praktische Umsetzung dieser Regelungen an.

1 Die historische Entwicklung der Professorenbesoldung – ein kurzer Überblick

Die Geschichte der Professorenbesoldung vor der jüngsten Reform des Hochschuldienstrechts war geprägt von einem Wechsel von leistungsorientierter Entlohnung hin zu einer leistungsunabhängigen Besoldung¹. Leistungsbezogen waren im Mittelalter die Beiträge von den Studenten in Form der sog. Collectae und Examensgebühren², die die dem weltlichen Stand angehörenden Rechts- und Medizinprofessoren erhielten. Leistungsunabhängig waren dagegen die Pfründe, die Lehrer an Kathedralschulen ebenso wie Hochschullehrer, die zugleich Kleriker waren, erhielten. Nach Ansicht der Kirche war Wissenschaft ein Geschenk Gottes und somit nicht verkäuflich³.

Leistungsunabhängig war auch das Gehalt, das im Reich von Fürsten, Städten oder Privatleuten, den Gründern und Mäzenen der Universitäten im 14. und 15. Jahrhundert übernommen wurde. Je nach Zahl der Studierenden, dem Reichtum der Stadt oder des Fürsten, der für den Unterhalt sorgte, gab es aber Unterschiede in der Bezahlung der einzelnen Professoren. Dies hing zudem auch vom Ruf des jeweiligen Hochschullehrers und der Zugehörigkeit zu einer Fakultät ab. So standen sich die oberen Fakultäten beispielsweise besser als die Artistenfakultäten. Aufgrund der nicht unerheblichen finanziellen Belastungen griffen die Geldgeber, soweit möglich, hier auf sog. „ewige Stiftungen“ zurück, aus denen den Magistern Pfründe gewährt werden konnten. Eine andere Möglichkeit der Bezahlung war die Einräumung von Freiplätzen in Kollegien⁴.

Die Gewährung von Pfründen hatte für den Empfänger den Vorteil, dass er nicht an den Geldgeber persönlich gebunden war. Der Geldgeber konnte aber mit der Zahl der Pfründe zugleich die Zahl der Lehrstühle an einer Universität festlegen und behielt so einen Teil der Organisation der Hochschule in der Hand⁵. Ein Nachteil war die Anstellung auf Lebenszeit, da die Pfründeprofessoren nicht unter demselben Druck standen wie die befristeten Gehaltsprofessoren⁶. Die Pfründe fielen mit dem Tod des Empfängers an den Geldgeber zurück und konnten zweckgebunden wieder vergeben werden. Die Gewährung von Pfründen schloss aber die zusätzliche Erhebung von collectae und Examensgebühren nicht aus, insbesondere wenn die Pfründe so niedrig

¹ Lehrich, S. 33 sieht in der historischen Entwicklung eine „Verschiebung von einer tätigkeitsabhängigen Vergütung hin zu einer – das individuelle Wirken des Professors höchstens mittelbar berücksichtigenden – Vollversorgung nach modernen beamtenrechtlichen Maßstäben.“

² Ruegg 1993 S. 144

³ Ruegg 1993, S. 144

⁴ zum Vorstehenden Ruegg 1993, S. 144f

⁵ Schinkel, S. 263 ff, 264

⁶ s. am Beispiel der Rechtslehrer die Ausführungen bei Burmeister, S. 156 ff.

bemessen waren, dass sie zur Deckung des Lebensunterhalts nicht ausreichten⁷. Inso- weit liegt der Gedanke an eine Unterscheidung zwischen einem Grundgehalt (Pfründe) und variablen Gehaltsanteilen (collectae, Examensgebühren) nahe. Daneben hatten die Professoren auch Nebeneinkünfte wie etwa Einnahmen aus ererbtem oder erheiratetem Grundbesitz, aus der Aufnahme studentischer Pensionäre oder aus juristischer oder medizinischer Praxis⁸. Die Bezahlung unterschied sich auch danach, ob ein Professor öffentlich bestellt und honoriert wurde, so dass er seine Veranstaltungen unentgeltlich anbot (sog. „ordentliche Professoren“) oder ob es sich um Hochschullehrer handelte, die nicht von den Trägern der Universität unterstützt wurden⁹. Diese boten ihre Vor- lesungen weiter gegen Honorar an.

Aufgrund der verschlechterten wirtschaftlichen Situation im 17. Jahrhundert infolge des 30-jährigen Krieges waren Hochschullehrer zunehmend auf zusätzliche Einnahmen wie z.B. aus Kolleggeldern angewiesen¹⁰. Im Einzelnen hing dies aber wiederum von der finanziellen Lage der Universität, der Stadt oder des Staates, von der Bedeutung des Lehrstuhls, vom Ruf des Lehrers, seinem Alter, seiner Erfahrung und der Anzahl der Studenten ab¹¹. Im Übrigen konnten Gehälter, Gebühren, Honorare und andere Geld- leistungen mancherorts noch durch Naturalien und Privilegien ergänzt werden¹². Der starke Rückgang der Studierendenzahlen im 18. Jahrhundert¹³ brachte die von den Kolleggeldern abhängigen Professoren in eine schwierige wirtschaftliche Lage. Die Folge war, dass sich die Universitätslehrer noch andere Verdienstmöglichkeiten suchen mussten, worunter wiederum die Lehrtätigkeit litt¹⁴. Im Übrigen waren kleinere Uni- versitäten im 17. und 18. Jahrhundert nicht in der Lage, sehr gute Universitätslehrer zu gewinnen, da die Gehälter nur gering waren und es an der Regelmäßigkeit der Gehalts- zahlung fehlte¹⁵.

Die Anfang des 19. Jahrhunderts in den deutschen Ländern verabschiedeten ersten Formen von Besoldungsordnung galten nur für Beamte und erstreckten sich nicht auf die öffentlich bestellten Professoren¹⁶. Grund für die Ausnahme der Professoren war das Idealbild von dem zweckfreien, von staatlichen Interessen unbeeinflussten Forschen und Lehren¹⁷. Erst die Besoldungsreform von 1897 in Preußen führte zu einer Einbindung der Universitätsprofessoren in die allgemeine Besoldungsordnung. Für die ordentlichen

⁷ Ruegg 1993, S. 144

⁸ Ruegg, 1993, S. 146

⁹ Haug, S. 113; vgl. auch Ruegg 1996., S. 197; Grahl, S. 488

¹⁰ vgl. Jastrow, S. 278

¹¹ Ruegg 1996, S. 198.

¹² Ruegg 1996, S. 198 mit Beispielen

¹³ nach Turner, S. 497, waren 1720 an den deutschen Universitäten 4.400 Studenten immatrikuliert. Um 1800 waren es 2.920 Studenten.

¹⁴ Ruegg 1996, S. 201 mit Beispielen u.a. aus Erfurt

¹⁵ Ruegg 1996, S. 201

¹⁶ Lehrich, S. 39, Haug, S. 114; Schinkel, S. 265

¹⁷ Lehrich, S. 39

Professoren bedeutete dies eine Anhebung der Grundbesoldung und eine regelmäßige Gehaltssteigerung durch die Einführung von Dienstaltersstufen¹⁸. Schließlich wurde eine umfassende staatliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung eingeführt¹⁹. Die Möglichkeit zur Erzielung von Nebeneinkünften wie das Kolleggeld blieb grundsätzlich beibehalten. Die Höhe der Einkünfte wurde aber begrenzt. Der den Höchstbetrag überschießende Teil dieser Einnahmen ging an einen Ausgleichsfond, der gewährleistete, dass jedem Professor ein Mindestbetrag an Kolleggeldern garantiert werden konnte²⁰. Auch hier gab es also eine Aufteilung der Besoldung in feste und variable Bestandteile.

Mit dem Reichsbesoldungsgesetz vom 15. Juli 1909 wurde die preußische Besoldungsreform weitgehend vom Reich für die Universitäten übernommen. Die Grundgehälter wurden weiter angehoben und der Kollegausgleichsfond durch höhere Einbehalte gestärkt²¹. Mit dem Reichsbesoldungsgesetz vom 30. April 1920 wurde ein Mindestkolleggeld zum festen Bestandteil der staatlichen Professorenbesoldung. Die Kolleggeldausgleichsfonds wurden zugleich in die staatliche Besoldungsfinanzierung integriert. 1923 wurde eine feste Semesterstudiengebühr eingeführt, die der staatlichen Universitätsfinanzierung diente²². Das etwa auf die Hälfte des Vorkriegsniveaus gekürzte Kolleggeld wurde als Unterrichtsgeld bezeichnet und wieder voll an die Professoren ausbezahlt²³. Die Höhe des zu zahlenden Betrages war abhängig vom Umfang der beanspruchten akademischen Dienstleistungen. Während die Reichsbesoldungsreform 1927 an dieser Systematik grundsätzlich nichts änderte, wurde in Preußen durch die Einrichtung einer Besoldungsgruppe C im Anhang der Besoldungsordnungen die Professorenbesoldung in die Beamtenbesoldung integriert. Orientierungspunkt für die Höhe der Besoldung war die Vergütung eines Ministerialrats²⁴. Im Dritten Reich wurden ordentliche und außerordentliche Professoren in der Besoldungsgruppe H zusammengefasst. Einnahmen aus Promotionsgebühren, die bislang den Prüfern zustanden, wurden in den staatlichen Haushalt geleitet.

Nachdem in der ersten Nachkriegszeit die bisherigen Regelungen zunächst weiter galten, drängten die Finanzminister der Länder auf eine Reform zur Abbildung der bundesstaatlichen Besoldungsstruktur. Dabei sollte die Professorenbesoldung in das allgemeine System der Beamtenbesoldung integriert werden²⁵. Die bundesrechtlichen Grundlagen der Professorenbesoldung sollten in den entsprechenden Besoldungsgesetzen der Länder übernommen werden²⁶. Im Ergebnis wurde den Ländern durch das

¹⁸ Hartmer, 1996, S. 510

¹⁹ Dorff 1982, S. 478; HaugS. 114

²⁰ Jastrow, S. 280

²¹ Lehrich, S. 42

²² Jastrow, S. 281 mit Übersicht zu Kollegengelder und Gebühren an den Universitäten im Mai 1930

²³ Haug, S. 114; Lehrich, S. 43

²⁴ Dorff 1982, S. 479

²⁵ Hartmer 1996, S. 511

²⁶ s. Darstellung bei Dorff 1982, S. 479; Lehrich, S. 46

Bundesbesoldungsgesetz vom 27. Juli 1957 der Erlass besonderer Länderbesoldungsordnungen H für Hochschullehrer eingeräumt. Die Länder führten dabei Sondertatbestände zur Gewinnung von „hervorragenden Hochschullehrern“ ein²⁷. Für Berufungs- und Bleibeverhandlungen wurde so ein finanzieller Anreiz geschaffen, um besonders gute Wissenschaftler und Hochschullehrer gewinnen zu können. Zusätzlich konnten diese ihr Einkommen durch den Bezug von Kolleggeldern bei überdurchschnittlichen Hörer- und Studentenzahlen steigern. Dies führte aber aufgrund des Anwachsens der Studierendenzahlen nach 1960 zu großen Einnahmeunterschieden bei den einzelnen Hochschullehrern²⁸. Mit der letzten Kolleggeldreform 1964 pauschalierten die Länder das Kolleggeld als „Unterrichtsgeldabfindung“ unabhängig von der Zahl der Hörer auf einen Betrag zwischen 3.000 DM und 18.000 DM jährlich²⁹. Die Höhe dieser Pauschale musste in der jeweiligen Berufungsverhandlung vereinbart werden³⁰. Im Übrigen konnten mit den Professoren Sondervereinbarungen getroffen werden für die Vorweggewährung von Dienstaltersstufen und feste Sondergrundgehälter, die bis zu 20% über das Endgrundgehalt hinausgehen konnten³¹. Daneben konnte ein (ruhegehaltfähiger) Zuschuss zum Grundgehalt bis zu 30% des Endgrundgehalts verhandelt werden, so dass in der Summe ein Gehalt von 50% über dem Grundgehalt erreicht werden konnte³².

Aufgrund der von den Bundesländern benötigten Zeit zur Schaffung der notwendigen gesetzlichen Grundlagen³³ und der im Detail unterschiedlichen Gesetzgebung entstand Unruhe bei den finanzschwächeren Ländern. Sie drängten auf eine bundeseinheitliche Regelung zur Begrenzung der Professorenvergütung, um nicht im Wettbewerb um gute Professoren benachteiligt zu werden. 1965 vereinbarten die Kultusminister eine Begrenzung der Berufungs- und Bleibegewinne und eine dreijährige Sperre für die Führung erneuter Berufungs- und Bleibeverhandlungen³⁴.

Mit der Einführung des Art. 74a GG, der dem Bund die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung und Versorgung der Angehörigen einräumte, wurde die vorletzte Reform der Hochschullehrerbesoldung eingeleitet. Mit dem Zweiten Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern vom 23. Mai 1975³⁵ wurde die Besoldungsordnung H durch die Besoldungsordnung C mit vier Besoldungsgruppen ersetzt. Die Besoldungsgruppen C 2 bis C 4 waren für Hochschullehrer vorgesehen und in 15 Dienstaltersstufen unterteilt. Die Grundgehalt-

²⁷ vgl. z.B. Ziff. 1 der Vorbemerkung zur Besoldungsordnung H des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen i.d.F. v. 19. August 1965, GVBl., S. 294; Lehigh, S. 47

²⁸ Haug, S. 114 m.w.N., SchinkelS. 268

²⁹ Dorff 1982, S. 481

³⁰ Lehigh, S. 48, HaugS. 114/115 mit Beispielen

³¹ Hartmer 1996, S. 512

³² Dorff 1982, S. 480

³³ lt. Lehigh, S. 49 dauerte das Gesetzgebungsverfahren zum Teil acht Jahre

³⁴ vgl. Dorff 1982, S480

³⁵ BGBl. I S. 185

sätze richteten sich in ihrer Höhe nach der A und B Besoldung. So fand beispielsweise die Besoldungsgruppe C 4 ihre Entsprechung in der Besoldungsgruppe B 3³⁶. Für die Professorenämter wurden Stellenobergrenzen erstmals eingeführt³⁷. Im Einzelfall konnten nicht ruhegehaltfähige Zuschüsse und ruhegehaltfähige Sonderzuschüsse vereinbart werden. Eine Vorwegnahme der Dienstaltersstufen war nicht mehr möglich. Auch die Kolleggeldpauschalen gingen im neuen Grundgehalt auf³⁸. Aufgrund der mit der Neuregelung verbundenen Überleitungsprobleme traten die Änderungen in der Hochschullehrerbesoldung erst zum 1. Juli 1978 in Kraft. Im Folgenden zeigten sich eine Reihe von Unzulänglichkeiten der neuen Regelung – z.B. wurde die unterschiedslose Benennung aller Hochschullehrer als „Professoren“ vom Bundesverfassungsgericht 1983 für verfassungswidrig erklärt³⁹. Eine Expertenkommission wurde eingesetzt, die Vorschläge zur Beseitigung der erkannten Schwächen des Gesetzes unterbreitete. Diese führten letztendlich zu einer Novellierung des Hochschulrahmengesetzes und einer Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes im Jahr 1986. Dabei wurden die Professorenämter differenziert und Stellenobergrenzen korrigiert. Tiefgreifendere Reformen wurden nicht mehr durchgeführt.

Die dargestellte historische Entwicklung der Professorenbesoldung hat deutlich gemacht, dass diese schon immer in mehr oder weniger großem Umfang Leistungsbestandteile aufwies. Kriterien für die Gewährung dieser Leistungsbestandteile – Bonität des Geldgebers vorausgesetzt – waren im Wesentlichen die Zahl der Hörer und der Prüflinge (Examen und Promotion) sowie die Reputation des jeweiligen Hochschullehrers. Das aufklärerische Ideal von der Unabhängigkeit der Wissenschaft und die staatliche Erkenntnis, dass man „wackere Männer ohne Gehalt und Ehrentitel“⁴⁰ nicht gewinnen kann, führten zu einer Verschiebung der variablen Vergütung zugunsten eines festen Grundgehalts. Motivation für die Abschaffung des letzten, unmittelbar leistungsbezogenen Gehaltsbestandteils, dem Kolleggeld, war letztlich die finanzielle Not der Bundesländer. Dabei ist nicht zu verkennen, dass die bis zum Inkrafttreten der jüngsten Besoldungsreform gewährten Sonderzuschüsse zumindest mittelbar eine Beurteilung der Leistungsstärke und -fähigkeit des zu Berufenden zugrunde lag und somit Elemente einer Leistungszulage enthielten⁴¹.

³⁶ Hartmer 1996, S. 514

³⁷ SchinkelS. 270

³⁸ Hartmer 1996, S. 512

³⁹ BVerfGE 64, 323, 353 ff.

⁴⁰ Erzbischof Trautson (1704 – 1757), der von Maria Teresia mit der Reform der Universität betraut war, zitiert nach Ruegg II, S. 202

⁴¹ vgl. Hartmer, S. 223); Summer, 1997S. 262