



Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

**Achtes Gesetz zur Änderung des Besoldungsgesetzes
für das Land Nordrhein-Westfalen
(Achtes Landesbesoldungsänderungsgesetz – 8. ÄndLBesG)
– Gesetzentwurf der Landesregierung – Drucksache 13/5958**

Stellungnahme zur Anhörung des Unterausschusses „Personal“ des Haushalts- und
Finanzausschusses des Landtags Nordrhein-Westfalen

am 16. November 2004

im Landtag des Landes Nordrhein-Westfalen

von

Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz und Dipl.-Ökonom *Hermann Rappen*

Essen, 10. November 2004

Hohenzollernstraße 1-3, 45128 Essen, Telefon (0201) 8149-252, Fax –200
internet: www.rwi-essen.de; email: loeffel@rwi-essen.de

1. Problem- und Fragestellungen

Der Bundesbesoldungsgesetzgeber hat 2002 die *leistungsorientierte* Professorenbesoldung mit dem Ziel eingeführt, die *Effektivität* und *Qualität* von Forschung und Lehre zu verbessern. Kern der Reform ist die Einführung eines festen Grundgehalts. Die Dienstaltersstufen sowie die gewährten Zuschüsse im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen entfallen zu Gunsten *leistungsabhängiger variabler* Zulagen. Letztere werden gewährt aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (*Strukturzulagen*), besonderer Leistungen in Forschung und Lehre (*Leistungszulagen*) sowie der Wahrnehmung von Aufgaben in der Hochschulleitung und –selbstverwaltung (*Funktionszulagen*). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, *Forschungs- und Lehrzulagen* aus eingeworbenen Drittmitteln zu erhalten, sofern der Auftraggeber dem zustimmt. Die bisherige Besoldungsobergrenze B 10 entfällt, um auch international wettbewerbsfähig zu sein.

Der Bundesgesetzgeber hat die leistungsorientierte Besoldung mit der Maßgabe einer doppelten Kostenneutralität eingeführt. Ein länderspezifischer Vergaberahmen für Leistungsbezüge soll sicherstellen, dass die (durchschnittliche) Professorenbesoldung nicht abgesenkt wird. Er erlaubt aber zugleich, dass die Umsetzung der Besoldungsreform *grundsätzlich* ohne Mehrausgaben möglich ist. Die Leistungszulagen sollen nämlich aus den Einsparungen finanziert werden, die sich aus den abgesenkten Grundgehältern ergeben. Der Vergaberahmen reguliert zudem den Wettbewerb zwischen den Ländern, den der Bund durch seine Rahmengesetzgebung ermöglicht.

Der Bund überlässt den Ländern u.a. die Regelung des Vergabeverfahrens von Leistungsbezügen, die Ausgestaltung der Leistungsbezüge (Befristung/Dynamisierung), die erweiterte Ruhehaltsfähigkeit von befristeten Leistungsbezügen, die Ausbringung von W3-Stellen an Fachhochschulen und die begrenzte Ausweitung des Vergaberahmens durch Anhebung des Besoldungsdurchschnitts über erfolgte Besoldungsanpassungen hinaus. Die Länder müssen hierzu gesetzliche Regelungen bis zum 31.12.2004 treffen. Die Landesregierung kommt dieser Verpflichtung mit dem vorliegenden Gesetzentwurf zur *Änderung des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen* (Achstes Landesbesoldungsänderungsgesetz – 8. ÄndLBesG) nach.

Die vorliegende Stellungnahme analysiert den vorliegenden Gesetzesentwurf zunächst unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit der Finanzpolitik. Sie kann unter drei Gesichtspunkten diskutiert werden: Sicherung des finanzpolitischen Handlungsspielraums, intergenerative Gerechtigkeit und Sicherung des Wirtschaftswachstums. Die Besoldungsreform soll hier vor allem mit Blick auf den ersten und dritten Aspekt erörtert werden (Abschnitt 2):

- die Erfassung und Bewertung der Belastung zukünftiger Landeshaushalte insbesondere durch Versorgungsausgaben, die durch *landesspezifische* Regelungen entstehen (Abschnitt 2.1);
- die Analyse der Anreizwirkungen für Professoren, die von der leistungsorientierten Besoldung ausgehen, und – in diesem Zusammenhang – die Wettbewerbsfähigkeit der nordrhein-westfälischen Hochschullandschaft (Abschnitt 2.2).

Anschließend wird die von Bund und Ländern unisono vorgetragene Behauptung erörtert, dass mit der Einführung dieses Gesetzes kein zusätzlicher Vollzugsaufwand verbunden sei (Abschnitt 3). Abschnitt 4 befasst sich mit der Versorgungssituation von Professoren und Professorinnen im internationalen Vergleich. Eine zusammenfassende Bewertung beschließt die Stellungnahme (5.).

2. Besoldungsreform und nachhaltige Finanzpolitik

2.1. Vergaberahmen und Versorgungslasten

Der Vergaberahmen stellt diejenigen Finanzmittel dar, die für die Gewährung von Leistungsbezügen zur Verfügung stehen. Sein Volumen hängt vor allem von der Höhe des Besoldungsdurchschnitts sowie der Besoldungsausgaben ohne Leistungsbezüge ab:

$$(1) V = BD_{2001} \times BA \times N_{\text{Sollt}} - (C_{\text{GGt}} + W_{\text{GGt}})$$

mit V = Vergaberahmen; BD = Besoldungsdurchschnitt;; BA = Besoldungsanpassung; N_{Sollt} = Planstellen; $C_{\text{GGt}} = \sum C$ -Grundgehälter; $W_{\text{GGt}} = \sum W$ -Grundgehälter; t = Zeitindex.

Der Besoldungsdurchschnitt errechnet sich aus den durchschnittlichen Bezügen einschließlich Leistungsbezügen je besetzter Planstelle. Der aktuelle Durchschnitt wird ausgehend von den Verhältnissen des Jahres 2001 – getrennt nach Universitäten und Fachhochschulen – ermittelt. Dieser Durchschnitt wird fortgeschrieben gemäß den vorgenommenen Besoldungsanpassungen (lineare Erhöhungen, Einführung einer jährlichen Sonderzahlung) sowie unter Berücksichtigung einer veränderten Stellenstruktur. Der Besoldungsdurchschnitt kann ferner um 2 % jährlich, insgesamt höchstens um bis zu 10 % überschritten werden. Maximal kann der Besoldungsdurchschnitt auf den höchsten Durchschnitt eines Landes oder des Bundes angehoben werden, sofern zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt werden.

Nordrhein-Westfalen will trotz erheblicher Finanzprobleme diesen Gestaltungsspielraum nutzen: Es ist eine zusätzliche Anhebung des Besoldungsdurchschnitts um 3,62 % vorgesehen. Baden-Württemberg verzichtet dagegen aus finanziellen Gründen für die Universitäten auf diesen Schritt. Hintergrund scheint die unterschiedliche Wettbewerbsposition zu sein. Nordrhein-Westfalen lag 1999 nur knapp über dem Besoldungsdurchschnitt der Bundesländer, Baden-Württemberg weit darüber an der Spitze. NRW nutzt also den gesetzgeberischen Handlungsspielraum, um die Wettbewerbsposition seiner Universitäten zu verbessern. Die zusätzlichen Kosten sollen bis 2007 aus dem Haushaltsansatz erwirtschaftet werden. Die Maßnahme ist damit nicht kosten-, aber haushaltsneutral. Je nach Verwendung der Mittel resultieren hieraus auch zusätzliche Versorgungsausgaben, die in den vorliegenden Berechnungen nicht ausgewiesen sind. Damit ist aber zu rechnen, da die zusätzlichen Mittel vor allem für die Gewinnung von Spitzenkräften genutzt werden sollen. Berufungs- und Bleibezulagen sind indes unbefristet und ruhestandsfähig.

Das Land nutzt zudem die Möglichkeit die Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungszulagen von bis zu 40 % des Grundgehalts zu überschreiten. Es wird hierfür ein Rahmen vor-

gegeben, der nicht über das hinausgeht, was sich auch in anderen Ländern abzeichnet. Damit verbunden sind aber wiederum zusätzliche Versorgungslasten in Höhe von 6.3 Mill. €.

Die Ausbringung von W3-Stellen an Fachhochschulen orientiert sich ebenfalls am unteren Ende im Ländervergleich. Die Mehrheit der Länder scheint 10 % der Planstellen an Fachhochschulen hierfür vorzusehen. Baden-Württemberg liegt hier wiederum mit 25 % an der Spitze. Die zusätzlichen Besoldungsausgaben können zudem im Rahmen des Vergaberahmens für Fachhochschulen finanziert werden. Die zukünftigen Versorgungslasten werden mit 2,4 Mill. € beziffert.

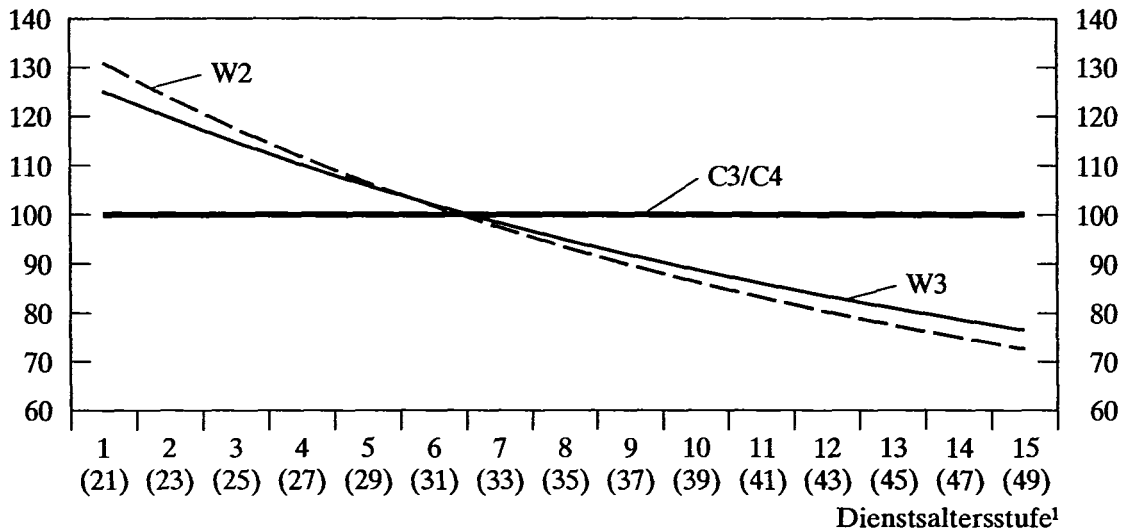
Insgesamt bleibt festzustellen, dass das Land seine Gestaltungsmöglichkeiten finanzpolitisch verantwortlich nutzt. Es wird aber ein grundsätzliches finanzpolitisches Risiko der Berechnungsweise des Vergaberahmens deutlich: ungedeckte, zukünftige Versorgungslasten resultieren aus dem Umstand, dass der Vergaberahmen nur die laufenden Personalausgaben, nicht jedoch die zukünftigen Versorgungsausgaben einschließt. Mit Blick auf eine mögliche Revision des § 34 BBesG (Vergaberahmen) wäre deshalb zu überlegen, ob nicht auch die Versorgungsausgaben in die Berechnung einbezogen werden sollten. Dies könnte z.B. geschehen, indem die Zuführung an die Versorgungsrücklage aus der Kürzung der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen und/oder der beabsichtigten freiwilligen Zuführung des Landes für jeden neu eingestellten Beamten dem Grundgehalt zugeschlagen würde. Zukünftige Versorgungslasten, die im Entwurf mit 31. Mio. € (Barwert) angegeben werden, würden damit den aktuellen Vergaberahmen reduzieren. Allerdings gilt es angesichts knapper Haushaltsmittel Prioritäten zu setzen. Die Qualität von Bildung und Forschung ist entscheidend für eine positive, auch wirtschaftliche Entwicklung. Es stellt sich deshalb eher die Frage, ob die leistungsorientierte Besoldungsreform die richtigen Anreize setzt, um Effektivität und Qualität von Lehre und Forschung zu verbessern.

2.2 Anreizwirkungen

Das neue Besoldungssystem erweitert die Möglichkeiten seitens der Hochschulen, leistungsorientierte Gehaltssteigerungen zu gewähren. Der Preis hierfür sind feste Grundgehälter und eine steigende Abhängigkeit des Einkommens von der Leistung bzw. von Leistungszulagen mit zunehmendem Alter und Dienstjahren. Der mögliche Vorteil höherer Einstiegsgehälter schwindet indes rasch und entfällt nach sechs Dienstaltersstufen (*Schaubild 1*). Mit anderen Worten: Eine ansprechende Bezahlung und Alterssicherung ist für Professoren nur erreichbar, wenn es ihnen gelingt, auf Dauer und in zunehmenden Umfang von den Leistungszulagen zu profitieren. Eine Existenz als sog. Sockelprofessor erscheint also wenig attraktiv, wird aber für Einzelne umso wahrscheinlicher, je weniger die Leistungszulagen nach dem Gießkannenprinzip vergeben werden.

Faktisch sind aber Zweifel daran angebracht, ob es überhaupt zu einer nennenswerten Spreizung der Einkommen kommen wird, insbesondere daran, dass alle Professoren ruhehaltsfähige Dienstbezüge in Höhe des Grundgehaltes plus 40 % an Leistungsbezügen erhalten. Damit läge vor allem das Endgehalt der Besoldungsgruppe W3 deutlich über dem bisher in C4 erreichten Endgehalt.

Schaubild 1:
C- und W-Besoldung ab 1. August 2004
 in % der C-Besoldung



Eigene Berechnungen nach Angaben des Deutschen Hochschulverbands. – In Klammern: Lebensalter, in dem die jeweilige Dienstaltersstufe frühestens erreicht werden kann.

Die Argumentationslinien in Bezug auf die Anreizwirkungen zu überdurchschnittlichen Leistungen in Forschung und Lehre waren in den bisherigen Gesetzgebungsverfahren keineswegs konsistent. Einerseits wird auf die nicht konkurrenzfähigen Einstiegsgehälter der Hochschulen gegenüber der Privatwirtschaft hingewiesen, die die Hochschullaufbahn als unattraktiv erscheinen lassen; andererseits wird reklamiert, dass Forscher weniger an ihrer Alimentierung interessiert sind als an ihren Arbeitsbedingungen (selbständiges Arbeiten, Ausstattung; im Einzelnen siehe Löwer 2002: 15).

Der zentrale Punkt ist indes die Frage nach der Leistungsmessung. Hier ist auf internationale Verfahren und Erfahrungen zurückzugreifen (in Bezug auf Leistungsbegutachtungssysteme in den Vereinigten Staaten vgl. BMBF 2001).

3. Transaktionskosten

Zusätzliche Vollzugskosten werden nicht erwartet – so übereinstimmend Bundes- und Landesgesetzgeber. Es wird offensichtlich davon ausgegangen, dass das bisherige Personal für die neuen Aufgaben ausreicht. Diese Erwartung ist aber zu hinterfragen. Die Implementation der Vergabeverfahren erfordert einen erheblichen Aufwand, wie man an den bereits vorliegenden Regelungen und den angebotenen Hilfen (Seminare, Software) leicht ablesen kann. Entscheidungskompetenzen müssen geklärt, Kriterien entwickelt und Evaluationen regelmäßig durchgeführt werden. Wer entscheidet über die Vergabe? Die Gewährung von Leistungszulagen stellt zudem einen Verwaltungsakt dar, der anfechtbar ist. Es ist deshalb zu erwarten, dass nicht nur hochschulinterne Verteilungskämpfe zunehmen, sondern auch die Gerichtsverfahren und Kosten der

Bürokratie, wie auch ein Blick in die USA zeigt (s. auch BMBF 2001: 4). Demgegenüber reduzieren sich möglicherweise Kosten, die das bisherige Besoldungssystem erzeugt. Das Spektrum möglicher Gehaltssteigerungen – gerade auch an der eigenen Hochschule – ist nunmehr größer.

Unter dem Kostengesichtspunkt sind auch die im Entwurf genannten 31. Mill. € zusätzlich Versorgungslasten zu reflektieren. Im Versorgungsbericht 2003 der Landesregierung NRW, für den das Finanzministerium (2003) federführend ist, wird auf S. 41ff. auf die Versorgungsrücklage (Versorgungsfonds) hingewiesen. Der am 1.1.1999 in Kraft getretene § 14a BBesG schreibt die Bildung einer Versorgungsrücklage als Sondervermögen aus Verminderungen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen vor, um die Versorgungsleistungen angesichts der demographischen Veränderungen und des Anstiegs der Zahl der Versorgungsempfänger sicherzustellen. Zugleich sollte damit das Besoldungs- und Versorgungsniveau in gleichmäßigen Schritten von durchschnittlich 0,2 % um 3 % abgesenkt werden.

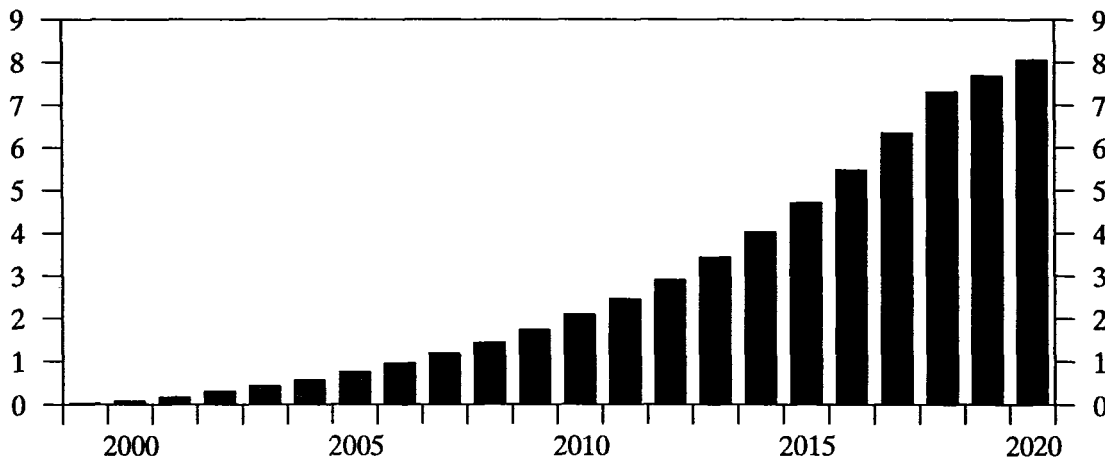
Gemäß § 2 des Gesetzes zur Errichtung von Fonds für die Versorgung in Nordrhein-Westfalen (Versorgungsfondsgesetz – EfoG) vom 20. April 1999 ist ein Sondervermögen des Landes unter dem Namen „Fonds für die Versorgungsausgaben des Landes Nordrhein-Westfalen“ errichtet worden. Dieses Sondervermögen dient der Sicherung der Versorgungsausgaben (§ 3 Abs. 1 EfoG) und darf deshalb ausschließlich zu diesem Zweck verwendet werden (§ 7 Abs. 1 EfoG). Ihm sollen weitere Mittel aus Einsparungen durch das Versorgungsreformgesetz 1998 sowie aus strukturellen Maßnahmen bei der Beamtenbesoldung zugeführt werden. Darüber hinaus sind weitere Zuführungen zulässig.

Anlage und Verwaltung des Sondervermögens des Landes obliegen dem Finanzministerium. Durch eine entsprechende Änderung des EfoG (LT-Drucksache 13/3897) soll das Finanzministerium jedoch ermächtigt werden, diese Aufgaben Kapitalanlagegesellschaften zu übertragen.

Angelegt werden die Mittel zu marktüblichen Konditionen in Schuldverschreibungen oder Anleihen des Landes, anderer Bundesländer, des Bundes oder von Staaten, die an der Dritten Stufe der Europäischen Währungsunion teilnehmen. Darüber hinaus soll im Rahmen der Änderung des EfoG die Möglichkeit geschaffen werden, die dem Sondervermögen zufließenden Mittel auch in Spezialfonds nach dem Gesetz über Kapitalanlagegesellschaften anzulegen.

Der Versorgungsrücklage des Landes sind zwischen 1999 und 2003 insgesamt rund 530 Mio. € zugeführt worden. Derzeit dürften sich unter Berücksichtigung der erwirtschafteten Erträge mehr als 550 Mio. € im Versorgungsfonds NRW befinden. Bei Beginn der voraussichtlichen Auszahlungen aus dem Fonds im Jahr 2018 wird sich das Volumen des Fonds auf 6 Mrd. bis 7 Mrd. € belaufen. Im Jahr 2020 wird das Fondsvolumen bei ca. 8 Mrd. € liegen. Die dargestellte (modellhafte) Entwicklung der Versorgungsrücklage (*Schaubild 2*) basiert für die Jahre bis einschließlich 2003 auf den Ist-Werten. Dem Haushaltsjahr 2004 liegen die Sollansätze zugrunde.

Schaubild 2:
Versorgungsfonds NRW
 1999 bis 2020; in Mrd. €



Nach Angaben des Versorgungsberichts NRW 2003 des LMF:43.

Fiskalisch betrachtet spielen 31. Mio. € für Versorgungsrücklagen bei einem jährlichen Haushaltsvolumen von annähernd 50 Mrd. € für sich genommen keine entscheidende Rolle. Indes: In 2000 lehrten und forschten mehr als 7 500 Hochschullehrer in NRW (5 066 an Universitäten einschl. Kunsthochschulen und 2 463 an Fachhochschulen einschl. Verwaltungsfachhochschulen lt. BMBF 2003, 226ff.). Sie bezogen durchschnittlich (gewichtet) 65 500 € Jahresgehalt; daraus ergeben sich Aufwendungen von zusammen ca. 500 Mio. € pro Jahr. Nach dem o.g. Versorgungsbericht des Landes stehen die aktiven Beamten zu den Versorgungsempfängern insgesamt im Land im Verhältnis 2:1. Verwendet man mangels uns kurzfristig verfügbarer Daten diese Relation auch in Bezug auf den Hochschulbereich und berücksichtigt das generelle Versorgungsniveau von etwa drei Viertel der Aktivegehälter, dürften am aktuellen Rand grob gerechnet 150 bis 200 Mill. € für die Ruhegeld beziehenden Hochschullehrer in NRW im Ruhestand bzw. für ihre Hinterbliebenen aufgewendet werden; dem gegenüber sind die genannten 31 Mill. € doch eine Erhöhung um ein Viertel bis ein Fünftel.

4. Internationaler Vergleich der Versorgungssituation von Professoren

Die Frage, wie sich die Versorgungssituation der Professoren und Professorinnen nach diesem Gesetzentwurf im internationalen Vergleich darstellt, ist aufgrund der sehr unterschiedlichen Traditionen und institutionellen Entwicklungen der akademischen Landschaft in vergleichbaren Ländern nur sehr schwer zu beantworten. Deshalb verbietet sich eine pauschale Aussage dazu – außer vielleicht, dass sich die Verstärkung von Leistungselementen in der Hochschullehrerbesoldung in Deutschland am angelsächsischen Muster orientiert und zu Recht auf die Verschärfung des globalen Wettbewerbs um Hochqualifizierte reagiert.

In den Vereinigten Staaten von Amerika z.B. herrscht denn auch eine entsprechende starke Spreizung der Professorengelälter nach dem Renommee der Universität oder des College, nach privater oder öffentlicher Trägerschaft der Einrichtung, nach dem Professorenstatus als (full) Professor, als Associate oder als Assistant Professor und nach Regionen vor. So reichte in den USA nach einer Untersuchung von *Leef* und *Sanders* (1999) die jährliche Bezahlung der (full) Professoren an den besten 86 (von ca. 150 insgesamt) *privaten und öffentlichen* Universitäten 1998/99 unter Berücksichtigung der jeweiligen Lebenshaltungskosten von \$ 40 000 bis \$ 170 000, die der Associate Professors von \$ 30 000 bis \$ 115 000 und die der Assistant Professors von \$ 27 000 bis \$ 92 000¹. Im Durchschnitt betragen die Kompensationen hier \$ 109 000, \$ 78 000 bzw. \$ 65 000. An den besten 59 (von knapp 100) *öffentlichen* US-Universitäten reichte die Spanne von \$ 40 000 bis \$ 162 000, die der Associate Professors sogar von \$ 30 000 bis \$ 123 000 und die der Assistant Professors von \$ 27 000 bis \$ 99 000. Durchschnittlich bezogen die Professoren und Professorinnen 1999 Kompensationen von ebenfalls \$ 109 000, \$ 80 000 bzw. \$ 67 000. Die Standardabweichung beträgt hier bei den öffentlich und privaten Universitäten zusammen \$ 26 500 (Full Professors), \$ 19 300 (Associate Professors) und \$ 16 500 (Assistant Professors). Die Streuung um den Mittelwert beläuft sich hier also gemessen am Variationskoeffizienten jeweils auf ca. 25 %. Bei den öffentlichen Einrichtungen allein lauten die entsprechenden Parameter \$ 22 400, \$ 16 700 und \$ 14 100, was jeweils eine Streuung von nur 20 % bedeutet.

Die nicht erfassten Einrichtungen, die in der Regel aber keine Promotionen durchführen und mit den hiesigen Fachhochschulen vergleichbar sind, dürften sich mit ihren Professorengelältern am unteren Rand des Spektrum bewegen. Dabei wurde von den Drittmitteln abgesehen.

Wenn auch dieser kleine Ausschnitt aus der Hochschullandschaft in den USA mit mehr als 3 500 Einrichtungen als Universitäten (156 im Herbst 1995 nach *Wentzel* und *Wentzel* 2000: 238), sog. 4-year-Institutions (2 018) und 2-year Colleges (1371) nicht mehr als nur ein Schlaglicht auf die Szene wirft und nicht überbewertet werden sollte, macht er doch die erheblichen Differenzierungen deutlich, die so in Deutschland wegen des ausschließlich öffentlichen Angebots an Hochschulausbildung und des damit überkommenen Beamtenstatus der Anbieter nicht existieren und damit auch die Versorgungssituation der deutschen Professoren und Professorinnen determinieren.

In Deutschland betragen die durchschnittlichen Besoldungsausgaben in 2001, die für die Ermittlung des Vergaberahmens, also des Teils der Bezüge maßgeblich sind, der für Leistungsbezüge insgesamt zur Verfügung gestellt wird, nach § 13 des vorliegenden Gesetzentwurfs im Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 69 000 €, im Fachhochschulbereich 58 000 €. Gemessen an den Durchschnittsproduktivitäten und -einkommen aller Arbeitnehmer in beiden Ländern von 41 000 \$ (USA 1999) bzw. von 32 000 € (Deutschland 2001) werden die (full) Professoren im genannten Universitätsbereich in den Staaten mit dem mehr als dem 2,6fachen insgesamt spürbar höher entlohnt als ihre deutschen Kollegen und Kolleginnen mit dem 2,1fachen.

Allerdings ist in Deutschland mit der niedrigeren Besoldung eine lebenslange Versorgung im Ruhestand für sog. Ruhestandsprofessoren – anders als für Emeriti, die ihre

¹ Zur Leistungsorientierung der Bezahlung und den dabei angewandten Evaluierungsverfahren vgl. BMBF 2001.

Aktivenbezüge wegen ihrer weiter laufenden Forschungs- und Lehraufgaben behalten können - in der Größenordnung von zwei Drittel bis drei Viertel der Aktivenbezüge ohne explizite Beitragsleistung verbunden, während die sog. (privatwirtschaftlich bei Versicherungsgesellschaften abgeschlossenen²) *retirements plans* in den USA, die mehrheitlich als sog. *defined contribution plans* und aus Kostengründen weniger als - ähnlich wie in Deutschland - *defined benefit plans*³ organisiert sind, regelmäßige Beitragszahlungen in Höhe von 10 bis 20 % der Gehälter voraussetzen (*Ehrenberg* 2001). Dadurch verschwindet der Vorsprung der amerikanischen Kollegen beim Einkommen nach Beitragszahlung während ihrer aktiven Phase und damit wohl auch in der Ruhestandsphase gegenüber den deutschen Professoren und Professorinnen. Beide stellen sich im Durchschnitt etwa gleich gut, nämlich etwa doppelt so gut wie der jeweilige durchschnittliche Arbeitnehmer in den Staaten bzw. in der Bundesrepublik.

5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der vorgelegte Gesetzesentwurf erweitert den Spielraum für eine leistungsdifferenzierte Bezahlung von Hochschulprofessoren. Diese Maßnahme ist insbesondere mit höheren Versorgungslasten des Landes verbunden, die unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten bewertet werden sollen. Hinsichtlich des finanziellen Rahmens ist festzustellen, dass er verantwortbar erscheint. Einerseits erscheinen die zusätzlichen Belastungen gemessen am Landeshaushalt als eher gering, andererseits schöpft das Land seinen Gestaltungsspielraum - z.B. bei der Anhebung des Besoldungsdurchschnitts - nicht vollständig aus. Das Land setzt hier gezielt Prioritäten zu Gunsten des Bildungs- und Forschungsbereichs, der eine wichtige Rolle für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung des Landes spielt. Ob damit die qualitative Verbesserung von Forschung und Lehre sowie kann hier letztlich nicht beantwortet werden. Dies hängt entscheidend davon ab, inwieweit Wissenschaftler extrinsisch oder intrinsisch motiviert sind und es tatsächlich zu einer Spreizung der Einkommen der Professoren kommt. Dies gilt es in den kommenden Jahren zu beobachten und zu untersuchen.

Mit der Verabschiedung dieses Gesetzes dürfte indes ein zusätzlicher Vollzugsaufwand verbunden sein. Auch werden die Versorgungsausgaben im Hochschulbereich spürbar ansteigen und zukünftige Haushaltsgesetze binden. Bei allen internationalen Unterschieden ist unter globalen Wettbewerbsgesichtspunkten festzuhalten, dass die Ver-

² Die größte derartige Organisation ist die *Teachers Insurance and Annuity Association - College Retirement Equity Fund* (TIAA-CREF), gegründet 1918 bzw. 1952, mit Sitz in New York. Sie hat gegenwärtig 3,2 Mill. Teilnehmer am *retirement system* und dabei 15 000 teilnehmende Institutionen. Die TIAA-CREF ist eine der größten - unter den privaten wohl das größte - Alterssicherungssystem(e) in der Welt mit einem Vermögen von mehr als \$ 320 Mrd. Sie rangiert an 68. Stelle in der *Fortune's* 2004 Liste der 500 größten U.S.-Unternehmen und an 229. Stelle unter den weltweit 500 größten. Sie ist der größte institutionelle real estate-Investor in den Staaten mit einem globalen Portfolio von direkten und indirekten Investitionen in Höhe von jährlich \$ 50 Mrd. TIAA-CREF ist einer der größten kommerzielle Eigentümer in den USA. Nähere Informationen finden sich unter <http://www.tiaa-cref.org/newsroom/facts.html>.

³ *Defined contribution plans* garantieren - wie bei einer Lebensversicherung - nur die Auszahlung der eingezahlten Prämien, *defined benefit plans* jedoch ein bestimmtes Versorgungsniveau in Relation zum Einkommen während oder zum Ende der aktiven Phase; üblich sind bei letzteren wie hierzulande Niveaus von zwei Drittel bis drei Viertel der vormaligen Bezüge. Wegen der erheblich höheren Kosten bieten nur ein Drittel der einbezogenen Einrichtungen dieses System an (*Ehrenberg* 2000).

sorgungssituation der deutschen Professoren und Professorinnen z.B. mit der in den USA vergleichbar ist. Insgesamt kommt die Landesregierung mit dem vorliegenden Gesetzentwurf zur Änderung des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in sachgerechter Weise der Verpflichtung nach, die der Bundesbesoldungsgesetzgeber im Jahr 2002 hinsichtlich einer *leistungsorientierte* Professorenbesoldung mit dem Ziel eingeführt hat, die *Effektivität* und *Qualität* von Forschung und Lehre zu verbessern.

Literatur:

- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.) (2001), Leistungsbeobachtungssysteme an staatlichen US-Universitäten – Survey of faculty performance review Practices – Studie Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bonn: BMBF.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft(Hrsg.) (2003), Grund- und Strukturdaten 2002/2003. Berlin:: BMBF.
- Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (2003), Versorgungsbericht des Landes Nordrhein-Westfalen. Juli 2003. Düsseldorf: LMF.
- Ehrenberg R.G. (2000), The Survey of Changes in Faculty Retirement Policies. Internetversion unter <http://www.aaup.org/Issues/retirement/retrpt.htm>. Zugriff vom 3.11.2004
- Leef, G.C. and J. Sanders (1999); The Professors are Not Underpaid. *Inquiry* Nr. 3 November 19 ,1999. Pope Center for Higher Education Policy. Internet-Version unter http://www.johnlocke.org/acrobat/pope_articles/inquiry03.pdf; Zugriff vom 3.11.2004
- Löwer, W. (2002), Rechtspolitischen und verfassungsrechtliche Kritik der Professorenbesoldungsreform. Manuskript eines Vortags auf dem Workshop des Hochschulverbandes am 12. Dezember 2002. Internet Version unter: <http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/workshop/loewer.pdf>. Zugriff vom 9.11.2004.
- Wentzel, B. und D. Wentzel (Hrsg.) (2000), Wirtschaftlicher Systemvergleich Deutschland/USA. UTB-Taschenbuch 2121. Baden-Baden: Lucius&Lucius.