

## Leistung, die sich lohnt? – Über die Besoldung von Professoren

Im deutschen Fernsehen, vor allem in älteren Filmen und Serien, wird folgendes Bild des deutschen Professors gemalt: Er (eine „Sie“ taucht eher selten auf) wohnt in einem herrschaftlichen Anwesen, beschäftigt eine Haushälterin („Hausdame“) und pflegt insgesamt einen gehobenen Lebensstil. Mit der Wirklichkeit hat eine derartige Darstellung jedenfalls heutzutage allerdings nichts zu tun. Dass Hochschullehrer in Deutschland im Allgemeinen nicht zu den Top-Verdienern gehören, lässt sich durch einen Blick in die Besoldungstabellen schnell klären. Seit 2002 werden Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen nicht mehr nach der Besoldungsordnung C, sondern nach den bundes- und landesrechtlichen Besoldungsordnungen W bezahlt. Letztere beruhen auf einem zweigliedrigen Vergütungssystem, das aus einem – im Vergleich zur C-Besoldung deutlich geringeren – Grundgehalt und variablen Leistungsbezügen besteht. Die W-Besoldung war und ist umstritten. Ein Befürworter wird in einem Internetbeitrag von C. Biester („Kritik und Lob der W-Besoldung“) wie folgt zitiert: „Auf jeden Fall! Das war fällig, dass das kommt. Das ist ja unbedingt gefordert. Ich kenne aus meiner Vergangenheit sehr viele C4 Professoren, die haben super viel Geld gekriegt bis an ihr Lebensende, ohne dass sie in den letzten Jahren was geleistet haben oder weniger geleistet haben. Die haben das nicht mehr verdient. Da würden in der W-Besoldung sofort Abzüge folgen das würden sie merken.“ Hoffentlich gerät die Person, die das so sieht, in den letzten Jahren ihrer beruflichen Tätigkeit nicht selbst in eine vergleichbare Situation und muss starke Abzüge des Gehalts hinnehmen.

Zumindest die verfassungsrechtliche Grundlage ist klar. Der Dienstherr ist aufgrund des Alimentationsprinzips (Art. 33 Abs. 5 GG) verpflichtet, den Beamten amtsangemessenen Unterhalt zu leisten. Der Gesetzgeber hat dieses Postulat hinsichtlich der Hochschullehrer nicht immer beachtet. Die hessische W-Besoldungsregelung beispielsweise hielt einer verfassungsgerichtlichen Prüfung nicht stand (*Bundesverfassungsgericht*, Urt. v. 14.2.2012 – 2 BvL 4/10). Das Gericht bezeichnet die seinerzeit gewährte Besoldung sogar als „evident unzureichend“. Schlimmer kann ein Tadel für ein misslungenes Gesetz kaum ausfallen.

Allerdings können der Bund und die Länder dem Alimentationsprinzip auch dadurch Rechnung tragen, dass sie Teile des W-Gehalts als fest und zusätzliche variable Gehaltsbestandteile an Leistungskriterien koppeln. Nordrhein-Westfalen beispielsweise hat für Professorinnen und Professoren der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (neuer Name: Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen – HSPV NRW) eine (Leistungsbezüge-)Verordnung erlassen, wonach besondere Leistungen in Lehre, Forschung und Weiterbildung honoriert werden können (§ 3 Nr. 2 und § 5). „Besondere

Leistungen“ liegen nach § 3 Abs. 1 der ergänzenden Hochschulordnung über den üblicherweise zu erwartenden Leistungen und werden in der Regel für eine längere Zeit erbracht.

Angesichts der – jedenfalls formal – relativ hohen Voraussetzungen für eine Professur sind Zweifel angebracht, ob das Gebot der (Besoldungs-)Angemessenheit auch dann beachtet wird, wenn Zulagen nicht gewährt oder stark gekürzt werden. Die W 2-Bezüge in Nordrhein-Westfalen – als Regelbesoldung für Fachhochschulprofessoren – liegen nach dem Stand 1.2.2025 ohne Zulage 117,21 € unter dem Gehalt eines Regierungsdirektors (A 15) in der Erfahrungsstufe 10, im Vergleich zur Endstufe sogar knapp 600 € darunter.

Um mit den A-Dozenten zumindest mithalten zu können, müssen Professoren Anträge auf Gewährung einer Leistungszulage stellen. Die Hochschulleitungen geben vor, was aus ihrer Sicht für eine positive Entscheidung bedeutsam ist. Das (im Jahr 2024 verwendete) Formular der HSPV NRW enthält beispielsweise 32 Leistungskriterien. Hier eine kleine Auswahl: Nr. 1: „besonders engagierte Lehre“, Nr. 5: „besonderes Engagement bei der Betreuung Studierender“, Nr. 25: „besonderes Engagement für die Inklusion“, Nr. 29: „besonderes Engagement bei der Pflege der Kontakte zu anderen Hochschulen“. Diese Kriterien klingen nicht unvernünftig, lassen aber offen, wo genau die Grenze zwischen einem durchschnittlichen und einem besonderen Engagement verläuft. Sehr ambitioniert ist Kriterium Nr. 4: „Fremd- oder mehrsprachig durchgeführte Lehrveranstaltungen“. Die Amtssprache ist allerdings deutsch (§ 23 Abs. 1 VwVfG) und die Zahl derjenigen Dozenten, die eine Vorlesung z. B. im Verwaltungsrecht in einer Fremdsprache halten können, dürfte sich in engen Grenzen halten. Vorlesungen auf Französisch, Italienisch oder Türkisch würden die meisten angehenden Verwaltungsinspektoren vermutlich zu Recht verstören. Unklar ist schließlich, was „besondere Leistungen der Außendarstellung“ (Kriterium Nr. 30) sind. Nichts gegen gutes Marketing, aber mit der Qualifikation eines Hochschullehrers hat die „Außendarstellung“ nur begrenzt zu tun. Das Kriterium eröffnet immerhin einen breiten Spielraum für die Gremien, die über die Zulagen entscheiden.

Der sprachliche Aufwand bei der Formulierung des Kriterienkatalogs ist beeindruckend, dürfte sich aber allenfalls begrenzt lohnen. Kein noch so ausgeklügeltes Bewertungssystem kann verhindern, dass sich in manchen Fällen das Sprichwort erfüllt, wonach die Pferde nach dem Lohn rennen und die Esel ihn erhalten.

Falls jetzt der Verdacht aufgekommen sein sollte, ich könnte diesen Text in eigener Sache verfasst haben: Ich bin kein „Opfer“ der W-Besoldung.

Prof. Dr. J. Vable, Bielefeld