

## **abstract**

(Deutsch)

Am 23. Februar 2002 ist das Gesetzespaket zur Reform des Hochschulrechts in Kraft getreten. Kernelemente der Reformen waren die Einführung der Juniorprofessur als Regelvoraussetzung für die Zulassung zum Professorenamt bei gleichzeitiger (faktischer) Abschaffung der Habilitation, die Neuordnung der befristeten Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich und die Umstrukturierung der **Besoldung von Professoren** mit der Zielrichtung der Ausweitung von anreizabhängigen Besoldungsbestandteilen. An die Stelle von Festgehältern, die nach Amtsantritt vom wissenschaftlich-dienstlichen Habitus weitgehend losgelöst waren und mit zunehmendem Dienstalter stiegen, sind durch die neue W-Besoldung Mindestbezüge getreten, die durch individualisiert honorierende Leistungsbezüge ergänzt werden und dabei versuchen, „besondere **Leistungen**“ der Wissenschaftler zu fördern. Das Ziel der Bearbeitung ist die umfassende (verfassungs-)rechtliche Prüfung der Frage, ob das neue Modell leistungsorientierter Professorenbesoldung bei gleichzeitiger Absenkung der Grundvergütung und Ergänzung durch Leistungsbezüge den beamtenrechtlichen und beamtenverfassungsrechtlichen Vorgaben sowie dem wissenschaftlichen Freiheitsrecht der Betroffenen genügt.

Dabei zeigt sich, dass im Hinblick auf § 18 BBesG die Besoldung der Juniorprofessoren (noch) dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung genügt. Die Besoldung der W 2- und der W 3-Professoren ist hingegen nicht funktionsgerecht festgelegt, da ihre Funktionswertigkeit signifikant über solchen Ämtern liegt, die vergleichbar besoldet werden. Gleiches gilt, wenn Fachhochschul Lehrern eine Besoldungsgruppe zuwiesen wird, die oberhalb derjenigen für Universitätsprofessoren liegt. Leistungsbestandteile als Elemente der Beamtenbesoldung sind unter Beachtung des Grundsatzes der Amtsangemessenheit der Besoldung i.S.d. Art. 33 Abs. 5 GG nicht grundsätzlich unzulässig, wenn sie allein einen über die amtsangemessene Grundvergütung hinausgehenden Zusatz darstellen. Dies gilt insbesondere für Leistungszulagen bei Hochschullehrern. Allerdings hält das ProfBesReformG durch die Herabsetzung der Grundvergütung nicht den verfassungsrechtlichen Rahmen einer amtsangemessenen Besoldung ein, stellt somit einen Verstoß gegen Art. 33 Abs. 5 GG dar und ist verfassungswidrig. Gleichzeitig liegt ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG vor.

Leistungsbewertungen von Hochschullehrern als Grundlage für die Vergabe von Leistungsbezügen verstoßen grundsätzlich nicht gegen Art. 5 Abs. 3 GG. Sie werden allerdings nur bei strengster Beachtung der wissenschaftsspezifischen Anforderungen zu tolerieren sein. Dazu gehört es, dass den Hochschullehrern selbst vorbehalten bleiben muss, die Leistungen ihrer Kollegen zu bewerten und die entsprechenden Gutachter zu benennen. Ihnen muss mindestens der ausschlaggebende Einfluss in den Entscheidungsgremien zukommen. Gleichfalls muss die Bestimmung der Leistungskriterien, die anschließend eine Grundlage in Gesetzesform zu finden haben, und deren Präzisierung in ihre Hände gelegt werden und das gesamte Beurteilungsverfahren das Selbstbestimmungsrecht des betroffenen Wissenschaftlers umfänglichst berücksichtigen.

**abstract**  
(English)

On February 23rd, 2002, the package of statutes on the reform of German Academic Law has come into force. The core elements of the reforms were the introduction of a junior professorship as a standard prerequisite for the admission to regular **professorship** with a simultaneous (factual) abolition of the "Habilitation", the postdoctoral lecture qualification, as well as the re-organisation of the temporary work contracts in the area of academic institutions and the re-structuring of **payment** for professors with the aim of an extension of incentive-dependent payment components. Fixed salaries, which, after the assumption of office, had, to a large extent, been uncoupled from academic and official practice, and which used to increase automatically with increasing length of service, were replaced by minimum payments regulated in the new "W"-payment scheme, these being supplemented by performance-dependent payments as an individualised reward, thus attempting to encourage "special **performance**" by the academics. The objective of this project is the legal examination (from the point of view of constitutional law) of the question as to whether the new model of performance-dependent payment of professors with a simultaneous reduction of the basic salary and supplementation by performance-dependent payment components complies with the requirements of civil service law and civil service constitution law as well as the academic freedom of the persons affected.

It indicates that, in view of § 18 BBesG (German Act on Civil Servant Salaries), payment of junior professorships (at the moment) fulfils the principle of function-based salaries. However, salaries for W 2 and W 3 professors have not been determined according to their function, as the value of their functions is significantly higher than that of other offices with similar salaries. The same applies when teachers at German "Fachhochschulen" (universities of applied sciences) are assigned to a salary group above the one assigned to university professors. Performance-dependent components as an element of the salaries of civil servants are not generally inadmissible under consideration of the principle of the adequacy of salaries to the office in the sense of Art. 33 subsection 5 GG (German Constitution), if they only represent a supplementary allowance in addition to a basic salary that is adequate to the office. This is valid in particular for performance-dependent bonuses for teachers at academic institutions. However, by reducing the basic salary, the ProfBesReformG (Act on the Reform of Salaries for Professors) does not comply with the constitutional requirement of salaries that must be adequate to the office, and thus violates Art. 33 subsection 5 GG and is unconstitutional. At the same time there is a violation of Art. 3 subsection 1 GG.

Performance evaluations of teachers at academic institutions as a basis for the allocation of performance-dependent salaries do not generally violate Art. 5 subsection 3 GG. However, they can only be tolerated subject to strict adherence to the specific requirements of academic work. Among these requirements is the necessity to reserve to the teachers at academic institutions themselves the right of evaluating their colleagues' performance and of appointing an adequate evaluator. They must at least have decisive influence in the decision-making panels. Also, the determination of performance criteria which later must find their basis in the form of a statute, as well as the specification of these criteria must be put into their hands and the complete evaluation process must account comprehensively for the right of self-determination of the academic concerned.