

Bericht der Expertenkommission
„Reform des Hochschuldienstrechts“

Inhaltsverzeichnis

A.	Zusammenfassung	2
B.	Vorbemerkungen	6
C.	Die Empfehlungen der Kommission	8
I.	Übergreifende Aspekte	8
II.	Zum Personalstatut für das wissenschaftliche Personal der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen	10
1.	Ausgangslage	10
2.	Eigenständiges Personalstatut für die Wissenschaft?	11
3.	Reformansätze im Beamtenrecht	14
4.	Reformbedürfnisse im Arbeitsrecht	16
III.	Zur Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	20
1.	Zielsetzungen	20
2.	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Universitäten	22
3.	Besonderheiten im Bereich der klinischen Medizin	30
4.	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Fachhochschulen	34
5.	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Kunsthochschulen	36
IV.	Zu einer stärker leistungsorientierten Besoldung der Professorinnen und Professoren	37
1.	Ausgangslage	37
2.	Rahmenbedingungen eines künftigen Systems der Besoldung der Professorinnen und Professoren	39
3.	Kernpunkte des künftigen Besoldungssystems	41
4.	Kriterien und Verfahren für die Vergabe der variablen Gehaltsbestandteile und Entscheidungsbefugnis	46
5.	Befristete oder unbefristete Vergabe der variablen Gehaltsbestandteile	51
6.	Ruhegehaltfähigkeit der variablen Gehaltsbestandteile	53
7.	Weitere flexible Einkommensbestandteile	53
8.	Übertragbarkeit auf außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	54
9.	Übergangsregelung	54
10.	Vergütung der Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis	55
11.	Besoldung der Mitglieder der Hochschul- und Fachbereichsleitungen	55
Anhang 1:	Auftrag der Kommission	
Anhang 2:	Arbeitsweise der Kommission	
Anhang 3:	Sondervotum der Kommissionsmitglieder aus den Fachhochschulen	

A. Zusammenfassung

1. Empfehlungen zum Personalstatut für das wissenschaftliche Personal

Die Kommission geht bei ihren Empfehlungen aus pragmatischen Gründen weiterhin vom Beamtenstatus der Professorinnen und Professoren als Regelfall aus. Unterhalb der Professorebene soll das Angestelltenverhältnis das typische Dienstverhältnis sein. Mittelfristig empfiehlt sie jedoch ein eigenständiges Personalstatut für den Wissenschaftsbereich.

Unabhängig davon erscheinen folgende Änderungen im Beamten- und Angestelltenrecht notwendig:

Reformansätze im Beamtenrecht

Eine höhere Mobilität ist dringend notwendig. Der Wechsel aus der Hochschule in die Wirtschaft sowie in das Ausland und umgekehrt müssen erleichtert werden. Das setzt unter anderem voraus, dass die Versorgungsanwartschaften mitgenommen werden können.

In allen Bundesländern soll auch schon bei der Einstellung von Professorinnen und Professoren eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden.

Das Nebentätigkeitsrecht ist reformbedürftig. Die neben dem Professorenamt typischerweise ausgeübten Tätigkeiten der Professorinnen und Professoren unterscheiden sich so gravierend von den Nebentätigkeiten der übrigen Beamtenschaft, dass eine eigenständige, wissenschaftsadäquate Regelung erforderlich ist.

Reformbedürfnisse im Arbeitsrecht

Für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen soll eine eigenständige wissenschaftsadäquate Tarifgestaltung erfolgen, die auch das wissenschaftsakkessorische Personal einbezieht.

Das derzeitige System befristeter und unbefristeter Tätigkeiten in Wissenschaft und Forschung soll grundsätzlich beibehalten werden. Notwendig erscheinen Änderungen im bisherigen Rahmen der Zeitvertragsbestimmungen, die die gesetzlichen Regelungen für die Praxis leichter handhabbar machen.

2. Empfehlungen zur Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Universitäten

Als Qualifikationsvoraussetzung für eine Lebenszeitprofessur an Universitäten soll eine befristete Juniorprofessur eingeführt werden.

Die Promotion als Vorbereitung auf die Juniorprofessur soll grds. nach 3 Jahren abgeschlossen sein. Wird vor der Juniorprofessur eine Postdoc-Phase durchlaufen, so dürfen Promotions- und Postdoc-Phase zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen.

Juniorprofessorinnen und -professoren haben das Recht zur selbständigen Forschung und Lehre. Sie haben das Promotionsrecht. Eine zeitlich gestaffelte Lehrverpflichtung ist vorzusehen. Ihnen ist ein eigenes Budget zuzuweisen und eine drittmittelfähige Grundausrüstung zu gewähren.

Mit der Einführung der Juniorprofessur kann das Habilitationsverfahren entfallen.

Juniorprofessuren sollen aufgrund einer öffentlichen Ausschreibung in einem Auswahlverfahren unter Einbeziehung externer Gutachten in Verantwortung des Fachbereichs besetzt werden. Eine Überleitung findet nicht statt. Juniorprofessuren sollen auch in Kooperation von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen geschaffen werden.

Die Juniorprofessur ist auf zwei mal drei Jahre befristet. Geht ihr eine Postdoc-Phase voraus, so wird diese auf die Frist nicht angerechnet.

Nach den ersten drei Jahren wird eine Zwischenevaluation durchgeführt. Bei positiver Bewertung wird die Juniorprofessur auf insgesamt sechs Jahre verlängert. Bei negativer Evaluation scheiden Juniorprofessorinnen und -professoren nach einem Auslaufjahr aus.

Die Bezahlung der Juniorprofessorinnen und -professoren soll sich an C 2 orientieren. Durch variable Gehaltsbestandteile kann unterschiedlichen Marktgegebenheiten Rechnung getragen werden.

Im Anschluss an eine Juniorprofessur soll die Berufung auf eine Professur auf Dauer/Lebenszeit erfolgen. Eine Berufung an derselben Hochschule ist möglich, wenn zu Beginn der Juniorprofessur ein Hochschulwechsel erfolgt war.

3. Empfehlungen zu einer stärker leistungsorientierten Besoldung der Professorinnen und Professoren

Es soll eine wettbewerbsfähige und flexible leistungsorientierte Vergütungsstruktur geschaffen werden. Für Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen und an Universitäten soll jeweils ein einziges Amt mit einem festen Gehaltsbestandteil als Ausgangsbetrag festgelegt werden, der durch verhandelbare variable Gehaltsbestandteile ergänzt wird.

Die variablen Gehaltsbestandteile werden durch Wegfall der Altersstufen bei den Grundgehältern und der bisherigen Zuschüsse anlässlich von Berufungs- und Bleibeverhandlungen finanziert.

Die Reform knüpft an das derzeitige Gesamtvolumen der Professorenbesoldung an und ist grundsätzlich kostenneutral realisierbar, führt also als solche weder zu einer Absenkung noch zu einer Erhöhung des derzeitigen Besoldungsaufwands.

Der Ausgangsbetrag soll an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 8.300 DM und an Fachhochschulen 7.000 DM betragen. Für variable Gehaltsbestandteile stehen darüber hinaus durchschnittlich je Professur rund 1.850 DM an Fachhochschulen und rund 2.150 DM an Universitäten zur Verfügung. Das gesamte Besoldungsvolumen nimmt an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Das neue Besoldungssystem enthält keine Obergrenzen für die individuelle Besoldung. Der Dienstherr erhält im Rahmen des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens damit erheblich größere Spielräume für eine leistungsgerechte Besoldung der Professorenschaft.

Die Übernahme von Leitungsämtern an Hochschulen und Fachbereichen soll künftig im Rahmen der Festsetzung der variablen Gehaltsbestandteile stärker berücksichtigt werden.

Variable Gehaltsbestandteile sind vorgesehen

- für die individuelle Leistung in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie
- für die Übernahme von Funktionen und Gemeinschaftsaufgaben.

Bei der Bewertung individueller Leistungen muss qualitativen Gesichtspunkten ausreichend Rechnung getragen werden. Die Festlegung der Bewertungskriterien soll den Fachbereichen im Zusammenwirken mit der Hochschulleitung obliegen.

Die individuelle Leistungsbewertung ist Teil eines umfassenden Evaluationssystems. Externe Fachgutachten erhalten hierbei eine zentrale Bedeutung. Im Bereich der Lehre werden die Ergebnisse der studentischen Veranstaltungsevaluation eine Basis der Beurteilung durch Fachgutachterinnen/Fachgutachter bilden. Auf dieser Grundlage gibt die Fachbereichsleitung ihre Bewertung und einen Entscheidungsvorschlag ab. Für die abschließende Entscheidung sind innerhalb der Hochschulen geeignete Formen zu entwickeln.

Die Bewertung der individuellen Leistungen soll im Abstand von fünf bis sieben Jahren erfolgen und in Ausnahmefällen auf Antrag möglich sein.

Variable Gehaltsbestandteile, die auf qualitativen Leistungsbewertungen beruhen, sollen regelmäßig unbefristet, aber ohne Dynamisierung vergeben werden.

Variable Gehaltsbestandteile, die in Berufungs- und Bleibeverhandlungen vereinbart werden, können befristet oder unbefristet, mit oder ohne Dynamisierung vereinbart werden.

Variable Gehaltsbestandteile für die Übernahme von Funktionen in der Hochschulselbstverwaltung oder von Gemeinschaftsaufgaben werden regelmäßig befristet vergeben, die erstgenannten mit einer Dynamisierung, letztere ohne.

Variable Gehaltsbestandteile müssen insgesamt in dem Umfang ruhegehaltfähig sein, in dem die zu ihrer Finanzierung dienenden Teile der heutigen Professorenbesoldung ruhegehaltfähig sind.

Das neue Besoldungssystem soll nach der Einführung bei allen Berufungen sowie im Falle von Bleibeverhandlungen gelten. Bereits tätige Professorinnen und Professoren haben die Option, in das neue System zu wechseln.

B. Vorbemerkungen

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, das Dienstrecht für das Hochschulpersonal umfassend zu modernisieren und darüber hinaus die Anstellungs- und Vergütungsbedingungen im gesamten Wissenschafts- und Forschungsbereich zu optimieren. Angestrebt werden flexible Rahmenbedingungen, damit Hochschulen und Forschungseinrichtungen ihre Aufgaben in Wissenschaft und Forschung im weltweiten Wettbewerb besser erfüllen können.

Zur Vorbereitung von Reformvorschlägen der Bundesregierung hat die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, im Juni 1999 die Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ berufen.

Der Kommission gehörten als Mitglieder an:

Prof. Dr. Guido **Adler**, Medizinische Fakultät der Universität Ulm

Prof. Dr. Ulrich **Battis**, Humboldt-Universität zu Berlin

Dr. Stephan **Bieri**, Delegierter und Vizepräsident des ETH-Rates, Zürich

Dr. Barbara **Bludau**, Generalsekretärin der Max-Planck-Gesellschaft, München

Prof. Dr. Jürgen **Blum**, Stv. Vorstandsvorsitzender des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt e. V., Köln

Prof. Dr.-Ing. Werner **Bornkessel**, Rektor der Fachhochschule Jena

Prof. Dr. Lorraine **Daston**, Geschäftsführende Direktorin des Max-Planck-Instituts für Wissenschaftsgeschichte, Berlin

Prof. Dr. Michael **Daxner**, Universität Oldenburg

Prof. Dr.-Ing. Jean **Gregory**, Technische Universität München

Prof. Dr. Dres. h. c. Peter **Hanau**, Universität zu Köln

Prof. Dr. Horst **Kern**, Präsident der Georg-August-Universität Göttingen

Prof. Dr. h.c. Clemens **Klockner**, Präsident der Fachhochschule Wiesbaden

Dr. Wilhelm **Krull**, Generalsekretär der VolkswagenStiftung, Hannover

Prof. Dr. Klaus **Landfried**, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, Bonn

Prof. Dr. Dr. h. c. Hans **Meyer**, Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin

Prof. Dr. Dr. h.c. Gerhard **Neuweiler**, Ludwig-Maximilians-Universität München

Dr. Hanns H. **Seidler**, Kanzler der Technischen Universität Darmstadt

Prof. Dr. Ernst-Ludwig **Winnacker**, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bonn

Als beratende Teilnehmerinnen und Teilnehmer wirkten mit:

Ministerialdirektor Dr. Hans Bernhard **Beus**, Bundesministerium des Innern, Berlin

Ministerialdirektor Rudolf **Böhmler**, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, Stuttgart

Staatssekretär Prof. Dr. Friedrich **Buttler**, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg, Potsdam

Staatsrätin Prof. Dr. Marlies **Dürkop**, Behörde für Wissenschaft und Forschung Hamburg

Almuth **Fischer**, Stv. Vorsitzende des Gewerkschaftsrates der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Hamburg

Peter **Heesen**, Stv. Bundesvorsitzender des Deutschen Beamtenbundes, Bonn

Gerd **Köhler**, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt am Main

Dr. Marianne **Kriszio**, Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, Berlin

Prof. Werner **Kuntze** (bis 7.4.2000), Dekan des Fachbereichs Wirtschaft der Fachhochschule Osnabrück, Vertreter des Hochschullehrerbundes

Ministerialrätin Dr. Ruth **Möller**, Bundesministerium der Finanzen, Bonn

Prof. Dr. Hartmut **Schiedermair** (bis 14.1.2000), Präsident des Deutschen Hochschulverbandes, Bonn

Jutta **Schmidt**, Stv. Vorsitzende der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart

Leitender Ministerialrat Dr. Thorolf **Stegmann**, Arbeitskreis für Besoldungsfragen der Finanzministerkonferenz der Länder, Stuttgart

Ministerialdirektor Heinrich **Tiemann**, Bundeskanzleramt, Berlin

Die Kommission konstituierte sich am 31. August 1999. Sie wählte Prof. Dr. Dr. h. c. Hans Meyer zu ihrem Vorsitzenden und Dr. Wilhelm Krull zu ihrem stellvertretenden Vorsitzenden.

Der Auftrag und die Arbeitsweise der Kommission sind aus dem Anhang ersichtlich.

Die Kommission hat ihren Bericht am 7. April 2000 verabschiedet.

C. Die Empfehlungen der Kommission

I. ÜBERGREIFENDE ASPEKTE

In einer Zeit, in der sich die moderne Welt mit hoher Beschleunigung von einer Arbeitsteilung der Hände, Werkzeuge und Maschinen hin zu einer Arbeitsteilung der Köpfe, Computer und Labors wandelt, verändern sich auch die Bedingungen für ein erfolgreiches Wirken der Hochschulen. Angesichts der immer größeren Bedeutung, die wissenschaftlichen Erkenntnissen für unser Leben, die Kultur, die Wirtschaft und das soziale System zukommt, wird es um so dringlicher, dass sich die Hochschulen dem aus der zunehmenden Globalisierung resultierenden Veränderungsbedarf stellen, die sich damit bietenden Chancen nutzen und den notwendigen Reformprozess aktiv gestalten.

Herausragende wissenschaftliche und technologische Leistungen hängen letztlich immer von der Kreativität, der Risikobereitschaft und dem Durchhaltevermögen einzelner Persönlichkeiten oder überschaubarer Gruppen ab; jedoch sind auch sie auf lange Sicht nur erfolgreich, wenn sie auf förderliche administrativ-organisatorische Voraussetzungen für ihre wissenschaftliche Arbeit treffen. Dies haben in den letzten Jahren immer mehr Hochschulen erkannt und einen Reformprozess begonnen, der sich unter anderem mit Stichworten wie neue Leitungs- und Entscheidungsstrukturen, Abschaffung überflüssiger Gremienhierarchien, Reorganisation von Fakultäten und Fachbereichen sowie leistungsbezogene Mittelvergabe verbindet und letztlich eine Qualitätsverbesserung von Forschung, Lehre und Wissenstransfer durch Wettbewerb zum Ziel hat.

Das Hochschulrahmengesetz von 1998 sieht für die Hochschulfinanzierung eine Leistungsorientierung auf allen Ebenen vor. Nicht historisch entstandene Besitzstände, sondern die Leistungen sollen entscheidend für die staatliche Finanzierung der Hochschulen sein. Diese Leistungsorientierung impliziert, dass an die Stelle der bisherigen staatlichen Detailsteuerung in Zukunft eine Globalsteuerung durch Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschule tritt. Die Verantwortung für die Ziele liegt danach primär bei den Hochschulen. Sie können diesem neuen Modus der Zuteilung staatlicher Gelder nur gerecht werden, wenn sie ihrerseits in die Lage versetzt werden, besondere Leistungen in den Hochschulen, insbesondere ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch finanziell zu honorieren.

Die moderne Wissenschaftsentwicklung und die zunehmende internationale Verflechtung sowie die finanziellen und organisatorischen Begrenzungen machen zudem eine verstärkte Profilbildung der Hochschulen unerlässlich. Eine Profilierung setzt voraus, dass die jeweilige

Hochschule ein klares Selbstverständnis ihrer Ziele und Aufgaben entwickelt. Sie wäre zu verbinden mit entsprechenden Schwerpunktsetzungen, mit einer auf Dauer angelegten verlässlichen Bewertung der jeweiligen Stärken und Schwächen sowie mit der bestmöglichen Ausnutzung lokaler, regionaler und internationaler Potentiale.

Die Finanzierung von Wissenschaft und Forschung mit öffentlichen Mitteln hat ihren Grund in der zentralen Bedeutung, die der Weitergabe vorhandenen und der Produktion neuen Wissens für die geistige, kulturelle, soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft zukommen. Vor allem die Hochschulen haben die Aufgabe, den erreichten Wissensstand an die jeweils nächste Generation weiterzugeben und sie in den Stand zu versetzen, das alte Wissen zu überprüfen und neues zu erschließen.

Von besonderer Bedeutung ist daher die Heranbildung hochqualifizierter wissenschaftlicher Nachwuchskräfte, die leitende Funktionen nicht nur in der Wissenschaft, sondern auch in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft übernehmen können. Beim Hochschullehrernachwuchs kommt es darauf an, eine frühe wissenschaftliche Selbständigkeit zu fördern, damit kreatives Potential und Motivation optimal mobilisiert werden. Dazu bedarf es einer veränderten Personalstruktur und neuer Formen der Qualitätssicherung für herausgehobene Positionen in den Hochschulen und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Eine logische Konsequenz dieser Entwicklung sind Bemühungen zur Stärkung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit unseres Wissenschaftssystems durch die Schaffung von national wie international konkurrenzfähigen und leistungsorientierten Vergütungsstrukturen, insbesondere eine stärkere Leistungsorientierung der Professorenbesoldung. Freiräume für die Entfaltung der Kreativität zu schaffen reicht alleine nicht aus. Hinzutreten muss die Motivation, diese Freiräume auch engagiert zu nutzen und zwar in allen vier, den Professoren und Professorinnen obliegenden Funktionen, nämlich in der Forschung, der Lehre, bei der Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und bei der Beteiligung an der Selbstverwaltung.

Die Überlegungen der Kommission zur Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und zu einer stärker leistungsorientierten Professorenbesoldung führen notwendig zu der Frage eines eigenen Personalstatuts für das wissenschaftliche Personal der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen unterbreitet die Kommission die folgenden Empfehlungen.

II. ZUM PERSONALSTATUT FÜR DAS WISSENSCHAFTLICHE PERSONAL DER HOCHSCHULEN UND DER AUSSERUNIVERSITÄREN FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

1. Ausgangslage

Das Personalstatut des wissenschaftlichen Personals ist zur Zeit uneinheitlich. Die Professorenschaft der Hochschulen steht ganz überwiegend im Beamtenverhältnis, im übrigen im Angestelltenverhältnis. Die Professoren und Professorinnen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind zu einem großen Teil Beamte und Beamtinnen an einer Hochschule, sie werden aber zugleich an die außeruniversitäre Einrichtung beurlaubt und erhalten dort einen privatrechtlichen Sonderdienstvertrag. Dieser lehnt sich im wesentlichen an ihre beamtenrechtliche Stellung an, kann aber Weisungsrechte der jeweiligen Vorgesetzten vorsehen. Die übrigen Professorinnen und Professoren der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind Angestellte.

Das wissenschaftliche Personal unterhalb der Professorenschaft ist bei den Hochschulen entweder auf Dauer beamtet (z. B. akademische Direktorinnen) oder befristet beamtet (z. B. wissenschaftliche Assistenten) oder wird – häufig gemäß dem Hochschulrahmengesetz befristet – im Angestelltenverhältnis beschäftigt und unterliegt überwiegend dem Bundesangestelltentarif. An außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird dieser Personenkreis ausschließlich im Angestelltenverhältnis beschäftigt, wobei auch hier die Zeitvertragsregelungen des Hochschulrahmengesetzes Anwendung finden.

Insgesamt bietet also das Personalstatut des wissenschaftlichen Dienstes sowohl in den Hochschulen als auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein außerordentlich buntscheckiges Bild.

Zumindest in den Hochschulen gibt es gegenüber der durchgängigen Gestaltung sowohl des Beamtenrechts als auch des Angestelltenrechts in den übrigen Bereichen des Staates vier markante Besonderheiten. Erstens haben Professoren und Professorinnen der Hochschulen keine Fachvorgesetzten, eine im Beamtenrecht für solche Besoldungskategorien absolut ungewöhnliche Rechtslage. Zum zweiten unterliegen sie keinen Arbeitszeitregelungen. Zum dritten gibt es im Wissenschaftsbereich - anders als im gesamten übrigen öffentlichen Dienst - eine Vielzahl von befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Und schließlich können Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C 4 im Unterschied zu allen anderen Angehörigen des öffentlichen Dienstes Zuschüsse zu ihrem Gehalt verhandeln. Die beiden ersten Besonderheiten

nehmen organisations- und dienstrechtlich Rücksicht auf die grundrechtlich garantierte Freiheit von Forschung und Lehre, die dritte Besonderheit insbesondere auf die Tatsache, dass im Hochschulbereich der wissenschaftliche Nachwuchs nicht nur für den Hochschullehrerberuf, sondern für alle wissenschaftlich orientiert arbeitenden Berufsfelder ausgebildet wird und daher eine Fülle von Qualifizierungsstellen vorhanden sein müssen.

2. Eigenständiges Personalstatut für die Wissenschaft?

Diese Besonderheiten legen es nahe, ein eigenes Personalstatut für den wissenschaftlichen Bereich auszuarbeiten, da sich das Fachgebiet Wissenschaft nicht unerheblich von dem administrativen und administrierenden Teil des öffentlichen Dienstes unterscheidet. Als Basis eines solchen eigenen Personalstatuts kommt sowohl das Beamtenrecht als auch das Angestelltenrecht in Frage. Die Kommission geht entgegen hier und da geäußerten Ansichten davon aus, dass Art. 5 Abs. 3 GG keineswegs dazu zwingt, für die Professorenschaft den Beamtenstatus vorzusehen. Das einfache Recht nimmt denselben Standpunkt ein (§ 46 HRG). Insofern ist die Entscheidung zwischen dem Angestellten- und dem Beamtenstatus rechtlich, insbesondere verfassungsrechtlich, offen.

Die Entscheidung wird durch die Tatsache, dass es eine ernst zu nehmende Debatte über die Frage des notwendigen und sinnvollen Umfangs der beamtenrechtlichen Positionen im öffentlichen Dienst gibt, sowohl erleichtert als auch erschwert. Die Debatte erleichtert die Entscheidung, weil sie die vorhandenen Positionen offenlegt. Auf der einen Seite wird der Wunsch geäußert, den Beamtenstatus für den Kernbereich hoheitlicher Tätigkeit zu reservieren, also für die Hoheitsverwaltung im engeren Sinne wie Justiz und Polizei und für die Ministerialverwaltung, während es dem Charakter der Wissenschaft und ihrer Vermittlung trotz der auch dort notwendigen verbindlichen Einzelentscheidungen eher anstünde, dem normalen Tarifrecht oder einem eigenständigen – nicht notwendig tarifgebundenen – Personalstatut zugeordnet zu werden. Auf der anderen Seite dominiert die Verteidigung des Berufsbeamtentums nicht nur in der Sache, sondern auch in dem derzeitigen Umfang. Hier wird stärker Wert gelegt auf die Einbindung in ein besonderes öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis.

Beiden Positionen liegt ein unterschiedliches Staatsverständnis zugrunde. Die Entscheidung selbst wäre staatspolitisch von besonderer Bedeutung. Dies wiederum er-

schwert die Entscheidung, weil sie die Reform des Dienstrechts für den Wissenschaftsbereich zu einer fundamentalen Entscheidung für das eine oder andere Staatsverständnis macht und damit die Gefahr heraufbeschwört, dass es beim status quo bleibt, weil sich fundamentale Lösungen derzeit politisch nicht durchsetzen lassen.

Die Kommission neigt daher zu einer pragmatischen Haltung, um die Erfolgsaussichten der Reform zu erhöhen, und hat untersucht, ob der für notwendig gehaltene Reformbedarf eher auf der Grundlage des Beamten- oder des Angestelltenrechts erfüllt werden kann.

Was das Dienstrecht der Professorenschaft angeht, so wünscht die Kommission eine höhere Flexibilität des Professorenstatus, und zwar im Hinblick auf die Aufgabeninhalte wie auch im Hinblick auf eine Durchlässigkeit und Mobilität zu anderen Bereichen der Wissenschaft und der Wirtschaft innerhalb und außerhalb der Europäischen Union; in Extremfällen muss es auch möglich sein, ein Dienstverhältnis zu beenden.

Als spezielle Reformbedürfnisse für die Professorenschaft sieht die Kommission die stärkere Orientierung der Besoldung an der Leistung an, die Beseitigung von unnötigen Mobilitätshindernissen, die Möglichkeit von Befristungen, also insbesondere die Schaffung von Zeitprofessuren, die Schaffung von Teilzeitprofessuren sowie eine Neuordnung des für den Hochschulbereich weitgehend unpassenden Nebentätigkeitsrechts. Wegen der notwendigen Offenheit des Wissenschafts- und Forschungssystems und aus Gründen des Wissenstransfers über Köpfe ist vor allem der Abbau von Mobilitätshindernissen vorrangig, damit ein Wechsel von Professorinnen und Professoren der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen untereinander und in die Wirtschaft oder ins Ausland sowie auch umgekehrt eine größere Selbstverständlichkeit wird. Das verlangt unter anderem die Möglichkeit der Mitnahme von Versorgungsanwartschaften.

Auch für das wissenschaftliche und technische Personal in Dauerstellung unterhalb der Professorenebene sind marktgerechte, flexiblere und stärker leistungsorientierte Beschäftigungs- und Vergütungsstrukturen erforderlich. Hierdurch sollen sowohl im Hochschulbereich als auch im außeruniversitären Forschungsbereich Anreize für mehr Leistung und bessere Qualität geschaffen und der Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft beflügelt werden. Im Einzelnen geht es um die Verbesserung des Vergütungssystems und der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sowie um die Förderung der Mobilität des wissenschaftlichen Personals. Dies gilt auch für befristet

beschäftigtes Personal unterhalb der Professorebene. Bei ihm steht vor allem die Möglichkeit im Vordergrund, hochqualifizierte Nachwuchskräfte in Konkurrenz mit der Wirtschaft durch marktgerechte Vergütungsmöglichkeiten gewinnen zu können, was gerade derzeit, z. B. in den Ingenieurwissenschaften, der Informatik und der Betriebswirtschaft, besondere Probleme bereitet.

Lässt man die staatspolitischen Vorstellungen, die mit Beamtenrecht und Angestelltenrecht verbunden werden, beiseite, so ergibt eine Analyse beider Rechtsgebiete, dass das Beamtenrecht einseitig staatlich reguliert und damit auch verändert werden kann, während das Angestelltenrecht auf vertraglicher Grundlage im wesentlichen Tarifvertragsrecht ist, also das Aushandeln zwischen den Arbeitnehmer- und den Arbeitgeberorganisationen voraussetzt. Nach der Handlungsform ist das Beamtenrecht rascher Änderungen zugänglich als das tarifvertraglich geregelte Angestelltenrecht, das nur bei gleichlaufenden Interessen zu schnellen Änderungen in der Lage ist.

Ein nicht tarifvertraglich gebundenes, gesetzlich basiertes Personalstatut nähme eine Mittelstellung ein. Seine Ausarbeitung nähme aber soviel Zeit in Anspruch, dass eine Reform in dieser Legislaturperiode nicht mehr möglich wäre. Diesem „dritten Weg“ wird deshalb im Folgenden nicht weiter nachgegangen.

Die Kommission ist sich darüber einig, dass der Bundesangestelltentarif in keiner Weise den Bedürfnissen Rechnung tragen kann, die hier formuliert worden sind. Eine Reform des Dienstrechtes auf Basis des Angestelltenrechts würde voraussetzen, einen eigenständigen Tarifvertrag für den wissenschaftlichen Bereich auszuarbeiten. Dazu wären auf Arbeitnehmerseite die bestehenden und auf diesen Bereich spezialisierten oder ihn jedenfalls umfassenden Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände tariffähig, auf der anderen Seite müssten es für den Wissenschafts- und Forschungsbereich die Zusammenschlüsse der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sein. Das setzt aber die auch aus anderen Gründen wünschenswerte Übertragung der Personalhoheit vom Land auf seine Hochschulen voraus. Die Bereitschaft der Länder dazu muss eingeholt werden. Ohne Übertragung der Personalhoheit auf die Hochschulen wäre die Tarifgemeinschaft der Länder Verhandlungspartner, also jene Organisation, die für die derzeitige Gestalt des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) mit verantwortlich ist.

Bei der Betrachtung des derzeitigen Beamtenrechts und des derzeitigen Angestelltenrechts lässt sich feststellen, dass es zur Zeit im Beamtenrecht eine etwas höhere Fle-

xibilität in der Gestaltung gibt. Das Angestelltenrecht ist wegen der überkommenen Gestaltung des BAT zum Beispiel zu einer leistungsorientierten Besoldung weniger gut in der Lage, weil es auf die jeweils übertragene Tätigkeit abstellt und dabei im Lauf der Zeit eine Scheingenaugigkeit erreicht hat, die erheblichen Arbeitsaufwand in der Einordnung verursacht und keine ausreichende Rücksicht auf die tatsächliche Leistung erlaubt. Was die Sicherheit des Arbeitsplatzes angeht, ist das Beamtenrecht, soweit es um Lebenszeitverhältnisse geht, dem Angestelltenrecht voraus, aber auch nicht so weit, dass gravierende Unterschiede festzustellen wären. Die Lösung eines Angestelltenverhältnisses im Bereich der Professorenschaft wäre praktisch nur im Wege der außerordentlichen Kündigung möglich. Auch das Angestelltenrecht tendiert also grundsätzlich zur dauerhaften Sicherung des Arbeitsplatzes.

Die Kommission sieht also derzeit keine zwingende Notwendigkeit, vom Beamtenstatus der Professorinnen und Professoren als Regelfall abzugehen. Sie empfiehlt aber, mittelfristig ein eigenes Personalstatut für den Wissenschaftsbereich zu entwickeln.

3. **Reformansätze im Beamtenrecht**

Nach Auffassung der Kommission muss das Beamtenrecht in folgenden Bereichen wissenschaftsadäquat weiterentwickelt werden:

- **Mobilität – Wechsel aus dem Beamtenrecht in andere Arbeitsbereiche im In- und Ausland und umgekehrt**

Nach Auffassung der Kommission müssen sowohl der Wechsel aus der Hochschule in die Wirtschaft, als auch der Wechsel in das Ausland und umgekehrt grundlegend erleichtert werden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sollten so angepasst werden, dass Mobilität das Phänomen des Außergewöhnlichen verliert und zur Normalität wird. In diesem Punkt unterscheidet sich der Wissenschaftsbereich vom administrativen Bereich. Ein Weg zur besseren Mitnahme der Versorgungsanwartschaften aus der Zusatzversorgung für Angestellte des öffentlichen Dienstes ist durch den Beschluss des BVerfG vom 15. Juli 1998 eröffnet worden.

Nach Auffassung der Kommission muss es zu einem durchgängigen System der Mitnahme des jeweiligen Versorgungsstandes als Anwartschaft kommen. Auch unter Respektierung der dem Beamtenversorgungsrecht zugrunde liegenden Systemvorstellungen hält es die Kommission für erforderlich, eine faire Lösung für die Mit-

nahme erworbener Versorgungsanswartschaften zu entwickeln. Mit Blick auf die Entwicklung der Versorgungslasten regt die Kommission eine Behandlung dieser Thematik im Versorgungsbericht der Bundesregierung an. Sie weist außerdem darauf hin, dass in den letzten 10 Jahren bereits verschiedene Flexibilisierungen im Bereich des Versorgungsrechts geschaffen worden sind, so z. B. der Versorgungslastenausgleich in § 107 b Beamtenversorgungsgesetz für den Fall des Hochschulwechsels von beamteten Professorinnen und Professoren über Landesgrenzen hinweg sowie die Schaffung von Teilpensionsansprüchen im Falle eines Teilzeit-beamtenverhältnisses.

- **Leistungsorientierte Besoldung**

Insoweit wird auf die Empfehlungen zu einer stärker leistungsorientierten Professo-renbesoldung (S. 37 ff.) verwiesen.

- **Zeitprofessur – Lebenszeitprofessur**

Die Kommission schlägt für den künftigen Hochschullehrernachwuchs an Universi-täten das Konzept einer befristeten Juniorprofessur vor; eine anschließende Beru-fung auf eine Professur erfolgt auf Dauer/Lebenszeit. Berufungen an Universitäten, die nicht auf der Basis einer Juniorprofessur erfolgen, sollen grundsätzlich zu einer erstmalig auf drei bis fünf Jahre befristeten Anstellung führen, während in besonde-ren Fällen, z. B. bei Berufungen aus dem Ausland und der Wirtschaft, nach Lage des Einzelfalls auch eine sofortige Anstellung auf Dauer/Lebenszeit möglich sein soll. Im Einzelnen wird auf die Empfehlungen zur Neugestaltung des Qualifikations-wegs der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (S. 20 ff.) verwiesen.

- **Teilzeitprofessuren**

Die Kommission geht auch für die Zukunft von der Vollzeitprofessur als Regelfall aus. Gleichwohl hält sie es für erforderlich, in allen Ländern auch schon bei der Ein-stellung eine Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen, da ein Bedarf je nach Fachge-biet oder aus persönlichen Gründen bestehen kann. Entsprechend muss – auch in-nerhalb der Hochschule – zwischen Teilzeitprofessur und Vollzeitprofessur (und umgekehrt) gewechselt werden können.

- **Altersgrenze für Berufungen**

Alterssperrern für Berufungen haben ihren Sinn wegen der Regelung in § 107 b Beamtenversorgungsgesetz verloren und sollten abgeschafft werden.

- **Nebentätigkeitsrecht**

Nach Meinung der Kommission unterscheiden sich die neben dem Professorenamt typischerweise ausgeübten Tätigkeiten der Professorinnen und Professoren so gravierend von den Nebentätigkeiten der übrigen Beamtenschaft, dass eine eigenständige, wissenschaftsadäquate Regelung erforderlich ist.

Die Kommission verweist in diesem Zusammenhang auf die Konstellation, dass etwa ein Teilzeitprofessor zwei Berufe haben kann (z. B. Professor und Architekt oder Ingenieur). Die nicht an der Hochschule verbrachte Zeit ist in diesem Fall keine Nebentätigkeit im herkömmlichen Sinne. Sie ist vielmehr im Hinblick auf eine Praxisverzahnung von Lehre und Forschung und einen Wissenstransfer über Köpfe eine für die Ausübung des Professorenamtes förderliche weitere Berufstätigkeit. Dasselbe gilt für wissenschaftliche Beratungstätigkeit. Das Nebentätigkeitsrecht, das im übrigen hinsichtlich des Umfangs der zulässigen Nebentätigkeit nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeamtinnen und –beamten differenziert, bedarf nach Auffassung der Kommission deshalb dringend der Anpassung.

Sie ist der Auffassung, dass man die neben dem Professorenamt ausgeübten Tätigkeiten auf Basis einer gesetzlichen Regelung einzelvertraglich, und zwar über öffentlich-rechtliche Verträge, regeln und dabei auch die Abgaben festlegen soll, z. B. die Ablieferung von sog. Overheads. Im übrigen wird auf die Empfehlungen zu einer stärker leistungsorientierten Professorenbesoldung (37 ff.) verwiesen, die bereits den Teilaspekt der Ertragspartizipation an eingeworbenen Drittmitteln berücksichtigen.

4. **Reformbedürfnisse im Arbeitsrecht**

Nach Auffassung der Kommission erstreckt sich die Mehrzahl der genannten Punkte grundsätzlich ebenfalls auf das Arbeitsrecht. Ergänzend weist sie auf folgende Punkte hin:

- **Status unterhalb der Professorenschaft**

Nach Meinung der Kommission soll das typische Dienstverhältnis unterhalb der Professorenebene das Angestelltenverhältnis sein. Da mit Einführung der Juniorprofessur die bisherigen Personalkategorien wissenschaftlicher und künstlerischer Assistent, Oberassistent, Oberingenieur und Hochschuldozent entfallen, gibt es hier

künftig im wesentlichen nur noch die wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei bleibt die Möglichkeit erhalten, unterschiedliche Aufgaben und Verantwortungsbereiche wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu übertragen, die hierfür entsprechend unterschiedlich bezahlt werden.

- **Befristung von Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die erfolgreichste Form des Wissenstransfers ist die Ausbildung von hervorragend qualifizierten Nachwuchskräften, die leitende Funktionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft übernehmen können. Einen kontinuierlichen Zufluss hochqualifizierter Personen zu gewährleisten ist daher für den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse und technologischer Expertise aus Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in andere gesellschaftliche Handlungskontexte besonders bedeutsam.

Die Befristung der Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen soll deshalb in der bisherigen Form grundsätzlich beibehalten werden; anderenfalls wird nach und nach eine Blockade für kommende Nachwuchswissenschaftlergenerationen entstehen. Die Kommission sieht daher keine Notwendigkeit, die Befristungstatbestände des Hochschulrahmengesetzes oder die Tarifvertragssperre in § 57 a HRG aufzuheben. Änderungen im bisherigen Regelungsrahmen (Eingangsvertrag von bis zu 2 Jahren, Postdoc-Vertrag von bis zu 5 Jahren, weitere befristete Beschäftigung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz von bis zu 2 Jahren), die die gesetzlichen Regelungen für die Praxis leichter handhabbar machen, hält die Kommission dagegen für notwendig. Ferner regt sie an, die rechtlichen Spielräume für mehr Flexibilität in der Zeitvertragsgestaltung weiter auszuloten.

Von den Wissenschaftseinrichtungen ist eine aktive Personalpolitik und Personalbetreuung gefordert. Wesentliche Inhalte sind Fort- und Weiterbildung der fachlichen und sozialen Kompetenz sowie die aktive Unterstützung der Personalverantwortlichen beim Übergang in ein anderes Arbeitsverhältnis.

Die verschiedentlich geforderte vermehrte Einrichtung von Dauerstellen im Drittmittelbereich wäre nach Auffassung der Kommission nicht sachdienlich. Der Zufluss von Drittmitteln unterliegt in der Höhe und in der Zwecksetzung Schwankungen, die flexible Reaktionen auch im Beschäftigungsbereich erforderlich machen. Es er-

scheint jedoch für den Drittmittelbereich wünschenswert, die bisherigen Zeitvertragsfristen flexibler handhaben zu können. Dabei ist aber darauf zu achten, dass auch dieser Bereich für nachwachsende Generationen offengehalten wird. Dies gilt für die Hochschulen ebenso wie für den außeruniversitären Bereich.

- **Unbefristet tätige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Funktionsstellen**

Für die Wahrnehmung von Dauerfunktionen, insb. im Servicebereich, werden auch weiterhin unbefristet tätige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt. Dies gilt in der Forschung etwa für den Betrieb von Großgeräten. Auch im Bereich der Lehre wird, nicht zuletzt im Hinblick auf neue Lehrformen z. B. in Bachelor-Studiengängen, ein Bedarf an auf Dauer beschäftigtem Betreuungspersonal entstehen.

Die Kommission hält generelle Aussagen hinsichtlich der Notwendigkeit, unbefristet tätige wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in größerem Maße als bisher zu beschäftigen, für problematisch, weil die Anzahl der erforderlichen unbefristeten Funktionsstellen sich nicht pauschal bestimmen lässt, sondern von den konkreten, fachspezifischen Anforderungen abhängt. Sie gibt weiterhin zu bedenken, dass in einem durch nur begrenzt verfügbare finanzielle Ressourcen bestimmten System eine Ausweitung von unbefristeten Funktionsstellen zu einer Reduzierung der Professuren und Juniorprofessuren führen kann.

Die Kommission ist im übrigen der Auffassung, dass auch die in befristeten Beschäftigungsverhältnissen erfolgende Wahrnehmung von Service- und Betreuungsaufgaben in Forschung und Lehre der Qualifizierung dient.

- **Wissenschaftsadäquate Tarifregelungen**

Nach Auffassung der Kommission tragen die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen den spezifischen Anforderungen im Wissenschafts- und Forschungsbereich nicht in ausreichendem Maße Rechnung. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der von ihr vorgeschlagenen Ausweitung der Angestelltenverhältnisse unterhalb der Professorenebene hält die Kommission die Entwicklung wissenschaftsadäquater Tarifregelungen für dringend erforderlich. Sie spricht sich in diesem Zusammenhang insbesondere für einen Wegfall der Scheingenauigkeit der BAT-Eingruppierung aus, die dysfunktional ist. Hier sollten für die Eingruppierung Korridore oder Bänder vorgesehen werden. Bei der Vergütung sollte das Lebensaltersstufensystem – wie bei

der Professorenbesoldung – aufgegeben und durch Leistungskomponenten ersetzt werden.

Die Kommission hat diskutiert, ob die notwendige Reform innerhalb des bestehenden Tarifsystems verwirklicht werden kann. Sie spricht sich im Ergebnis nachhaltig für eine eigenständige wissenschaftsadäquate Tarifgestaltung für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen aus, die auch das wissenschaftsakkessorische Personal in Forschung, Lehre und den administrativen und technischen Servicebereichen einbezieht. Falls dies nicht im Rahmen des BAT möglich ist, muss hierzu auch ein eigenständiges Tarifsystem in Erwägung gezogen werden. Die Kommission empfiehlt, mit Modellversuchen, z. B. durch Haustarifverträge, Erfahrungen zu sammeln. Darüber sollten alsbald Gespräche mit den zuständigen Gewerkschaften aufgenommen werden.

III. ZUR NEUGESTALTUNG DES QUALIFIKATIONSWEGES DER HOCHSCHULLEHRERINNEN UND HOCHSCHULLEHRER

1. Zielsetzungen

Die Neuordnung der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses soll sich an folgenden Zielsetzungen orientieren:

- frühere selbständige Tätigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre
- Verbesserung des Verfahrens zur Feststellung der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre
- frühere Erstberufung durch Verkürzung der Qualifikationsphasen, wobei alle Ausbildungsphasen einschließlich Studium und Promotion einzubeziehen sind
- Steigerung der Attraktivität der deutschen Hochschulen für qualifizierte deutsche und ausländische Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler.

Die Kommission schlägt die Einführung einer befristeten Juniorprofessur in möglichst zeitnahe Anschluss an die Promotion vor. Sie soll die normale Qualifikationsvoraussetzung für eine Universitätsprofessur sein. Um frühe Selbständigkeit zu erreichen, soll die Qualifikationsphase vor der Juniorprofessur maximal drei Postdoc-Jahre bzw. maximal sechs Jahre inklusive Promotionszeit betragen. Die Juniorprofessur soll zugleich auch die Chancen von Frauen zur Qualifizierung für eine Professur verbessern.

Alternative Wege für eine Berufung auf eine Professur sollen damit wie bisher nicht versperrt werden. Es sind jedoch in hinreichendem Ausmaß Juniorprofessuren zu schaffen und tatsächlich zu nutzen, um zu erreichen, dass die Qualifizierung für eine Professur künftig im Regelfall nicht mehr im Rahmen weisungsgebundener Beschäftigung erfolgt. Die Juniorprofessur muss daher so attraktiv ausgestaltet und ausgestattet sein, dass sie bevorzugt wird. Stellen für Juniorprofessorinnen und -professoren dürfen nicht anderweitig besetzt oder gesplittet werden. Die Juniorprofessur ist nicht einem Lehrstuhl zugeordnet, sondern größeren Organisationseinheiten (Institut, Fachbereich, Fakultät etc.). Hierfür könnte auch die Einführung eines Departmentsystems hilfreich sein.

Das folgende graphische Modell soll das Konzept veranschaulichen. Die Skizze stellt das neue Qualifizierungskonzept (Juniorprofessur) mit zeitlichen Varianten auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur an Universitäten dar.

Übersicht 1: Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Universitäten

Bisheriges Zeitschema

Vorschlag: normatives Schema - Universität

Alter (Ø)	Qualifikationsstufe/-phase	Alter	Qualifikationsstufe/-phase
	Professur		Professur¹
40	Habilitation (Postdoc-Phase)	33-38	Professur befristet ²
		32-35	Juniorprofessur max. 6 Jahre ³
32	Promotion	29-32	Postdoc-Phase⁴ max. 3 Jahre ⁵
		27-29	Promotion max. 3 bzw. 4 Jahre ⁶
27	Studienabschluss	24-26	Studienabschluss
	heutiger Qualifizierungsweg		neuer Qualifizierungsweg mit zeitl. Varianten
			ergänzende Wege

¹ Einstellungsvoraussetzung für Professuren auf Lebenszeit: vorherige Tätigkeit als Juniorprofessorin bzw. -professor (kein Hausberufungsverbot, wenn vor Beginn der Juniorprofessur Hochschulwechsel erfolgte).

Ausnahmen: vorherige Tätigkeit als wiss. Mitarbeiterin/Mitarbeiter der Universität (Hausberufungsverbot), Qualifizierung durch wiss. oder berufl. Tätigkeit außerhalb der Universität oder Bewerber aus dem Ausland.

² ausnahmsweise unbefristet bei einer nachgewiesenen Lehrerfahrung, die mindestens der von Juniorprofessorinnen/-professoren entspricht.

³ Ausnahmen vom 6-Jahres-Zeitraum nur in den in § 50 Abs. 3 HRG genannten Fällen

⁴ Während dieser Phase kann z. B. eine Tätigkeit als wiss. Mitarbeiter/Mitarbeiterin, die Durchführung von Forschungsprojekten oder ein Auslandsaufenthalt erfolgen.

⁵ Bei Bewerbung auf Juniorprofessur sollen

- Promotions- und Postdoc-Phase zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen;
- Ausnahmen vom 3- bzw. 6-Jahres-Zeitraum nur in den in § 57 c Abs. 6 Nr. 1 und Nr. 3 bis 5 HRG genannten Fällen (z. B. Kindererziehung und Mutterschutz) nicht jedoch wegen wissenschaftlicher Tätigkeit außerhalb der Hochschule oder im Ausland (§ 57 c Abs. 6 Nr. 2 HRG)

⁶ Promotion als Stipendiat/Stipendiatin max. 3 Jahre, als wiss. Mitarbeiterin/Mitarbeiter/Hilfskraft max. 4 Jahre. Ausnahmen analog FN 5.

Dieser neue Qualifizierungsweg wird durch vier weitere Möglichkeiten ergänzt:

- die Qualifizierung durch wissenschaftliche Mitarbeit in der Universität,
- die Qualifizierung durch wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Universität, insbesondere in außeruniversitären Forschungseinrichtungen,
- die wissenschaftliche Qualifizierung im Ausland,
- die Qualifizierung aufgrund beruflicher Tätigkeit.

Der Qualifizierungsweg durch berufliche Tätigkeit in der Wirtschaft ist insbesondere für die Ingenieurwissenschaften, sowohl an Universitäten wie an Fachhochschulen, von Bedeutung. Üblicherweise erfolgt hier zwischen Promotion und Berufung auf eine Professur eine mehrjährige Berufstätigkeit in der Industrie.

Zu den Besonderheiten im Bereich der klinischen Medizin wird in einem gesonderten Abschnitt (S. 30 ff.) Stellung genommen. Die Kommission spricht sich für das dort skizzierte dritte Modell aus, das auf einer Verkürzung des Medizinstudiums ohne medizinische Doktorarbeit während des Studiums aufbaut. Im Anschluss an das verkürzte Studium wird für forschungsinteressierte Medizinerinnen und Mediziner im Rahmen eines Promotionsprogramms eine Ausbildung in der Forschung angeboten. Nach einer verkürzten, strukturierten Weiterbildungszeit könnten diese dann möglicherweise im Alter von 34 Jahren im Rahmen einer Juniorprofessur eine kleine selbständige, spezialisierte Einheit leiten. Dies würde insbesondere die Forderung nach internationaler Konkurrenzfähigkeit und Verkürzung der Qualifikationsphasen erfüllen.

2. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Universitäten

Für die Neugestaltung des Qualifikationsweges für die Professuren an Universitäten schlägt die Kommission folgende Eckpunkte vor:

- **5 Jahre Studium: Studienabschluss mit 24 bis 26 Jahren**

Auch unter Berücksichtigung von Studienreformmaßnahmen und der Einführung der neuen Studienabschlüsse Bachelor und Master ist für den wissenschaftlichen Nachwuchs von einer Studiendauer von durchschnittlich fünf Jahren bis zum Beginn einer Promotion auszugehen.

- **Promotion: Promotionsabschluss mit 27 bis 29 Jahren**

Die Promotion soll in der Regel eingebunden in ein Promotionsstudium erfolgen. Studierenden, deren besondere Befähigung nachgewiesen ist, sollte die Gelegenheit gegeben werden, bereits vor Erwerb eines Diploms oder Masters zur Promotion zugelassen zu werden; die Promotion könnte dann im Anschluss an das Examen deutlich früher abgeschlossen werden.

Die Kommission hält es für notwendig, ausreichend dotierte Promotionsmöglichkeiten in genügender Zahl zu schaffen. Sie spricht sich dafür aus, das bisherige, flexible System der Finanzierung der Promovierenden durch Stipendien oder über Beschäftigungsverhältnisse beizubehalten.⁷ Die notwendige internationale Konkurrenzfähigkeit erfordert hier größere Anstrengungen.

Die Promotion als Vorbereitung auf die Juniorprofessur soll grds. nach drei Jahren abgeschlossen sein (Einreichung der Promotionsarbeit). In einzelnen experimentellen Fächern und bei Promotionen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mag es auch weiterhin erforderlich sein, den Zeitrahmen auszudehnen.⁸ Längere Promotionszeiten sind jedoch auf die dann verbleibende Postdoc-Zeit anzurechnen.

- **Die Juniorprofessur**

Als neuer Qualifikationsweg wird die Einführung einer Juniorprofessur mit dem Recht zur selbständigen Forschung und Lehre vorgeschlagen. Es ist eine zeitlich gestaffelte Lehrverpflichtung von zwei bis sechs Semesterwochenstunden vorzusehen, da sich der wissenschaftliche Nachwuchs in der Forschung weiter qualifizieren und ein Lehrprogramm außerhalb seines Spezialinteresses entwickeln muss.

Wesentliches Element des neuen Qualifizierungsweges ist, dass künftig nicht mehr die „abgebenden“, sondern die „aufnehmenden“ Institutionen darüber entscheiden, ob Juniorprofessorinnen und -professoren über die für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur erforderliche Qualifikation verfügen. Die „aufnehmenden“ Institutionen tragen anders als die „abgebenden“ auch allein die Konsequenzen ihrer Entscheidungen. Mit der Einführung der Juniorprofessur kann deshalb das Habilitationsverfahren entfallen.

⁷

Die gewerkschaftlichen Berater in der Kommission favorisieren eher Beschäftigungsverhältnisse.

⁸

Vgl. FN 6.

Der künftig die Funktion der Habilitation übernehmende Nachweis der besonderen wissenschaftlichen Qualifikation auf internationalem Niveau wird je nach Fach unterschiedlich ausgestaltet sein und je nach Fächerkultur auch in einer besonderen, in sich geschlossenen Forschungsleistung bestehen. So werden in den Naturwissenschaften typischerweise Veröffentlichungen in international führenden Zeitschriften nachzuweisen sein, während z. B. in den Geisteswissenschaften vermutlich auch künftig „das 2. Buch“ erwartet wird.

Die Vorgabe einer verbindlichen Quote von Stellen für Juniorprofessuren hält die Kommission nicht für sinnvoll, da der konkrete Bedarf an Professorennachwuchs im Zeitverlauf stark schwankt. Bei einer Vernachlässigung dieser Schwankungen in der Zeit wäre zur Deckung des Bedarfs an Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern rechnerisch ein Verhältnis Professorenstellen : Juniorprofessorenstellen von 3,33 : 1 erforderlich. Bei einem Stellenbestand von derzeit ca. 20.000 Professuren an Universitäten, von denen jährlich im Mittel ca. 4 % nachzubesetzen sind, wären dies etwa 6.000 Juniorprofessuren⁹. Einer jährlichen Nachfrage für 800 Professorenstellen stünden hierbei etwa 1.000 potentielle Bewerber und Bewerberinnen gegenüber. Dazu kommen weitere Bewerbungen aus den anderen aufgezeigten Qualifikationswegen; andererseits ist auch mit einer Schwundquote zu rechnen.

Die Verteilung der Juniorprofessuren auf die einzelnen Hochschulen sollte sich grundsätzlich an der Zahl der Lebenszeitprofessuren in den einzelnen Hochschulen orientieren. Um die genaue Zuordnung der an der einzelnen Hochschule zur Verfügung stehenden Stellen für Juniorprofessuren findet zwischen den Fachbereichen ein hochschulinterner Qualitätswettbewerb statt.

→ Implementation

Die Juniorprofessuren sind im Unterschied zu den bisherigen Assistentenstellen nicht bei einzelnen Professuren/Lehrstühlen angesiedelt, sondern bei den Instituten, Fachbereichen oder Fakultäten. Anders als das frühere Hochschulassistentenamt ist die Juniorprofessur durchgehend auf selbständige wissenschaftliche Betätigung angelegt und nicht auf den Erwerb einer formalen Qualifikation ausgerichtet wie es die Habilitation ist. Ein weiterer Unterschied besteht darin,

⁹

Die erforderlichen Stellen sollen kontinuierlich in erster Linie aus der Umwandlung der bisher für wissenschaftliche Assistentinnen/Assistenten vorgesehenen C 1-Stellen gewonnen werden. Zur Zeit gibt es etwa 15.000 C 1-Planstellen an Hochschulen, von denen aber nur etwa 6.000 adäquat mit wissenschaftlichen Assistentinnen/Assistenten besetzt sind. Es verbleiben weiterhin die derzeit vorhandenen ca. 50.000 Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter.

dass die Juniorprofessur als Regelvoraussetzung für eine von Anfang an unbefristete Berufung auf eine Professur vorgesehen ist.

Das Interesse der Fachbereiche und ihrer Professorenschaft an der Einwerbung oder Einrichtung von Juniorprofessuren dürfte unter folgenden Aspekten bestehen:

- Stellenzuwachs für den Fachbereich
- Erweiterung der Forschungsaktivitäten
- zusätzliche Möglichkeiten für die Wahrnehmung von Forschungsfreisemestern
- Zurverfügungstehen eines zusätzlichen Lehrdeputats von 2 bis 6 SWS
- zusätzlich zur Ausstattung der Juniorprofessur soll auch der Fachbereich eine Verstärkung seiner sächlichen Ressourcen im Rahmen der leistungsorientierten hochschulinternen Mittelverteilung erhalten.

Juniorprofessuren sollen auch in Kooperation von außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen geschaffen werden können. Für Forschungstätigkeiten könnten hierbei die in den Forschungseinrichtungen vorhandenen Ressourcen genutzt werden. Im übrigen sollen die gemeinsam berufenen Juniorprofessoren und -professorinnen in gleicher Weise in die Lehr- und Betreuungstätigkeit der Universitäten eingebunden sein wie die allein in den Hochschulen tätigen. Hiermit könnte der im Rahmen der Systemevaluation DFG/MPG¹⁰ kritisch angesprochenen „Versäulung“ des Wissenschaftssystems in Deutschland entgegengewirkt werden.

→ **Ausstattung**

Den Juniorprofessoren und -professorinnen soll ein eigenes Budget zugewiesen werden. Ihnen ist eine drittmittelfähige Grundausrüstung zu gewähren. Dies wird, soweit Hochschulen oder Fachbereiche nicht über freie Ressourcen verfügen, in erster Linie durch Umverteilung der der Hochschule zur Verfügung stehenden Etatmittel erfolgen müssen. Diese Etatmittel werden beim Ausscheiden von Professorinnen und Professoren oder beim Auslaufen einer befristeten Ausstattungszusage frei. Darüber hinaus werden jedoch von den Ländern Etatmittel in nennenswertem Umfang bereit gestellt werden müssen, um eine Einführung des

¹⁰ Forschungsförderung in Deutschland. Bericht der internationalen Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft vom 25. Mai 1999.

neuen Qualifizierungsweges in einem überschaubaren Zeitraum zu gewährleisten. Über Drittmittel sollen Juniorprofessorinnen und –professoren ihre Ausstattung aufstocken können.

→ **Zugangsmöglichkeiten**

Die Qualifizierung durch eine Juniorprofessur soll in möglichst zeitnahem Anschluss an die Promotion begonnen werden.

Wird vor der Juniorprofessur eine Postdoc-Phase durchlaufen, so soll sie nicht mehr als drei Jahre dauern. Insgesamt dürfen Promotions- und Postdoc-Phase nicht mehr als sechs Jahre betragen.¹¹ Ohne zeitliche Begrenzung der Qualifizierungsphase vor der Juniorprofessur kann die Überalterung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht wirksam verhindert werden.

Bewerbungsvoraussetzung ist eine qualifizierte und zügig abgeschlossene Promotion. Besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftler und –wissenschaftlerinnen können sich unmittelbar nach der Promotion (oder vor Abschluss der Postdoktorandenphase) auf eine Juniorprofessur bewerben.

→ **Auswahlverfahren**

Die Besetzung der Juniorprofessuren soll aufgrund einer öffentlichen Ausschreibung in einem Auswahlverfahren unter Einbeziehung externer Gutachten in Verantwortung des Fachbereichs bzw. der Fakultät erfolgen (Betonung der Fachperspektive). Auf Vorschlag der Fakultät werden die Juniorprofessorinnen und –professoren von der Hochschulleitung ernannt.

Ein herkömmliches Berufungsverfahren unter Beteiligung des Ministeriums soll nicht durchgeführt werden, da mit der Besetzung einer Juniorprofessur keine irreversible Anstellungsentscheidung getroffen wird, nach der Juniorprofessur auf jeden Fall ein Berufungsverfahren stattfindet und die durchschnittliche Dauer eines Berufungsverfahrens (ca. ein bis zwei Jahre) in keinem Verhältnis zu der zunächst auf drei Jahre befristeten Juniorprofessur steht. Dennoch sind die Entscheidungen, anders als es gegenwärtig bei der Besetzung der Stellen der As-

¹¹ Ausnahmen vom 3- bzw. 6-Jahres-Zeitraum der Postdoc-Phase sollen nur in den in § 57 c Abs. 6 Nr. 1 und Nr. 3 bis 5 HRG genannten Fällen (z. B. Kindererziehung und Mutterschutz) nicht jedoch wegen einer wissenschaftlichen Tätigkeit außerhalb der Hochschule oder im Ausland (§ 57 c Abs. 6 Nr. 2 HRG) zugelassen werden.

sistentinnen und Assistenten (C 1) gehandhabt wird, auf der Grundlage von strengen, berufungsähnlichen Verfahren durchzuführen.

→ **Dauer**

Die Juniorprofessur soll auf zwei mal drei Jahre¹² befristet sein und in der Regel im Alter von 35 bis 37 Jahren enden.

Geht der Juniorprofessur eine Postdoc-Phase voraus, findet keine Anrechnung auf die sechs Jahre statt, d. h. die Phase von der Promotion bis zum Abschluss der Juniorprofessur kann maximal neun Jahre dauern.

→ **Zwischenevaluation**

Bei Juniorprofessoren und –professorinnen soll die zuständige Organisationseinheit nach drei Jahren eine Zwischenevaluation durchführen, die sich aus einer internen Lehr- und einer externen Forschungsevaluation zusammensetzt. Bei positiver Bewertung kann die Juniorprofessur auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden. Bei negativer Evaluation scheiden Juniorprofessorinnen und –professoren nach einem Auslaufjahr aus.

Die Entscheidung soll auf Vorschlag des Fakultätsrats oder der Fachbereichsleitung von der Hochschulleitung getroffen werden.

→ **Status**

Die Juniorprofessorinnen und –professoren werden im Beamtenverhältnis auf Zeit oder in zeitlich befristeten Angestelltenverhältnissen beschäftigt. Sie tragen während ihres Beschäftigungsverhältnisses die Bezeichnung "Professorin" bzw. „Professor“. Sie erhalten das Promotionsrecht.

Die Juniorprofessur ist auf sechs Jahre befristet. Nach Ablauf dieser Zeit ist die Fortführung des Status „Juniorprofessor“ bzw. „Juniorprofessorin“ nicht mehr möglich. Auch Interessenten für eine Professur, die im Anschluss an ihre Juniorprofessur nicht direkt berufen werden, scheiden deshalb jedenfalls aus ihrem Dienstverhältnis und ggf. (zunächst) aus dem Hochschulbereich aus. Sie können in einer Übergangszeit z. B. Forschungsprojekte, Lehrstuhlvertretungen oder Gastprofessuren im Ausland übernehmen.

¹² Ausnahmen vom 6-Jahres-Zeitraum sollen nur in den in § 50 Abs. 3 HRG genannten Fällen zugelassen werden.

Die Bezahlung der Juniorprofessorinnen und –professoren soll sich an C 2 orientieren. Da sie im Beamtenverhältnis beschäftigt werden können, ist im Bundesbesoldungsgesetz ein eigenes Amt auszubringen, das mit einem festen Ausgangsbetrag (ca. 6.000 DM) ausgewiesen wird. Entsprechend den Vorstellungen zur Neugestaltung der Professorenbesoldung soll auch bei der Gewinnung von Juniorprofessoren und –professorinnen durch variable Gehaltsbestandteile die Möglichkeit bestehen, z. B. unterschiedlichen Marktgegebenheiten angemessen Rechnung zu tragen.

→ **korporationsrechtliche Einordnung**

Die Juniorprofessorinnen und –professoren sind im Hinblick auf ihre Tätigkeit – selbständige Forschung und Lehre – und das vorgesehene berufungsähnliche Auswahlverfahren korporationsrechtlich der Hochschullehrergruppe zuzuordnen. Nur so können auch die Ziele früherer Selbständigkeit und der Übernahme von Verantwortung, z. B. durch Übertragung des Promotionsrechts, gewährleistet werden. Nicht die Qualität als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer haben sie während der Juniorprofessur nachzuweisen, sondern die Befähigung, ein Professorenamt auf Dauer erfolgreich ausüben zu können.

- **Professur**

→ **Berufung von Juniorprofessorinnen und -professoren**

Die Berufung auf eine Professur soll im Anschluss an eine Juniorprofessur auf Dauer/Lebenszeit erfolgen. Die Forschungs-, aber gerade auch die Lehrbefähigung kann angesichts der bis zu sechsjährigen Juniorprofessur mit hinreichender Sicherheit bewertet werden.

Die Berufung von Juniorprofessoren und –professorinnen auf eine Professur auf Dauer/Lebenszeit kann im Rahmen eines ordentlichen Berufungsverfahrens auch an derselben Hochschule erfolgen. Voraussetzung ist allerdings, dass sie von auswärts auf die Juniorprofessur berufen worden waren oder nach der Promotion eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule ausgeübt haben. Die Kommission hält an dem Prinzip fest, dass vor der Besetzung einer Lebenszeitprofessur einmal, entweder bei Berufung auf die Lebenszeitprofessur oder bei Berufung auf die Juniorprofessur, die Einrichtung gewechselt werden muss.

→ **Berufung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Die Berufung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Hochschule auf eine Professur soll grundsätzlich zunächst auf Zeit (z. B. auf fünf Jahre) erfolgen. In Ausnahmefällen, wenn eine den Juniorprofessorinnen und –professoren vergleichbare und nachweisbare Forschungsleistung und Lehrerfahrung vorliegt und eine entsprechende Bewertung der Lehrbefähigung möglich ist, kann auch eine Berufung auf Dauer/Lebenszeit erfolgen.

Gleiches gilt für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Diese nehmen bereits jetzt im Rahmen von Kooperationen mit Hochschulen in unterschiedlichem Umfang Lehraufgaben wahr. Diese Möglichkeiten sollen entsprechend den im Rahmen der Systemevaluation DFG/MPG¹³ ausgesprochenen Empfehlungen weiter ausgebaut werden.

Bei der Berufung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eine Professur muss das Hausberufungsverbot gelten.

→ **Überleitung zum neuen System**

Es findet keine Überleitung vorhandenen Personals statt. Der Verjüngungseffekt soll vielmehr sofort greifen. Vorhandene Habilitanden und Habilitandinnen können das Habilitationsverfahren zu Ende führen.

→ **Berufung bei Qualifikation durch Beruf und aus dem Ausland**

Bei Bewerberinnen und Bewerbern für eine Professur, die ihre Qualifikation außerhalb einer Hochschule oder Forschungseinrichtung oder im Ausland erworben haben, ist über eine Erstberufung auf Zeit oder auf Lebenszeit nach Lage des Einzelfalles zu entscheiden.

• **befristete Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin (§ 57 b HRG)**

Zur Erbringung von wissenschaftlichen Dienstleistungen neben einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation werden sowohl in der Promotions- wie in der Postdoc-Phase wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt. Diesen obliegt in Zukunft auch die Erbringung von Dienstleistungen im Bereich der Forschung, die bislang z. B. von wissenschaftlichen Assistentinnen oder von Oberas-

¹³ Vgl. FN 10.

sistenten erbracht wurden. Hierfür stehen jedenfalls die derzeit vorhandenen rund 50.000 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung.

3. **Besonderheiten im Bereich der klinischen Medizin**

Durch die Gesundheitsstrukturgesetzgebung und das KMK-Papier zur Hochschulmedizin¹⁴ haben sich für die Hochschulmedizin strukturelle Änderungen ergeben, die ihre Organisation und Finanzierung betreffen. Die im Jahr 1999 erschienenen Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Struktur der Hochschulmedizin und die Denkschrift der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur klinischen Forschung greifen diese strukturellen Überlegungen auf und formulieren Vorschläge zur Reform der Hochschulmedizin und zur Verbesserung der Voraussetzungen für klinische Forschung. Zum Qualifikationsweg der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Medizin nimmt insbesondere die Denkschrift der DFG Stellung.

Bei der Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind für den Bereich der Medizin folgende Besonderheiten zu berücksichtigen:

- **Studium/Promotion**

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Bereich der Medizin ist von einer Studiendauer von durchschnittlich sechs Jahren (im Gegensatz zur sonst üblichen Studiendauer von fünf Jahren) auszugehen. Ca. 70 % der Medizinstudentinnen und -studenten sind bereits zum Zeitpunkt des Examens promoviert. An das Examen schließt sich bei ihnen die 18 Monate dauernde Phase als Ärztin oder Arzt im Praktikum (AiP) an, die in der Regel mit 30 Jahren, d. h. im gleichen Lebensalter wie die Promotion in anderen Fachbereichen, abgeschlossen wird.

Hierauf folgt die bis zu sechs Jahre dauernde Weiterbildung. Der größere Teil der Medizinerinnen und Mediziner ist ausschließlich in der Patientenversorgung tätig und verlässt nach der Weiterbildung oder nach Erwerb einer Zusatzqualifikation (Schwerpunkt) die Hochschulmedizin, um als niedergelassene Ärztinnen und Ärzte oder in außeruniversitären Krankenhäusern tätig zu sein.

¹⁴

Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 29.9.1995 „Überlegungen zur Neugestaltung von Struktur und Finanzierung der Hochschulmedizin“.

- **Juniorprofessur**

Für die in den theoretischen Fächern (z. B. Anatomie, Biochemie, Physiologie) Tätigen gilt prinzipiell das vorgeschlagene Modell der Juniorprofessur. Notwendige Zeiten der ärztlichen Weiterbildung¹⁵ sind bei der zeitlichen Ausgestaltung der einer Juniorprofessur vorangehenden Postdoc-Phase entsprechend zu berücksichtigen.

- **Modellüberlegungen zur Juniorprofessur im Bereich der klinischen Medizin**

Für diejenigen, die neben der Weiterbildung an klinischer Forschung (grundlagenorientierte Forschung oder krankheitsorientierte Forschung im Sinne der DFG-Denkschrift) interessiert sind, gibt es bis jetzt nur ansatzweise strukturierte Voraussetzungen:

Um die Zielsetzungen für die Neuordnung der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch in der Medizin zu erreichen (Dauer der Qualifikationsphase verkürzen, Selbständigkeit und Eigenverantwortung stärken, internationale Konkurrenzfähigkeit), sind die in der folgenden Übersicht dargestellten Modelle möglich.

¹⁵ Weiterbildung zum Facharzt, zum Erwerb einer Zusatzbezeichnung oder zum Erwerb der Anerkennung für einen Schwerpunkt (vgl. § 57 c Abs. 4 HRG).

Übersicht 2: Neugestaltung des Qualifikationsweges in der klinischen Medizin**Bisheriges Zeitschema**

Alter Ø	Qualifikationsstufe/ phase
	Professur Chefärztin/Chefarzt
38-40	Weiterbildung und Habilitation
30	
28,5	
	Ärztin/Arzt im Praktikum
	Studienabschluss
21	Studienbeginn

Modellüberlegungen

Alter	Qualifikationsstufe		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3
	Professur Chefärztin/Chefarzt		
40	Juniorprofessur und Oberärztin/Oberarzt		Juniorprofessur und Oberärztin/ Oberarzt
38			
36	Weiterbildung mit Forschung (2 – 3 Jahre)	Forschung und spez. Krankenver- sorgung	
33		Weiterbildung	
32			
	Ärztin/Arzt im Praktikum		Weiterbildung
	Studienabschluss		
28			Promotions-Pro- gramm
25			
21	Studienbeginn		

➤ **Erstes Modell**

An das Examen und die AiP-Phase schließt sich die bis zu sechs Jahre dauernde Weiterbildung an, die im klinischen Bereich durchgeführt werden muss. Eine Forderung ist, dass die Zeit für Forschungsausbildung und klinische Forschung vollständig auf die Weiterbildungszeit angerechnet wird. Dieser Zeitraum sollte zwei bis max. drei Jahre umfassen. Im Alter von 36 Jahren könnten dann wissenschaftlich interessierte und ausgewiesene Medizinerinnen und Mediziner eine Juniorprofessur übernehmen und kleine selbständige spezialisierte Einheiten innerhalb einer Hochschulabteilung leiten. Im Sinne der DFG-Denkschrift sollten diese Einheiten sowohl wissenschaftlich als auch klinisch ein Krankheitsbild oder eine Gruppe von Krankheitsbildern bearbeiten, ohne den Zwang zur klinischen Breite¹⁶. Die Leitung einer solchen spezialisierten Einheit ist mit der Funktion Oberärztin/Oberarzt verbunden. Die Qualifikation für eine Professur sollte dann mit 40 - 42 Jahren erreicht werden.

➤ **Zweites Modell**

Auch das zweite Modell geht davon aus, dass Studiendauer und AiP-Zeit erhalten bleiben. Daran schließt sich eine deutlich verkürzte (drei Jahre), modular aufgebaute Weiterbildung an. An der klinischen Forschung Interessierte würden sich nach dieser verkürzten Weiterbildung zu einem erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit der Forschung auf einem begrenzten Gebiet der Medizin widmen. Auch in diesem Fall ist allerdings eine selbständige und eigenverantwortliche Forschung im Sinne einer Juniorprofessur erst ab dem 35./36. Lebensjahr möglich.

➤ **Drittes Modell**

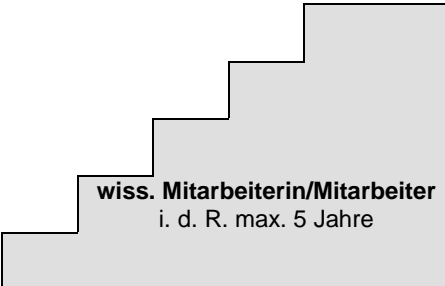
Ein drittes, weitergehendes Modell baut auf einer Verkürzung des Medizinstudiums ohne medizinische Doktorarbeit während des Studiums auf. Im Anschluss an das verkürzte Studium wird für forschungsinteressierte Medizinerinnen und Mediziner im Rahmen eines Promotionsprogramms eine Ausbildung in der Forschung angeboten. Nach einer verkürzten, strukturierten Weiterbildungszeit könnten diese dann möglicherweise im Alter von 34 Jahren im Rahmen einer Juniorprofessur eine kleine selbständige, spezialisierte Einheit im Sinne des ersten Modells leiten. Dies würde insbesondere die Forderung nach internationaler Konkurrenzfähigkeit und Verkürzung der Qualifikationsphasen erfüllen.

¹⁶ DFG-Denkschrift, Absatz 5.1.

4. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Fachhochschulen

Für die Fachhochschulen wird grundsätzlich von der Beibehaltung des bewährten berufspraktischen Qualifikationswegs (§ 44 Abs. 1 Nr. 4 b HRG) ausgegangen, der in der nachfolgenden Übersicht dargestellt ist.

Übersicht 3: Qualifikationsweg der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Fachhochschulen

Alter	Qualifikationsstufe/-phase
	Professur
33-38	berufliche Praxis mind. 5 Jahre, davon mind. 3 Jahre außerh. der Hochschulen
	
28-30	wiss. Mitarbeiterin/Mitarbeiter i. d. R. max. 5 Jahre
25-27	Promotion max. 3 bzw. 4 Jahre
	Studienabschluss

Die Mindestqualifikation der Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen wurde 1976 erstmals bundeseinheitlich festgelegt. Hochschulpolitisch wollte der Gesetzgeber einerseits das Professorenamt für qualifizierte und nicht in traditioneller Weise habilitierte Bewerberinnen und Bewerber öffnen und andererseits für die Erreichung weiterer bildungspolitischer Ziele die Homogenität des Professorenamtes materiell durch die Sicherung eines qualitativen Mindeststandards gewährleisten. Prägend für das Hochschullehreramt an Fachhochschulen ist seitdem eine sowohl wissenschaftliche als auch praxisorientierte Qualifikation der Lehrenden. Einstellungsvoraussetzun-

gen sind daher die wissenschaftliche Befähigung, nachgewiesen durch eine qualifizierte Promotion, und besondere praktische Erfahrungen bei der Anwendung wissenschaftlicher Methoden und Erkenntnisse, nachgewiesen durch eine mindestens fünfjährige berufliche Praxis, davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs.

Seither hat sich die Aufgabenstellung der Professorenschaft an Fachhochschulen verändert; teilweise sind dadurch die Unterschiede im Verhältnis zu den Professorinnen und Professoren an Universitäten verringert worden:

- Zuweisung der angewandten Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen sowie an deren Professorinnen und Professoren als Hochschul- bzw. Dienstaufgabe,
- zunehmende Forschungstätigkeit an Fachhochschulen,
- Möglichkeit einer entsprechenden Reduzierung des Lehrdeputates an Fachhochschulen¹⁷ und
- kooperative Promotionsverfahren, d. h. Beteiligung von Professoren und Professorinnen der Fachhochschulen an der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Gleichwohl bestehen zwischen Universitäts- und Fachhochschulprofessoren und –professorinnen weiterhin signifikante Unterschiede in der jeweiligen Aufgabenstellung und im Qualifikationsweg. Sie werden sich in überschaubarer Zukunft nicht so weit reduzieren, dass ein einheitliches Professorenamt für Universitäten und Fachhochschulen gerechtfertigt wäre.

Die Kommission verweist jedoch hinsichtlich der Qualifizierung für eine Professur an Fachhochschulen auf Entwicklungen, die sie unterstützt:

- Um das Interesse an einer Fachhochschulprofessur bei den Fachhochschulabsolventinnen und –absolventen selbst früher zu wecken, empfiehlt die Kommission, das in einigen Ländern bereits praktizierte und durch besondere Programme unterstützte kooperative Promotionsverfahren flächendeckend einzuführen und die bisherigen Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen an Fachhochschulen auszubauen.

¹⁷ Die Vereinbarung der KMK über die Lehrverpflichtung an Hochschulen vom 5.10.1990 i. d. F. vom 31.1.1992 enthält dazu folgende Regelungen:

- Nach Nr. 3.1 beträgt die Regellehrverpflichtung für Professoren an Fachhochschulen 18 Lehrveranstaltungsstunden.
- Nach Nr. 4.4.1 kann für die Wahrnehmung von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben eine Ermäßigung von bis zu 8 Lehrveranstaltungsstunden gewährt werden.

- Das Prinzip der berufspraktischen Qualifikation für eine Fachhochschulprofessur soll nach Auffassung der Kommission dadurch noch deutlicher zum Ausdruck kommen, dass im Rahmen von Berufungsverfahren der Nachweis von überdurchschnittlichen Leistungen in angewandter Forschung und Entwicklung in einer mehrjährigen Berufstätigkeit in der Industrie, der Verwaltung oder als Selbständige bzw. Selbständiger größere Bedeutung beigemessen wird. Die Kommission hält es in diesem Zusammenhang allerdings nicht für erforderlich, die gesetzlich geregelte Frist für den Erwerb der berufspraktischen Qualifikation zu verlängern, da es sich hierbei ohnehin um eine Mindestfrist handelt.
- Wegen des Erfordernisses der pädagogischen Eignung sollten nach Auffassung der Kommission an einer Fachhochschulprofessur Interessierten qualifizierte Lehrtätigkeiten ermöglicht werden.

5. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Kunsthochschulen

Bei den gesetzlichen Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren künstlerischer Fächer ist insgesamt auf hervorragende Leistungen im Sinne von eigenständigen und bedeutenden Beiträgen zur Kunst abzustellen, die regelmäßig außerhalb des Hochschulbereichs erbracht werden. Der Normalfall ist daher die „Qualifizierung durch Beruf“ im außerhochschulischen Bereich. Da die eigentliche künstlerische Reputation, die für eine Berufung unerlässlich ist, außerhalb des Hochschulsystems erworben wird, könnte eine künstlerische Juniorprofessur die bisherigen Qualifikationswege nicht ersetzen, sondern allenfalls flankieren und erweitern.

IV. ZU EINER STÄRKER LEISTUNGSORIENTIERTEN BESOLDUNG DER PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

1. Ausgangslage

An den Hochschulen des Bundes und der Länder gab es 1999¹⁸ 32.297 Professoren und Professorinnen in den Besoldungsgruppen C 2, C 3 und C 4. Die Verteilung auf Fachhochschulen und andere Hochschulen stellt sich wie folgt dar:

	C 2	C 3	C 4	Summe
Fachhochschulen	4.497	6.771	-	11.268
Universitäten u. gleichgestellte Hochschulen	1.989 ¹⁹	7.726	11.314	21.029
Summe	6.486	14.497	11.314	32.297

Die Besoldung der Professorinnen und Professoren besteht derzeit aus einem Grundgehalt, das sich in Abständen von zwei Jahren erhöht, sowie einem von Familienstand und Kinderzahl abhängigen Familienzuschlag. Für Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppe C2 oder C3 liegt damit, wie in anderen Beamtenkategorien, das Gehalt fest. Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C 4 können außerdem nach Nr. 1 und 2 der Vorbemerkungen zur Bundesbesoldungsordnung C unterschiedliche Zuschüsse zum Grundgehalt aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen, also im Verhandlungswege, erhalten.

Ohne Berücksichtigung der Familienzuschläge bestehen derzeit²⁰ im Grundgehalt folgende Bandbreiten:

	6. Altersstufe (ca. 31 Jahre)	...	11. Altersstufe (ca. 41 Jahre)	...	15. Altersstufe (ca. 49 Jahre u. älter)
C 2	6.210 DM	...	7.565 DM	...	8.650 DM
C 3	6.880 DM	...	8.415 DM	...	9.643 DM
C 4	8.333 DM	...	9.876 DM	...	11.110 DM

Bei Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C 4 kann diese Bandbreite je nach "Berufungsgewinn" nicht unerheblich ausgedehnt werden. Die Maximalbeträge der Zuschüsse nach Nr. 1 und 2 der Vorbemerkungen zur BBesO C betragen:

¹⁸ Erhebung des BMI zum tatsächlichen Personalbestand der Hochschulen des Bundes und der Länder zum Stichtag 1.7.1999 bei den für die Besoldung der Professorinnen und Professoren jeweils zuständigen Ministerien.

¹⁹ C 2-Stellen sind an Universitäten nur noch Auslaufmodell.

²⁰ Stand 1.1.2000.

- nach Nr. 1 ²¹: 2.534 DM (Endgrundgehalt C 4 + Zuschuss nach Nr. 1:
insg. max. B 7 = 13.644 DM)
- nach Nr. 2 ²²: 4.289 DM (Endgrundgehalt C 4 + Zuschüsse nach Nr. 1 u. 2:
insg. max. B 10 = 17.933 DM)

Bei fast 65 % der Professuren, darunter alle Professuren an Fachhochschulen, können also Gehaltssteigerungen ausschließlich durch ein Aufsteigen in den Altersstufen erzielt werden. Nur etwa 35 % aller Professoren und Professorinnen bzw. 55 % der Professoren an Universitäten haben die Möglichkeit, Gehaltssteigerungen im Rahmen von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen zu erzielen.

Das erscheint zu wenig, um durchgängig leistungssteigernd zu wirken.

Außerdem bestehen folgende Probleme:

- Nicht-altersabhängige Gehaltssteigerungen an der eigenen Hochschule sind nur im Rahmen von Berufungs-/Bleibeverhandlungen möglich, was Scheinbewerbungen und von vorneherein aussichtslose Berufungen provoziert, die einen erheblichen Aufwand verursachen. Eine Honorierung von Leistungen, seien diese noch so hervorragend, ist ansonsten an der eigenen Hochschule ausgeschlossen.
- Die Gewinnung und das Halten hochkarätiger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, vor allem im Wettbewerb mit der Industrie und dem Ausland, wird durch die Obergrenzen des derzeitigen Systems erschwert und scheitert bisweilen daran.

Angestrebt wird demgegenüber eine durchgängig wettbewerbsfähige und flexible Vergütungsstruktur, bei der sich die individuelle Vergütung aus einem unabdingbaren Ausgangsbetrag und variablen verhandelbaren Gehaltsbestandteilen zusammensetzt. Ein weiteres wichtiges Ziel der Besoldungsreform ist die Ermöglichung von Besoldungsverbesserungen an der eigenen Hochschule unabhängig von Bleibeverhandlungen bei einem auswärtigen Ruf.

²¹ bei der ersten Berufung in ein Amt der Besoldungsgruppe C 4, wenn bisher ein höheres Einkommen erzielt wurde; bei der zweiten oder weiteren Berufung in ein Amt der Besoldungsgruppe C 4; zur Abwehr einer zweiten oder weiteren Berufung in ein Amt der Besoldungsgruppe C 4 oder zur Abwehr einer Abwanderung in den Bereich außerhalb der Hochschulen in Deutschland.

²² wenn Professorinnen/Professoren aus dem Ausland oder aus dem Bereich außerhalb der Hochschulen gewonnen werden sollen oder zur Abwehr einer Abwanderung in den Bereich außerhalb der Hochschulen in Deutschland.

2. Rahmenbedingungen eines künftigen Systems der Besoldung der Professorinnen und Professoren²³

Die Kommission geht davon aus, dass die angestrebte flexible und wettbewerbsfähige Vergütungsstruktur im Prinzip kostenneutral realisiert werden kann, dass also die Reform weder zu einer Absenkung führen darf noch automatisch zu einer Erhöhung des gesamten Besoldungsaufwands für die Professorenschaft führt.

Kostenneutralität darf nicht allein im Sinne einer rechnerischen Operation verstanden werden. Jegliche Umstellung eines Systems zieht notwendigerweise vorübergehende Mehrkosten nach sich. Erste Berechnungen ergeben, dass das von der Kommission vorgeschlagene Modell voraussichtlich nur in der Anfangsphase zu Mehrkosten führt.²⁴ Diese machen aber im Verhältnis zum Gesamtkostenvolumen eine vernachlässigbare Größe aus.

Bezogen auf das Gesamtvolumen heißt Kostenneutralität bei Ausdehnung von leistungsabhängigen Teilen der Besoldung (variable Gehaltsbestandteile), dass der unabhängbare Ausgangsbetrag der Besoldung reduziert werden muss. Bezogen auf die individuelle Besoldung bedeutet Kostenneutralität sonach, dass diese künftig höher, aber auch niedriger ausfallen kann.

Damit das Gesamtvolumen der Professorenbesoldung erhalten bleibt, soll das Verhältnis zwischen dem Ausgangsbetrag der jeweiligen Besoldungsgruppe und dem durchschnittlichen variablen Gehaltsbestandteil aller Professoren und Professorinnen der jeweiligen Besoldungsgruppe durch eine bundesgesetzliche Regelung festgelegt werden. Ein denkbarer Regelungsvorschlag könnte wie folgt aussehen: „Der Gesamtbetrag der variablen Gehaltsbestandteile der jeweiligen Besoldungsgruppe muss auf Landesebene dem Betrag entsprechen, der sich aus der Vervielfältigung der Zahl der Professorenstellen oder der im Jahresdurchschnitt vorhandenen Professorinnen und Professoren mit ... vom Hundert des Ausgangsbetrages der jeweiligen Besoldungsgruppe ergibt.“ Durch diese Regelung wird zugleich sichergestellt, dass die für variable Gehaltsbestandteile insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel – ebenso wie der Ausgangsbetrag – automatisch an Besoldungsanpassungen teilhaben. Das gilt auch für die Anpassung der Ost- an die Westbesoldung.

²³ Die nachfolgende Darstellung geht von der Ist-Situation aus, nach der Professorinnen und Professoren im Regelfall im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beschäftigt und dem gemäß nach dem Bundesbesoldungsgesetz besoldet werden.

²⁴ Vgl. unten S. 44 f.

Die besoldungsrechtliche Regelung der künftigen Struktur der Professorenbesoldung, die als Bezugspunkt die vorhandenen Professorinnen und Professoren bzw. Professorenstellen hat, bietet schließlich Gewähr dafür, dass die für anderes wissenschaftliches Personal und für Verwaltungspersonal vorhandenen Stellen bzw. Personalmittel nicht zur Finanzierung der Besoldung der Professorenschaft herangezogen werden.²⁵

Bei der Festsetzung der durchschnittlichen variablen Gehaltsbestandteile ist Folgendes zu berücksichtigen: Der derzeitige Besoldungsaufwand variiert unter den Ländern – abgesehen von den Unterschieden zwischen West- und Ost-Besoldung – auch wegen der unterschiedlichen Struktur der Stellenpläne für C 2-, C 3- und C 4-Professuren, der unterschiedlichen Altersstruktur sowie der unterschiedlichen Ausschöpfung der Möglichkeiten zur Zahlung von Berufungs-, Bleibe- und Sonderzuschüssen. Dem kann dadurch Rechnung getragen werden, dass für den Umfang der durchschnittlichen variablen Gehaltsbestandteile im Verhältnis zum jeweiligen Ausgangsbetrag Bandbreiten festgesetzt werden, die der derzeitigen Besoldungssituation entsprechen.

Die notwendige und auch von der Politik gewünschte internationale Wettbewerbsfähigkeit macht höhere Anstrengungen auch im Besoldungsbereich erforderlich. Wer auf längere Sicht im Wettbewerb um Spitzenwissenschaftlerinnen und –wissenschaftler bestehen will, muss – ggf. auf unkonventionellen Wegen – zu höheren Besoldungsaufwendungen bereit sein. Soweit die vorgesehenen Bandbreiten der variablen Gehaltsbestandteile hierfür nicht ausreichen, schlägt die Kommission vor, in das Besoldungsrecht eine Ermächtigung aufzunehmen, die es Bund und Ländern ermöglicht, in Engpassbereichen auch über den Rahmen der im übrigen gesetzlich geregelten Besoldung hinauszugehen. Die Kommission ist der Meinung, dass die dadurch ggf. verursachten Mehrkosten im Verhältnis zum Gesamtkostenvolumen vernachlässigbar sind.

²⁵ Die als Tabelle 2 beigefügten Übersichten, die die Ergebnisse von Simulationsrechnungen für die Jahre 1 bis 10 nach Inkrafttreten der Besoldungsreform wiedergeben, verdeutlichen dieses Prinzip. Die Summe der dort jeweils in den Spalten 1 und 2 ausgewiesenen Beträge für die nach Inkrafttreten der Reform zu zahlenden Ausgangsbeträge und der für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung stehenden Mittel ist in allen Jahren identisch mit dem Besoldungsvolumen vor Inkrafttreten der Reform.

3. Kernpunkte des künftigen Besoldungssystems

- Einheitlicher oder differenzierter Ausgangsbetrag an Universitäten und Fachhochschulen

Ausgehend von der bisherigen Differenzierung der Grundgehälter (C2 und C3 an Fachhochschulen, C 2, C 3 und C 4 an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen) werden in der hochschulpolitischen Debatte folgende Alternativen erörtert:

1. Beibehaltung der bisherigen Differenzierung
2. Differenzierung zwischen verschiedenen Hochschularten mit Binnendifferenzierung an Universitäten [Bayern für Binnendifferenzierung C 3/C 4 an Universitäten, einheitlich C 3 an Fachhochschulen]
3. Differenzierung zwischen verschiedenen Hochschularten (C 4 an Universitäten, C 3 an Fachhochschulen) ohne Binnendifferenzierung [eine Alternative der HRK, Mehrheit der Länder in der KMK]
4. Aufgabe jeglicher Differenzierung (einheitlicher Grundbetrag für alle Professorinnen und Professoren) [eine Alternative der HRK und Hamburg]

Die Kommission spricht sich dafür aus, für das künftige Besoldungssystem die Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Grundgehältern aufzugeben. Für Professorinnen und Professoren an Universitäten und an Fachhochschulen soll jeweils ein einziges Amt mit einem festen Gehaltsbestandteil als Ausgangsbetrag festgelegt werden, der durch verhandelbare variable Gehaltsbestandteile ergänzt werden kann. Ein einheitlicher Ausgangsbetrag, der sich an dem von der Kommission für die Universitäten vorgeschlagenen Betrag (8.300 DM) orientierte, würde bei etwa 25 % der Fachhochschulprofessoren und –professorinnen, die aus Eigeninteresse für das neue System optieren werden, automatisch zu leistungsunabhängigen Besoldungserhöhungen führen. Zugleich würde sich der durchschnittlich für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung stehende Betrag und damit der Spielraum für eine leistungsorientierte Bezahlung an Fachhochschulen deutlich verringern.

Auf der anderen Seite würde ein niedrigerer einheitlicher Ausgangsbetrag für die gesamte Professorenschaft den Anteil der variablen Gehaltsbestandteile an der Besoldung der Universitätsprofessoren und –professorinnen so erhöhen, dass eine Akzeptanz schwerlich erwartet werden könnte und die Reform unter dem Gesichtspunkt der Amtsangemessenheit der Besoldung rechtlichen Risiken ausgesetzt würde. Die Alternative einer generellen Absenkung der Professorengehälter an den

Universitäten durch Verringerung des Besoldungsvolumens der Universitäten zugunsten der Fachhochschulen ist indiskutabel.

Der Bedeutungswandel der Fachhochschulprofessur, auf den im Zusammenhang mit der Neugestaltung des Qualifikationswegs der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bereits hingewiesen wurde, verlangt jedoch auch in diesem Bereich eine Reaktion. Die Kommission ist der Auffassung, dass das von ihr vorgeschlagene Besoldungskonzept für Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen vor allem deswegen motivierend wirken dürfte, weil es im Fachhochschulbereich die starre Bindung an die C 2-/C 3-Besoldung aufgibt und im Einzelfall mit den leistungsorientierten Besoldungselementen erstmals Spitzenkräfte wie heutige Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppe C 4 an Universitäten bezahlt werden können.

Eine besoldungsmäßige Differenzierung der Professorenämter innerhalb einer Hochschulart hat sich nicht bewährt. Die bisherige Differenzierung im Besoldungsrecht findet auch keine Entsprechung im übrigen Hochschuldienstrecht. So haben Professoren und Professorinnen einer Hochschulart unterschiedslos dieselben dienstrechtlichen Aufgaben und Berechtigungen, eine grundsätzlich unterschiedliche Besoldung unterliegt daher schon rechtlichen Bedenken. In der Praxis werden die Stellen je nach haushaltsmäßiger Verfügbarkeit und – in der Regel – bisheriger Übung ausgewiesen. Eine "sachgerechte Bewertung", wie sie in § 25 Abs. 1 BBesG vorgesehen ist, findet dagegen regelmäßig nicht statt. Der z. B. in den Kliniken notwendigen Hierarchisierung kann auch in dem vorgeschlagenen neuen Besoldungssystem durch entsprechende Ausschreibungen und vertragliche Vereinbarungen bei Berufungen Rechnung getragen werden.

- **Variable Gehaltsbestandteile**

Die Finanzierung der variablen Gehaltsbestandteile soll durch Wegfall der Altersstufen bei den Grundgehältern und der bisherigen Zuschüsse anlässlich von Berufungs- und Bleibeverhandlungen erfolgen.

- **Bemessung von Ausgangsbetrag und variablen Gehaltsbestandteilen**

Nach Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes ist das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln. Die Professorenbesoldung muss danach amtsangemessen sein. Dem Alimentationscharakter der Besoldung muss ebenfalls Rechnung getragen werden. Zu

beachten ist aber auch das Leistungsprinzip, das ebenfalls zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt.

Bei der bisherigen Professorenbesoldung mit 15 Dienstaltersstufen wird unterstellt, dass mit der zunehmenden Erfahrung in dem übertragenen Amt eine entsprechende Erhöhung der Leistung verbunden ist. Eine Überprüfung dieser Annahme erfolgt nicht. Selbst in Fällen, in denen das Gegenteil konkret feststeht, d.h. die Leistung im Laufe der Zeit abgenommen hat, kann das weitere Ansteigen in den Dienstaltersstufen bis zur Endstufe nicht aufgehalten werden.

Bei dem vorgeschlagenen neuen Besoldungssystem ersetzen variable und leistungsabhängige Gehaltsbestandteile die bisherigen Dienstaltersstufen. Die Vergabe der variablen Gehaltsbestandteile soll von der Bewertung der von den einzelnen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern erbrachten Leistungen in Forschung und Lehre und von der Übernahme besonderer Funktionen oder Aufgaben abhängig sein. Diese Bewertung soll in einem wissenschaftsadäquaten Verfahren erfolgen, das den Anforderungen des Artikel 5 Abs. 3 des Grundgesetzes Rechnung trägt.

Das vorgesehene neue Besoldungssystem entspricht dem Leistungsprinzip daher in größerer Weise als das bisherige Besoldungssystem. Die Einführung variabler Gehaltsbestandteile an Stelle der bisherigen Dienstaltersstufen ist verfassungsrechtlich prinzipiell legitimiert.

Bei einem Vergleich der Amtsangemessenheit des alten und des neuen Besoldungssystems dürfen die variablen Gehaltsbestandteile nicht außer Betracht bleiben, da sie auch bereits bei normal guter Leistung vergeben werden können. Daher verbietet sich ein Vergleich der derzeitigen Grundgehälter unter Einschluss der Dienstaltersstufen mit den neuen Ausgangsbeträgen ohne Berücksichtigung der variablen Gehaltsbestandteile.

In den Beratungen der KMK hat sich die Mehrheit der Länder²⁶ für einen Grundbetrag von

- 8.000 DM an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen sowie
 - 6.800 DM an Fachhochschulen
- ausgesprochen.

²⁶

Bayern hat sich für einen Grundbetrag von 8.700 DM an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen sowie 7.300 DM an Fachhochschulen ausgesprochen.

Nach Erörterung verschiedener Varianten schlägt die Kommission folgende Ausgangsbeträge vor:

- 8.300 DM an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen sowie
- 7.000 DM an Fachhochschulen.

Bei der Festlegung der Ausgangsbeträge wurde auch berücksichtigt, dass die Besoldungsgruppen C 2 und C 3 an Fachhochschulen und die Besoldungsgruppen C 2, C 3 und C 4 an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen zusammengeführt werden sollen. Die Ausgangsbeträge können nicht unterschritten werden. Sie stellen sonach die unabdingbare Mindestvergütung dar.

Die Kommission hat diskutiert, höhere Ausgangsbeträge vorzuschlagen und variable Gehaltsbestandteile primär für die Honorierung herausragender Leistungen vorzusehen. Bei einem so bemessenen Ausgangsbetrag müssten jedoch für Fälle, in denen die zugrundegelegte „normal gute“ Leistung nicht erbracht wird, auch Maluskomponenten vorgesehen werden. Nach Auffassung der Kommission wäre eine solche Lösung, die auch in vergleichbaren Vergütungssystemen im In- und Ausland nicht üblich ist, insbesondere mit Blick auf die Akzeptanz des neuen Besoldungssystems problematisch.

Bei der Bemessung der Ausgangsbeträge geht die Kommission davon aus, dass der variable Bestandteil der Besoldung eine relevante Größe darstellen muss, damit sich der Verfahrensaufwand lohnt und der Anreizeffekt hinreichend groß ist.

Die Tabelle 1 weist aus, dass bei den vorgeschlagenen Ausgangsbeträgen die Durchschnittsbeträge der variablen Gehaltsbestandteile je Professur rund 1.850 DM an Fachhochschulen und rund 2.150 DM an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen betragen werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Beträge erst nach dem Auslaufen einer längeren Umstellungsphase in vollem Umfang zur Verfügung stehen werden.

Die als Tabelle 2 beigefügten Übersichten geben die Ergebnisse mehrerer Simulationsrechnungen für die Jahre 1 bis 10 nach Inkrafttreten der Besoldungsreform wieder. Die Simulationen gehen davon aus, dass die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Besoldungsreform vorhandenen Professorinnen und Professoren ein Wahlrecht zwischen altem und neuem Besoldungssystem erhalten. Auf dieser Grundlage wurden folgende drei Szenarien berechnet:

- Szenario a: Die Option, in das neue Besoldungssystem zu wechseln, wird von niemandem ausgeübt.
- Szenario b: Die Option, in das neue Besoldungssystem zu wechseln, wird von Professorinnen und Professoren ausgeübt, die sich dadurch im Grundgehalt verbessern.
- Szenario c: Die Option, in das neue Besoldungssystem zu wechseln, wird von allen vorhandenen Professoren und Professorinnen ausgeübt.

Die Simulationsrechnungen ergeben, dass bei einer Gesamtschau von Fachhochschulen und Universitäten unabhängig von dem gewählten Szenario bereits im Laufe des ersten Jahres Mittel für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung stehen. Das von der Kommission vorgeschlagene Modell ist daher auch unter Berücksichtigung der Kosten der Umstellungsphase schon ab dem ersten Jahr im obigen Sinne kostenneutral einführbar.

Die Mittel für variable Gehaltsbestandteile, die monatlich pro Professur zur Verfügung stehen, steigen an Universitäten schneller als an Fachhochschulen an. Dies liegt daran, dass die Professorenschaft an Universitäten ein höheres Durchschnittsalter aufweist als an Fachhochschulen, weshalb ein größerer Anteil der Universitätsprofessorinnen und –professoren in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand tritt. Angesichts des zunächst nur schwachen Zuwachses an Mitteln für variable Gehaltsbestandteile an Fachhochschulen könnte ein länderweise anzulegender „Übergangsfonds“ (für drei bis fünf Jahre) hilfreich sein. Die Kommission hält eine solche Verstärkung der Mittel für die Professorenbesoldung an Fachhochschulen auch deshalb für sinnvoll, weil die Fachhochschulen bislang über keine Mittel für Berufungszuschüsse verfügen.

Bei den Simulationsrechnungen wurde im übrigen nicht berücksichtigt, dass über die pensionierten Professorinnen und Professoren hinaus weitere auf Grund von Berufungen, die automatisch zum Wechsel in das neue System führen, oder aus sonstigen Gründen aus ihrer bisherigen Professur ausscheiden. Die für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung stehenden Beträge werden deshalb in der Praxis schneller ansteigen als nach dem Ergebnis der Simulationsrechnungen.

- **Obergrenze der Gesamtvergütung**

Die bisherige C 4-Besoldung ist einschließlich der Berufungs- und Sonderzuschüsse auf maximal B 10 begrenzt. Diese Begrenzung führt im Wettbewerb mit privaten

Hochschulen und der inländischen Wirtschaft sowie ausländischen Arbeitgebern zu Nachteilen der deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei der globalen Konkurrenz um Spitzenkräfte. Das vorgeschlagene neue Besoldungssystem enthält solche Obergrenzen für die individuelle Besoldung nicht mehr. Überschreitungen des bisherigen Besoldungsrahmens bei einzelnen Professorinnen und Professoren sind deshalb grundsätzlich möglich, setzen allerdings – weil die insgesamt für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung stehenden Mittel durch die Zahl der Professoren und Professorinnen begrenzt sind – voraus, die variablen Gehaltsbestandteile bei anderen Professorinnen und Professoren entsprechend niedriger anzusetzen. „Teure“ Berufungen werden danach innerhalb des neuen dynamischen Gesamtsystems der Professorenbesoldung ausgeglichen. Nach Auffassung der Kommission liegt es grundsätzlich in der Verantwortung der Hochschulen, ob sie in Einzelfällen eine herausgehobene Bezahlung im Rahmen des Gesamtsystems für angemessen halten. Oben (S. 40) ist aber schon auf die Verantwortung des Staates hingewiesen worden, seinem berechtigten Wunsch nach internationaler Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen auch finanziell Rechnung zu tragen.

4. Kriterien und Verfahren für die Vergabe der variablen Gehaltsbestandteile und Entscheidungsbefugnis

Zur Bemessung der variablen Gehaltsbestandteile liegen verschiedene Modellvorschläge vor.

- HRK: Leistungs-, Belastungs- und Funktionszulagen
- KMK: Leistungs-, Struktur- und Funktionszulagen

Die Kommission ist der Auffassung, dass variable Gehaltsbestandteile

- aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen,
- für die individuelle Leistung in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie
- für die Übernahme von Funktionen und besonderen gemeinschaftswirksamen Aufgaben

vorgesehen werden sollen.

Der größte Teil der für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung stehenden Mittel wird aus dem Wegfall der Alterstufen resultieren. Er soll zukünftig vorrangig für die Ho-

norierung individueller Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verwandt werden.

- **Bewertung individueller Leistungen**

Die Bewertung individueller Leistungen ist bei Beamtinnen und Beamten der A- und B-Besoldung sowie bei Richterinnen und Richtern seit langem geübte Praxis und auch bei Professoren und Professorinnen im Rahmen ihres Statusverhältnisses zulässig. Bei Professorinnen und Professoren erfolgt eine Leistungsbewertung heute schon im Rahmen von Berufungsverfahren, bei der Erneuerung befristeter Ausstattungszusagen, bei der Lehrevaluation durch Studierende sowie vielfach bei der Bewilligung von Drittmitteln im Bereich der Forschung. In Niedersachsen gibt es mit der Zentralen Evaluationsagentur der niedersächsischen Hochschulen für die Lehre und einer Forschungsevaluation nach Fachgebieten unter dem Dach der Wissenschaftlichen Kommission bereits ein landesweites Evaluationssystem; eine länderübergreifende Evaluation nach Fächern findet zudem im Rahmen der Selbstorganisation von Universitäten im sog. „Nordverbund“ statt.

Die Leistung einzelner Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Lehre ist an deutschen Hochschulen – außerhalb von Berufungsverfahren – bislang fast nur von der studentischen Lehrevaluation erfasst worden. Die Kommission ist der Auffassung, dass die im Rahmen der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung, der fächerbezogenen Evaluation von Forschung und Lehre sowie von Zielvereinbarungen im Hochschulbereich bisher angewandten Kriterien grundsätzlich auch im Zusammenhang mit der Bewertung individueller Leistungen im Rahmen gesonderter Evaluationsverfahren eingesetzt werden können; bei der Entwicklung von Kriterien für die individuelle Leistungsevaluation muss jedoch die besondere Zielsetzung und Ausrichtung dieses Instruments berücksichtigt werden.

Die Bewertung individueller Leistungen sollte nicht in einem schematischen und obligatorischen Verfahren erfolgen. Bei der Anwendung der Kriterien sollte ein großer Spielraum bestehen, jedoch muss qualitativen Gesichtspunkten ausreichend Rechnung getragen werden.

Für die qualitative Bewertung von Leistungen der Professorinnen und Professoren gilt im Hinblick auf die in Artikel 5 Abs. 3 GG gewährte Freiheit der Wissenschaft, dass hierfür ein wissenschaftsadäquates Verfahren erforderlich ist.

- **Gesetzliche Regelungen**

Bundes- und landesrechtliche Regelungen sollten sich daher auf unverzichtbare Grundsatzregelungen konzentrieren. Bundesrechtlich zu regeln ist etwa eine grundsätzliche Differenzierung der variablen Gehaltsbestandteile, die auf den Anlass der Vergabe abstellt (Berufungs- und Bleibeverhandlungen; individuelle Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses; Übernahme von Funktionen und besonderen gemeinschaftswirksamen Aufgaben). Im Bundesrecht festzulegen sind des weiteren Grundsätze hinsichtlich der befristeten oder unbefristeten Vergabe variabler Gehaltsbestandteile sowie hinsichtlich ihrer Versorgungsfähigkeit. Landesrechtlich sind neben Grundsätzen der Zuständigkeit und des Verfahrens auch Einzelheiten über die Voraussetzungen und die Kriterien für die Vergabe variabler Gehaltsbestandteile zu regeln.

- **Umsetzung in den Hochschulen**

Es ist Aufgabe jeder einzelnen Hochschule, ihrem Profil entsprechend einen Kriterienkatalog zu erarbeiten. Die Kriterien für die Leistungsbewertung sollten von den Fachbereichen im Zusammenwirken mit der Hochschulleitung festgelegt werden. Dabei kann auch auf die Kriterienfelder zurückgegriffen werden, die sich in den Hochschulen in letzter Zeit bei Evaluierungen und bei der Aushandlung von Zielvereinbarungen bewährt haben: Lehrleistungen, Drittmittelinwerbung, Publikationen, internationales Eingebundensein, Wissenstransfer und Weiterbildungsengagement, Kooperationsbereitschaft gegenüber anderen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft.

Die Anwendung der Kriterien und damit die individuelle Leistungsbewertung ist Teil eines umfassenden Evaluierungssystems. Dabei müssen für die Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen externe Fachgutachten eine zentrale Bedeutung erhalten; im Bereich der Lehre werden die Ergebnisse der studentischen Lehrevaluation eine Basis der Beurteilung durch die Peers bilden. Die zu beteiligenden externen Sachverständigen sollten auf Vorschlag der Fachbereichsleitung oder mehrerer Fachbereiche (wie z. B. im Nordverbund) in Abstimmung mit der Hochschulleitung benannt werden.

Auf der so geschaffenen Grundlage gibt die Fachbereichsleitung ihre Bewertung und einen Entscheidungsvorschlag gegenüber der entscheidungsbefugten Instanz ab.

Für die Entscheidung über die Vergabe variabler Gehaltsbestandteile sind innerhalb der einzelnen Hochschulen zwischen Hochschulleitung, Senat und ggf. dem Hochschulrat geeignete Formen zu entwickeln. Das erfordert, dass die Entscheidungskompetenz für die Vergabe der variablen Gehaltsbestandteile bei der Hochschule liegt. Das ist auch die notwendige Konsequenz der angestrebten Globalhaushalte und Zielvereinbarungen zwischen dem Staat und den Hochschulen.

Mit Blick auf die zugrunde zu legenden Kriterien wird es unerlässlich sein, jeweils fachspezifische Gewichtungen vorzunehmen und auch die Gutachterinnen und Gutachter aufzufordern, den entsprechenden Leitfaden für den Bezugsrahmen der jeweiligen Disziplin zu adaptieren.

Leistungsbezogene Bezahlungssysteme unterscheiden sich nicht nur von Land zu Land, sondern auch von Institution zu Institution. Sie werden nicht zuletzt durch das Selbstverständnis, die Reputation und die damit verbundenen Leistungsstandards der jeweiligen Hochschule stark beeinflusst.

Die erforderliche Evaluations-, Bewertungs- und Entscheidungskultur muss in Deutschland in den kommenden Jahren geschaffen werden. Dass dies durchaus möglich ist, zeigen seit langem funktionierende ausländische Beispiele.

So ist es z. B. an den US-amerikanischen Research Universities seit langem üblich, Leistungen anlässlich von Laufbahnentscheidungen und einmal im Jahr für die Gehaltsfeststellung zu bewerten. Dabei werden der Eintritt als Assistant Professor, die Beförderung zum Associate Professor (in der Regel nach 6 Jahren) und ggf. zum Full Professor (zumeist nach weiteren 3 – 4 Jahren) mit einer internen und externen Evaluation verknüpft. Die übrigen gehaltswirksamen Leistungsbewertungen erfolgen dagegen nur innerhalb der Institution; dafür wird vom Chairman eines Departments für den Dean der jeweiligen Fakultät ein Vorschlag erstellt, der auf Berichten der Professorinnen und Professoren über ihre eigenen Lehrveranstaltungen, Forschungsaktivitäten, Publikationen etc. basiert. Der Dean entscheidet dann im Rahmen der für Gehaltserhöhungen in seinem Bereich zur Verfügung stehenden Mittel.

Ähnlich verfahren auch kanadische Forschungsuniversitäten wie z. B. die McGill University. Hier werden jährliche Leistungszulagen (merit increases) in einem Umfang von etwa 1,5 % des gesamten Personalbudgets vergeben. Trotz des auf den ersten Blick gering erscheinenden Anteils resultieren daraus gleichwohl über mehrere Jahre hinweg

erhebliche Gehaltsunterschiede innerhalb der Professorenschaft, da der Chairman des jeweiligen Departments und der zuständige Dean diese in fünf merit levels einteilen müssen. In keiner dieser fünf Kategorien dürfen sich mehr als 50 % der Professorinnen und Professoren befinden, damit die gewünschte Spreizung der Leistungszulage auch wirksam wird.

Ein wenig anders verfährt man in England. Hier finden landesweit alle fünf Jahre research assessment exercises für sämtliche Fachgebiete statt. Die Resultate werden in Form von Ranglisten auch in der Tagespresse veröffentlicht. Daneben gibt es an den englischen Elite-Universitäten streng vertrauliche Verfahren zur Bewertung der individuellen Leistungen ihrer Professorinnen und Professoren. Dabei werden – unter der Aufsicht eines speziellen Beraterkreises der jeweiligen Hochschulleitung – externe Gutachten eingeholt. Die zu evaluierenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können hierfür Namensvorschläge unterbreiten. In einem eigens dafür entwickelten Leitfaden werden insgesamt sechs Leistungsstufen erläutert, indem sowohl qualitative Anhaltspunkte für eine Zuordnung als auch die Geldbeträge für die jeweilige Leistungszulage genannt werden; für die unterste Stufe wird noch keine Zulage gewährt. Die Gutachter und Gutachterinnen werden außerdem darüber informiert, wie viele Professorinnen und Professoren derzeit den einzelnen Leistungsstufen zugeordnet sind. Auf der Basis der Leistungsberichte der Betroffenen und der eingeholten Gutachten erarbeitet dann der Beraterkreis Empfehlungen für die Hochschulleitung, die letztlich über die Vergabe der Leistungszulagen entscheidet.

Solche Konzepte und Vorgehensweisen lassen sich auf die deutsche Situation nicht ohne weiteres übertragen. So sind z. B. Stellung und Kompetenz eines Dekans oder einer Rektorin an einer deutschen Universität nicht mit denen eines Deans oder einer Präsidentin an einer amerikanischen Universität vergleichbar. Auch scheint es vor dem Hintergrund des von der Kommission empfohlenen flexiblen Umgangs mit den variablen Gehaltsbestandteilen wenig sinnvoll, eine starre Einteilung in fünf oder sechs Leistungsstufen vorzunehmen. Gleichwohl zeigen die ausländischen Erfahrungen deutlich, dass die Akzeptanz einer leistungsbezogenen Bezahlung und der mit ihr verbundenen Evaluationsverfahren vor allem davon abhängt, dass Vertrauen geschaffen und Fairness in den Beratungs- und Entscheidungsstrukturen garantiert wird. Hierfür scheint es besonders günstig, wenn angesehene interne und externe Persönlichkeiten für eine Mitwirkung gewonnen werden können. Außerdem sollte die Vertraulichkeit der individuellen Entscheidung sichergestellt sein.

Im Interesse eines transparenten Verfahrens müssen die maßgebenden Kriterien und Entscheidungsbefugnisse vor Beginn einer konkreten Leistungsbewertung feststehen und allen Beteiligten bekannt sein. Dies gilt sowohl für die Bewertung von leistungsbezogen gewährten Ausstattungskomponenten als auch für eine mögliche Erhöhung der Besoldung.

Hinsichtlich der Ausstattungszusagen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen mit Professorinnen und Professoren wird auf den KMK-Beschluss vom 29./30. Januar 1998²⁷ Bezug genommen, der vorsieht, dass die Ausstattung des Fachgebietes von Professorinnen und Professoren befristet gewährt wird und dass die Frist in der Regel fünf Jahre beträgt.²⁸

Die Kommission empfiehlt, alle, auch die bislang üblicherweise auf Dauer erteilten Ausstattungszusagen zu befristen.

Die Bewertung der individuellen Leistungen der Professorinnen und Professoren sollte im Abstand von fünf bis sieben Jahren erfolgen; darüber hinaus wären Bewertungen auf Antrag zu ermöglichen. Die Ergebnisse dieser Bewertungen sind vertraulich zu behandeln.

5. **Befristete oder unbefristete Vergabe der variablen Gehaltsbestandteile**

- **Berufungs- und Bleibeverhandlungen**

Die Kommission ist der Auffassung, dass variable Gehaltsbestandteile, die auf Grund von Berufungs- und Bleibeverhandlungen gezahlt werden, nach Lage des Einzelfalls befristet oder unbefristet sowie mit oder ohne Dynamisierungsklausel vereinbart werden können.

- **Qualitative Leistungsbewertungen**

Variable Gehaltsbestandteile, die auf qualitativen Leistungsbewertungen beruhen und Ausdruck der Wertschätzung der individuellen Leistung von Hochschullehrerinnen

²⁷ Beschluss der 153. Amtschefkonferenz der KMK vom 29./30.1.1998 zur Änderung der KMK-Vereinbarung über die Besetzung von Professorenstellen an den Hochschulen vom 10.11.1978 i. d. F. vom 6.12.1996.

²⁸ Unter Hinweis auf diesen KMK-Beschluss hatte der Ausschuss für Bildung, Wissenschaft, Forschung, Technologie und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages in seiner Beschlussempfehlung zum Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes empfohlen, auf die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung über die Befristung von Ausstattungszusagen im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen zu verzichten (BT-Drs. 13/8922, S. 20).

nen und Hochschullehrern sind, sollen nach Auffassung der Kommission regelmäßig unbefristet, je nach Art der Leistung in Einzelfällen auch befristet, in jedem Fall aber ohne Dynamisierung vergeben werden. Professorinnen und Professoren, die nach dem Ergebnis einer späteren Evaluation die bei der bisherigen unbefristeten Vergabe zugrunde gelegte Leistung nicht mehr erbringen, behalten die bisher erhaltenen variablen Gehaltsbestandteile, sie bleiben aber bei diesen Beträgen stehen. Dieses Einfrieren führt wegen der fehlenden Dynamisierung im Ergebnis zur Rückläufigkeit der variablen Gehaltsbestandteile. Umgekehrt können Professoren und Professorinnen, denen bei weiteren Evaluationen eine Steigerung ihrer Gesamtleistung bestätigt wird, zusätzliche variable Gehaltsbestandteile erhalten. Dies entspricht der Praxis und den Erfahrungen der Wirtschaft, aber auch von Hochschulsystemen wie dem der USA. Von qualitativen Leistungsbewertungen abhängige Gehaltsbestandteile können dort gesteigert, jedoch nicht entzogen, vielmehr bei negativer Leistungsbewertung lediglich eingefroren werden.

- **Übernahme von Funktionen und Gemeinschaftsaufgaben**

Variable Gehaltsbestandteile, die für die Übernahme von Funktionen in der Hochschulselbstverwaltung oder von besonderen gemeinschaftswirksamen Aufgaben wie beispielsweise die Übernahme eines erhöhten Lehrdeputates oder die Entwicklung eines neuen Studiengangs gezahlt werden, sollen dagegen regelmäßig befristet werden, die erstgenannten mit einer Dynamisierung, letztere ohne. Dies gilt auch für die Honorierung quantitativ messbarer besonderer Belastungen, die im Zeitverlauf Schwankungen unterworfen sein können. Alternativ kommt, insbesondere für die Übernahme von besonderen Aufgaben, auch eine Honorierung durch eine Einmalzahlung in Betracht.

Unabhängig von der Frage der Dynamisierung individuell vergebener variabler Gehaltsbestandteile wird durch die vorgeschlagene gesetzliche Festlegung des Verhältnisses zwischen dem Ausgangsbetrag und dem durchschnittlichen variablen Gehaltsbestandteil aller Professorinnen und Professoren der jeweiligen Hochschulart sichergestellt, dass die für variable Gehaltsbestandteile insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teilhaben. Soweit die individuell vergebenen variablen Gehaltsbestandteile nicht dynamisiert sind, werden so durch allgemeine Besoldungserhöhungen neue Spielräume für variable Gehaltsbestandteile eröffnet.

6. Ruhegehaltfähigkeit der variablen Gehaltsbestandteile

Die Professorenbesoldung aus den Besoldungsgruppen C 2 und C 3 ist heute an allen Hochschulen zu 100 % ruhegehaltfähig. Bei Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C 4 an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen kann es dagegen derzeit zu Abstrichen bei der Ruhegehaltfähigkeit der Besoldung kommen: Die diesen gewährten Berufungs- und Bleibezuschüsse nach der Vorbemerkung Nr. 1 zur BBesO C sind nicht ruhegehaltfähig; die nach Vorbemerkung Nr. 2 zur BBesO C gewährten Sonderzuschüsse können bei unbefristeter Vergabe für ruhegehaltfähig erklärt werden. Im Ergebnis sind an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen etwa 2,6 % des Gesamtbesoldungsvolumens nicht ruhegehaltfähig.

Nach Auffassung der Kommission muss konsequenterweise auch für die Versorgungsbezüge der Professorinnen und Professoren der Grundsatz der Kostenneutralität gelten. Es darf einerseits nicht zu Mehrausgaben kommen, andererseits müssen aber auch Abstriche vermieden werden. Um beiden Aspekten Rechnung zu tragen, müssen daher die variablen Gehaltsbestandteile in dem Umfang ruhegehaltfähig sein, in dem die zu ihrer Finanzierung dienenden Teile der heutigen Professorenbesoldung ruhegehaltfähig sind.

In diesem Rahmen sollen unbefristete variable Gehaltsbestandteile ruhegehaltfähig sein. Begrenzungen sind allerdings denkbar, soweit künftige Aktivbezüge im Einzelfall die bisher geltenden Obergrenzen überschreiten. Variable Gehaltsbestandteile für die Übernahme von Funktionen sollen trotz ihrer Befristung ab einem bestimmten Zeitpunkt – zum Beispiel zwei Wahlperioden als Präsidentin oder Präsident – ruhegehaltfähig sein.

7. Weitere flexible Einkommensbestandteile

Die Kommission ist der Auffassung, dass Professoren und Professorinnen sowie ggf. ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter künftig besondere (nicht ruhegehaltfähige) Einkommensbestandteile aus von der Privatwirtschaft eingeworbenen Drittmitteln erhalten sollen, wenn der Markt für Forschungs- und Entwicklungsaufträge sowie für Weiterbildungsangebote entsprechend kalkulierte Preise zulässt. Derartige Einnahmemöglichkeiten bestehen bisher nur bei Durchführung solcher Vorhaben in Nebentätigkeit. Hier-

durch werden Tätigkeiten aus den Hochschulen herausverlagert, die zum Hauptamt der Professorinnen und Professoren zählen sollten.

8. Übertragbarkeit auf außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Neuregelungen für die Hochschulen müssen die Auswirkungen auf den Bereich der außeruniversitären Forschungseinrichtungen berücksichtigen. Entscheidend für die Übertragung auf die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist, dass die hier über viele Jahre hinweg entwickelten flexiblen Instrumente zur Gewinnung von hochqualifizierten leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus der Industrie und dem Ausland erhalten bleiben und nach Möglichkeit weiter verbessert werden.

9. Übergangsregelung

Grundsätzlich sind folgende Alternativen denkbar:

- Geltung des neuen Systems nur für neu eingestellte Professorinnen und Professoren
- Geltung des neuen Systems bei Berufungen und Bleibeverhandlungen; Wechseloption für bereits tätige Professoren und Professorinnen, solange sie die Hochschule nicht wechseln
- Geltung des neuen Systems für alle Professorinnen und Professoren (mit Bestandschutz für bereits tätige Professoren und Professorinnen, allerdings ohne Dienstaltersaufstieg)

Die dritte Alternative erscheint für das Ziel der neuen Besoldungsstruktur erwägenswert. Jedoch gebührt nach Auffassung der Kommission der zweiten Alternative der Vorrang. Sie hat den Vorteil, dass die Akzeptanz bei den vorhandenen Professorinnen und Professoren entscheidend besser sein wird, da niemand gezwungen wird, in das neue System überzuwechseln. Eine wesentliche Verminderung der für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung stehenden Mittel ist selbst dann nicht zu befürchten, wenn die überwiegende Zahl der Professorinnen und Professoren im alten Besoldungssystem bleibt, da zwei Drittel der heutigen Professorenschaft bereits in der 15. Altersstufe sind.

Im einzelnen soll das „Optionsmodell“ wie folgt ausgestaltet werden:

- Geltung des neuen Besoldungssystems bei allen Berufungen von Professorinnen und Professoren sowie im Falle von Bleibeverhandlungen. An die Stelle der bisherigen Berufungs-, Bleibe- und Sonderzuschüsse treten nun variable verhandelbare Gehaltsbestandteile nach dem neuen System.
- Im übrigen haben vorhandene Professoren und Professorinnen die Option, in das neue System zu wechseln. Machen sie hiervon Gebrauch, erhalten sie den Ausgangsbetrag und mit dem Dienstherrn auszuhandelnde variable Gehaltsbestandteile, die sich im Regelfall mindestens an der bisherigen Besoldung orientieren werden. Machen vorhandene Professoren und Professorinnen von der Option keinen Gebrauch, bleiben sie im bisherigen System. Dies hat zur Folge, dass sie zwar weiter in den Altersstufen aufsteigen, an den variablen Gehaltsbestandteilen aber nicht partizipieren können.

10. Vergütung der Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis

Durch KMK-Vereinbarung oder durch einen Staatsvertrag der Länder kann und sollte sichergestellt werden, dass die Vergütung von Professoren und Professorinnen, die im Angestelltenverhältnis beschäftigt und die außertariflich bezahlt werden, im Rahmen der für beamtete Professorinnen und Professoren geltenden neuen Besoldung erfolgt.

11. Besoldung der Mitglieder der Hochschul- und Fachbereichsleitungen

Die bisherige Rechtslage bei hauptamtlichen Leitungsmitgliedern stellt sich wie folgt dar²⁹:

- Hochschulleiterinnen und -leiter erhalten je nach Hochschulgröße höchstens B 3 (10.900 DM) bis B 8 (14.347 DM), zuzüglich einer Ausgleichszulage, sofern die bisherige Besoldung höher lag,
- weitere Mitglieder der Hochschulleitung: höchstens A 15 (max. 8.844 DM) bis B 5 (12.275 DM).

Nebenamtliche Leitungsmitglieder der Hochschulen und Fachbereiche erhalten eine Zulage nach der Hochschulleitungszulagenverordnung (z. B. Dekaninnen/Dekane 125 DM).

²⁹

Vorbemerkung Nr. 20 zu Bundesbesoldungsordnungen A und B.

Das bisherige System, das bei der Bemessung der Hochschulgröße vor allem auf die Zahl der Studierenden abstellt, begünstigt Hochschulen mit überdurchschnittlich langen Studienzeiten und daraus resultierend hohen Studentenzahlen. Studienreformbemühungen werden dadurch finanziell bestraft und nicht honoriert.

Die Kommission ist der Auffassung, dass die Übernahme von Leitungsämtern an Hochschulen und Fachbereichen künftig insgesamt im Rahmen der Festsetzung der variablen Gehaltsbestandteile berücksichtigt werden soll. Für Leitungsmitglieder, die nicht Professorinnen oder Professoren sind, empfiehlt sie die Schaffung entsprechender Ämter, deren Inhaber nach den Regelungen der künftigen Professorenbesoldung vergütet werden. Die bislang für Leitungsmitglieder verausgabten Mittel sollen dem Pool der variablen Gehaltsbestandteile der jeweiligen Hochschulart zugeführt werden. Die Zuständigkeit für die Festsetzung der variablen Gehaltsbestandteile der Leitungsmitglieder ist landesrechtlich zu regeln.

Szenario b:
Wechsoption wird von Professorinnen und Professoren ausgeübt, die sich dadurch im Grundgehalt verbessern

FH				1	2	3	4	5	6
				Grund- gehälter/ Ausgangs- beträge	verfügbare Masse für va- riable Ge- haltsbe- standteile	Zahl der ausge- schie- denen bzw. neuen Prof.	Zahl der in das neue System gewchsel- ten Prof.	Zahl der Prof. im neuen System	variabler Gehalts- bestand- teil pro Prof. im neuen System
				DM/Monat	DM/Monat				DM/Monat
vor Inkrafttreten der Reform				99.761.443					
bei Inkrafttreten der Reform				99.830.160	-68.717		208	208	-330
am Ende von Jahr ...	1			99.890.440	-128.997	238	208	446	-289
am Ende von Jahr ...	2			99.678.958	82.485	569	208	777	106
am Ende von Jahr ...	3			99.255.555	505.888	949	208	1.157	437
am Ende von Jahr ...	4			98.611.133	1.150.310	1.398	208	1.606	716
am Ende von Jahr ...	5			97.913.209	1.848.234	1.834	208	2.042	905
am Ende von Jahr ...	6			97.153.160	2.608.283	2.283	208	2.491	1.047
am Ende von Jahr ...	7			96.261.978	3.499.465	2.755	208	2.963	1.181
am Ende von Jahr ...	8			95.285.298	4.476.145	3.252	208	3.460	1.294
am Ende von Jahr ...	9			94.378.012	5.383.431	3.686	208	3.894	1.382
am Ende von Jahr ...	10			93.425.531	6.335.912	4.137	208	4.345	1.458
Uni									
				Grund- gehälter/ Ausgangs- beträge	verfügbare Masse für va- riable Ge- haltsbe- standteile	Zahl der ausge- schie- denen bzw. neuen Prof.	Zahl der in das neue System gewchsel- ten Prof.	Zahl der Prof. im neuen System	variabler Gehalts- bestand- teil pro Prof. im neuen System
				DM/Monat	DM/Monat				DM/Monat
vor Inkrafttreten der Reform				220.134.264					
bei Inkrafttreten der Reform				220.501.455	-367.191		752	752	-488
am Ende von Jahr ...	1			217.969.917	2.164.347	1.166	752	1.918	1.128
am Ende von Jahr ...	2			215.658.271	4.475.993	2.397	752	3.149	1.421
am Ende von Jahr ...	3			213.252.620	6.881.644	3.627	752	4.379	1.571
am Ende von Jahr ...	4			210.915.571	9.218.693	4.822	752	5.574	1.654
am Ende von Jahr ...	5			208.667.251	11.467.013	5.942	752	6.694	1.713
am Ende von Jahr ...	6			206.216.944	13.917.320	7.125	752	7.877	1.767
am Ende von Jahr ...	7			203.642.472	16.491.792	8.313	752	9.065	1.819
am Ende von Jahr ...	8			201.175.900	18.958.364	9.410	752	10.162	1.866
am Ende von Jahr ...	9			198.892.334	21.241.930	10.393	752	11.145	1.906
am Ende von Jahr ...	10			196.544.882	23.589.382	11.358	752	12.110	1.948

Szenario c:
Wechseloption wird von allen Professorinnen und Professoren ausgeübt

FH				1	2	3	4	5	6
				Grund- gehälter/ Ausgangs- beträge	verfügbare Masse für va- riable Ge- haltsbe- standteile	Zahl der ausge- schie- denen bzw. neuen Prof.	Zahl der in das neue System gewechsel- ten Prof.	Zahl der Prof. im neuen System	variabler Gehalts- bestand- teil pro Prof. im neuen System
				DM/Monat	DM/Monat				DM/Monat
vor Inkrafttreten der Reform				99.761.443					
bei Inkrafttreten der Reform				78.876.000	20.885.443		11.268	11.268	1.854
am Ende von Jahr ...	1			78.876.000	20.885.443	238	11.030	11.268	1.854
am Ende von Jahr ...	2			78.876.000	20.885.443	569	10.699	11.268	1.854
am Ende von Jahr ...	3			78.876.000	20.885.443	949	10.319	11.268	1.854
am Ende von Jahr ...	4			78.876.000	20.885.443	1.398	9.870	11.268	1.854
am Ende von Jahr ...	5			78.876.000	20.885.443	1.834	9.434	11.268	1.854
am Ende von Jahr ...	6			78.876.000	20.885.443	2.283	8.985	11.268	1.854
am Ende von Jahr ...	7			78.876.000	20.885.443	2.755	8.513	11.268	1.854
am Ende von Jahr ...	8			78.876.000	20.885.443	3.252	8.016	11.268	1.854
am Ende von Jahr ...	9			78.876.000	20.885.443	3.686	7.582	11.268	1.854
am Ende von Jahr ...	10			78.876.000	20.885.443	4.137	7.131	11.268	1.854
Uni									
				Grund- gehälter/ Ausgangs- beträge	verfügbare Masse für va- riable Ge- haltsbe- standteile	Zahl der ausge- schie- denen bzw. neuen Prof.	Zahl der in das neue System gewechsel- ten Prof.	Zahl der Prof. im neuen System	variabler Gehalts- bestand- teil pro Prof. im neuen System
				DM/Monat	DM/Monat				DM/Monat
vor Inkrafttreten der Reform				220.134.264					
bei Inkrafttreten der Reform				174.540.700	45.593.564		21.029	21.029	2.168
am Ende von Jahr ...	1			174.540.700	45.593.564	1.166	19.863	21.029	2.168
am Ende von Jahr ...	2			174.540.700	45.593.564	2.397	18.632	21.029	2.168
am Ende von Jahr ...	3			174.540.700	45.593.564	3.627	17.402	21.029	2.168
am Ende von Jahr ...	4			174.540.700	45.593.564	4.822	16.207	21.029	2.168
am Ende von Jahr ...	5			174.540.700	45.593.564	5.942	15.087	21.029	2.168
am Ende von Jahr ...	6			174.540.700	45.593.564	7.125	13.904	21.029	2.168
am Ende von Jahr ...	7			174.540.700	45.593.564	8.313	12.716	21.029	2.168
am Ende von Jahr ...	8			174.540.700	45.593.564	9.410	11.619	21.029	2.168
am Ende von Jahr ...	9			174.540.700	45.593.564	10.393	10.636	21.029	2.168
am Ende von Jahr ...	10			174.540.700	45.593.564	11.358	9.671	21.029	2.168

Erläuterungen zu Tabelle 1

1. Erläuterung der Spalten- und Zeilenüberschriften

Spalte 1:	Zeilennummerierung
Spalte 3:	Dienstaltersstufen
Spalte 4:	Lebensalter, das regelmäßig mit der jeweiligen Dienstaltersstufe korrespondiert
Spalte 5:	Anzahl der FH-Professorinnen und -Professoren, die bisher nach C2 in der jeweiligen Dienstaltersstufe besoldet werden
Spalte 6:	bisherige Grundvergütung C2 (Stand 1.1.2000) entsprechend der jeweiligen Dienstaltersstufe
Spalten 7/8:	den Spalten 5/6 entsprechende Angaben für C3-Professorinnen und –Professoren an Fachhochschulen
Spalte 9:	künftiger Ausgangsbetrag für Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen
Spalte 10:	Differenz pro Professorenstelle zwischen bisheriger Grundvergütung C2 entsprechend der jeweiligen Dienstaltersstufe und künftigem Ausgangsbetrag (positive Zahlen = Ersparnis, negative Zahlen = Mehraufwand)
Spalte 11:	der Spalte 10 entsprechende Angaben für bisherige C3-Professorinnen und –Professoren an Fachhochschulen
Spalte 12:	Differenz zwischen dem bisherigen Besoldungsaufwand für Grundvergütungen C2 und C3 entsprechend den jeweiligen Dienstaltersstufen sowie der Anzahl der jeweiligen Stelleninhaberinnen und -inhaber und dem künftigen Besoldungsaufwand für die Ausgangsbeträge (positive Zahlen = Ersparnis, negative Zahlen = Mehraufwand)
Spalten 13-23:	den Spalten 5-12 entsprechende Angaben für Professorinnen und Professoren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen
Zeile 36:	Summen
Zeile 37:	durchschnittliche Differenz (Ersparnis) pro Professorenstelle (Spalte 12: an Fachhochschulen, Spalte 23: an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen) zwischen bisheriger Grundvergütung und künftigem Ausgangsbetrag
Zeile 39:	bisheriger Aufwand für Berufungs- und Bleibezuschüsse nach Vorbem. Nr. 1 zu BBesO C
Zeile 40:	bisheriger Aufwand für Sonderzuschüsse nach Vorbem. Nr. 2 zu BBesO C
Zeile 42:	Summe der für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung stehenden Mittel an Fachhochschulen (Spalte 12) und Universitäten und gleichgestellten Hochschulen (Spalte 23)
Zeile 43:	durchschnittlich pro Professorenstelle für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung stehender Betrag an Fachhochschulen (Spalte 12) und Universitäten und gleichgestellten Hochschulen (Spalte 23)

2. Erläuterungen zum Datenmaterial

Die Angaben zur Zahl und zum Alter der Professorinnen und Professoren (nach Besoldungsgruppe und Hochschulart) sowie zum Aufwand für Berufungs- und Bleibezuschüsse nach Vorbem. Nr. 1 zu BBesO und zum Aufwand für Sonderzuschüsse nach Vorbem. Nr. 2 zu BBesO C entstammen einer Erhebung des BMI zum Personalbestand der Hochschulen des Bundes und der Länder und zu den Ausgaben für Zuschüsse nach Vorbem. Nr. 1 und 2 zu BBesO C zum Stichtag 1.7.1999 bei den für die Besoldung der Professorinnen und Professoren jeweils zuständigen Ministerien.

Erläuterungen zu Tabelle 2

Die Tabelle gibt die kostenmäßige Auswirkung eines neuen Besoldungssystems über einen Zeitraum von 10 Jahren wieder. Der obere Tabellenteil stellt die Entwicklung an den Fachhochschulen dar, der untere Tabellenteil die Entwicklung an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen. Die Berechnungen gehen von folgenden Annahmen aus:

- Szenario a: Die Option, in das neue Besoldungssystem zu wechseln, wird von niemandem ausgeübt.
- Szenario b: Die Option, in das neue Besoldungssystem zu wechseln, wird von Professorinnen und Professoren ausgeübt, die sich dadurch im Grundgehalt verbessern.
- Szenario c: Die Option, in das neue Besoldungssystem zu wechseln, wird von allen vorhandenen Professorinnen und Professoren ausgeübt.

Im Einzelnen:

Spalte 1: „Grundgehälter/Ausgangsbeträge“

Ermittelt wurden die Kosten der Besoldung im Zeitpunkt vor dem Inkrafttreten der Reform, im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Reform sowie am Ende der Jahre 1 bis 10 nach Inkrafttreten der Reform.

Das Freiwerden der bislang für Berufungs-, Bleibe- und Sonderzuschüsse benötigten Mittel für variable Gehaltsbestandteile wurde in der Weise berücksichtigt, dass die Gesamtsumme rechnerisch wie folgt auf die C 4-Professorinnen und –Professoren aufgeteilt und entsprechend beim Ausscheiden dieser Professorinnen und Professoren den freiwerdenden Geldern zugeordnet wurden:

- bis 40 Jahre: keine Zuschüsse
- 41 – 45 Jahre: 7,5 % der Zuschüsse
- 46 – 50 Jahre: 12,5 % der Zuschüsse
- 51 – 55 Jahre: 20 % der Zuschüsse
- 56 – 65 Jahre: 60 % der Zuschüsse

Spalte 2: „verfügbare Masse für variable Gehaltsbestandteile“

Der Saldo aus den in Spalte 1 für den Zeitpunkt vor Inkrafttreten der Reform einerseits und den jeweiligen Zeitpunkt bei bzw. nach Inkrafttreten der Reform andererseits ausgewiesenen Beträgen. Die jeweiligen Beträge stehen für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung.

Spalte 3: „Zahl der ausgeschiedenen bzw. neuen Prof.“

Ausgangspunkt ist die Annahme, dass jährlich die jeweiligen Professorinnen und Professoren im Alter 65 Jahren sowie 15 % der jeweils 61- bis 64-jährigen Professorinnen und Professoren ausscheiden werden und dass die ausscheidenden Professorinnen und Professoren durch neue Professoren und Professorinnen ersetzt werden.

Spalte 4: „Zahl der in das neue System gewechselten Prof.“

Zahl der Professorinnen und Professoren, die aufgrund der jeweiligen Berechnungsannahmen von der Wechseloption Gebrauch machen.

Spalte 5: „Zahl der Prof. im neuen System“

Zahl der Professorinnen und Professoren, die nach dem neuen System besoldet werden, d. h. die neuen zzgl. die von der Wechseloption Gebrauch machenden Professorinnen und Professoren (Summe der Spalten 3 und 4).

Spalte 6: „variabler Gehaltsbestandteil pro Prof. im neuen System“

Betrag der Spalte 2 aufgeteilt auf die Zahl der Professorinnen und Professoren lt. Spalte 5.

Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“

- Auftrag -

Die Bundesregierung strebt eine Reform der Personalstruktur und eine Modernisierung der Anstellungs- und Vergütungsbedingungen im gesamten Wissenschafts- und Forschungsbereich an. In der **Koalitionsvereinbarung** ist für die Reform des Hochschuldienstrechts die Einsetzung einer Expertenkommission vorgesehen.

Aus Sicht der Bundesregierung sind als zentrale **Probleme** im Hochschulbereich die lange Qualifikationsdauer, das hohe Erstberufungsalter, die Abhängigkeit der Promovenden und Habilitanden, sofern es sich nicht um Stipendiaten handelt, die mangelnden Sachgründe für eine Unterscheidung zwischen Professoren der Besoldungsgruppen C2, C3 und C4 sowie fehlende Leistungsanreize, insbesondere im Bereich der Lehre, zu nennen.

Eine Reform sollte sich daher auf die Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrer sowie die Einführung eines wettbewerbsfähigen und leistungsorientierteren Besoldungssystems konzentrieren. Gleichzeitig sollten Ansätze aufgezeigt werden, um die Mobilität zwischen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wirtschaft zu steigern.

Promotionsphase

Ein Anknüpfungspunkt für die Neuordnung des Qualifikationsweges könnte bereits die Promotionsphase sein. Näher zu erörtern wären hier beispielsweise ein eigenständiger Doktorandenstatus, ein Doktorandenstudium und Fragen der Finanzierung der Promovenden (Stipendium vs. Beschäftigungsverhältnis).

Postdocphase

Im Rahmen der Postdocphase wären bei Einführung einer **Assistenzprofessur** als Qualifikationsweg zur Professur an Universitäten und im Zusammenhang damit Fragen der Ausgestaltung (Dauer, Betreuung, Recht zu selbständiger Forschung und Lehre), der Einstellungsvoraussetzungen und -modalitäten, der Besoldung/Vergütung und der mitgliedschaftsrechtlichen Einordnung näher zu untersuchen. Zu überlegen wäre ferner, ob die **Habilitation** als Einstellungsvoraussetzung für Professoren an Universitäten oder das Habilitationsrecht insgesamt abgeschafft werden

sollten, um zu verhindern, dass in Berufungsverfahren in den traditionellen Habilitationsfächern de facto weiterhin nur habilitierte Bewerber berücksichtigt werden.

Berufung zum Professor

Bei der Professur wären die Modalitäten der Erstberufung näher zu erörtern: Ausschreibung, Hausberufungsverbot, Berufung auf Zeit oder auf Lebenszeit.

Leistungsorientierte Professorenbesoldung

Zur Verbesserung der Effektivität und Qualität insbesondere der Lehre, aber auch der Forschung soll eine stärker leistungsorientierte Professorenbesoldung eingeführt werden. Ziel ist eine wettbewerbsfähige, flexible Bezahlungsstruktur, die sich grundsätzlich aus einem leistungsunabhängigen und einem leistungsbezogenen Gehaltsbestandteil ergibt.

In diesem Zusammenhang stellen sich vor allem folgende Fragen:

- einheitliche Grundbesoldung für FH-Professoren einerseits und Professoren anderer Hochschulen andererseits
- Überführung der Dienstaltersstufen beim Grundgehalt und der bisherigen Berufungs-, Bleibe- und Sonderzuschüsse in einen Verfügungsrahmen für leistungsbezogene Gehaltsbestandteile (auch z.B. für die Gewinnung hochkarätiger Wissenschaftler)
- befristete/unbefristete Gewährung von leistungsbezogenen Gehaltsbestandteilen
- Kriterien und Entscheidungsbefugnis im Bereich der Hochschulen für die Vergabe von Leistungsvergütungen
- System der Ruhegehaltfähigkeit der leistungsbezogenen Gehaltsbestandteile
- Einbeziehung herausgehobener Funktionen (z.B. Hochschulleitungsmitglieder, Dekane) in die leistungsorientierte Besoldung.

Grundlage für alle Überlegungen ist die Kostenneutralität des neuen Systems.

Schnittstellen

Eine Neuordnung des Professorendienstrechts hat auch Berührungspunkte zu den Anstellungsbedingungen der gemeinsam mit Universitäten berufenen Institutsleiter und leitenden Wissenschaftler in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Kommission sollte daher die Übertragbarkeit eines neuen Systems auf diesen Bereich in ihre Überlegungen einbeziehen.

Für das wissenschaftliche Personal und für das Infrastrukturpersonal in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird daneben eine Änderung des derzeitigen Tarifsystems in Richtung auf mehr Flexibilität und Leistungsorientierung angestrebt. In diese wissenschafts- und forschungsspezifische Neuregelung soll gemeinsam mit den Ländern auch das Hochschulpersonal unterhalb der Professorenebene einbezogen werden. Die Kommission sollte diese Entwicklung im Hinblick auf mögliche Wechselbeziehungen zu den vorgesehenen Vergütungsbedingungen, insbesondere der Assistenzprofessoren, parallel verfolgen.

Mobilität

Zur Steigerung der Mobilität zwischen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wirtschaft sind Wege für eine Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen zu diskutieren.

Arbeitsweise der Kommission

Die Kommission bildete entsprechend den Schwerpunkten ihrer Arbeit drei Berichterstattergruppen, denen jeweils neben dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission folgende Mitglieder angehörten:

a) Berichterstattergruppe I „Reform der Personalstruktur und Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses“:

Dr. Stephan Bieri

Prof. Dr. Lorraine Daston

Prof. Dr.-Ing. Jean Gregory

Prof. Dr. Horst Kern

Prof. Dr. Dr. h.c. Gerhard Neuweiler

Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker

Die Arbeit der Berichterstattergruppe I wurde unterstützt von dem Kanzler der Kunstakademie Düsseldorf, Dr. h. c. Peter Michael Lynen.

b) Berichterstattergruppe II „Einführung einer stärker leistungsorientierten Besoldung der Professoren“:

Prof. Dr. Ulrich Battis

Dr. Barbara Bludau

Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau

Prof. Dr. h.c. Clemens Klockner

Prof. Dr. Klaus Landfried

c) Berichterstattergruppe III „Personalstatut des wissenschaftlichen Personals“:

Prof. Dr. Guido Adler

Prof. Dr. Ulrich Battis

Prof. Dr. Jürgen Blum

Prof. Dr.-Ing. Werner Bornkessel

Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau

Prof. Dr. Michael Daxner

Dr. Hanns H. Seidler

Die Beratungen der Kommission nahmen folgenden zeitlichen Verlauf:

31.8.1999	konstituierende Sitzung der Kommission
25.9.1999	Sitzung der Berichterstattergruppe I
14.10.1999	2. Kommissionssitzung
4.11.1999	Sitzung der Berichterstattergruppe II
27.11.1999	3. Kommissionssitzung
16.12.1999	Sitzung der Berichterstattergruppe III
28./29.1.2000	1. Klausurtagung der Kommission
25./26.2.2000	2. Klausurtagung der Kommission
24.3.2000	Redaktionssitzung
7.4.2000	Abschlusssitzung der Kommission

Die Arbeit der Kommission wurde unterstützt von Dr. Anna-Maria von Lösch, Berlin, sowie von der Projektgruppe „Hochschuldienstrechtsreform und Tarifreform“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bonn.

Prof. Dr.-Ing. Werner Bornkessel
Rektor der Fachhochschule Jena

Prof. Dr. h. c. Clemens Klockner M. A.
Präsident der Fachhochschule Wiesbaden

Sondervotum zum Abschlussbericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“

Das Sondervotum bezieht sich konkret auf den Vorschlag der Mehrheit der Kommission zu den Rahmenbedingungen eines künftigen Systems der Besoldung der Professorinnen und Professoren. Nach unserer Auffassung hat dieser Vorschlag über die besoldungsrechtliche Problematik hinaus für die weitere Entwicklung der Hochschulart Fachhochschule in der Bundesrepublik grundsätzliche Bedeutung. Für Universitäten, Kunst- und Musikhochschulen einerseits und Fachhochschulen andererseits eine unterschiedliche leistungsabhängige Grundvergütung einzuführen, bedeutet eine hochschulpolitische Strukturentscheidung **zu Lasten der Fachhochschulen.** Hochschulpolitische Strukturentscheidung heißt, dass die Wertigkeit wissenschaftlicher berufsbefähigender Lehre und angewandter Forschung gegenüber universitärer Lehre und Forschung sowie Kunst- und Musikhochschulausbildung durch eine gleich zweifache Unterbewertung des Lehr- und Forschungsauftrags der Professoren / -innen an Fachhochschulen herabgesetzt wird.

Die erste Unterbewertung wird durch den unterschiedlich hohen Betrag der Grundvergütung (7000,- / 8300,- DM) bewirkt, die zweite durch die erheblich geringeren Beträge für struktur- und leistungsorientierte Anteile im Fachhochschulbereich. Diese Unterbewertung ergibt sich daraus, dass die für die neuen variablen Bestandteile des Gehalts herangezogenen, durch Wegfall der Alterszulagen gewonnenen Beträge nur innerhalb der Hochschularten verteilt werden und keine sachlich orientierte Neuverteilung hochschulartenübergreifend vorgesehen wird. Daraus folgt, dass die zu verteilende Verfügungsmasse bei den Fachhochschulen sehr viel geringer ist als bei den anderen Hochschularten.

Diese - versteckte - hochschulstrukturpolitische Entscheidung kann von uns nicht mitgetragen werden. Zum einen wird sie auf Dauer der Entwicklung der Fachhochschulen und des Hochschulsystems insgesamt in der Bundesrepublik schweren Schaden zufügen, zum anderen ist sie nach unserer Auffassung aus sachlichen Gründen ungerechtfertigt.

Der zu erwartende Schaden wird vor allem darin bestehen, dass die Herabstufung der Wertigkeit auf Studienbewerber, Absolventen und deren Abnehmer ausstrahlen wird. Die Fachhochschulen haben in ihrer kurzen Geschichte erhebliche - nach unserer Einschätzung erfolgreiche - Anstrengungen unternommen, um die Attraktivität ihrer Leistungen im Wettbewerb mit den anderen Hochschularten zu erhöhen. Davon haben die Studierenden der Fachhochschulen profitiert, auch der Arbeitsmarkt, weil er dem gestiegenen Bedarf entsprechend berufsbefähigte Menschen mit hoher Qualifikation erhalten hat. Aber auch insbesondere die Universitäten haben profitiert, weil sie in den vergangenen fast dreißig Jahren durch das System der Fachhochschulen eine deutliche Entlastung bei der Befriedigung des stark gestiegenen Wunsches nach einer akademischen Ausbildung erhalten haben. Nicht zuletzt die öffentlichen Haushalte hatten Vorteile, weil die Hochschulart Fachhochschule durch ihre starke Lehrorientierung direkter und konzentrierter einen konkreten gesellschaftlichen Bildungsbedarf befriedigen konnte.

All dies wird durch den die Wertigkeit der Fachhochschulen verringernden Vorschlag der Kommission nicht nur gefährdet, **sondern dieser Vorschlag bedeutet hochschulpolitisch eine Wende, die den Niedergang der Idee der Fachhochschulen einleiten wird.** Betrachtet man - anders als es die Mehrheit der Kommission getan hat - die Veränderungen des Hochschulsystems insgesamt, sieht man also zum Beispiel die Notwendigkeit der Internationalisierung, der klaren Orientierung neuer Studiengänge auf Berufsbefähigung auch an den Universitäten, den sich ausdehnenden Anwendungsbezug an allen Forschungsstätten, also alles Bereiche der Erhöhung des Wettbewerbsdruckes auf die Fachhochschulen, dann ist eine doppelte Herunterstufung bei der Vergütung der Hochschullehrer / -innen eine unverzeihliche Fehlentscheidung, weil sie dieser Hochschulart einen aus eigener Kraft nicht mehr zu beseitigenden Wettbewerbsnachteil auferlegt.

Auch wenn das bisherige Besoldungssystem nach Hochschularten differenziert, kann daraus nicht abgeleitet werden, dass die Differenzierung auch für die Zukunft sachlich geboten ist. Die herkömmlichen Rechtfertigungen - unterschiedliche Aufgabenstellung der Hochschulen und unterschiedliche Qualifikationswege - können die Entscheidung nicht tragen. Zu deutlich hat der Gesetzgeber die Gleichwertigkeit der Hochschularten bereits 1985 im HRG formuliert und eine horizontale Gliederung des Hochschulsystems festgelegt, als dass hier über das Besoldungsrecht mit doppelter Unterbewertung bei den Professoren / -innen an Fachhochschulen eine vertikale Gliederung auf Dauer festgeschrieben werden könnte.

Zu einer angeblich sachlich gebotenen Unterscheidung beim Eingangssamt aufgrund des Qualifikationsweges ist zunächst einmal festzustellen, dass die Unterschiede im Qualifikati-

onsweg ihre Ursache in der Andersartigkeit der Aufgabenstellung der jeweiligen Hochschulart haben. Diese Andersartigkeit hat zur Folge, dass neben der besonderen wissenschaftlichen Qualifikation bei allen Professoren / -innen unterschiedliche zusätzliche Qualifikationen stehen (weitere wissenschaftliche Qualifikation einerseits, zum Beispiel Habilitation, und qualifizierte Berufserfahrung andererseits). Wenn die weitere wissenschaftliche Qualifikation (Professoren / -innen an der Universität) gegenüber der qualifizierten Berufserfahrung (Professoren / -innen an der Fachhochschule) als höherwertig angesehen und damit die Besoldungsdifferenzierung gerechtfertigt wird, dann ist solch eine Einschätzung eindeutig interessegeleitet und sachlich nicht zu rechtfertigen. Dies zeigen die Beispiele aus den Ingenieurwissenschaften bei den Universitäten, bei welchen ebenfalls Berufserfahrung neben wissenschaftlicher Qualifikation gefordert wird, aber auch die besonderen, ebenfalls aus der Aufgabenstellung folgenden Anforderungen an Kunst- und Musikhochschulen.

Aus dem oben ausgeführten ergibt sich, **dass nur eine einheitliche Grundvergütung für Professorinnen und Professoren der Fachhochschule und Universität (DM 8.000,--)** einen fairen Wettbewerb der Hochschularten ermöglicht und dem Bedeutungswandel der Fachhochschulprofessur gerecht wird.

gez.: Prof. Dr.-Ing. Werner Bornkessel

Prof. Dr. h. c. Clemens Klockner M. A.