

Stand: 29. 10. 2009

Vortrag von Hochschulkanzler a. D. Dr. Klaus Peters (Bergische Universität Wuppertal) im Rahmen des Seminars des Vereins zur Förderung des Deutschen und Internationalen Wissenschaftsrechts e. V., „Mobilität von Wissenschaftlern“ am 29. / 30. 10. 2009 an der Johannes Kepler Universität Linz

„Hochschullehrerversorgung im System der deutschen Alterssicherung“

(Zur Vortragsgliederung vgl. Handout I)

I. Vorbemerkung.

Den Hintergrund dieses Seminars bilden ganz allgemein Klagen über eine wenig ausgeprägte Mobilität im Hochschulwesen. Mangelnde Mobilität der Hochschullehrer – so heißt es gern in diesem Zusammenhang, ohne dass dabei freilich der Nutzen von Kontinuität abgewogen wird – behindere die Erhaltung und Steigerung der Leistungsfähigkeit der Hochschulen. Insbesondere in der hochschulpolitischen Debatte Deutschlands wird seit mehr als 25 Jahren nicht selten der Vorwurf erhoben, dass die Rechtsvorschriften im Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht die Mobilität der Hochschullehrer mehr behindern als fördern. So hat im Rahmen solcher Klagen der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft Ende der 1980er Jahre auf Grund einer öffentlichen Ausschreibung zwei diesbezügliche Gutachtenaufträge erteilt, deren Ergebnisse auch heute noch – ungeachtet eingetretener Änderungen – durchaus lesenswert sind. Zum einen handelt es sich um ein 1989 in Buchform veröffentlichtes Rechtsgutachten Werner Thiemes „Auswirkungen besoldungs- und dienstrechtlicher Vorschriften auf die Mobilität von

Hochschullehrern in der Bundesrepublik Deutschland“¹. Zum anderen veröffentlichten im Jahre 1994 Ulrich Karpen und Peter Hanske eine im Auftrag dieses Bundesministeriums angefertigte Studie „Status und Besoldung von Hochschullehrern im internationalen Vergleich“.² In beiden Veröffentlichungen kam den nationalen Versorgungsregelungen innerhalb der Mobilitätsdiskussion eine erhebliche Bedeutung zu. Dies nicht zuletzt deshalb, weil man annahm, dass die Anwartschaft auf eine komfortable Altersversorgung der Mobilität goldene Fesseln anlegen kann, wenn hierfür beim Wechsel kein Ausgleich geschaffen wird.³ Dies ist der Grund, aus dem ich zur Gesamthematik dieses Seminars mit meinem Referat unter dem Titel „Hochschullehrerversorgung im deutschen System der Alterssicherung“ einen Beitrag leisten will. Dabei werde ich hier in Österreich manches, was man in Deutschland als mehr oder weniger bekannt voraussetzen darf, ausführlicher als sonst notwendig erläutern.

Zunächst will ich das System der Altersversorgung der dem öffentlichen Dienst angehörenden beamteten deutschen Hochschullehrer in seinen geschichtlichen Entstehungsbedingungen darstellen. Dies nicht zuletzt deshalb, weil u. a. das Altersversorgungsrecht der deutschen Beamten, von denen die beamteten Hochschullehrer an öffentlich-rechtlich verfassten Hochschulen eine Untermenge bilden, nicht unerheblich geschichtlich vorgeformt ist; insbesondere auch vor dem Hintergrund des Art. 33 Abs. 5 GG, wonach das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln ist. Rund 90 % aller deutschen Hochschullehrer sind Beamte, nur rd. 10 % sind Angestellte.

¹ Werner Thieme, Auswirkungen besoldungs- und dienstrechtlicher Vorschriften auf die Mobilität von Hochschullehrern in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1989.

² Ulrich Karpen / Peter Hanske, Status und Besoldung von Hochschullehrern im internationalen Vergleich, Bd. 1 Text und Bd. 2 Materialien. Baden-Baden 1994.

³ Karpen / Hanske, aaO. Bd. 1, S. 28.

II. Abriss zu den Entstehungsbedingungen des Systems der deutschen beamtenrechtlichen Altersversorgung

Das in Deutschland geltende Beamtenversorgungsrecht und damit implizit auch das Versorgungsrecht der beamteten Hochschulprofessoren unterscheidet sich in den Grundlagen, Strukturen und Berechnungsmethoden deutlich von der gesetzlichen Rentenversicherung, aber auch von dem Recht der berufsständischen Alterssicherungssysteme der freien Berufe (z. B. der Ärzte, Rechtsanwälte und Apotheker). Die Selbständigkeit der Beamtenbesoldung einschließlich der Altersversorgung erklärt sich vor allem aus der Entwicklung und der verfassungsrechtlichen Stellung des Berufsbeamtentums als eines öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses und einer lebenslangen besonderen Rechte- und Pflichtenstellung zwischen Dienstherrn und Beamten.

Wie ist es dazu gekommen? Die Entstehung des Berufsstandes der Beamten ist zunächst einmal weitgehend mit der Entwicklung in Brandenburg / Preußen unter dem stark pietistisch geprägten König Friedrich Wilhelm I. (1680 / 1713 bis 1740), dem sog. Soldatenkönig, verbunden, der als Schöpfer des preußischen Offiziers und auch des preußischen Beamten gilt. Die Kategorie der Letztgenannten, die sich im Namen des Königs unter den Leitbildern „Pflichtbewusstsein“, „Sachkenntnis“ und „Unbestechlichkeit“ anfangs gegen Vorrechte des oftmals bestechlichen und unfähigen Adels durchzusetzen hatten, sollten – wie es damals ganz allgemein hieß – als Gegenleistung für ihre absolute „Hingabe und Dienst für den Monarchen bei Tag, bei Nacht, ein Leben lang“ Mittel erhalten, welche die „Würde und den Schutz des Standes, einen gerechten und anständigen Besoldungsgrad und ein beruhigendes Schicksal ihrer hinterlassenen Witwen und Waisen“ sicherzustellen bestimmt waren.⁴ Das erste selbständige Beamtengesetzbuch war dann die Bayerische Hauptlandespragmatik für die Dienstverhältnisse der Staatsdiener vom 1. 1. 1805.⁵ In Preußen finden sich ab etwa 1820 die ersten Ansätze für Beamtengehälter im heutigen Sinne in den jährlichen Haushaltsplänen. Darin erschienen die öffentlich bestellten

⁴ Zitate aus: Deutscher Beamtenwirtschaftsring e. V., Beamtenversorgung, Düsseldorf (2009), S. 4.

⁵ Vgl. dazu und zum Folgenden: Ulrich Battis, BBG, 4. Aufl. (2009), Einl. Rdn. 1 ff.

Professoren jedoch zunächst noch nicht.⁶ Grund für deren Nichtaufnahme war damals das Idealbild vom zweckfreien, von staatlichen Interessen unbeeinflussten Forschen und Lehren.⁷ Maßgeblich beeinflusst durch Friedrich Althoff (1839 – 1908)⁸ nahm eine preußische Besoldungsreform aus dem Jahre 1897 schließlich die Universitätsprofessoren in die allgemeine Besoldungsordnung auf bei gleichzeitiger Einführung einer Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Dabei wurde – um Willkür der Verwaltung zu beschränken – die Regelung der Professorengehälter nach Dienstaltersstufen als Regelfall eingeführt, abgesehen von einzelnen Ausnahmen, in denen es um die Gewinnung und Erhaltung hervorragender Dozenten ging. Friedrich Althoff war zwischen 1882 bis 1908 zuletzt im Range eines Ministerialdirektors (mit Vortragsrecht bei Wilhelm II., der bekanntlich den Wissenschaften sehr zugetan war) die überragende Persönlichkeit im Preußischen Kultusministerium und ist für Preußen mit Ausstrahlung auf das gesamte Deutsche Reich und sogar auf Österreich vor dem Hintergrund der Ideen Wilhelm von Humboldts als ein wirklicher Protektor der Wissenschaften anzusprechen. Kurz nach seinem Tode wurde schließlich mit einer Reichsbesoldungsreform von 1909 ein in den Grundzügen einheitliches Besoldungssystem im Deutschen Reich für die Professoren auch außerhalb Preußens erstmals gesetzlich verankert.

Das Berufsbeamtentum – nunmehr einschließlich der Professoren – überdauerte auch den Zusammenbruch der Monarchie im Jahre 1918 und wurde in der sich anschließenden Republik fortgeführt. In der Verfassung des Deutschen Reiches von 11. August 1919 (Weimarer Verfassung) wurde es sogar über deren Artikel 128 bis 131 in eine verfassungsrechtlich feste Form gebracht. Dies insbesondere durch Art. 129 Abs. 1 Satz 2: danach sollten die wohlerworbenen Rechte der Beamten unverletzlich sein. Heute ist weitestgehend vergessen, dass die damalige Abstützung des Berufsbeamtentums auf den Erfahrungen

⁶ Vgl. dazu und zum Folgenden: Dorff, Handbuch des Wissenschaftsrechts, Berlin etc. 1982, S. 477 (478).

⁷ Blomeyer, Professorenbesoldung, Hamburg (2007), S. 3 sowie Lechrich, Ökonomisierung der Wissenschaft – Rechtliche Bewertung der Reformen im Bereich der Professorenbesoldung, Bonn (2006), S. 39.

⁸ Zur Biographie vgl. Arnold Sachse, Friedrich Althoff, Berlin 1928; zum System Althoff: Werner Sombart in: Neue Freie Presse, Wien, Nr. 15427 vom 4. August 1907, nachgedruckt in Auszügen bei: Bernhard vom Brocke, Hochschul- und Wissenschaftspolitik in Preußen und im Deutschen Kaiserreich 1882 – 1918, Stuttgart 1980, S. 13 f.

beruhte, die einige Teile Deutschlands von November 1918 bis zum Zusammentritt der Weimarer Nationalversammlung Anfang 1919 mit den Auswüchsen einer kommunistischen Räterepublik zu machen gezwungen waren⁹, Auswüchsen, die insbesondere im Berliner Spartakisten-Aufstand gipfelten. Dieser wurde im Januar 1919 von Regierungstruppen und sog. Freikorps niedergeschlagen. Deren Befehlsgeber war der Schriftleiter sozialdemokratischer Zeitungen und spätere Reichswehrminister Gustav Noske. Die damalige verfassungsrechtliche Abstützung blieb dann später bei der Gründung der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1949 eine Wurzel der bereits angesprochenen „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“. Unter deren Berücksichtigung sollte nämlich gemäß Art. 33 Abs. 5 GG das Recht des öffentlichen Dienstes geregelt (neuerdings auch „fortentwickelt“) werden. Dabei sei nicht vergessen, dass nach dem Zusammenbruch des sog. Dritten Reiches am Ende des Hitler Krieges der Fortbestand des Berufsbeamtentums in Westdeutschland (in Ostdeutschland wurde es nach dem Ende der Nazi-Herrschaft sofort abgeschafft) stark in der Kritik stand. Es war sogar von Abschaffung bedroht. Dennoch hielt der Parlamentarische Rat im Jahre 1949 in den Artikeln 33 Abs. 4 und 5 GG gegen alle Bedenken an ihm fest. Im Übrigen sei mit Battis¹⁰ auf eine jüngst (2009) veröffentlichte, von Schachtschneider betreute Dissertation über „Republikprinzip und Berufsbeamtentum“ hingewiesen. Ihr zufolge ist das Berufsbeamtentum notwendiger und unveräußerlicher Bestandteil des Republikprinzips. Und ganz aktuell: Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP vom 26. Oktober 2009 wird zum Thema der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in einer Deutlichkeit, die seit vielen Jahren unbekannt war, folgendes bekräftigt: „Der öffentliche Dienst hat für die Funktionsfähigkeit des Staates eine Schlüsselfunktion. Wesentlicher Garant dieser Aufgabenerfüllung ist das Berufsbeamtentum.“

Von erheblicher Bedeutung ist es, wie gut 50 Jahre nach Annahme des Grundgesetzes das Bundesverfassungsgericht diese zentrale Verfassungsnorm für den öffentlichen Dienst – dem, wie bereits gesagt, die meisten Professoren angehören – in einer aktuellen

⁹ Vgl. Gerhard Müller in RdA 1982, S. 86 (89).

¹⁰ Battis, NVwZ 2008, S. 812 (814).

Leitentscheidung aus dem Jahre 2005¹¹ auf das Beamtenversorgungsrecht angewandt und im wesentlichen wie folgt präzisiert hat:

- Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums – so u. a. Alimentation (d. h. Leistung amtsangemessenen Unterhalts) und Versorgung aus dem letzten Amt – sind als Kernbestand von Verfassungen wegen besonders umfassend geschützt,
- Ein Anspruch auf Besoldung und Versorgung in absoluter Höhe und unverändertem Fortbestand sowie auf eine stets gleichmäßige Entwicklung von Besoldung und Versorgung besteht nach der Verfassung nicht,
- Die Beamtenversorgung ist eigenständig und in ihren Strukturen nicht vergleichbar mit der gesetzlichen Rentenversicherung,
- Beamtenversorgung umfasst sowohl die Funktion der gesetzlichen Rente als auch die einer Zusatzversorgung bzw. einer betrieblichen Altersversorgung,
- Die Beamtenversorgung ist ein durch Dienstleistung erworbenes Recht des Beamten, das durch Art. 33 Abs. 5 GG ebenso geschützt ist wie das Eigentum durch Art. 14 GG.

Soweit also ein kurzer geschichtlicher Rückblick von der Zeit des preußischen Soldatenkönigs bis in die unmittelbare demokratische Gegenwart. Er könnte auch unter dem etwas saloppen Motto stehen: Nach Zusammenbrüchen pflegen Staatsformen in Deutschland zu vergehen, Beamten aber zu bestehen.

III. Übersicht über die gegenwärtige Systematik der Alterssicherungssysteme in Deutschland für unselbständig Beschäftigte

Die Hochschullehreraltersversorgung ist in Deutschland zu etwa 90 % des gesicherten Personenkreises in Gestalt von Beamten in das System der gesetzlichen Beamtenversorgung (bisher geregelt im Beamtenversorgungsgesetz – BeamtVG –) und zu etwa 10 % des

¹¹ Urteil vom 27. 09. 2005 in BVerfGE 114, 258.

gesicherten Personenkreises in Gestalt von angestellten Professoren in das System der gesetzlichen Rentenversicherung integriert.

Zwischen beiden Systemen bestehen erhebliche Unterschiede.¹²

Unterscheidung nach dem gesicherten Personenkreis

Wesentliches Kriterium, nach dem sich die Zugehörigkeit zu einem der beiden Alterssicherungssysteme abgrenzt, ist die Berufsstellung des Beschäftigten. So sind die Alterssicherungssysteme der Beamten, zu denen etwa 90 %, also die Mehrzahl der Hochschullehrer zählen, wesentlich anders ausgestaltet als diejenigen von Arbeitern und Angestellten, zu denen mit etwa 10 % nur ein Minimum der Hochschullehrer gehört. Die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Alterssicherungssystem wird weiter durch den Wirtschaftssektor bestimmt, dem der Beschäftigte angehört, z. B. Privatwirtschaft einerseits und öffentlicher Dienst andererseits.

Unterscheidung nach dem Sicherungsniveau

Die Alterssicherungssysteme werden weiter danach unterschieden, ob sie eine Teilsicherung oder eine Vollsicherung gewährleisten.

Unterscheidung nach der Sicherungsfunktion

Je nach seinem Zweck erfüllt eines der Alterssicherungssysteme die Funktion einer Regel- bzw. Zusatzsicherung oder einer Gesamtversorgung, die einer bifunktionalen Regel- und Zusatzsicherung entspricht.

Unterscheidung nach den Finanzierungsquellen

Die einzelnen Alterssicherungssysteme werden aus öffentlichen und/oder privaten Mitteln (Beiträgen) finanziert.

Unterscheidung nach der Finanzierungsart

Die meisten Alterssicherungssysteme sind umlagefinanziert, d. h. die Leistungen werden im Gegensatz zur kapitalgedeckten Finanzierung aus den laufenden Einnahmen erbracht, also aus Beiträgen bzw. Steuermitteln.

¹² Im Folgenden werden weitestgehend die einschlägigen Ausführungen im Dritten Versorgungsbericht der Bundesregierung vom 22. 06. 2005 gemäß BT-Drs. 15/5821 S. 66 ff. übernommen.

Ingesamt orientiert sich die Ausgestaltung der Alterssicherungssysteme an der Leitvorstellung des sog. „Drei-Säulen-Modells“. Dieses wird durch die Übersicht Nr. 3 auf dem Handout II (sie stammt aus dem Dritten Versorgungsbericht der Bundesregierung von 2005) veranschaulicht.

Danach ist die Basis der Absicherung die Regelsicherung in Gestalt der 1. Säule. Sie ist die übliche für alle unselbständig Beschäftigten vorgesehene Einkommensbasis im Alter sowie im Invaliditäts- und Hinterbliebenenfall.

Die Regelsicherung wird für Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) durch die gesetzliche Rentenversicherung nach Maßgabe des SGB VI sichergestellt. Sie soll durch eine überwiegend vom Arbeitgeber finanzierte Betriebsrente als Zusatzsicherung ergänzt werden. Sie ist üblicherweise nur eine Teilsicherung, welche die gesetzliche Rentenversicherung ergänzt, und bildet die 2. Säule der Alterssicherung für Arbeitnehmer.

Die Beamtenversorgung hingegen umfasst neben der Funktion der Regelsicherung auch die Zusatzsicherung. (1. und 2. Säule).

Als 3. Säule gilt die von allen unselbständig Beschäftigten selbst zu finanzierende private Altersvorsorge. Diese wird neuerdings auch den Beamten angeraten. Denn das Niveau der Beamtenpensionen ist in den letzten 10 Jahren niedriger geworden, weil die Dienstherren die aus demographischen und sonstigen Gründen notwendig gewordenen Niveauabsenkungen in der gesetzlichen Rentenversicherung fast immer auch auf den Versorgungsbereich der Beamten übertragen haben.¹³ Deshalb auch ist im Rahmen der Rentenreform 2001 die staatliche Förderung der privaten Altersvorsorge unter Einbeziehung der Beamten ausgebaut worden. Beamteten deutschen Hochschullehrern kann diese dritte Säule nur dringend ans Herz gelegt werden, wenn sie ab dem Jahre 2005 neu berufen worden sind. Dies insbesondere dann, wenn ihre Chancen gering sind, ruhegehaltsfähige Leistungszulagen zu erhalten. Im Abschnitt VI werde ich auf den

¹³ So Bundesinnenminister Schäuble in RP-online vom 08. 04. 2009.

Einfluss dieser Absenkung der Aktivbesoldung durch die neuen Besoldungsgruppen W 2 und W 3 in ihrem unmittelbaren Einfluss auf die Höhe der Altersversorgung weiter eingehen.

Um zum Abschluss dieser Darstellung der Systematik der Alterssicherungssysteme die ausgelegte Übersicht gemäß Handout II Nr. 3 noch mit aktuellen Zahlen zu unterlegen, seien diese, wie sie nach dem Stande von Mitte 2008 dem Statistischen Bundesamt in Wiesbaden vorliegen, noch kurz referiert: Danach betrug in 2008 die Anzahl der aktiven Erwerbstätigen in Deutschland insgesamt 40,33 Mill., davon die Anzahl der unselbständig Beschäftigten (einschließlich der Beamten) 35,865 Mill. Davon machten die aktiven Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (einschließlich der Beamten) 4,505 Mill. aus, was einem Prozentsatz von ca. 13 % an der Gesamtzahl aller unselbständig Beschäftigten entspricht. Von diesen 4,505 Mill. Beschäftigten des öffentlichen Dienstes waren 2,649 Mill. (also ca. 59 %) Angestellte oder Arbeiter und 1,856 Mill. (also ca. 41 %) Beamte (einschl. Richter sowie Berufs- und Zeitsoldaten). Von diesen aktiven 1,856 Mill. Beamten waren 35749 aktive Professoren (einschließlich Juniorprofessoren) an öffentlich-rechtlichen Hochschulen, eingestuft nach den früheren Besoldungsordnungen H oder C bzw. nach der gegenwärtigen Besoldungsordnung W, was einem Anteil der beamteten Professoren von ca. 2 % an der deutschen Beamtenschaft entspricht. Hinzu kommen noch etwa 3500 (also die besagten) 10 % der Professoren, die aus unterschiedlichen Gründen nicht als Beamte, sondern als Angestellte an öffentlich-rechtlichen Hochschulen tätig sind. Vorzugsweise mit der Alterssicherung der etwa 90 % beamteten Professoren werde ich mich im Folgenden beschäftigen, ohne die Alterssicherung der etwa 10 % angestellten Professoren aus dem Auge zu verlieren.

IV. Die prinzipiellen Bestimmungsfaktoren für die Altersversorgungsbezüge der beamteten Hochschullehrer

Vorausgeschickt sei hier, dass nach den Aussagen der Bundesregierung und vieler Experten die Altersversorgungssysteme des öffentlichen Dienstes ebenso wie die gesetzliche Rentenversicherung von den Auswirkungen nicht zuletzt des

demographischen Wandels in der deutschen Gesellschaft tief greifend betroffen sind und dass die Systeme der sozialen Sicherung einschließlich der Beamtenversorgung nicht nachhaltig finanziert sind.

Was speziell die Altersversorgungsbezüge der beamteten Hochschullehrer in den 16 Ländern nach der Föderalismusreform Teil I – auf diese werde ich im Abschnitt VIII noch näher eingehen – anlangt, so gilt für sie Folgendes: Für sie ist ebenso wie für die übrigen Landesbeamten das BeamtVG des Bundes in der am 31. 8. 2006 geltenden Fassung als sog. versteinertes Recht maßgeblich, soweit es nicht durch späteres Landesrecht ersetzt wurde. § 4 Abs. 3 BeamtVG ist hierfür die Grundsatznorm. Beim Eintritt in den Ruhestand – er erfolgt in den Ländern zwischen dem 65. und dem 68. Lebensjahr – berechnet sich das Altersruhegehalt in der Weise, dass die anrechenbare ruhegehaltfähige Dienstzeit in Jahren mit dem aktuellen jährlichen Steigerungssatz und den zuletzt (für mindestens 2 Jahre bezogenen) ruhegehaltfähigen Dienstbezügen multipliziert wird.

Ruhegehaltfähige Dienstzeiten sind insbesondere Zeiten in einem Beamtenverhältnis, im berufsmäßigen oder nichtberufsmäßigen Wehrdienst, Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst sowie gewisse Ausbildungszeiten.

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind in der Regel das Grundgehalt, das der beamtete Hochschullehrer zuletzt mindestens zwei Jahre lang bezogen hat, ggf. zuzüglich des Familienzuschlages der Stufe 1 sowie bestimmter Zuschläge, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltfähig bezeichnet sind. Dies Letztere ist für Hochschullehrer besonders wichtig und wird im Folgenden von mir noch beleuchtet. Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge sind nicht durch eine Höchstbetragsregelung – vergleichbar mit der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – begrenzt, da die Beamtenversorgung als Vollversorgung sowohl die Regel- als auch die Zusatzsicherung abzudecken hat. Allerdings gibt es bei der Berechnung des Ruhegehaltes selbst einen Höchstruhegehaltssatz. Entsprechend dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 wird das Ruhegehalt bis zur

sieben auf den 31. 12. 2002 folgenden Anpassung noch nach der gem. Handout II Nr. 1 dargestellten Formel mit einem Höchstruhegehaltssatz von 75 % berechnet. Dieser Höchstruhegehaltssatz wird jedoch auch für die vorhandenen Versorgungsempfänger mit Hilfe eines Anpassungsfaktors auf eine modifizierte, ungünstigere Pensionsformel mit einem Höchstruhegehaltssatz von 71, 75 % abgesenkt (vgl. Übersicht im Handout II Nr. 2). Das genannte Versorgungsänderungsgesetz 2001 war ein Wendepunkt in Richtung auf eine ständig abnehmende Attraktivität der Beamtenversorgung im Zuge der sinngemäßen Übertragung von Absenkungsmaßnahmen in der Gesetzlichen Rentenversicherung auf das Beamtenversorgungsrecht.

Im Übrigen noch folgende Einzelpunkte:

Wartezeit: Ein Anspruch auf Ruhegehalt besteht nur, wenn der beamtete Hochschullehrer eine fünfjährige Wartezeit im Beamtenverhältnis erfüllt hat. Bei Entlassung oder Tod vor Erfüllung der Wartezeit erfolgt eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Zwingendes Recht: Eine andere als die gesetzlich geregelte Bemessungsgrundlage für die Versorgung darf zwischen dem Beamten und dem Dienstherrn nicht vereinbart werden.

Anwendbares Recht: Grundlage der Bemessung ist grundsätzlich das im Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand geltende Recht.

Steuerpflicht: Versorgungsbezüge sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und unterliegen deshalb bis auf einen Versorgungsfreibetrag, der einer Tabelle zu § 19 Abs. 2 EStG zu entnehmen ist, dem Lohnsteuerabzug.

V. Ruhegehälter von beamteten Professoren in der Besoldungsordnung C

Die etwa zwischen 1980 bis Ende 2004 berufenen Hochschullehrer im Beamtenverhältnis, die zur Zeit noch das Gros der aktiven Professoren ausmachen, werden nach drei Besoldungsgruppen, nämlich nach C 2, C 3 und C 4 besoldet. Die ruhegehaltfähigen Endgrundgehälter dieser

Professoren betragen nach dem Stande vom 1. 3. 2009 in Nordrhein-Westfalen (NRW) jeweils brutto in der Besoldungsgruppe C 2 € 5.114,87, C 3 €5.699,77 und C 4 €6.564,01. Im Jahre 1992 wurde eine frühere degressive Ruhegehaltsskala durch eine durchgängig lineare Skala ersetzt, die ein Vorrücken in 15 zweijährigen Stufen vorsieht (Vgl. Handout III mit der diesbezüglichen Besoldungstabelle von NRW). Neben das ruhegehaltfähige Grundgehalt tritt der ruhegehaltfähige Familienzuschlag. Er beträgt z. B. in Stufe 1 (verheiratet) 111,60 € und in Stufe 2 (1 Kind) 201,70 €. Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 95,44 €, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 297,38 €. Darüber hinaus konnten ruhegehaltfähige Sonderzuschüsse gemäß Nr. 2 der Vorbemerkungen zur Bundesbesoldungsordnung C gewährt werden. Dies insbesondere dann, wenn Professoren aus dem Ausland oder aus dem Bereich außerhalb der Hochschulen gewonnen werden sollten, oder, wenn ihre Abwanderung in Bereiche außerhalb der Hochschulen innerhalb Deutschlands abgewendet werden sollte.

Die auch vom Bundesverfassungsgericht in BVerfGE 114, 258 betonte Einheit von Besoldung und Versorgung findet ihren Ausdruck insbesondere darin, dass das Altersversorgungsrecht der Beamten auf die Grundgehaltstabellen für aktive Beamte zurückgreift. Oder mit anderen Worten: Das Altersversorgungsrecht ist dem Besoldungsrecht aufgesattelt. Auf diese Weise haben Veränderungen der ruhegehaltfähigen Besoldungsbestandteile eine akzessorische Folgewirkung auf die Versorgung.¹⁴ Was bedeutet nun diese Ankopplung betragsmäßig für das Ruhegehalt eines beispielsweise seit 1980 verheirateten C 4 Professors in NRW, der ohne ruhegehaltfähige Sonderzuschüsse im Jahre 2010 nach 40 Jahren ruhegehaltfähiger Dienstzeit mit einem Aktivgehalt von 6.546,01 € mtl. und einem Familienzuschlag 111,60 € = insgesamt 6657,61 € in den Ruhestand versetzt werden würde? Er würde nach der bereits mitgeteilten neuen Formel für die Berechnung des Ruhehaltes (vgl. Handout II Nr. 2) ein solches in Höhe von 40 Jahren ruhegehaltfähiger Dienstzeit x Steigerungssatz von 1,79375% pro anno x 6.657,01 € ruhegehaltfähiger Dienstbezüge = ein Ruhegehalt

¹⁴ Grunefeld, ZTR 2008, S.122 (125).

von 4.776,40 € mtl. erhalten. Würde dieser Professor kurz nach der Zuruhesetzung tödlich verunglücken, so erhielte seine Witwe eine Witwenpension von 60 % dieses Betrages, also in Höhe von 2.865,84 € monatlich. Fazit: Ein solches allein aus Steuermitteln und nicht aus eigenen Mitteln finanziertes Versorgungsniveau ist international durchaus konkurrenzfähig und wirkt als solches – ungeachtet anderer Rahmenbedingungen, wie z. B. der besonderen Attraktivität einer ausländischen Universität – eher mobilitätshinderlich, falls es nicht merklich überboten werden kann.

VI. Ruhegehälter von beamteten Professoren in der Besoldungsordnung W

Nun zu der überall in Deutschland – mit auf Grund der Föderalismusreform anzutreffenden länderbezogenen Abweichungen im Detail – seit 2005 für Neueinstellungen geltenden Besoldungsordnung W mit den Besoldungsgruppen W 1 (für Juniorprofessoren), W 2 und W 3 für Professoren. Deren Konzept beruht nach dem Professorenbesoldungsreformgesetz (ProfBesReformG) vom 16. 02. 2002¹⁵ darauf, altersunabhängige, feste garantierte Grundgehälter (in der diesbezüglichen Gesetzesbegründung verharmlosend als „Mindestbezug“ bezeichnet¹⁶) mit nicht-garantierten flexiblen Leistungsbezügen (beschönigend auch „variable Gehaltsbestandteile“ genannt) zu kombinieren. Die Letzteren können (müssen aber nicht) als Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge sowie als Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Bereichen wie u. a. Forschung und Lehre im Umfang des zur Verfügung stehenden Vergaberahmens gewährt werden.

Nach der ausgelegten Besoldungstabelle für NRW (Handout III) belaufen sich dort die festen monatlichen Grundgehaltssätze (jeweils brutto) nach dem Stand vom 1. März 2009 auf 3.629,81 € für W 1, auf 4.143,53 € für W 2 und auf 5.027,01 € für W 3, was zu einer drastischen Grundgehaltabsenkung von etwa 25 % gegenüber der Besoldungsordnung C führt. Die Möglichkeit, flexible

¹⁵ BGBl I S.686.

¹⁶ BT-Drs. 14/6852, S. 25, Nr. 3.

Leistungsbezüge für ruhegehaltstfähig zu erklären, wurde im ProfBesReformG im Regelfall auf 40 % der Höhe des Grundgehalts, in einzelnen kontingentierten Sonderfällen auf Sätze zwischen 50 und 80 % beschränkt, soweit sie unbefristet gewährt und jeweils mindestens drei Jahre bezogen worden sind. Diese Beschränkungen der Ruhegehaltstfähigkeit wurden auch durch die kürzlich erfolgte Abschaffung der rein besoldungsrechtlichen Regelungen in Nordrhein-Westfalen¹⁷ zum Vergaberahmen des § 34 Bundesbesoldungsgesetz nicht geändert. Dadurch wurde es zwar ermöglicht, die bis dahin geltenden Durchschnittsbeträge des reinen Personalbudgets aus dem Gesamtbudget zu erhöhen, freilich unter der Einschränkung, dass dadurch die Funktionsfähigkeit der Hochschule (z. B. bei ihrem Forschungsauftrag) nicht beeinträchtigt wird.

Auf der Basis der von der Bundesregierung aus Anlass des ProfBesReformG vorgelegten Zahlen für einen „durchschnittlich“ leistungsfähigen Hochschullehrer in der W-Besoldung errechnete der Deutsche Hochschulverband im Jahre 2001 gegenüber einem entsprechenden Kollegen in der C-Besoldung einen Verlust an Lebenseinkommen in der Größenordnung zwischen 90.000 bis 400.000 €¹⁸.

Außer einem solchen Verlust an Lebenseinkommen muss mit zusätzlichen Enttäuschungs- und Zurücksetzungsschäden bei einer gewiss nicht kleinen Gruppe von tüchtigen Hochschullehrern der Besoldungsordnung W gerechnet werden, die auf reine Leistungszulagen (im Unterschied zu Bleibe- und Berufsleistungszulagen) angewiesen sind. Gemeint ist die Gruppe der zwar als Einzelforscher viel leistenden, aber wenig hervortretenden unter ihnen, insbesondere deshalb, weil sie keinen organisierten Profilierungsverbänden angehören. Diese Professoren pflegen es als ihnen wenig gemäß, wenn nicht sogar als demoralisierend zu empfinden, mit wissenschaftsfremden Mitteln für sich persönlich als Bitt- oder Antragssteller Reklame zu machen oder sich im akademischen Binnenraum in Protektionsnetzwerke

¹⁷ So z. B. in NRW durch Art. 7 des Gesetzes vom 18. 11. 2008 (GV. NRW. S. 710).

¹⁸ Kempen, ZBR 2006, S. 145 (146 f.) unter Hinweis auf Hartmer, F&L 2001, S. 356 ff.

einzubringen,¹⁹ um insbesondere ihre Chancen für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge zu erhöhen. Deren Gewährung ist überall als sog. Kann-Regelung dem Ermessen der Entscheidungsinstanzen überantwortet. Dies sind in entstaatlichten (jedoch gleichwohl öffentlich-rechtlichen) Hochschulen wie in Nordrhein-Westfalen die jeweiligen Hochschulleitungen. Eine an und für sich wünschenswerte Leistungssteuerung der Hochschullehrer durch Vorhersehbarkeit der Ermessensentscheidung herbeizuführen, dazu ist die Aneinanderreihung einer Vielzahl ziemlich diskordanter Merkmalsargumente, die als vorweggenommene Entscheidungshilfen in den Ermessenstatbeständen der Hochschul-Leistungsbezügeverordnungen der Länder anzutreffen sind, in der Praxis überhaupt nicht geeignet. Abgesehen davon ist eine konturierende Rechtsprechung bisher noch nicht vorhanden. Wohlgedenkt: Ein derartiges Besoldungssystem war unter Friedrich Althoff mit der preußischen Professorenbesoldungsreform von 1897 durch die hauptsächliche Regelung der Professorengehälter nach Dienstaltersstufen für den Regelfall ganz bewusst zwecks Einschränkung von möglicher Willkür überwunden worden. Die diskretionäre Gewährung von Leistungszulagen ist zudem dort, wo wie z. B. in Nordrhein-Westfalen (NRW) die Hochschulen im Geiste eines ökonomischen Liberalismus entstaatlicht worden sind, von einer kontrollierenden und ausgleichenden Fachaufsicht der Ministerialebene völlig frei gestellt.²⁰

Man darf wohl deshalb – nicht zuletzt auch wegen der angespannten Haushaltslage in den Universitäten – mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit die aufgezeigte Differenz zwischen den Grundgehaltsätzen der BesGruppen C 4 und W 3 dahin extrapolieren, dass sich dies bei der späteren, akzessorischen Altersversorgung im Regelfall mit einem Abschlag von ca. 15 bis 20 % von den Altersbezügen der gegenwärtigen C 4 Professoren auswirkt. Fazit: Die

¹⁹ Friedrich Althoff wusste übrigens solchen auch zu seiner Zeit nicht ganz unüblichen Praktiken im akademischen Binnenraum wirkungsvoll zu begegnen damit eine der Bedingungen der Möglichkeit für den Weltruhm des deutschen Universitätswesens zwischen 1900 und 1933 schaffend. Dieser drückte sich in diesem Zeitraum nicht zuletzt in einem überproportional hohen Anteil an Nobelpreisen aus.

²⁰ Angesichts einer solchen Ausdünnung der Ausübung hoheitsrechtlicher ministerieller Befugnisse lässt sich die Frage kaum unterdrücken, ob in solchen Ministerien die Beibehaltung eines verhältnismäßig hohen Anteils an Berufsbeamten vor allem des höheren Dienstes, wie er vor der Entstaatlichung der Hochschulen im Blick auf Art. 33 Abs. 4 GG notwendig war, in Zukunft noch gerechtfertigt ist.

Altersbezüge eines W 3 Professors dürften weitaus weniger mobilitätshinderlich sein als die eines C 4 Professors.

VII. Altersversorgung von Professoren im privatrechtlichen Dienstverhältnis als Angestellter

Etwa 10 % der deutschen Professoren an staatlichen Hochschulen (= ca. 3.500 Personen) sind keine Beamten, sondern Angestellte. Hauptsächlicher Grund hierfür: Insbesondere bei Erstberufungen weigern sich viele Dienstherren, Bewerber in ein Lebenszeitbeamtenverhältnis zu berufen, wenn diese die einschlägigen Einstellungsaltersgrenzen von beispielsweise 45 Jahren überschritten haben. Dann kann mit einem solchen Bewerber nur ein privatrechtliches Angestelltenverhältnis begründet werden. Regelmäßig führt dies zu erheblichen Versorgungsnachteilen, so dass für diesen Personenkreis im Rahmen der 3. Säule (vgl. Handout II Nr. 1) der Systematik der deutschen Alterssicherungssysteme eine zusätzlich private eigenverantwortliche Altersvorsorge besonders angeraten ist.

Das Wichtigste dazu in Kürze:

In Hinsicht auf die Aktivvergütung orientieren sich bei Berufungsverhandlungen die privatrechtlichen Dienstverhältnisse üblicherweise an den für beamtete Professoren aktuell in Betracht kommenden Besoldungsgruppen W 2 / W 3, freilich mit einem Zusatzbetrag dafür, dass angestellte Professoren auf Grund der Sozialversicherungspflichtigkeit geringere Nettobezüge erhalten.

Die aktuellen Beitragssätze zur Sozialversicherung machen bis zu den jeweiligen monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen (BBG), wobei die BBG Ost in Klammern genannt sind, folgende mtl. Euro-Beträge brutto in 2009 aus, wie im Handout II Nr. 4 aufgelistet:

Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) West/(Ost) und Beitragssätze Sozialversicherung 2009

- Rentenversicherung BBG: 5.400 (4.550)
Beitragsatz: 19,9 %

- KrankenVers. BBG: 3.675 (3.675)
Beitragssatz: 15,5%
- ArbeitslosenVers. BBG: 5.400 (4.450)
Beitragssatz: 2,8 %
- PflegeVers. BBG: 3.675 (3.675)
Beitragssatz: 1,95 %

(für Kinderlose 2,2 %)

In versorgungsrechtlicher Hinsicht für Altersbezüge unterfallen privatrechtlich angestellte Hochschullehrer der gesetzlichen Rentenversicherung gem. SGB VI im Sinne der Regelsicherung (1. Säule). Diese werden beitragsbezogen berechnet. Dabei lautet der Grundsatz: je höher das bezogene Entgelt und der darauf bezogene Beitrag, um so höher die Rente. Es wird aber nicht das gesamte Entgelt berücksichtigt, sondern bei der Rentenberechnung nur das Entgelt bis zur BBG herangezogen. Von den Beiträgen trägt $\frac{1}{2}$ der Arbeitgeber und $\frac{1}{2}$ der Arbeitnehmer. Die typische Versorgungsrente ist die Altersrente. Darauf haben Versicherte gem. § 35 SGB VI Anspruch, wenn sie das 67. Lebensjahr (hierfür gelten Übergangsfristen) vollendet und eine Wartezeit von 5 Jahren (60 Kalendermonate) erfüllt haben. Darüber hinaus kann der angestellte Hochschullehrer kraft individualvertraglicher Abrede im Sinne der 2. Säule der Systematik des deutschen Alterssicherungssystems an der tarifvertraglich vereinbarten Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes teilhaben bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Karlsruhe. Dies bedeutet im Anschluss an eine Reform der Zusatzversorgung im Jahre 2001 – es ist ein auch in der Privatwirtschaft übliches Betriebsrentensystem – im Wesentlichen Folgendes: Es wird eine Leistung zugesagt, die sich ergäbe, wenn 4 % des Bruttoentgelts vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt und am Kapitalmarkt angelegt würden. Im Grunde richtet sich die Höhe der Betriebsrente, deren Ermittlung durch ein nach versicherungsmathematischen Grundsätzen entwickeltes Versorgungspunktemodell erfolgt, nach den individuellen Arbeitsentgelten. Auch hier haben die Versicherten erst einen Anspruch, wenn sie die einschlägige Altersgrenze erreicht und die einschlägige Wartezeit erfüllt haben. Die Aufwendungen zur

Pflichtversicherung der VBL werden für das Jahr 2010 z. B. im Abrechnungsverband West aus einer Umlage von 7,86 % auf das zusatzversorgungspflichtige Entgelt (Höchstgrenze monatlich: 13.750,00 €) bestehen, wovon der Arbeitgeberanteil 6,45 % und der Arbeitnehmeranteil 1,41 % beträgt.

Im Übrigen: Renten werden nicht insgesamt, sondern nur mit einem altersabhängigen Ertragsanteil besteuert.

VIII. Föderalismusreform I

Auf Grund des Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006²¹, der sog. Föderalismusreform I, ist die bisherige konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes auf dem Gebiete der Besoldung und Versorgung der Beamten der Länder gem. Art. 74 a GG entfallen. Das bisherige Bundesrecht gilt nach Art. 125 a GG nur noch übergangsweise als sog. versteinertes Bundesrecht fort, bis es durch Landesrecht ersetzt wird. Man mag diese Entwicklung bedauern. Doch verständlich ist sie allemal, zumal die Länder weitaus mehr Beamten als der Bund beschäftigen und bis zu 40 % der Landeshaushalte der Finanzierung des öffentlichen Dienstes zu dienen bestimmt sind. Und abgesehen davon war deutsches Gebiet – im Unterschied etwa zu Frankreich und England – in der Geschichte fast stets ein föderalistisches Gebilde mit wechselnden Hauptstädten wie Aachen und Mainz, wie Prag, Wien und Frankfurt, wie Bonn und Berlin, wo zentralistische Perioden die Ausnahmen waren.²² Was bedeutet dies nun für das Recht der Besoldung und Versorgung der beamteten Hochschullehrer, die fast ausschließlich unmittelbare oder mittelbare Landesbeamte sind? Es bedeutete bis vor kurzem für diesen speziellen Personenkreis – nicht jedoch für das Arbeitsrecht und das Sozialversicherungsrecht der im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeiter und Angestellten – eine zunehmendes Auseinanderfallen des finanziellen Dienstrechts unter dem Leitstern von Länderinteressen, was daraus zu ersehen ist, dass fast alle der 16 Länder bereits unterschiedliche Besoldungstabellen und damit gekoppelt unterschiedliche Altersversorgungsbeträge kennen. Allerdings gibt es

²¹ BGBl I S. 2034.

²² So Hans Maier, AöR 1989, S. 213 (223).

hierzu ganz aktuell eine gewisse Gegenreaktion: Nach dem bereits erwähnten Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP vom 26. 10. 2009 sollen die Auswirkungen der Föderalismusreform I auf die Beschäftigungsbedingungen der Beamten in Bund und Ländern mit dem Ziel im Auge behalten werden, ein zu starkes Auseinanderfallen zu verhindern.

Der Vollständigkeit halber sei hier noch kurz nachgetragen, dass die Föderalismusreform II zu den Bund-Länder-Finanzangelegenheiten im Sommer des Jahres 2009 verabschiedet worden ist.

IX. Kritik des ProfBesReformG

Wie meine Ausführungen im Abschnitt VI. gezeigt haben, ist mit der Einführung der Besoldungsordnung W das Amt eines seit 2005 neu berufenen Universitätsprofessors im Grundsatz deutlich unattraktiver geworden. Dies gilt sowohl für die aktiven Professoren als auch akzessorisch für die pensionierten Hochschullehrer. Zwar ist am 28. Juli 2008 eine Verfassungsbeschwerde gegen die W-Besoldung beim Bayerischen Verfassungsgerichtshof erfolglos geblieben.²³ Aber das letzte verfassungsrechtliche Wort ist damit in der Judikatur noch nicht gesprochen, jedenfalls solange nicht, bis das Bundesverfassungsgericht über eine bei ihm anhängige Vorlage des VG Gießen im Hinblick auf die Besoldungsordnung W 2 gem. Art. 100 GG noch nicht entschieden hat.²⁴ Dies insbesondere deshalb, weil der Bayerische Verfassungsgerichtshof in verfassungsrechtlich bedenklicher Weise davon ausgeht, dass im praktischen Vollzug nur ausnahmsweise damit zu rechnen sei, dass Professoren lediglich das Grundgehalt bezögen, obwohl er zuvor zutreffend darauf hingewiesen hat, dass für die Prüfung der Amtsgemessenheit der Professorenbesoldung das niedrigste in Betracht kommende Gehalt – somit das Grundgehalt ohne Leistungsbezüge – entscheidend sei. Wie dem auch sei. Jedenfalls in der rechtswissenschaftlichen Literatur hat die Kritik am ProfReformBesG hingegen eine zahlreiche Gefolgschaft gefunden. Schon Ende 2002 brachte Löwer²⁵ seine rechtspolitische

²³ BayVerfGH in NVwZ 2009, 46.

²⁴Vgl. Vorlagebeschluss des VG Gießen an das BVerfG in BeckRS 2009, 31836. Dazu Radau in F & L 2009 S. 128.

²⁵ Löwer, Rechtspolitische und verfassungsrechtliche Kritik der Professorenbesoldungsreform, in: DHV, Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsrecht, Bd. IV (2003), S. 71 ff.

und verfassungsrechtliche Kritik an der Neuregelung deutlich zum Ausdruck. Ihm folgten neben anderen im Jahre 2006 insbesondere Kempfen²⁶ und Wahlers²⁷, die mit der W-Besoldung ein durch Art. 33 Abs. 5 GG gefordertes amtsangemessenes Alimentationsniveau nicht erreicht sahen. Ich schließe mich dieser Kritik an. Wie Kempfen wohl zu Recht hervorhebt, wollten die Urheber dieser Reform unter Schlagworten wie „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“ und „Schaffung flexibler Rahmenbedingungen für die bessere Erfüllung der Hochschulaufgaben im weltweiten Wettbewerb“ zwei Ziele erreichen, ein offen angestrebtes und ein insgeheim verfolgtes. Das offen angestrebte heißt danach „Modernisierungsschub“, gelegentlich auch „Leistungssteigerung“, das insgeheim angestrebte heißt aber „Einsparung“.

Im Sinne von Nietzsches kritischer Hermeneutik des Verdachts ist bei einem solchen Befund ein „Hinterfragen“ unabweisbar²⁸: Wie also konnte die Politik die drastische Lockerung des verfassungsrechtlich eigentlich gebotenen, im ProfBesReformG aber vernachlässigten Zusammenhangs von Bezahlung und Leistung ziemlich geräuschlos „über die Bühne“ bringen, ohne dass die offizielle Vertretung der deutschen Universitäten in Gestalt der in der HRK versammelten Rektoren dies in der Substanz durchschaut, geschweige denn entschlossenen Widerstand dagegen geleistet hat? Und dies alles noch angesichts des Umstandes, dass sonst die Bereitschaft der Professorenschaft zum Wandel wenig ausgeprägt und ein institutioneller Konservatismus von Hochschulen eine kaum bestreitbare Gegebenheit ist.²⁹

Um eine Antwort auf ein solches „Hinterfragen“ zu geben, möchte ich von einer in langjähriger persönlicher Erfahrung gemachten Beobachtung ausgehen. Diese geht in systemtheoretischer Typologisierung dahin, dass die Denk- und Verhaltensstile zwischen Professoren einschließlich Rektoren einerseits und Politikern andererseits meistens verschieden sind. Die Ersteren neigen dazu, die Grenzen der Sphäre des Wissenschaftlichen, das im Prinzip der

²⁶ Kempfen, ZBR 2006, S. 145 ff.

²⁷ Wahlers, ZBR 2006, S. 149 ff.

²⁸ Vgl. zu dieser Sprachschöpfung Nietzsches: Peters, WissR 2009, S. 255 ff. (S. 263, Fußn. 27).

²⁹ Vgl. dazu Peters, WissR 2009, S. 255 ff. (S. 263 f.).

Wahrheitssuche dient und damit zugleich dem Bereich des unpolitisch Risikoarmen angehört, nicht oder nur ungern zu überschreiten. Infolgedessen fehlen ihnen häufig Erfahrung, Kraft und Willen, sich wie die Letzteren in der Sphäre des Politischen, das im Prinzip auf Machtüberlegenheit fixiert ist und dabei zugleich dem Bereich des politisch Risikobehafteten angehört, zu behaupten und durchzusetzen. Ein noch verlässlicheres Erklärungsmuster findet sich sinngemäß³⁰ bei einem Eingeweihten aus der Rektoren-Szene, nämlich bei dem Alt-Rektor der Bergischen Universität Wuppertal und Soziologen Volker Ronge, das er in einer Redepassage anlässlich der Rektoratsübergabe im Oktober 2008 skizziert hat:

„Politisch wurden die Reformen mit wohlklingender, attraktiver Terminologie versehen und „verkauft“. Das ist nichts Besonderes, nämlich immer so in der Politik. Das Besondere in unserem Fall ist, dass sogar die Betroffenen diese euphemistische Terminologie ernstgenommen, für „bare Münze“ genommen haben – und nicht das Dahinterstehende, damit Verbundene und von der Politik Angestrebte, das Eigentliche, auch für sie selbst Folgenreiche gesehen und verstanden haben. Das wiederum ist meistens so im unpolitischen Bewusstsein. Und gerade Professoren incl. Rektoren sind zumeist schrecklich – oder erschreckend – unpolitisch“.³¹

X. Schlussbemerkung: Erzbischof Trautsons Mahnung

Gegenüber den in der Bundesrepublik Deutschland nun einmal leider mit der Besoldungsordnung W eingetretenen suboptimalen Versorgungsbedingungen sei hier in Linz an eine einsichtige Mahnung des einstigen Kardinals und Wiener Erzbischofs Johann Joseph Graf von Trautson (1704 – 1757) erinnert. Mit dieser Mahnung hatte der von Maria Theresia als Protektor der theologischen und philosophischen Wissenschaften an der Universität Wien eingesetzte

³⁰ „Sinngemäß“ deshalb, weil der diesbezügliche Teil von Ronges Rede sich unmittelbar zwar nur auf die von neoliberalen Denkkollektiven betriebene „Unternehmerisierung“ der Hochschulen bezog, in ihrem Sinngehalt aber unschwer auch auf die von diesem Denkstil angestrebte Professorenbesoldungsreform übertragbar ist. Zum aktuellen Einfluss des neoliberalen Denkstils auf die Hochschulen und zu dessen einseitigen – Gleichgewichtsstörungen der Universitätsidee hervorrufenden – Übertreibungen, vgl. auch Peters in NWVBl 2008, S. 365 f. u. 371.

³¹ Lambert T. Koch (Hrsg.), Zeitenwende / Reden zur Rektoratsübergabe am 17. Oktober 2008, Bergische Universität Wuppertal (Juni 2009), S. 42 (43).

hohe kirchliche Würdenträger den Zusammenhang von Leistung, Bezahlung und öffentlicher Anerkennung kurz und treffend mit folgenden Worten auf den Punkt gebracht: „Wackere Männer kann man ohne Gehalt und Ehrentitel nicht gewinnen“.³²

³² Zitiert nach Walter Rugg, Geschichte der Universität in Europa, Band II, München 1996, S. 202.