

Anwendung der gesetzlichen Regelung rechnet etwa die Grundsatzentscheidung, für bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen in Mangelbereichen die Altersteilzeit ganz auszuschließen⁵².

Allerdings ist diese Auffassung in der Rechtsprechung nicht unumstritten. So wird der Behörde eine Ablehnung unter Hinweis auf „allgemeine Belange der Personalwirtschaft, Organisation, Budgetierung und Fachlichkeit“ mit der Begründung verwehrt, anderenfalls würde „das Gesetz, etwa durch rangniederes Binnenrecht der Verwaltung, unterlaufen werden“⁵³.

b) Rechtmäßigkeitserwägungen auf operativer Ebene

Auf der operativen Ebene reicht zur Versagung der Altersteilzeit nicht allein der Hinweis auf „eine gewisse Mehrbelastung“; es besteht vielmehr eine konkrete Darlegungslast des Dienstherrn, die sich auf die Aufteilung der vom Beamten wahrgenommenen Aufgaben als Folge von Personalmangel oder des Fehlens bestimmter Qualifikationen bezieht⁵⁴. Hierbei ist abzustellen „auf die Gefährdung der angemessenen Bewältigung der bisher von dem Beamten konkret wahrgenommenen Aufgaben“⁵⁵.

VI. Fazit

Die Altersteilzeitregelung ist als eine Residualgröße der strategischen und individuellen Personalplanung im Gefüge bundes-

rechtlicher Zeitarbeitsformen mittlerweile fest etabliert. Hierbei hat sich dieses Instrument im Laufe der Zeit immer mehr von der eigentlichen gesetzlichen Zielgröße, sozialverträglicher Personalabbau (§ 93 Abs. 3 BBG) bzw. aktivierende Einstellungspolitik mit arbeitsmarktpolitischen Impulsen (§ 93 Abs. 4 BBG), entfernt. Ordnungspolitisch fügt sich diese Regelung ein in eine problematische öffentlich-rechtliche Regelungslandschaft, die als diffuse Gemengelage aus tarifrechtlichen und dienstrechtlichen Bausteinen gebildet ist. Hierzu passt, dass die ehemals bolide verfassungsrechtliche Interpretation von hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, insbesondere die Parität von Hauptberuflichkeit und Alimentation, im Zuge gesellschaftlicher Veränderungen ihre klaren Konturen verloren hat. Die verwaltungsgerichtliche Umhegung des § 93 BBG erfolgte insbesondere im Bereich von Störfällen der Altersteilzeit, wo legislative Regelungsdefizite eine gesetzvertretende Rechtsprechung erforderte.

- 52) *Lenders/Peters/Weber/Grunewald/Lösch* (Fn. 8), Rn. 842 unter Hinweis auf OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 21.6.2010 – 6 A 3160/08 – juris, Rn. 27.
- 53) VG Bremen, Urteil vom 29.6.2000 – 6 K 400/00 – NVwZ-RR 2002, 61 ff. (62).
- 54) BVerwG, Beschluss vom 19.3.2013 – 2 B 130/11 – juris, Rn. 10; VG Potsdam, Beschluss vom 8.1.2003 – 2 L 658/02 – NVwZ-RR 2004, 277 f. (278); VG Weimar, Urteil vom 18.2.2003 – 4 K 650/02. We – juris, Rn. 30.
- 55) OVG Bremen, Urteil vom 19.12.2013 – 2 A 8/13 – juris, Rn. 52 m. w. N.

Kann man Professoren anstellen? – Verfassungsrechtliche und einfachgesetzliche Zulässigkeit der Professur im Angestelltenverhältnis als Regelfall an staatlichen Hochschulen

Prof. Dr. Thomas Elbel

Der Streit um Professuren im Anstellungsverhältnis an staatlichen Hochschulen geht auf den Erlass des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im Jahre 1976 zurück. In dessen § 46 war diese Möglichkeit zum ersten Mal vorgesehen. Seitdem hat sich ein Streit darüber entzündet, ob dies in einfach- und vor allem auch in verfassungsrechtlicher Hinsicht den Regel- oder nur den Ausnahmefall darstellen darf. Die zunächst sachlich-juristisch geführte Auseinandersetzung kulminierte vor dem Hintergrund der in den Neunzigern öffentlich geführten Debatte über „faule“ und „teure“ Beamte bzw. der Kritik am Beamtenverhältnis allgemein. Nachdem die Bundesregierung das Personalstatut der Professuren im Rahmen der Hochschuldienstrechtsreform Anfang der Nuller aufgegriffen, aber letztlich beschlossen hatte, am Status Quo nichts zu ändern, beruhigte sich die Diskussion vorübergehend, bis das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil zur Professorenbesoldung aus dem Jahre 2012 in einem knappen Obiter Dictum die Professur im Anstellungsverhältnis auch verfassungsrechtlich für salonfähig erklärte. Dies hat zwar die Debatte nicht neu befeuert, aber dazu geführt, dass einige Hochschulen auf Bundesebene bzw. deren Fachbereiche still dazu übergegangen sind, das Angestelltenverhältnis

zum Regelfall zu erklären. Zugleich hat sich auf Landesebene die bedauerliche Praxis breitgemacht, dort wo das Landesrecht es zulässt, Professuren im Anstellungsverhältnis mit normalem Arbeitsvertrag, d. h. ohne besondere Absicherungen der Wissenschaftsfreiheit oder Anpassung der Vergütung an die Nettobesoldung einzurichten. Hierdurch ist in den betroffenen Korporationen eine Zwei-Klassen-Gesellschaft entstanden. Der Verfasser nimmt dies zum Anlass, eine Bilanz zu ziehen.

I. Gang der Untersuchung

Um die Diskussion über die Professur im Anstellungsverhältnis richtig zu führen zu können, ist es zunächst erforderlich, sich deren historische Entstehung bewusst zu machen. Im nächsten Schritt folgt eine Darstellung der einfachgesetzlichen Rechtslage, an die sich eine Darstellung des Meinungsstreits zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit angestellter Professuren anschließt. Das Kernstück der Arbeit ist besteht in einer Analyse der verschiedenen Positionen und einer Positionsbe-