



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

Empfehlungen zur Struktur und zum Ausbau des Bildungswesens im Hochschulbereich nach 1970

Empfehlungen

Wissenschaftsrat

Bonn, 1970

4. Dienstverhältnis und Besoldung

urn:nbn:de:hbz:466:1-8308

IV. 4. Dienstverhältnis und Besoldung

a) Dienstverhältnis

Hinsichtlich des Dienstverhältnisses für die in der Hochschule tätigen Wissenschaftler bestehen grundsätzlich folgende Möglichkeiten:

- Anstellung als Angestellter,
- Ernennung zum Beamten auf Zeit,
- Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit.

Diese Möglichkeiten müssen nebeneinander bestehen. Von ihnen muß je nach Lage des einzelnen Falles Gebrauch gemacht werden. Bestimmte Kategorien des Personals brauchen also nicht immer nur in einem bestimmten Dienstverhältnis beschäftigt zu werden, d. h. Professoren, Assistenzprofessoren, Wissenschaftliche, Technische und Ärztliche Mitarbeiter können sowohl Angestellte als auch Beamte sein.

Nur wenn diese Dienstverhältnisse nebeneinander zu Verfügung stehen, ist die erforderliche Flexibilität gewährleistet und kann im Einzelfall die jeweils beste Regelung getroffen werden. Der Status der Beamten, insbesondere des Beamten auf Lebenszeit, ist in vieler Hinsicht zu starr, als daß er sich den Erfordernissen immer hinreichend anpassen ließe. Es kommt hinzu, daß eine vermehrte Verwendung von Angestelltenstellen die Durchlässigkeit zu Berufen außerhalb der Hochschule verbessert, was notwendig und erwünscht ist.

b) Besoldung

Die Besoldung von Beamten steht weitgehend im Zusammenhang mit Laufbahnvorstellungen, die davon ausgehen, daß die Beamten mit zunehmender Dienstzeit und damit breiterer Erfahrung zur Übernahme größerer Verantwortungsbereiche befähigt werden, so daß ein Aufsteigen in der Laufbahn und damit höhere Besoldung als eine Funktion der Dauer der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst bezeichnet werden kann. Damit liegt dem System der Beamtenbesoldung auch eine Vorstellung leistungsgerechter Bezahlung zugrunde. Die Vorstellungen, die diesem Leistungsprinzip zugrunde liegen, können im Bereich der Hochschule keine Anwendung finden. Die Tatsache, daß in manchen Bereichen Wissenschaftler in relativ frühem Lebensalter ihre größte wissenschaftliche Leistungsfähigkeit erreichen, verbietet es, im Hochschulbereich ein lediglich vom Alter abhängiges Besoldungssystem anzuwenden.

Schon in der Vergangenheit ist versucht worden, die starre Bindung an die von der Länge der Dienstzeit abhängige Steigerung der Besoldung durch Vorwegnahme von Dienstaltersstufen sowie durch eine flexible Handhabung der zur Besoldung gehörenden Zulagen aufzulockern. Die hiermit erreichte Beweglichkeit erweist sich aber noch immer als unzureichend. Deswegen muß der Versuch gemacht werden, für die Wissenschaftler insgesamt ein Besoldungssystem vorzusehen, durch das ermöglicht wird, die Bezüge des einzelnen, unabhängig von seinem dienstrechtlichen Status und von der Dauer der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst, entsprechend seiner Leistung und entsprechend den von ihm übernommenen Aufgaben festzulegen.

Die vorgesehene Orientierung der Besoldung an der Leistung des einzelnen wird die Hochschulen vor erhebliche Schwierigkeiten stellen. Während das bisherige Verfahren der mehr oder weniger schematischen Einstufung in Besoldungsgruppen verhältnismäßig leicht zu handhaben war, erfordert die Festsetzung der Bezüge der einzelnen Wissenschaftler, gemessen an ihrer persönlichen Qualifikation, ein erhebliches Maß an Übersicht, Sachkenntnis und Beurteilungsvermögen. Es ist selbstverständlich, daß diese schwierige Aufgabe im Bereich der Hochschule nicht dezentralisiert, etwa den einzelnen Fachbereichen übertragen werden kann, sondern es ist notwendig, eine zentrale Personalverwaltung zu schaffen, die unbeschadet der Zuständigkeiten des Dienstherrn im Zusammenwirken mit den Fachbereichen und gegebenenfalls mit der Ständigen Kommission für Personalangelegenheiten die hier erforderlichen Entscheidungen trifft.

Es empfiehlt sich, innerhalb des Gesamtrahmens der Besoldung von Wissenschaftlern Gruppen zu bilden, die jeweils einen bestimmten, nicht zu eng zu bemessenden Besoldungsspielraum umfassen. Hierbei wird auch die Kolleggeldpauschale einzubeziehen sein. Dieser Besoldungsspielraum ist neben der Angabe über die in Betracht kommende Aufgabe in den Stellenausschreibungen mitzuteilen. Die Entscheidung über die endgültige Festlegung der Bezüge wird dann von der Qualifikation des einzelnen Wissenschaftlers ebenso wie vom Interesse des Fachbereichs an seiner Mitwirkung, wie auch letztlich von Angebot und Nachfrage in dem betreffenden Fachgebiet, abhängen.