

Sekretariat der Ständigen Konferenz
der Kultusminister der Länder
in der Bundesrepublik Deutschland

Leistungsorientierte Besoldung der Hochschullehrer

- Fortschreibung des KMK-Diskussionspapiers vom 28.05.1999 -

- Diskussionspapier der Kultusministerkonferenz vom 22. Oktober 1999 -

In Ergänzung der durch das Hochschulrahmengesetz geschaffenen Grundlagen für Leistungsorientierung (leistungsorientierte Hochschulfinanzierung, Evaluierung von Forschung und Lehre) spricht sich die Kultusministerkonferenz dafür aus, im Besoldungsrecht^{*)} der Professoren weitere Leistungsanreize zu schaffen. Dabei ist zu berücksichtigen:

- Angesichts der finanzpolitischen Situation darf die Einführung einer stärker leistungsorientierten Besoldung von Professoren nicht zu einer Erhöhung, im Hinblick auf die Bedeutung der Aufgaben der Hochschulen und im Interesse der Akzeptanz der neuen Regelungen aber auch nicht zu einer Absenkung des bisherigen Gesamtbesoldungs- und Versorgungsaufwands führen (Grundsatz der Kostenneutralität).
- Die Umgestaltung des Besoldungssystems für Professoren hat sich an den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes (GG) zu orientieren. Dazu gehört neben dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation auch, dass die Besoldung der Beamten durch Gesetz geregelt wird. Zu beachten sind ferner die sich aus Art. 5 Abs. 3 des GG (Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre) ergebenden verfassungsrechtlichen Beschränkungen für die Ausgestaltung des Dienst- und Besoldungsrechts der Professoren.

Unter Berücksichtigung dieser Randbedingungen spricht sich die Kultusministerkonferenz dafür aus, dass die Besoldung der Hochschullehrer nach folgenden Grundsätzen neu geordnet wird:

1. Die Besoldung besteht künftig aus einer leistungsunabhängigen Grundvergütung (ggf. zuzüglich Familienzuschlag), zu der Struktur-, Leistungs- und Funktionszulagen ergänzend hinzutreten können.
2. Die Grundvergütung wird als Festbetrag gewährt. Das durch den Wegfall der Dienstaltersstufen gewonnene Finanzvolumen wird für die Zulagen gem. Ziffer 1 bereitgestellt. Es ist sicherzustellen, dass im Rahmen der Neuregelung der Besoldung keine Abstriche beim Gesamtbesoldungsaufwand für Professoren an Universitäten und Fachhochschulen vorgenommen werden und auch der ruhegehaltsfähige Anteil nicht geschmälert wird.

^{*)} **Hamburg** weist darauf hin, dass ein modernes Personalrecht der Hochschulen, das Leistungsorientierung wirksam fördert und die - nicht zuletzt durch unterschiedliche Systeme der Altersversorgung verursachten - Barrieren beseitigt, die den flexiblen Wechsel von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zwischen Wissenschaft und Wirtschaft sowie über Ländergrenzen hinweg behindern, nur auf der Basis des Angestelltenrechts geschaffen werden kann. Hamburgs Mitwirkung an diesem Diskussionspapier zur Schaffung von Besoldungsanreizen *im Besoldungsrecht* bedeutet daher keine Entscheidung für die Beibehaltung des Beamtenrechts für Hochschullehrer und schließt auch nicht die Einführung eines einheitlichen Wissenschaftsdienstrechts aus.

Grundvergütung

3. Die Mehrheit der Ländern spricht sich dafür aus, für die Professoren an Universitäten, Kunst- und Musikhochschulen und gleichgestellten Hochschulen einerseits sowie für die Professoren an Fachhochschulen andererseits jeweils ein einheitliches Professorenamt mit einer einheitlichen Grundvergütung zu schaffen.

Bayern spricht sich dafür aus, an den Universitäten, Kunst- und Musikhochschulen und gleichgestellten Hochschulen weiterhin nach den Professorenämtern C3 und C4 zu differenzieren und lediglich für die Fachhochschulen ein einheitliches Professorenamt zu schaffen.

Hamburg spricht sich für ein einheitliches Professorenamt an Universitäten, Kunst- und Musikhochschulen und Fachhochschulen aus.

4. Für die Festlegung der Höhe der Grundvergütung gilt:
 - Die Grundvergütung muss so bemessen sein, dass dem Prinzip der Angemessenheit der Besoldung Rechnung getragen und die Attraktivität der Professorenämter nicht beeinträchtigt wird; an Universitäten liegt die Grundvergütung somit höher als an Fachhochschulen.
 - Grundvergütung und Zulagen müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, die Zulagen müssen im Rahmen der Kostenneutralität aber auch ausreichend hoch sein, um Leistungsanreize zu bieten.

Die Mehrheit der Länder spricht sich für eine Grundvergütung (ohne Familienzuschläge) von derzeit

- DM 8.000 an Universitäten/DM 6.800 an Fachhochschulen (Variante II)

aus.

Bayern spricht sich für eine Grundvergütung von

- DM 8.700 an Universitäten/DM 7.300 an Fachhochschulen (Variante I)

aus. Nach Auffassung Bayerns führt eine Grundvergütung von DM 8.000 an Universitäten/DM 6.800 an Fachhochschulen nicht zu einer amtsangemessenen Besoldung der Professoren. Darüber hinaus hält Bayern bei dieser Festsetzung der Grundvergütung das Ver-

hältnis des Besoldungsaufwands für Grundvergütung und des Besoldungsaufwands für Zulagen für unausgewogen.

Das Ergebnis von Modellrechnungen, die es ermöglichen, bei verschiedenen Annahmen zur Grundvergütung die Größenordnung des für Zulagen in den einzelnen Ländern zur Verfügung stehenden Finanzvolumens abzuschätzen, ist als Anlage beigelegt.

Aus der Anlage wird die Varianz des gegenwärtigen durchschnittlichen Besoldungsaufwands zwischen den Ländern deutlich. Danach bleiben bei der Variante I (8.700/7.300 DM) unter Beachtung der Kostenneutralität in einzelnen Ländern bis zu 20 % des Gesamtaufwandes für Zulagen übrig, in anderen unter 10 %. Insbesondere für die letztgenannten ermöglicht daher die Variante II (8.000/6.800 DM) eher den für eine Leistungs differenzierung erforderlichen Spielraum. Übereinstimmung zwischen den Ländern besteht darin, dass die Variante III (7.500/6.500 DM) zwar den größten Spielraum eröffnet, aber im Vergleich zu anderen Besoldungs-/Vergütungsstufen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft zu wenig attraktiv sein dürfte. Deshalb sprechen sich die Länder übereinstimmend dafür aus, in den weiteren Verhandlungen nur die Varianten I und II zu betrachten.

Struktur-, Leistungs- und Funktionszulagen

5. Zulagen können als Struktur-, Leistungs- und Funktionszulagen gewährt werden. Alle Zulagen werden in einem System zusammengefasst, in das auch Zuschüsse aus Anlass von Berufungen und Bleibeverhandlungen nach den Vorbemerkungen 1 und 2 der Besoldung C vorrangig als Strukturzulagen einbezogen werden. Zulagen können grundsätzlich zeitlich befristet oder auf Dauer gewährt werden oder für ruhegehaltstfähig erklärt werden.^{*)} Aus dieser Abstufung ergeben sich Anreizmöglichkeiten und Umstrukturierungschancen.

5.1 **Strukturzulagen** tragen der Bedeutung einer Professur in einem Fachbereich oder im Gesamtgefüge der Hochschule Rechnung. Sie führen zu einer Erhöhung der Grundvergütung und werden den Stelleninhabern insbesondere aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen gewährt. Soweit dieses zur Gewinnung von Hochschullehrern erforderlich ist, sind Strukturzulagen auch bereits bei Neuberufungen oder zeitlich befristeten Berufungen möglich. Strukturzulagen sind an die jeweilige Professur gebunden und werden dem Stelleninhaber für die Dauer der entsprechenden Einstufung der Pro-

^{*)} **Hamburg** lehnt die Ausbringung von Strukturzulagen und deren regelhafte Ruhegehaltstfähigkeit ab. Es handelt sich um eine verdeckte leistungsmessungsunabhängige Differenzierung der Grundvergütung und damit um die Aufgabe des Prinzips einer einheitlichen Grundvergütung für Professorenämter.

fessur gewährt. Über die Einstufung der Professur wird in der Regel bei Ausscheiden des Stelleninhabers im Rahmen der Entwicklungsplanung des Fachbereichs und der Hochschule neu befunden. Strukturzulagen sind in der Regel ruhegehaltstfähig.

- 5.2 **Leistungszulagen** knüpfen an besondere Leistungen im Bereich Lehre und Forschung an. Die Kriterien für die Leistungsbemessung müssen so transparent sein, dass die Gewährung und Nichtgewährung von Leistungszulagen vorhersehbar und nachprüfbar ist. Soweit quantitative Kriterien (z. B. eingeworbene Drittmittel) für die Gewährung von Leistungszulagen zu Grunde gelegt werden, sind fachspezifische Unterschiede und Besonderheiten zu berücksichtigen. Leistungszulagen werden grundsätzlich auf fünf Jahre befristet gewährt; sie können nach Evaluation erneut gewährt werden.

Leistungszulagen knüpfen insbesondere an folgende Tatbestände an:

Leistungen im Bereich der Lehre

Ergebnisse der Evaluierung der Lehre,
Lehrtätigkeit über die Lehrverpflichtung hinaus,
Lehrveranstaltungen, die nicht auf die Regellehrverpflichtung anrechenbar sind,
besondere Lehr- und sonstige Leistungen im Rahmen der Weiterbildung,
betreute Diplomarbeiten,
abgenommene Prüfungen.

Leistungen im Bereich der Forschung

Ergebnisse der Bewertung der Forschung,
Aufbau und Leitung wissenschaftlicher Arbeitsgruppen (z. B. Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen, Forschungsverbände, Graduiertenkollegs),
eingeworbene projektbezogene Drittmittel,
Tätigkeit als gewählter Gutachter,
Vorträge auf nationalen und internationalen Kongressen auf Einladung,
Herausgeber von Zeitschriften mit "peer review-System",
Veröffentlichungen in "peer reviewed" Publikationen,
Patente,
betreute Promotionen,
betreute Habilitationen.

- 5.3 Für nicht hauptamtlich wahrgenommene Funktionen in der Hochschulsebstverwaltung können Funktionszulagen gewährt werden. Funktionszulagen sollen insbesondere für die Ämter der Rektoren/Präsidenten (falls nebenamtlich), Prorektoren/ Vizepräsi-

dentent und Dekane/ Fachbereichssprecher gewährt werden. Für eine aufgabenadäquate Ausgestaltung der Funktionszulagen erscheinen bei Hochschulen, deren Rektoren/Präsidenten nach B 5 bis B 7 eingestuft sind, Zulagen in Höhe von DM 1.500 monatlich für Prorektoren/Vizepräsidenten und von DM 1.000 monatlich für Dekane/Fachbereichssprecher angemessen. Funktionszulagen werden solange gewährt, wie die Funktion wahrgenommen wird.

Zuständigkeiten

6. Die Grundsätze für die Gewährung von Zulagen sind vom Bundesgesetzgeber zu regeln; die Einzelregelung über die Voraussetzungen und Kriterien für die Gewährung von Zulagen und Regelungen über die Zuständigkeit und das Verfahren für die Gewährung von Zulagen bleiben dem Landesrecht vorbehalten.
7. In Durchführung der gesetzlichen Vorgaben kann die Vergabe der Zulagen in der Verantwortung des Staates, der Hochschulleitung und der Fachbereiche/Fakultäten erfolgen. Die Verteilung der Zuständigkeiten hängt wesentlich vom Verhältnis Staat/Hochschule ab; Zuständigkeiten können in dem Maße auf die Hochschulen übertragen werden, in dem den Hochschulen Finanz- und Personalhoheit eingeräumt wird. Soweit eine Bewertung der Leistungen der Hochschullehrer in Forschung und Lehre für die Vergabe einer Zulage maßgeblich ist, sind die Anforderungen des Art. 5 Abs. 3 GG zu beachten.

Übergangsregelungen

8. Die mit dem neuen Besoldungssystem verbundenen weit reichenden Veränderungen in der Besoldung der Hochschullehrer machen Übergangsregelungen erforderlich. Dabei gilt generell, dass für die bereits berufenen Professoren einerseits dem Prinzip des Vertrauensschutzes Rechnung zu tragen ist; andererseits darf die Einführung des neuen Besoldungssystems nicht zu leistungsunabhängigen Besoldungsverbesserungen führen. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze sind Lösungen denkbar, die das neue Besoldungssystem ab Inkrafttreten nur für neu berufene Professoren festschreiben. In diesem Fall muss bereits berufenen Hochschullehrern die Möglichkeit eröffnet werden, auf das neue System der Zulagen - unter Ausschluss einer aus diesem Anlass erfolgenden Anhebung der Grundvergütung - überzugehen. Denkbar ist es auch, dass das neue System ab Inkrafttreten für alle Professoren gilt. Aus Gründen des Bestandschutzes muss bereits berufenen Professoren dann jedoch die jeweilige Grundvergütung (einschließlich eines etwaigen Zuschusses bzw. Sonderzuschusses nach den Nrn.1 und 2 der Vorbemerkung zu Besoldungsordnung C und ggf. Familienzuschlag) weiter gewährt werden.

Anlage

Berechnung der für Zulagen zur Verfügung stehenden Verteilungsmasse

hier: Stellenbestand, Gesamtbesoldungsaufwand und Verteilungsmasse für Zulagen
(Länderumfrage des Sekretariats der KMK, Stand 10.12.1999)

Stellenbestand, Gesamtbesoldungsaufwand und Verteilungsmasse für Zulagen

- Stichtag 01.07.1999 -

hier: Zusammenfassung aller Länder / Universitäten

Land	Stellenbestand			Durchschnittlicher Gesamtbesoldungs-		Verteilungsmasse für Zulagen je Stelle und Monat					
	insgesamt (Anzahl)	davon		aufwand		absolut			in % des Gesamtbesoldungsaufwands		
		C3	C4	je Stelle und Monat		... - Modell 1	... - Modell 2	... - Modell 3	... - Modell 1	... - Modell 2	... - Modell 3
		(Anzahl)	(Anzahl)	(DM)	(%)	(DM)	(DM)	(DM)	(%)	(%)	(%)
BW	2481	1011	1470	10.964,53	100,00	2264,53	2964,53	3464,53	20,65	27,04	31,60
BY	2560	981	1579	10.733,00	100,00	2033,00	2733,00	3233,00	18,94	25,46	30,12
BE	1082	458	624	10.485,00	100,00	1785,00	2485,00	2985,00	17,02	23,70	28,47
BB	282	73	209	10.496,00	100,00	1796,00	2496,00	2996,00	17,11	23,78	28,54
HB	405	197	208	9.895,00	100,00	1195,00	1895,00	2395,00	12,08	19,15	24,20
HH	1022	644	378	9.476,72	100,00	776,72	1476,72	1976,72	8,20	15,58	20,86
HE	1859	817	1042	10.575,83	100,00	1875,83	2575,83	3075,83	17,74	24,36	29,08
MV	580	252	328	9.856,96	100,00	1156,96	1856,96	2356,96	11,74	18,84	23,91
NI	1749	749	1000	10.550,61	100,00	1850,61	2550,61	3050,61	17,54	24,18	28,91
NW	4714	2043	2671	10.660,00	100,00	1960,00	2660,00	3160,00	18,39	24,95	29,64
RP	763	330	433	10.476,62	100,00	1776,62	2476,62	2976,62	16,96	23,64	28,41
SL	231	70	161	10.978,00	100,00	2278,00	2978,00	3478,00	20,75	27,13	31,68
SN	1222	530	692	10.184,08	100,00	1484,08	2184,08	2684,08	14,57	21,45	26,35
ST	424	177	247	10.237,83	100,00	1537,83	2237,83	2737,83	15,02	21,86	26,74
SH	417	159	258	9.895,89	100,00	1195,89	1895,89	2395,89	12,08	19,16	24,21
TH	608	246	362	10.400,00	100,00	1700,00	2400,00	2900,00	16,35	23,08	27,88
Durchs	1.274,94	546,06	728,88	10.366,63	100,00	1666,63	2366,63	2866,63	16,08	22,83	27,65

Stellenbestand, Gesamtbesoldungsaufwand und Verteilungsmasse für Zulagen

- Stichtag 01.07.1999 -

hier: Zusammenfassung aller Länder / Fachhochschulen

Land	Stellenbestand			Durchschnittlicher		Verteilungsmasse für Zulagen je Stelle und Monat					
	insgesamt (Anzahl)	davon		Gesamtbesoldungs-		absolut			in % des Gesamtbesoldungsaufwands		
		C2	C3	aufwand		... - Modell 1	... - Modell 2	... - Modell 3	... - Modell 1	... - Modell 2	... - Modell 3
		(Anzahl)	(Anzahl)	je Stelle und Monat	(DM)	(%)	(DM)	(DM)	(DM)	(%)	(%)
BW	1760	686	1074	8.854,55	100,00	1554,55	2054,55	2354,55	17,56	23,20	26,59
BY	1682	742	940	8.808,00	100,00	1508,00	2008,00	2308,00	17,12	22,80	26,20
BE	714,5	291	423,5	8.300,00	100,00	1000,00	1500,00	1800,00	12,05	18,07	21,69
BB	249	88	161	9.017,00	100,00	1717,00	2217,00	2517,00	19,04	24,59	27,91
HB	274	129	145	9.121,00	100,00	1821,00	2321,00	2621,00	19,96	25,45	28,74
HH	494	240	254	8.436,83	100,00	1136,83	1636,83	1936,83	13,47	19,40	22,96
HE	1102	439	663	8.901,23	100,00	1601,23	2101,23	2401,23	17,99	23,61	26,98
MV	363	146	217	8.659,14	100,00	1359,14	1859,14	2159,14	15,70	21,47	24,93
NI	1076	368	708	8.899,42	100,00	1599,42	2099,42	2399,42	17,97	23,59	26,96
NW	2654	1117	1537	8.790,00	100,00	1490,00	1990,00	2290,00	16,95	22,64	26,05
RP	624	281	343	8.714,92	100,00	1414,92	1914,92	2214,92	16,24	21,97	25,42
SL	97	47	50	8.818,00	100,00	1518,00	2018,00	2318,00	17,21	22,89	26,29
SN	743	315	428	8.891,50	100,00	1591,50	2091,50	2391,50	17,90	23,52	26,90
ST	410	176	234	8.433,73	100,00	1133,73	1633,73	1933,73	13,44	19,37	22,93
SH	115	42	73	8.677,11	100,00	1377,11	1877,11	2177,11	15,87	21,63	25,09
TH	424	168	256	8.550,00	100,00	1250,00	1750,00	2050,00	14,62	20,47	23,98
Durch	798,84	329,69	469,16	8.742,03	100,00	1442,03	1942,03	2242,03	16,50	22,21	25,65