

Verband Hochschule und Wissenschaft

In DBB Beamtenbund und Tarifunion

Landesverband Schleswig-Holstein

c/o Dr. Udo Rempe (Landesvorsitzender)

Kopperpahler Allee 92

24119 Kronshagen

Tel. 0431 544 717, Fax 0431 70 55 02 5

eMail Rempe-Udo@T-Online.DE



**Schleswig-Holsteinischer Landtag**  
**Umdruck 16/3859**

*Kiel, den 09.01.2009*

Frau

Dörte Schönfelder

Geschäftsführerin des Innen- und Rechtsausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtages

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Landeshaus

Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

per eMMail an [Innenausschuss@Landtag.LTSH.DE](mailto:Innenausschuss@Landtag.LTSH.DE)

Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft zum Entwurf eines LBNeuG

Sehr geehrte Frau Schönfelder,

der VHW dankt für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein - Beamtenrechtsneuregelungsgesetz (LBNeuG) - Gesetzentwurf der Landesregierung - Drucksache 16/2306 - abgeben zu können.

Da der Landesbund Schleswig-Holstein von DBB und Tarifunion in seiner Arbeitsgruppe Dienstrecht sich um eine möglichst geschlossene Stellungnahme seiner Mitgliedsgewerkschaften bemüht hat, die Ihnen heute bereits von der Landesbundvorsitzenden Frau Anke Schwitzer übermittelt wurde, sieht der VHW davon ab, zu allen Regelungen Stellung zu nehmen, die nicht hochschulspezifisch sind. In diese Stellungnahme des DBB ist bereits eingeflossen, dass es sinnvoll wäre, im Rahmen einer der nächsten Novellen des Hochschulgesetzes die Bestimmungen der §§ 116 bis 121 in das Hochschulgesetz zu verlagern. Die bis dahin seitens des VHW für erforderlich oder sinnvoll erachteten hochschulspezifischen Änderungen an den §§ 116 bis 120 sind zunächst in der folgenden Stellungnahme zusammengestellt worden.

Zu den anderen Regelungen des Gesetzentwurfes übernimmt der VHW die vom DBB übersandten Änderungsvorschläge. Wir ergänzen lediglich zu einigen der Regelungen aus unserer Sicht zu beachtende weitere Gesichtspunkte.

Da uns bekannt ist, dass ein Teil der Abgeordneten auch an unserer umfangreicheren Stellungnahme gegenüber dem Innenministerium interessiert ist, werde ich mich bemühen, diese nach einer leichten Anpassung an den inzwischen etwas veränderten Diskussionsstand ebenfalls baldmöglichst zur Kenntnis zu geben. Allerdings sehen auch wir keine Möglichkeit, die darin dargestellten Konzepte noch bis zur erforderlichen Verabschiedung des LBNeuG zum 1. April 2009 hinreichend auszudiskutieren.

ren, so dass sie nur als Hintergrundinformation für weitere Gesetzesnovellen zu verstehen sein werden.

## **Zum Unterabschnitt 6 - Hochschulen -**

Es schiene sinnvoll, die §§ 117 bis 121 wie bei einigen anderen entsprechenden Gesetzentwürfen anderer Bundesländer in das Landeshochschulgesetz zu verlagern und im Landesbeamtengesetz in einem neuen § 116 lediglich zu regeln, dass für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen die Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes gelten, soweit das Hochschulgesetz nichts anderes bestimmt. Dann wäre es wesentlich einfacher, nur für den Hochschulbereich erforderliche Sonderbestimmungen im Hochschulgesetz im Zusammenhang mit dessen Novellierungen einzuführen.

Leider weist die Personalstruktur in den deutschen Hochschulen erhebliche Mängel auf, die unnötige Kostensteigerungen verursachen und die eigentlich erreichbare Leistungsfähigkeit der Hochschulen beeinträchtigen. Das ist mit vermeidbaren Härten gegenüber dem wissenschaftlichen Personal verknüpft, wie es sie in anderen im Wissenschaftsbereich führenden Nationen nicht gibt. Daher weichen entsprechend qualifizierte deutsche Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zunehmend auf Beschäftigungsverhältnisse im Ausland aus, die ihnen größere wissenschaftliche Unabhängigkeit von älteren Kolleginnen und Kollegen oder besser abgesicherte Beschäftigungsbedingungen bieten. Darauf verweisen auch Stifterverband und DFG im Zusammenhang mit der Besetzung von im Rahmen der Exzellenzinitiative geschaffenen Zeitstellen, die bisher zu Zweidritteln noch nicht besetzbar waren, da der Markt an entsprechend qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für diese ungesicherten Positionen leergefegt zu sein scheint.

In diesem Zusammenhang hätte es im öffentlichen Interesse gelegen, die durch die Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes und die Verlagerung der Zuständigkeit für das Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht vom Bund auf das Land bestehenden Möglichkeiten zur Verbesserung der Personalstruktur an den Hochschulen zügig zu nutzen. Wir haben daher seitens des VHW trotz des auch für uns bestehenden Zeitdruckes gegenüber der Landesregierung im Zusammenhang mit den Stellungnahmen des DBB unsere Konzepte dargelegt, wie dies geschehen könnte. Ohne gleichzeitige Änderungen im Hochschulgesetz sowie im Besoldungs- und Versorgungsrecht ist das Gesamtkonzept aber nicht zu realisieren. Bei unseren Vorschlägen zur Änderung des Entwurfs des LBNeuG müssen wir uns daher auf das konzentrieren, was ohne Änderungen anderer Gesetze bis zum 1. April 2009 noch umsetzbar sein könnte.

**Zu § 116 - Allgemeines -:** Diese Bestimmung ist entbehrlich und sollte gestrichen werden.

*Begründung: Die in der Formulierung enthaltene scharfe Trennung zwischen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern und anderem beamteten Personal entspricht nicht der Realität an den Universitäten. Sie bezieht sich eigentlich nur auf die dienstrechtlichen Sonderregelungen im § 117, deren Geltung dann bezogen auf den Abs. 5 mit Ausnahme der Sätze 5 und 6 oder durch Wiederholung entsprechender Regelungen im § 120 wieder für das andere wissenschaftliche und künstlerische Personal mit wenigen Ausnahmen ausgedehnt wird. Es wäre jedoch angezeigt die meisten Sonderregelungen insgesamt für das wissenschaftliche*

und künstlerische Personal gelten zu lassen und nur in wenigen Ausnahmefällen im § 117 die Regelungen auf die derzeit nach dem Hochschulgesetz korporationsrechtlich auf Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Professorinnen und Professoren begrenzte Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer einzuschränken.

Beamtenrechtlich zählten vor der Anpassung des Hochschulgesetzes an die teilweise umstrittene 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes zu den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern auch

1. die wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten (im Beamtenverhältnis auf Zeit),
2. die Oberassistentinnen und Oberassistenten (im Beamtenverhältnis auf Zeit),
3. die Oberingenieurinnen und Obertingenieure (im Beamtenverhältnis auf Zeit),
4. die Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten (im Beamtenverhältnis auf Zeit oder auf Lebenszeit).

Soweit diese Kategorien noch nicht vollständig ausgelaufen sind, gilt dies für das entsprechende Personal auch derzeit noch.

Die Assistenturen und die Habilitation sollten nach dem Willen der seinerzeitigen Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn abgeschafft und durch die Juniorprofessuren und die Zwischenevaluation ersetzt werden. Die Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben und die Erbringung der zur Berufung auf Universitätsprofessuren geforderten zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen sollte vorrangig im Rahmen der Juniorprofessuren erfolgen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einer anderen Biographie sollten danach nur in Ausnahmefällen berufbar sein, wenn im Rahmen von Berufungsverfahren eine vergleichbare Qualifikation festgestellt wurde.

Durch Urteil des Bundesverfassungsgerichts wurde zwar klargestellt, dass die Habilitation nicht einfach als geringerwertig als die Bewährung in einer Juniorprofessur eingestuft werden durfte. Die Assistentur blieb aber abgeschafft. Lediglich durch § 53 Abs. 2 des inzwischen außer Kraft getretenen Hochschulrahmengesetzes gab es eine gewisse Ausweichmöglichkeit: „Soweit befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgaben übertragen werden, die auch ... der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.“

Das hatte zur Folge, dass die Universitäten von wissenschaftlichen Assistenturen auf Beschäftigungen in akademischen Ratsstellen auf Zeit oder auf befristete Tarifbeschäftigungen auswichen, ob wohl unverändert Assistententätigkeiten und damit Hochschullehrertätigkeiten im ursprünglichen beamtenrechtlichen Sinn übertragen wurden.

Entsprechendes gilt auch für den Ersatz der Oberassistenturen, der Oberingenieursämter und der Hochschuldozenturen.

Da hinsichtlich der Funktionen bei dem heute nach § 120 beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals die Hochschullehrereigenschaft im früheren Sinne des Landesbeamtengesetzes vorliegt, ist es angebracht § 117 umzuformulieren und die scharfe Abgrenzung im § 116 zu streichen.

## **Zu § 117 - Rechtsstellung -**

**Zu Abs. 1:** Die Wörter „der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ können ohne Bedeutungswechsel durch die Wörter „des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ ersetzt werden.

**Zu Abs. 2:** Folgende Neufassung wird empfohlen:

„(2) Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Laufbahnen und den einstweiligen Ruhestand sind nur auf die auf Lebenszeit ernannten Beamtinnen und Beamten der wissenschaftlichen Laufbahn und sowie in Lehrämtern für besondere Aufgaben anzuwenden. Ein Eintritt des zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannten wissenschaftlichen Personals in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Arbeitszeit mit Ausnahme der §§ 61 bis 65 sind auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal nicht anzuwenden. Erfordert der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige und planmäßige Anwesenheit, können diese Vorschriften im Einzelfall für anwendbar erklärt werden.; die Vorschriften wegen nicht genehmigten schuldhaften Fernbleibens vom Dienst sind anzuwenden.“

Begründung: *Zu Satz 1: Er entspricht der Fassung von Satz 1 Halbsatz 1 des Entwurfs, nur dass er positiv gefasst ist und ausdrückt, in welchen Fällen die Vorschriften gelten. Zu Satz 2: Satz 1 Halbsatz 2 des Entwurfs gilt nach § 120 Abs. 1 Satz 3 zwangsläufig entsprechend für beamtete wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu Satz 3: Hier gibt es durch die Umformulierung scheinbar eine Ausdehnung auf den wissenschaftlichen und künstlerischen Dienst. Aber de facto ist das sowieso schon der Fall; in der Regel sind die in Behörden üblichen Arbeitszeiten im Universitätsbereich nicht einhaltbar, da Lehrveranstaltungen auch außerhalb der reglementierten Arbeitszeiten durchzuführen sind und häufig auch Versuche mit kostspieligen Geräten ein Abweichen von den regulären Arbeitszeiten erzwingen. Satz 4 bietet hinreichend die Möglichkeit bei Bedarf die Einhaltung regulärer Arbeitszeiten anzuordnen.*

**Zu Abs. 4:** Die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer haben“ sind durch die Wörter „Das in der Lehre tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal hat“ zu ersetzen.

Begründung: *De facto wird dies auch so gehandhabt. Es wäre auch nicht sinnvoll, hier dem in der Lehre tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal größere Freiräume als den Professorinnen und Professoren einzuräumen. Die LVVO sieht für das dauerbeschäftigte wissenschaftliche Personal sowieso die gleiche Lehrverpflichtung wie bei Professuren vor.*

**Zu Abs. 5:** Zunächst sind in Satz 1 und Satz 5 und 6: Die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ sind in Satz 1 durch die Wörter „wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte“ zu ersetzen. Satz 5 und 6 dürften entbehrlich sein.

Begründung: *§ 120 Abs. 1 Satz 2 bestimmt, dass diese Regelung sowieso mit Ausnahme der Sätze 5 und 6 auch für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt. Wenn die Sätze 5 und 6, die nachteilige Regelungen für extreme Sonderfälle enthalten, aber beim wissenschaftlichen und künstlerischen Zeitbeamtinnen und Zeitbeamten entbehrlich sind, ist nicht einzusehen, wieso sie bei Juniorprofessuren und Zeitprofessuren beibehalten werden müssten.*

**Zusätzliche Änderungswünsche zu Abs. 5:**

Folgender **Satz 2 a** ist einzufügen:

„<sup>2a</sup>Die Beschäftigung in einem Beamtenverhältnis auf Zeit verlängert sich auf Antrag bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind, abzüglich entsprechender Verlängerungen nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG.“

Begründung: *Es scheint sinnvoll, wie bei wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten zu verfahren. Jedoch darf die gesamte Verlängerung auch bei mehreren konsekutiven Ämtern auf Zeit nicht die Gesamtdauer von je zwei Jahren je Kind unter 18 Jahren überschreiten.*

**Zu Satz 3:** Dieser Satz sollte ersetzt werden durch:

„<sup>3</sup>Satz 1 gilt entsprechend im Falle einer

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. Ermäßigung der Arbeitszeit nach § 69 Abs.1 Nr. 1 oder
3. Zeiten zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, eines oder einer Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Dienstverhältnis zu vereinbarenden Mandats im Umfang des Eineinhalbfachen der dokumentierten Beanspruchung, höchstens jedoch bis zur Hälfte der Dauer des Beamtenverhältnisses, wenn die Ermäßigung oder Beanspruchung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug.“

*Begründung: Im Falle der Nummer 3 sollte ohne die Verknüpfung mit einer Freistellung die tatsächliche Beanspruchung berücksichtigt werden. Dadurch sollte gerade die Bereitschaft jüngerer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Künstlerinnen und Künstler, die überwiegend in Zeibeamtenverhältnissen tätig sind, zur Übernahme derartiger Mandate ermuntert werden. Zahlenmäßig fallen dabei die Folgen nicht ins Gewicht.*

**Zu Abs. 6:** Der Absatz sollte ersetzt werden durch:

„(6) Das zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannte wissenschaftliche und künstlerische Personal gilt mit dem Ablauf seiner Dienstzeit als entlassen, sofern es nicht während des Dienstverhältnisses auf Zeit oder im direkten Anschluss daran erneut zur Beamtin oder Beamten in einem wissenschaftlichen oder künstlerischem Amt ernannt wird.“

*Begründung: Andernfalls könnte die durch Artikel 33 Abs. 5 GG geschützte Versorgung aus dem höchsten und im Falle von Laufbahnen dem letzten Amt dadurch unterlaufen werden, dass anders als in normalen Laufbahnen, das höchst besoldete Amt nicht ans Ende der gesamten Dienstzeit gelegt wird und § 5 Abs. 5 BeamtVG nicht anzuwenden ist. Man könnte diese Regelung auch auf jene Fälle mit Unterbrechungen ausweiten, bei denen noch keine Nachversicherung erfolgen musste. Da dies aber die Angelgenheit verkomplizieren würde, wird hier zunächst nur eine Lösung für ununterbrochene Ketten von mehreren Beamtenverhältnissen versucht, die schließlich mit einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit enden und somit an die Verhältnisse innerhalb einer Laufbahn erinnern.*

**Zu einem neu vorgeschlagenen Abs. 7:** Folgender Abs. 7 mit Sonderregelungen zu den §§ 7, 19, 30, 35, 59 und 73 sollte angefügt werden:

„(7) <sup>1</sup>Abweichend von § 7 Abs. 6 Satz 1 ist die Umwandlung der wissenschaftlichen und künstlerischen Ämter in wissenschaftliche und künstlerische Ämter auf Lebenszeit zulässig. <sup>2</sup>Eine Verbeamtung auf Probe entfällt, soweit die Bewährung und Erprobung bereits in Beamtenverhältnissen auf Zeit von mindestens dreijähriger Gesamtdauer erfolgte. <sup>3</sup>Erfolgt die Ernennung einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit des Landes zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Beamtin oder zum wissenschaftlichen oder künstlerischen Beamten im Interesse des Anwendungsbezugs nur mit der Hälfte der Arbeitszeit auf Zeit oder auf Lebenszeit, bleibt das andere Beamtenverhältnis auf Lebenszeit unter einer entsprechenden Reduzierung der Arbeitszeit und der Bezüge bestehen. <sup>4</sup>Bei der dienstlichen Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen ist sicherzustellen, dass diese nur durch wissenschaftliches und künstlerisches Personal der jeweiligen Fachrichtung oder einer nah verwandten Fachrichtung erfolgt und dass Forschungsergebnisse aus einem zurückliegenden Zeitraum von sechs Jahren berücksichtigt werden. <sup>5</sup>Abweichend von § 73 Abs. 1 Satz 3 erhöht sich bei Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der Arbeitszeit die Grenze für die Höchstdauer von Nebentätigkeiten und Nebenbeschäftigungen um den Unterschied der Arbeitszeit der Teilzeittätigkeit zu jener der Voll-

zeitbeschäftigung. <sup>6</sup>Die Genehmigung von Nebentätigkeiten und Nebenbeschäftigungen ist an mindestens durchschnittliche dienstliche Leistungen geknüpft und bei unterdurchschnittlichen dienstlichen Leistungen zu widerrufen. <sup>7</sup>Abweichend von § 35 Abs. 4 ist bei wissenschaftlichem und künstlerischem Personal ein weiteres Hinausschieben der Altersgrenze auf eigenen Antrag statthaft, sofern mindestens durchschnittliche Leistungen vorliegen und die gesundheitliche Eignung durch eine amtsärztliche Untersuchung bestätigt wird.“

Begründungen: Vereinfachung der Regelungen, die außerhalb des Hochschulbereichs gelten. Hier werden Sonderregelungen zu den §§ 7, 19, 30, 35, 59 und 73 zusammengefasst, um dort kompliziertere Regelungen zu vermeiden.

Begründung zu § 117 Abs. 7 Satz 1: Bei wissenschaftlichen Beamtenverhältnissen können so viele Ämter auf Zeit nacheinander verliehen werden, dass insbesondere in Verbindung mit befristeten Tarifbeschäftigungen bei einer am Ende beabsichtigten Ernennung auf Lebenszeit ein so hohes Lebensalter erreicht ist, dass die Verbeamtung auf Lebenszeit wegen der Überschreitung einer Altersgrenze gar nicht mehr statthaft ist. Das ist mit erheblichen Nachteilen für die Betroffenen verbunden. Unzumutbar ist auch, dass vor jedem neuen wissenschaftlichen Zeit- und am Ende Lebenszeitbeamtenverhältnis erneut eine amtsärztliche Untersuchung über die weitere gesundheitliche Eignung verlangt werden kann und bei negativem Ergebnis die Fürsorgepflicht für die Beamtin oder den Beamten und seine Familie einfach dadurch unterlaufen werden kann und aufgrund der gesetzlichen Regelungen unterlaufen werden muss, dass die Beamtin oder der Beamte nicht erneut ernannt werden darf und eine Umwandlung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sogar verboten wird. Im Falle der wissenschaftlichen Beamtenverhältnisse können in jüngerem Alter Beamtenverhältnisse auf Zeit mit höheren Bezügen als im Endamt auftreten. Werden diese in andere Beamtenverhältnisse umgewandelt (und nicht durch Entlassung beendet und durch Neuernennung fortgesetzt), gilt § 5 Abs. 5 BeamtVG, so dass die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge nach dem früheren Amt mit höheren Bezügen zu bestimmen sind. § 5 Abs. 5 soll verhindern, dass durch die Vergabe von höher besoldeten Ämtern, die vor dem Erreichen der Altersgrenze enden, der Grundsatz der Versorgung aus dem letzten, in der Regel mit der höchsten Besoldung verbundenen Amt, unterlaufen werden kann. § 7 Abs. 6 Satz 1 würde dazu führen, dass die Anwendung des § 5 Abs. 5 des BeamtVG umgangen wird. Damit könnte die Versorgung aus dem letzten und damit dem in der Regel höchst besoldeten Amt dadurch unterlaufen werden, dass am Ende ein gering besoldetes Amt verliehen wird.

Begründung zu § 117 Abs. 7 Satz 2: Zusätzlich zu den der Erprobung dienenden Beamtenverhältnissen auf Zeit sind Beamtenverhältnisse auf Probe unnötig.

Begründung zu § 117 Abs. 7 Satz 3: Insbesondere in Fachrichtungen, die die Didaktik des Schulunterrichts zum Gegenstand haben, kann die hälftige Beschäftigung in einer Schule mit einem Amt einer Lehrerlaufbahn und in einer Hochschule mit einem wissenschaftlichen oder künstlerischem Amt wünschenswert sein, um den Bezug zur Berufspraxis zu sichern. Dazu sollten ein Beamtenverhältnis im Hochschulbereich und eines außerhalb des Hochschulbereichs je mit der Hälfte der Arbeitszeit und je mit der Hälfte der jeweiligen Besoldung der beiden Ämter möglich sein, wobei sich die Besoldungsgruppe und die Besoldungsordnung unterscheiden können. Durch Abordnungen alleine ist das nicht befriedigend zu realisieren, da so höherwertige Ämter (beispielsweise eine Teilzeitprofessur an einen Oberstudienrat) nicht teilweise übertragen werden können.

Begründung zu § 117 Abs. 7 Satz 4: Im Forschungsbereich dauern größere Forschungsprojekte von Dauerbeschäftigten des Universitätsbereiches in der Regel sechs Jahre, so dass im Rahmen der Beurteilung der Forschung Leistungen aus einem zurückliegenden Zeitraum von sechs Jahren betrachtet werden müssen. Wegen der Heraufsetzung der Lehrverpflichtung von 40 % auf 45 % der wöchentlichen Arbeitszeit und damit einer Reduktion der Forschungstätigkeiten von 40 % auf 35 % der Arbeitszeit müsste dieser Zeitraum eigentlich auch auf rund sieben Jahre ausgedehnt werden. Es besteht aber die Hoffnung, dass durch eine entsprechende Reduzierung der Zielsetzungen angestrebter Forschungsergebnisse der noch halbwegs überschaubare Sechsjahreszeitraum beibehalten werden kann.

Begründung zu § 117 Abs. 7 Sätze 5 und 6: Dies ist insbesondere in Hinblick auf eine anwendungsnahe Hochschullehre und den Wissenstransfer wünschenswert, damit wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte auf ihren Antrag halbtags außerhalb des Hochschulbereichs einer anderen beruflichen Tätigkeit nachgehen können. Das fördert in vielen Bereichen den Praxisbezug. Es wird beispielsweise an freiberufliche halbtägige Beschäftigungen von Hochschullehrern der Architektur in ihren Architektenbüros und von Hochschuljuristen in ihren Anwaltskanzleien gedacht. Es darf aber nicht dazu kommen, dass alle Energie in derartige Nebentätigkeiten und Nebenbeschäftigungen gesteckt wird und die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben darunter so leidet, dass es zu unterdurchschnittlichen Leistungen kommt.

Begründung § 117 Abs. 7 Satz 7: Alterungsprozesse laufen mit individuell unterschiedlicher Geschwindigkeit ab, so dass chronologische Altersgrenzen nur den Regelfall berücksichtigen können. Es ist auch im Interesse einer Begrenzung von Versorgungskosten, dass leistungsfähige, gesunde und langlebige Personen im Hochschulbereich ihre Dienstaufgaben voll- oder teilzeitlich länger als im Regelfall wahrnehmen. Dazu sollten auch im Versorgungsrecht Anreize geschaffen werden.

Insgesamt wirkt das Festhalten an der Dreijahresgrenze nach Satz 1 nicht sehr überzeugend, da

1. für Jahrgänge vor dem Jahrgang 1947 die Dienstfähigkeit pauschal nur bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres und
2. für Jahrgänge nach dem Jahrgang 1963 die Dienstfähigkeit pauschal bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres

angenommen wird. Man sollte dann zumindest die mögliche Obergrenze sogleich auf das 70. Lebensjahr anheben.

Es sei auch darauf verwiesen, dass früher für die als „Ordinarien“ bezeichneten Professorinnen und Professoren auch ohne Überprüfung ihrer weiteren Leistungsfähigkeit die Möglichkeit der Emeritierung bestand, wobei sie alle Rechte unter Entbindung von ihren Pflichten behielten. Im Zusammenhang mit der gerechtfertigten Beseitigung derartiger Privilegien, wozu für die Ordinarien auch die Altersgrenze von 68 Jahren gehörte, wurde auch die Altersgrenze generell für Professorinnen und Professoren auf das 65. Lebensjahr abgesenkt. Hier geht es nicht um eine Wiedereinführung von Privilegien für eine Sondergruppe, sondern um eine sinnvolle Regelung für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Zum Teil wird gegen ein Hinausschieben von Altersgrenzen auf eigenen Antrag eingewandt, dass dadurch Arbeitsplätze für junge Nachwuchskräfte blockiert würden. In Wirklichkeit erhöht sich jedoch nur der Anteil der berufstätigen Bevölkerung, die Werte schafft. Die Kostenreduktion fördert die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft und steigert den Bedarf an Beschäftigten und damit auch

die beruflichen Perspektiven der Jüngerer. Ferner besteht keineswegs ein unbegrenzter Markt für das erforderliche höchst qualifizierte Personal, das man im Hochschulbereich zu gewinnen versucht. Zusätzlich sind die für die Bestenauslese erforderlichen Zeiten bis zur Erstberufung teilweise so lang, dass eine längere Beschäftigung des für Dauerstellen ausgewählten wissenschaftlichen Personals bei Erhalt seiner Leistungsfähigkeit effizienter als eine kürzere Beschäftigungszeit ist.

Der Bund hat daher die Antragsaltersgrenze für Professuren sogar auf die Vollendung des 75. Lebensjahres ausgedehnt. Eine derartige generelle Heraussetzung ohne Überprüfung der geistigen, körperlichen und gesundheitlichen Leistungsfähigkeit wird aber nicht als sinnvoll angesehen. Außerdem führt die Begrenzung auf Professuren wieder zu einer Privilegierung.

**Zu § 118 - Professorinnen und Professoren -** : Die Regelung sollte ersetzt werden durch:

### **„§ 118**

#### **Professorinnen und Professoren**

(1) Die Professorinnen und Professoren werden in der Regel, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit ernannt. Sofern sie ihre Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben nicht bereits in anderen wissenschaftlichen oder künstlerischen Beschäftigungsverhältnissen festgestellt wurde, werden sie zunächst zu Beamtinnen oder Beamten auf Probe berufen.

(2) In besonders begründeten Ausnahmefällen können Professorinnen und Professoren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit für höchstens sechs Jahre ernannt werden.“

Begründung: Die aus dem geltenden Recht übernommene Regelung, dass Professorinnen und Professoren bis zu Dauer von zehn Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt werden können, ist mit dem hergebrachten Grundsatz von Artikel 33 Abs. 5 der Verbeamtung auf Lebenszeit ebenso wenig vereinbar wie die Beamtenverhältnisse auf Zeit in leitender Funktion. Die Bewährung kann, wenn zunächst keine Hochschullehreraufgaben zur Bewährung übertragen wurden, in der üblichen Form einer Probezeit überprüft werden. Der hier noch beibehaltene Abs. 2 sollte in Verbindung mit einer Novellierung des Hochschulgesetzes künftig gestrichen werden. In der Regel genügen die Probezeiten, wenn ein tragfähiges dezentrales Qualitätsmanagement mit aussagefähiger Leistungsfeststellung aufgebaut wird. Professuren auf Zeit werden insbesondere im Bereich der Universitätskliniken seitens der Klinikdirektorinnen und Klinikdirektoren gefordert. Sie untermauern die übertriebene Hierarchisierung in den deutschen Universitätskliniken, ohne dass diese übertriebene Hierarchie für eine anspruchsvolle und verantwortliche medizinische Höchstversorgung erforderlich wäre. Hier sollte man sich an Strukturen im Bereich der USA orientieren, da kein Zweifel an der Qualität der amerikanischen medizinischen Wissenschaft besteht. Ferner ist in den Fällen, in denen Professuren vorwiegend dazu dienen, den Nachwuchs für Klinikdirektorinnen und Klinikdirektoren außerhalb der Universitäten zu stellen sowieso eine Tarifbeschäftigung die passendere Form.

#### **Zu § 119 - Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren -**

In Satz 1 sollte das Wort „drei“ durch das Wort „vier“ ersetzt werden.

Begründung: Die relativ kurze Zeit von drei Jahren reicht nicht aus, um im Forschungsbereich Leistungen zu erbringen, die mit jenen vergleichbar sind, die übli-



cherweise im Rahmen eines Habilitationsverfahrens verlangt werden. Damit hat die Zwischenevaluation in vielen Fachrichtungen keine ausreichende Anerkennung gefunden, so dass der promovierte Hochschullehrernachwuchs vorzugsweise in assistentenähnlichen Beschäftigungsverhältnissen eingestellt wird und von ihm eine Habilitation verlangt wird und teils auch im Rahmen der Juniorprofessuren in der zweiten Phase zusätzlich zur Zwischenevaluation am Ende der ersten Phase die Habilitation gefordert wird. Die gewünschte Verkürzung dieser Qualifikationsphase wird daher in der Regel nicht erreicht, vielmehr kommt es bei einer insgesamt sechsjährigen Juniorprofessur noch durch in der Regel zweijährigen vorgeschalteten Postdoczeiten zu einer Verlängerung dieser Qualifikationsphase auf acht oder mehr Jahre. Insgesamt sind im Hochschulgesetz weitere Änderungen erforderlich, um die Annahme der Juniorprofessur in der Professorenschaft zu steigern, aber die Verlängerung der ersten Phase auf vier Jahre ist ein erforderlicher Schritt in dieser Richtung. § 64 Abs. 5 Satz 1 HSG lautet jedoch: „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden in der ersten Phase der Juniorprofessur grundsätzlich für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt.“ Hier wäre eine entsprechende Änderung erforderlich, auch wenn die Regelung dort nicht ganz so rigide wie im LBNeuG ist. Im inzwischen außer Kraft getretenen Hochschulrahmengesetz, aus dem in einer seiner Vorfassungen die Dreijahresgrenze übernommen wurde, wurde bereits in § 48 Abs. 1 eine offener Formulierungen aufgenommen: „Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist ein zweiphasiges Dienstverhältnis vorzusehen, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll. Eine Verlängerung für die zweite Phase soll erfolgen, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat; anderenfalls kann das Dienstverhältnis um bis zu einem Jahr verlängert werden.“ Leider ist diese Verbesserung in Schleswig-Holstein bisher noch nicht genutzt worden., wenn davon abgesehen wird, dass im Falle einer gescheiterten Zwischenevaluation in Ausnahmefällen auch eine zweijährige Verlängerung erlaubt wurde. Es scheint aber nicht sinnvoll, erst ein Scheitern abzuwarten.

## **Zu § 120 - Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter -**

Sowohl in **Abs. 1** als auch in **Abs. 2** genügt jeweils der erste Satz, da alles Weitere durch die Neuformulierung des § 117 schon abgedeckt ist. Aus Sicht des VHW ist es auch überflüssig in Abs. 2 die Verbeamtung auf Lebenszeit ausdrücklich auf die Übertragung von Daueraufgaben in besonders begründeten Fällen zu beschränken. Die Grenzen sind weitgehend durch die Stellenkegel bereits vorgegeben. Begründungen sind in allen Fällen erforderlich. Daher könnte § 120 weiter verkürzt werden. Zusätzlich sollten aber beamtete Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit aufgenommen werden, da diese ebenfalls zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zu rechnen sind. Daher wird folgende Formulierung vorgeschlagen:

### **„§ 120**

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Die beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 68 Abs. 4 des Hochschulgesetzes) werden zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit mit einer Gesamtdauer von höchstens sechs Jahren oder zu Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit ernannt. Zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zählen auch die in der Hochschullehre tätigen beamteten Lehrkräfte für besondere Aufgaben.“

*Weitergehende Änderungen an dieser Regelung sind nicht ohne eine Änderung der Personalstruktur möglich, die jedoch zusätzliche Änderungen im Hochschulgesetz sowie im Besoldungs- und Versorgungsrecht erfordern werden.*

## **Ergänzende Gesichtspunkte zu weiteren nicht hochschulspezifischen Bestimmungen**

### **Zu § 20 – Beförderung**

Durch den Entwurf vom 18.07.2007 ist in **Abs. 2 Nr. 4** die Mindestabstandsfrist zwischen zwei Beförderungen von einem auf zwei Jahr verlängert worden. Eine spätere Beförderung verkürzt jedoch die Dauer der Besetzung einer Beförderungsstelle. Das sei an zwei Extremfällen verdeutlicht: Eine im Stellenpool vorhandene Beförderungsstelle kann während der aktiven Dienstzeit nur an einen Beamten vergeben werden, wenn dieser gleich bei seiner Verbeamtung befördert würde. Erfolgt die Beförderung erst genau in der Mitte der aktiven Dienstzeit kann auch ein zweiter Beamter zuvor in der Mitte seiner aktiven Dienstzeit befördert werden. Bei gegebenem Stellenkegel kann es daher zu mehr Beförderungen kommen, so dass mehr Beförderte zwei Jahre vor dem Erreichen der Altersgrenze ein höheres Amt erreicht werden haben und infolgedessen auch ein höheres Ruhegehalt bekommen werden. Die Regelung senkt keine Kosten, sondern erhöht die Versorgungskosten. Außerdem werden die Bezüge des Beförderungsamtes bei durchschnittlich höheren Altersstufen gezahlt.

### **Zu § 35 – Ruhestand wegen Erreichen der Altersgrenze**

Der VHW sieht sehr wohl die Probleme, die mit der erfreulichen Verlängerung der Lebensdauer der Bevölkerung verbunden sind. Er ist sich auch bewusst, dass damit die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten für längere Zeiträume erhalten bleibt. Werden Versorgung und Aktivbesoldung zu einer Gesamtbesoldung zusammengezählt, erhöhen sich dadurch sehr wohl die Besoldungskosten, wenn die Regelaltersgrenze beibehalten wird. Das würde jedoch nur gelten, wenn diese Gesamtbesoldung auch entsprechend der Geldentwertung angepasst würde, was nicht der Fall ist. Zusätzlich möchte der VHW jedoch darauf verweisen, dass die Erhöhung der Lebenserwartung nicht gleichmäßig über alle Beschäftigengruppen verteilt ist. Eine Erhöhung der Lebenserwartung ist im einfachen Dienst kaum zu beobachten und auch im mittleren Dienst deutlich geringer als dies bei einer pauschalen Betrachtung der Fall zu sein scheint. Der VHW befürchtet daher, dass es bei einem Teil der Beamenschaft zu mit der Fürsorgepflicht des Dienstherrn unvermeidbaren Überbelastungen kommen wird. Er wendet sich daher insbesondere gegen die pauschale Heraufsetzung der Altersgrenze. Die der Landesregierung zur Verfügung stehenden über die Überlebensdauer verschiedener Beamtengruppen hätte man versicherungsmathematisch auswerten können und zu einer differenzierteren Lösung nutzen sollen. Auch hätte es der VHW für sinnvoll angesehen, mit Anreizsystemen für ein längeres Verweilen von gesunden und leistungsstarken Beschäftigten im aktiven Dienst zu werben, wobei die Kosten für Anreize ja nicht die möglichen Einsparungen hätten aufzehren müssen.

### **§ 36 – Ruhestand auf Antrag**

Die in Abs. 3 neu geschaffene Möglichkeit eines vorgezogenen Ruhestands mit 60 Jahren kann zu unvermeidbaren Kostensteigerungen bei der Versorgung führen. Im einfachen Dienst versterben nach einer Studie der Böckeler-Stiftung im Alter von 65 Jahren pensionierte Beamte im Durchschnitt im Alter von 80 Jahren. Nach der Heraufsetzung der Altersgrenze auf 67 Jahre erhalten sie also regulär noch 13 Jahre ein Ruhegehalt. Werden sie mit 60 Jahren in den Ruhestand geschickt, erhalten sie 7 weitere und damit insgesamt 20 Jahre anstelle

von 13 Jahren Ruhegehälter. Die Kosten dafür steigen proportional zur Bezugsdauer von 100 % bei einer Pensionierung mit 67 Jahren auf 154 % bei einer Pensionierung mit 60 Jahren. Durch den Versorgungsabschlag von 14,4 % sinkt dieser Prozentsatz auf rund 140 %. Für die Versorgung bleiben dennoch 40 % mehr zu zahlen. Vor der Akzeptierung solcher kostenträchtiger Verfahren zur Personaleinsparung sollten die Folgen bedacht werden und eher für eine Weiterbeschäftigung entbehrlichen Personals in anderen Bereichen mit einer Arbeitsverdichtung gesorgt werden.

Mit bestem Gruß  
Ihr

Udo Rempe