

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 0431-7055025  
eMail Rempe-[Udo@T-Online.DE](mailto:Udo@T-Online.DE)



Kiel, den 02. Februar 2009

Dokument Ergänzte.doc

**Ergänzte Stellungnahme des VHW zum Entwurf für ein LBNeuG unter Ein-  
schluss des Besoldungs- und Versorgungsrechts sowie des Hochschul- und  
Mitbestimmungsgesetzes**

In dieser ergänzten Stellungnahme werden neben den derzeitig umsetzbaren Änderungs-vorschlägen zum Landesbeamtengesetz auch die vom Verband Hochschule und Wissenschaft eigentlich bis zum 1. April 2009 für erforderlich gehaltenen beamtenrechtlichen Änderungen an den weiteren durch das LBNeuG zu novellierenden Gesetzen zusammengestellt, nämlich

- 1. dem Besoldungsrecht (Artikel 2 des Entwurfs eines LBNeuG),**
- 2. dem Versorgungsrecht (Artikel 3 des Entwurfs eines LBNeuG),**
- 3. dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (Artikel 5 des Entwurfs eines LBNeuG) und**
- 4. dem Hochschulgesetz (Artikel 8 des Entwurfs eines LBNeuG).**

Dabei ist sich der VHW darüber im Klaren, dass diese Änderungen nun nicht mehr bis zum 1. April 2009 umsetzbar sein werden. Es dürfte aber noch möglich sein, § 116 des Entwurfs eines Landesbeamtengesetzes unter Einbeziehung von § 121 des Entwurfs des Landesbeamtengesetzes folgende Fassung zu geben:

„§ 116 wissenschaftliche und künstlerische Beamtinnen und Beamte der Hochschulen

(1) Für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes, soweit das Hochschulgesetz nichts anderes bestimmt.

(2) Soweit für die Durchführung dieses Abschnitts Verwaltungsvorschriften erforderlich sind, werden diese durch die für die Hochschulen zuständige oberste Landesbehörde erlassen.“

§ 118 des Entwurfs des Landesbeamtengesetzes wird wegen § 63 HSG entbehrlich, § 119 des Entwurfs des Landesbeamtengesetzes ist bereits in § 64 HSG enthalten.

§ 120 des Entwurfs des Landesbeamtengesetzes kann durch geringe Erweiterung von § 68 Abs. 4 HSG entfallen.

§ 117 des Entwurfs des Landesbeamtengesetzes könnte mit geringen Modifikationen als § 60 a ins Hochschulgesetz übertragen werden.

Die weitergehenden Zielsetzungen des VHW sind:

**A** Verbesserungen bei den **Professuren** und insbesondere Korrekturen bei der W-Besoldung, aber auch Ausschluss von Nichtwissenschaftlerinnen und Nichtwissenschaftlern (Kanzlerinnen, Kanzler, Präsidentinnen, Präsidenten, sofern sie keine Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer sind) aus der W-Besoldung

**B** Einführung von Leistungsprämien (**LOB**) in der W- und C-Besoldung sowie in der A-Besoldung bei den Ämtern der akademischen Ratslaufbahn und der Studienratslaufbahn im Hochschuldienst,

- C** Bei Neubesetzungen Überführung der Positionen der akademischen Ratslaufbahn in die W-Besoldung mit dem Grundgehalt W 2 und der neuen Bezeichnung „Universitätsdozenten“,
- D** Wiedereinführung einer ersten, aber kurzen Phase einer **Assistentur** unter der Bezeichnung Universitätsassistentur und mit einer Besoldung nach W 1,
- E** Anpassungen der Bestimmungen für **Juniorprofessuren** an die Einführung der „Universitätsdozentur“ und der „Universitätsassistentur“,
- F Mitnahme** von Versorgungsansprüchen, insbesondere mit dem Ziel, Mobilitätshindernisse im europäischen Wissenschaftssystem zu vermindern.

Bei den einzelnen Änderungsvorschlägen wird durch die zugehörigen Großbuchstaben und die Kürzel **Professur, LOB, Dozent, Assistent, Junior und Mitnahme** auf diese sechs Themenfelder verwiesen. Zunächst soll ohne detaillierte Änderungsvorschläge zu den jeweiligen Gesetzestexten die Zielsetzung gegliedert nach den Fragenkomplexen im Überblick dargestellt werden.

## **Beschreibende Übersicht zu den sechs Problemfeldern A bis E**

### **A Zum Problemfeld „Professuren“**

Nach § 34 Abs. 5 BBesG sind die Wirkungen der Festsetzung der Durchschnittsbesoldung in der Besoldungsordnung W vor Ablauf des 31. Dezember 2007 durch die Bundesregierung überprüft worden. Schwächen der Regelung sind wegen der Überleitung des Bundesbesoldungsgesetzes und des Beamtenversorgungsgesetzes vom Bund auf das Land durch das Land zu beheben. Der VHW sieht erheblichen Novelierungsbedarf. Änderungen werden umso schwieriger, je länger damit gewartet wird, da die Zahl der zu berücksichtigenden Fälle, in denen der Besitzstand nach neuem Recht zu wahren ist, ständig ansteigt. Insbesondere hält der VHW den Übergang zu einem einheitlichen Professorenamt durch leichte Absenkung der Höhe des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 3 und Ausweisung aller Professorenstellen nach der Besoldungsgruppe W 3 für erforderlich.

#### **A.1 Einheitliche Besoldungsgruppe W 3-neu für Professuren**

Bis 1997 existierten für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal die folgenden sieben Besoldungsgruppen:

1. C 1 und A 13 (deren Tabellenwerte sich erst seit 1997 unterscheiden),
2. A 14,
3. C 2,
4. A 15
5. C 3,
6. A 16 und
7. C 4.

(vgl. Rempe, Udo 1993, Vielfalt von Beschäftigungsverhältnissen im Mittelbau – Überblick und Kritik, in Hammer, Hildegard [Hrsg.] Zusammenführung der Hochschullandschaft – Folgen für den Akademischen Mittelbau, Düsseldorf, M-50 bis M-88, insbesondere Seite M-88).

Für jede der 7 Besoldungsgruppen wurden Durchschnittsbesoldungen berechnet, um so die Altersstufen zu beseitigen (vgl. Rempe, Udo 1996, Dienstrecht – Beiträge zu

einer neuen Personalstruktur im Hochschulbereich, in Hammer, Hildegard [Hrsg.] *Frist oder Dauer oder was? Welches Beschäftigungsrecht brauchen die Hochschulen?*, Düsseldorf, 33 bis 85, insbesondere S. 74 und 75 sowie Abb. 13 S. 77). Für die Besoldungsgruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals wurde die Arbeitsbezeichnung „D-Besoldung“ gewählt. Die an das derzeitige Besoldungsniveau angepassten Festgehälter der Besoldungsgruppen D 1 bis D 7 zeigt Spalte 3 von Tabelle 1.

Tabelle 1: Vorgeschichte der W-Besoldung

Ausgangs-Besoldungsgruppe	D-Besoldungsgruppe	Grundgehaltssatz „D-Besoldung“	Arbeitsbezeichnung W-Besoldung	Grundgehaltssätze der Arbeitsfassung	Grundgehaltssätze ab 1.1.2008
A 13 & C 1	D 1	3.690,90 €	W 1	3.653,07 €	3.504,09 €
A 14	D 2	4.092,53 €	W 2	4.026,61 €	4.002,84 €
C 2	D 3	4.425,50 €	W 3	4.400,17 €	4.860,59 €
A 15	D 4	4.680,89 €	W 4	4.773,70 €	-
C 3	D 5	4.979,40 €	W 5	5.147,24 €	-
A 16	D 6	5.267,40 €	W 6	5.520,78 €	-
C 4	D 7	5.824,73 €	W 7	5.894,33 €	-

Bei der Fortentwicklung der D- zur W-Besoldung (Wissenschaftsbesoldung) wurden drei Ziele beachtet:

1. sollten die Unterschiede zwischen je zwei aufeinander folgenden Besoldungsgruppen die gleiche Höhe haben,
2. sollte die Umformung kostenneutral sein und
3. sollten alle sieben Besoldungsgruppen mit gleicher Häufigkeit ausgewiesen werden.

Die Ergebnisse wurden vom VHW in einem Umdruck für den Bildungsausschuss des Bundestages (Version vom 1. 1. 1998) zusammengestellt. Die an den derzeitigen Stand angepassten Werte von 1998 zeigt Spalte 5 von Tabelle 1. Im Grundkonzept waren drei Festgehälter als Grundgehaltssätze vorgesehen:

1. W 1 für Assistenturen, jetzt Juniorprofessuren,
2. W 2 für „akademische Dozenturen“ als Nachfolgekategorie für „akademische Oberräte“, jetzt als „Universitätsdozenturen“ erneut vorgeschlagen,
3. W 3 für Professuren.

Bei jeder der drei Besoldungsgruppen waren bis zu vier Leistungszulagen in Höhe von heute 373,54 € vorgesehen, wodurch jeweils fünf Besoldungsstufen entstanden (Tabelle 2):

Tabelle 2: Grundkonzept der W-Besoldung mit drei Festgehältern W 1 bis W 3 und jeweils vier auf Zeit (6 Jahre) zu besetzenden „Leistungssämtern“

Arbeitsbezeichnung W-Besoldung	Assistentur	Dozentur	Professur
W 1	3.653,07 €	-	-
W 2	4.026,61 €	4.026,61 €	-
W 3	4.400,16 €	4.400,16 €	4.400,16 €
W 4	4.773,70 €	4.773,70 €	4.773,70 €
W 5	5.147,24 €	5.147,24 €	5.147,24 €
W 6	-	5.520,78 €	5.520,78 €
W 7	-	-	5.894,33 €

Bei den Besoldungsgruppen W 1 und W 2 entspricht die Höhe der Grundgehälter (Spalte 6 in Tabelle 1) weitgehend derjenigen, die im Grundkonzept enthalten war (Spalte 5 in Tabelle 1). Der Unterschied von dem Grundgehalt von W 2 gegenüber dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 1 beträgt 498,75 €. Nach dem Grundkonzept sollten die Unterschiede zwischen zwei aufeinander folgende Grundgehälter der W-Besoldung sich um gleiche Beträge unterscheiden. Danach müsste das **Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3** mit  $4.002,84 \text{ €} + 498,75 \text{ €} = 4.501,59 \text{ €}$  festgesetzt werden. Dieser Wert entspricht dann wieder angenähert jenem des Grundkonzepts (4.400,16 €). Gegenüber dem Ausgangskonzept der „Leistungsämter“ ist jedoch das von der Expertenkommission entwickelte Konzept der Leistungsbezüge und Leistungsprämien wegen der größeren Flexibilität besser geeignet.

Wesentlich ist, dass nach dem Grundkonzept des VHW für die W-Besoldung der Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 nicht für Professuren vorgesehen war und heute mit Recht dann als für eine Professur nicht amtsangemessen kritisiert wird, wenn es nicht durch die Gewährung von Leistungsbezügen oder wie ursprünglich in der C 2-Besoldung durch das Aufsteigen in den Altersstufen erhöht wird. Nur ein W 3-Grundgehalt von 4501,59 Euro entspricht ungefähr dem Durchschnittsgehalt D 3 in Höhe von 4.425,50 €, das für die Besoldungsgruppe C 2 ermittelt wurde.

Da im Fachhochschulbereich vor dem Übergang zur W-Besoldung Obergrenzen von 40 % Professorenämtern der Besoldungsgruppe C 2 und 60 % Professorenämtern der Besoldungsgruppe C 3 vorgesehen waren, konnte nach einer Berufung im Alter von 35 Jahren, die zweite Berufung in ein Professorenamt der Besoldungsgruppe C 3 nach 40 % der Dienstzeit, also nach 12 Jahren erfolgen. Das führt dazu, dass ein Durchschnittsgrundgehalt von 4995,93 Euro erreicht werden müsste. Damit verbleiben bei dieser theoretischen Betrachtung 494,34 Euro für die mittleren Leistungsbezüge. In Schleswig-Holstein beträgt der Besoldungsdurchschnitt für FH-Professuren derzeit 5058,85 Euro je Monat. Das entspricht ziemlich genau dem theoretischen Wert von 4.995,93 €, wenn man berücksichtigt, dass sich die Besoldung auch noch durch familienbezogene Zuschläge erhöht.

Ein Betrag von rund 500 Euro ist für Leistungsbezüge noch voll ausreichend, insbesondere, da im Fachhochschulbereich kein Bedarf an Mobilität zu einer anderen Fachhochschule besteht.

Würde man LOB in Höhe von 1 % „on top“ für alle anderen Besoldungsgruppen einführen, müsste man wegen der bereits bestehenden Leistungsorientierung im Bereich der W-Besoldung den Besoldungsdurchschnitt und das Grundgehalt um 1 % erhöhen und die Leistungsprämie aus den Beträgen für Leistungsbezüge finanzieren. Dadurch änderten sich die Grundgehälter der Besoldungsgruppen W 2 und W 3.

Tabelle 3: Grundgehälter der W-Besoldung nach Einführung von LOB in Höhe von 1 %

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
Kategorien	Juniorprofessur, Assistentur	Universitätsdozentur	Professur
Monatsbetrag in Euro	3504,09	4042,87	4546,61

## **A.2 Gestufte Leistungsbezüge**

Bei den Leistungsbezügen nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ist die Forderung nach „besonderen Leistungen“ und damit die Kurzbezeichnung „besondere Leistungsbezüge“ unangebracht. Von Professorinnen und Professoren werden bereits bei der Berufung „besondere Leistungen“ verlangt. Demzufolge sind im Normalfall „besondere Leistungen“ auch zu beobachten. Ferner ist es bei graduellen Leistungsunterschieden in Verbindung mit einer hohen Unschärfe der Leistungsbeurteilung wenig angebracht, Leistungen alternativ entweder als „besonders“ oder als „nicht besonders“ zu klassifizieren. Eine Kurzbezeichnung wie „gestufte Leistungsbezüge“ schiene angebrachter, weil sie eher verdeutlicht, dass die Höhe der Leistungsbezüge abgestuft nach dem unterschiedlichen Leistungsgrad zu gestalten ist. Schließlich sollte durch Leistungsbezüge auch der wichtige Wissenstransfer anerkannt werden können. Die nach Artikel 2 § 2 Nr. 2 des Entwurfs des LBNeuG vorgesehene Änderung des § 33 Abs. 3 des ins Landesrecht übergeleiteten Bundesbesoldungsgesetzes reicht nicht aus, um bestehende Mängel hinsichtlich der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen zu beheben. Überhaupt ist es unglücklich, die betreffenden Regelungen im Besoldungsrecht zu belassen und sie nicht ins Versorgungsrecht zu übertragen. Durch Leistungsbezüge sollte nach den ursprünglichen Zielsetzungen der W-Besoldung auch die Altersabhängigkeit der Besoldung deutlich reduziert werden. Die Regelungen des § 33 Abs. 3 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes über die Ruhegehaltfähigkeit sind aber nur dann halbwegs sinnvoll, wenn Leistungsbezüge unbefristet gewährt werden und sich konsekutiv erhöhen. Das führt dann aber wieder zu einer mit dem Alter ansteigenden Besoldungshöhe. Bei gleichem Leistungsstand unerwünschte Besoldungsvorteile älterer Professorinnen und Professoren gegenüber jüngeren können so nicht vermieden werden. Die besonders geeignete Form der Vergabe von Leistungsbezügen in der Form von regelmäßig, aber nicht monatlich wiederkehrenden, nach dem jeweiligen Leistungsstand abzustufenden Leistungsprämien wird verhindert, da deren Vergabe wegen der fehlenden Ruhegehaltfähigkeit mit zu hohen Nachteilen verknüpft wird.

## **A.3 Dienstrechtliche Änderungen bei Professuren**

Bei den **Professuren** (Bereich **A**) hält der VHW es nicht für angebracht, Erprobungszeiten in Zeitbeamtenverhältnissen vorzusehen; Erprobungszeiten sind, soweit sie des Fehlens vorausgegangener Bewährungsphasen in Beamtenverhältnissen auf Zeit erforderlich sind, im Beamtenverhältnis auf Probe abzuleisten.

## **A.4 Leistungsprämien auch bei C-Professuren**

Die Einführung von Leistungsprämien im Bereich der C-Besoldung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass auch im Bereich der W-Besoldung eine halbwegs verlässliche Leistungsbeurteilung implementiert werden kann. Andernfalls sind Leistungsvergleiche erheblich erschwert.

## **A.5 Ausgliederung nicht wissenschaftlichen Personals aus der W-Besoldung**

Der VHW hält es auch nicht für sinnvoll, die für den Professorenbereich geschaffene W-Besoldung auf hauptberufliche Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professoren sind, auszudehnen. Sofern in diesen Fällen „marktorientiert“ höhere Besoldungszahlungen beabsichtigt sind, sollte dies nicht auf Kosten von Mit-

ten erfolgen, die zur Leistungshonorierung für ganz andere Tätigkeiten vorgesehen sind. Ferner ist zu berücksichtigen, dass bei der Berechnung des Besoldungsdurchschnitts im Jahre 2001 nur Professorengehälter zu berücksichtigen waren, aber über § 34 Abs. 3 BBesG die Möglichkeit geschaffen wurde, dem Vergaberahmen für Professorenämter auch die Ausgaben für die ursprünglich gesondert in der Besoldungsordnung A oder B aufgeführten Führungsämter zu entnehmen.

## **B Leistungsprämien (LOB)**

Der VHW hält die Einführung von Leistungsprämien (**LOB**, Bereich **B**) im Hochschulbereich auch bei wissenschaftlichen Ämtern der A- und C-Besoldung für dringlich. Er bedauert, dass nicht wenigstens in diesem Bereich schon 2008 die vom DBB geforderte vollständige Übertragung der Anpassung der Entgelte nach dem TV-L auf den Beamtenbereich erfolgt ist. Dann hätte auch ein Prozent der Durchschnittsbesoldung je Besoldungsgruppe für eine jährliche Leistungsprämie von durchschnittlich 12 % der Monatsgehälter zur Verfügung gestanden. Natürlich hätten auch ohne die genaue Berechnung der Durchschnittsgehälter zum Einstieg einfache Durchschnittshöhen für die Leistungsprämien festgesetzt werden können. Dazu hätte zur Vereinfachung auch für alle Besoldungsgruppen ein einheitlicher Betrag von beispielsweise 500 € gewählt werden können. Das gilt auch weiterhin. Die Beurteilung der Leistung eines Beschäftigten ist so möglich, dass das Ergebnis der Leistungsbeurteilung ungefähr in einem Prozentsatz zusammengefasst wird, der angibt, welcher Anteil der anderen Beschäftigten leistungsmäßig übertroffen wird. Allzu genau sind solche Angaben nicht möglich. Erreichbar sind aber mit vertretbarem Aufwand Resultate in Zehnerschritten, so dass Angaben wie 10, 20, 30, ..., 90 % möglich wären. Bei einer mittleren Leistungsprämie von 500 € würde eine proportional zu diesen Prozentsätzen vollzogene Leistungsorientierung zu gestuften Leistungsprämien von 100, 200, 300 und 900 € führen.

Für ein transparentes und damit für die Betroffenen akzeptables Verfahren ist wichtig, dass darauf verzichtet wird, irgendwo einen Mindestprozentsatz festzusetzen, unterhalb dessen keine Leistungsprämie zu zahlen ist; es kann nicht darum gehen angebliche „Schlechtleister“ zu bestrafen und dort, wo es angebracht wäre, auf Disziplinarmaßnahmen zu verzichten. Wie die Abkürzung LOB für die **LeistungsOrientierte Bezahlung** andeutet, dient die Leistungsorientierung dem Lob und der Anerkennung. Es ist konsequent, dass Lob und Anerkennung gestuft nach dem Grad der von den Beschäftigten erreichten und im Wettbewerb teils auch nur erreichbaren Leistungen erfolgt. Das vom DBB geforderte Prinzip der „on top“-Zahlung verlangt, dass psychologisch positiv wirkende Gehaltserhöhungen gewährt werden und keine demotivierenden Kürzungen erfolgen. Natürlich kann dabei nicht verborgen bleiben, dass beispielsweise die Erhöhung der Leistungsprämien um 400 € gegenüber dem Durchschnittswert von 500 € auf insgesamt 900 € für die mit der Stufe 90 % Beurteilten letztlich über die Absenkung um 400 € gegenüber dem Durchschnittswert von 500 € auf verbleibende 100 € bei den nur mit der Stufe 10 % Beurteilten zu erklären ist. Die Forderung nach einer undifferenzierten Sanktionierung unterdurchschnittlicher Leistungen durch die Verweigerung der vergleichsweise geringen Leistungsprämien verkennt, dass es auch bei unterhalb der durchschnittlichen Perzentile 50 eine Spannweite der Perzentilen von 10 % bis 40 % gibt. Auch in diesem Bereich sind auf jeden Fall die etwas höheren Leistungen erwünscht und anzuerkennen. Psychologisch wäre es ein Fehler, den geringsten Leistungsbezug, da alle mindestens diesen erhalten, den Grundgehaltssätzen zuzuschlagen.

## C Neuschaffung der Universitätsdozentur mit der Besoldungsgruppe W 2

Im Wesentlichen geht es nur darum, die Ämter der akademischen Ratslaufbahn, sofern die Beamtinnen und Beamten mit der Lehrverpflichtung von Professorinnen und Professoren und einer Forschungsverpflichtung tätig sind, in die W-Besoldung zu überführen. Dazu wird auch die vorherige Bewährung bei der Wahrnehmung solcher Aufgaben für erforderlich angesehen, so dass der Zugang zukünftig über die Juniorprofessur erfolgen sollte. Der vorgeschlagene Besoldungsdurchschnitt wurde so festgesetzt, dass er dem Besoldungsdurchschnitt des höheren Dienstes unter Beachtung der üblichen Obergrenzen für Beförderungsränge (21 % A 13, 39 % A 14, 30 % A 15 und 10 % A 16) und einer streng nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgenden Beförderungspraxis (mit einer Wartezeit von mindestens einem Jahr zwischen zwei Beförderungen und keiner Beförderung nach dem 63. Lebensjahr) entspricht. Das Grundgehalt wurde wie im Ausgangskonzept des VHW für die W-Besoldung der Besoldungsgruppe W 2 zugeordnet, die nur noch für Universitätsdozenturen gelten soll.

Die neue Kategorie ist vergleichbar mit jener des Lecturers in Großbritannien und den associate professors in den USA.

Die Neuschaffung der Kategorie der Universitätsdozentur (Problembereich C) sollte nicht zu lange hinausgeschoben werden. Sie soll auch dazu beitragen, dass erfolgreiche Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die nicht im Rahmen des tenure tracks direkt am Ort auf eine Professur berufen werden und auch nicht unmittelbar nach der Juniorprofessur einen Ruf nach auswärts erhalten, mit einer ähnlichen Beschäftigung wie derzeit in Ämtern der akademischen Ratslaufbahn auf Dauer im Land gehalten werden können. Das gilt entsprechend für Habilitierte, so lange assistentenähnliche Beschäftigungen nicht vollständig durch Juniorprofessuren ersetzt worden sind. In beiden Fällen ist aber Voraussetzung, dass im Rahmen eines dezentralen von den Fachvertretern zu organisierenden Qualitätsmanagement für eine streng an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung orientierte Leistungsbeurteilung im Habilitationsverfahren oder in der Zwischenevaluation gesorgt wird; eine sorgfältige Leistungsfeststellung verbunden mit leistungsorientierten Leistungsprämien wird einen Leistungsabfall im Hochschullehrerbereich auch ohne ein Hausberufungsverbot wirksam verhindern. Es bestehen Zweifel, dass eine optimale Personalauswahl derzeit durch die Zwischenevaluationen und Habilitationsverfahren in allen Fällen gewährleistet ist. Beide Verfahren bedürfen daher einer Reform und sollten zu einem reformierten Habilitationsverfahren zusammengefasst werden. Dieses Verfahren sollte eng verknüpft werden mit den Leistungsfeststellungen im Professorenbereich, die Grundlage für ein dezentrales Qualitätsmanagement und Systemakkreditierungen der Hochschulen sind. Wenn keine Universitätsdozentur geschaffen würde, müsste berücksichtigt werden, dass bei den derzeitigen Dauerpositionen der akademischen Ratslaufbahn in der Regel Leistungen in Forschung und Lehre im vergleichbaren Umfang wie bei Professuren abverlangt werden. Daher müsste auch für diese Positionen im Rahmen des Qualitätsmanagements eine Bewährung in Forschung und Lehre gefordert werden, wie sie im Rahmen der Juniorprofessur überprüft wird. Sofern in Ausnahmefällen überwiegend Sammlungen und Geräte zu betreuen sind, sind Beamtenstellen eines Laufbahnzweiges für Kustodinnen und Kustoden angezeigt. Auf die Neubesetzung von Dauerstellen eines Laufbahnzweiges für akademische Rätinnen und Räte könnte somit nach der Einführung der Universitätsdozenturen ganz verzichtet werden. Voraussetzung für deren Beschäftigung müsste auch heute schon die Bewährung in Forschung und Lehre sein.

Die Universitätsdozenturen sind als Dauerstellen zu vergeben. Das hängt damit zusammen, dass nach zwei sorgfältigen Auswahlphasen im universitären Bereich bei einer dritten Auswahlphase aufgrund der reduzierten Varianz der Leistung infolge der Varianz der Beurteilungsfehler zu viele überdurchschnittlich befähigte Personen ausgesiebt werden und durch durchschnittliche Promovierende ersetzt werden müssen. Im Endeffekt senkt dieses falsche Personalmanagement die durchschnittliche Leistung des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.

## **D Wiedereinführung einer Assistentur**

Der Vorschlag, eine Universitäts**assistentur** (Bereich **D**) zu schaffen, dient zwei Zielsetzungen. Zunächst soll darauf reagiert werden, dass bei der Beurteilung von Promotionsleistungen eine Beurteilungsinflation dazu führte, dass fast nur noch die Note „sehr gut“ vergeben wird. Die Promotionsnote hat daher ihren Wert als Auswahlkriterium für die früheren Assistenturen und die Juniorprofessuren eingebüßt. Es scheint sinnvoll, nach abgeschlossener Promotion bei denjenigen, die in den Universitäten weiterbeschäftigt werden, im ersten Jahr nach der Promotion differenzierende vergleichende Leistungsbeurteilungen ohne Beteiligung der jeweiligen Doktormütter und Doktorväter durchzuführen. Idealerweise könnte dies im Rahmen von Beurteilungsverbänden aus Fachvertreterinnen und Fachvertretern einer Disziplinen aus mehreren Universitäten (z.B. jenen des Norddeutschen Evaluationsverbundes) erfolgen. Dann könnte die durch die Dissertation oder Publikationen dokumentierte Forschungsleistung durch auswärtige Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer durch Vergleich mit anderen entsprechenden Leistungen beurteilt werden. Zweitens wird dieser Beschäftigungsabschnitt als ein erstes Beschäftigungsverhältnis angesehen, das auf die Juniorprofessur mit einer Zwischenevaluation in der Form einer reformierten Habilitation hinführt. Deshalb sind ähnlich wie ursprünglich bei der ersten Phase der Assistenturen ausdrücklich Freiräume für die selbständige Forschung und Lehre verbindlich und nicht nur als jederzeit rücknehmbare Kannbestimmung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzusehen. Da es sich bei den über die Assistentur im Falle der positiven Leistungsbeurteilung erreichbaren Positionen der Juniorprofessur, der Universitätsdozentur und der Professur in der Regel um Beamtenverhältnisse handelt, ist auch die Universitätsassistentur in der Regel als Beamtenstelle auszuweisen. Nach der Einführung von Universitätsdozentur und Universitätsassistentur werden zusätzlich Anpassungen bei der zwischen ihnen anzusetzenden Juniorprofessur erforderlich. Je nach der Länge der ersten Phase der Juniorprofessur ist dann auch zu entscheiden, inwieweit für die Assistentur ein Jahr ausreicht oder zusätzlich ein oder zwei Jahre durch Verlängerung der Assistentur vorzusehen sind. Akademische Ratsstellen im Beamtenverhältnis auf Zeit dürften entbehrlich werden.

## **E Folgeänderungen bei der Juniorprofessur**

Die erforderlichen Folgeänderungen bei den Bestimmungen über die **Juniorprofessuren** (Bereich **E**) müssen, soweit sie sich aus dem Vorhergehenden ergeben, nicht mehr wiederholt werden. Um die Akzeptanz der Juniorprofessur bei den Professorinnen und Professoren zu erhöhen, scheint es aber empfehlenswert, dass Juniorprofessuren Arbeitsgruppen von Professorinnen und Professoren zugeordnet werden können. Zwar ist die Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben am ehesten zu überprüfen, wenn diese mit fast den gleichen Rechten und Pflichten wie bei Professuren ausgestattet werden. Die Vorteile derartiger Regelungen



gen werden aber relativiert, wenn sie dazu führen, dass die damit verbundenen Rechte und Vorzüge nur einer Minderzahl der Nachwuchs-Hochschullehrerinnen und -Hochschullehrer gewährt werden und das auch nur von einsichtigen Professorinnen und Professoren, die auch bei für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren weniger förderlichen Regelungen großzügige Freiräume belassen würden. Die zweite Phase der Juniorprofessur könnte entfallen, wenn im Bewährungsfall regelmäßig eine Universitätsdozentur auf die erste Phase folgte. Andernfalls müsste sie zumindest wie die frühere Oberassistentur, die sie ersetzt, auf vier Jahre Dauer verlängert werden.

## **F Mitnahme erdienter Versorgungsanswartschaften**

Relativ schwierig dürfte es werden, die **Mitnahme** von Versorgungsansprüchen (Bereich **F**) zu realisieren, da zur Vermeidung ungerechtfertigter Mehrkosten eine gründliche Analyse des gesamten Bezahlungssystems und innerhalb der Besoldung und Versorgung sich aus dieser Analyse ergebende Umschichtungen erforderlich werden. Beispielsweise dürfte es nicht gerechtfertigt sein, bei relativ kurzen Dienstzeiten die derzeitige Mindestversorgung als mitnehmbar zu akzeptieren. Im Bereich der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten sind insbesondere die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren betroffen, wenn ihre Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer nicht festgestellt werden kann, sie aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden müssen und ohne Anspruch auf die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes nur bei der Deutschen Rentenversicherung nachversichert werden. Das wäre bei einer nur dreijährigen Dauer noch mit den Verhältnissen bei einer Nichtbewährung im Probebeamtenverhältnis vergleichbar. Wie hier aber dargelegt wurde, ist die Dreijahresfrist zu kurz, um die Bewährung als Hochschullehrerin und Hochschullehrer festzustellen. Der zumutbare Zeitraum wird vollends überschritten, wenn unter Fortbestand der derzeitigen Regelungen eine Juniorprofessur ohne anschließende Verbeamtung als Universitätsdozentin oder Universitätsdozent nach sechs Jahren auch zukünftig ausliefere. In Verbindung mit weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Zeitbeamtenverhältnissen kann es sich um noch längere Zeiträume handeln. Ferner wird der eigentlich erwünschte Austausch von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zwischen den Ländern der EU durch die fehlende Mitnahmemöglichkeit der erdienten Versorgungsbezüge erschwert.

Die Hochschulrektorenkonferenz fordert im Interesse einer Förderung der Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine Mitnahmemöglichkeit der Versorgungsanswartschaften innerhalb der EU. Näheres dazu kann anhand der Dokumentationen der HRK erfahren werden:

[www.HRK-Bologna.DE/Bologna/DE/Home/1945\\_3471.php](http://www.HRK-Bologna.DE/Bologna/DE/Home/1945_3471.php) und  
[www.HRK-Bologna.DE/Bologna/DE/Home/1945\\_3448.php](http://www.HRK-Bologna.DE/Bologna/DE/Home/1945_3448.php)

## **Änderungsvorschläge zu den vier Rechtsbereichen**

### **1. Änderungsvorschläge zu Artikel 2 - Besoldungsrecht -**

**Zu § 1 Abs. 2 Nr. 2 BBesG- Geltungsbereich-  
(Bezug zu A Professur und B LOB):**

Die Regelung ist zu ersetzen durch:  
„2. Leistungsbezüge,“.

Begründung: Die Begrenzung auf die Leistungsbezüge nach § 33 BBesG ist unnötig und sollte mit Rücksicht auf die mögliche Erweiterung des Begriffes auf leistungsorientierte Besoldungsbestandteile auch dann entfallen, wenn deren Einführung noch länger hinausgeschoben werden sollte. So lange nicht an anderer Stelle des Gesetzes der Begriff des Leistungsbezuges erweitert wird, ist auch ohne diesen Zusatz klar, dass es sich nur um Leistungsbezüge für den genannten Personenkreis handelt.

Im Interesse eines Gleichklangs im Tarif- und Beamtenbereich sollten jedoch baldigst entsprechend zu dem Leistungsentgelt im Tarifbereich für die Beamtinnen und Beamten „Leistungsbezüge“ eingeführt werden. Im Sinne des Gleichklangs von Tarif- und Beamtenbereich ist vom DBB-Landesbund bereits für die Besoldungsanpassung 2008 neben der linearen Besoldungsanpassung um 2,9 Prozent eine Besoldungserhöhung von 1 % für Leistungsbezüge gefordert worden, die wohl am besten in der Form jährlicher Leistungsprämien ausgeschüttet werden. Auf jeden Fall ist wegen der geplanten Langfristigkeit der Gültigkeit der Regelungen und der Gültigkeit der Bestimmungen auch im kommunalen Bereich der Aspekt von LOB auch außerhalb des Hochschulbereichs und der Besoldungsordnung W selbst dann in einer allgemeinen Form zu berücksichtigen, wenn das Land in seinem engeren Bereich außerhalb des Wissenschaftsbereichs noch keine Leistungsbezüge zahlen will oder anders als der VHW die zugehörige Leistungsfeststellung außerhalb des Wissenschaftsbereichs als zu aufwendig ansieht.

#### **Zu § 5 BBesG - Besoldung bei mehreren Hauptämtern -:**

Die bestehende Regelung wird Abs. 1. Folgender Abs. 2 ist anzufügen:

„(2) Werden Beamtinnen oder Beamte aus Bereichen außerhalb des Hochschulbereiches in den Hochschulbereich zur Wahrnehmung von wissenschaftlichen Ämtern nur mit einem Teil ihrer Arbeitszeit abgeordnet, so wird die Besoldung für die Dauer der Abordnung anteilig aus den beiden Ämtern gewährt.“

Begründung: Im Hochschulbereich kann es sinnvoll sein, insbesondere beamtete Lehrkräfte von allgemeinbildenden Schulen auf Zeit und in Teilzeit abzuordnen. Dadurch bleibt der erwünschte Praxisbezug zum Schulbereich bei der Lehrerausbildung erhalten und es entstehen nach dem Ende der Abordnung keine Probleme bei der vollen Wiedereingliederung in den Schulbereich. Die Ämter im Hochschulbereich können von jenen im Schulbereich abweichen (beispielsweise können es Hochschullehrerämter oder solche von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern sein) oder wegen hochwertiger Anforderungen Beförderungsräte der Studienratslaufbahn im Hochschuldienst sein. Zur anforderungsgerechten Besoldung und zur Steigerung der Attraktivität dieser Tätigkeiten und damit für eine verbreitete Basis der Bestenauslese ist es sinnvoll, die Bezahlung nicht am Amt im Schulbereich zu orientieren, aber auch nicht die Stellenpläne im Schulbereich durch Beförderungsentscheidungen bei einer zeitlich begrenzten Tätigkeit im Hochschulbereich zu belasten. Es darf aber auch nicht unter Belastung des Budgets der Hochschulen zu einer Besoldung aus dem höheren, nur teilweise wahrgenommenen Amt kommen.

#### **Zu § 8 Abs. 3 BBesG - Kürzung der Besoldung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung - (Bezug zu A Professur und B LOB):**

Die Wörter „für Professoren sowie hauptamtliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien der Hochschulen“ sind zu streichen.

Begründung: Wie zum Änderungsvorschlag zu § 1. Der Begriff des Leistungsbezugs ist auch ohne den Zusatz eindeutig. Der Zusatz verhindert aber seine vom VHW als erforderlich angesehene Erweiterung, zumindest auf das gesamte in Lehre und Forschung eingesetzte wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen.

### **Zu § 27 Abs. 3 bis 5 BBesG - Bemessung des Grundgehaltes - (Bezug zu B LOB):**

Der VHW empfiehlt die Streichung dieser Regelungen und ihren Ersatz durch die Regelungen im neu einzufügenden § 31.

Begründung: Die Realisierung einer leistungsorientierten Besoldung durch leistungsorientiert gestaltete Dauern für die Altersstufen ist schon deshalb problematisch, weil die Leistungsorientierung nach dem Erreichen der Endstufe nicht mehr möglich ist und dann alle Leistungsanreize entfallen. Weiterhin ist auch vor dem Erreichen der letzten Altersstufe die Wirkung infolge der unterschiedlichen Regeldauer der Altersstufen (zwei, drei oder vier Jahre) zu unterschiedlich. Alle einfacheren Verfahren, die eine leistungsorientierte Besoldung dadurch realisieren, dass sie das Verweilen in den Stufen oder die Höhe der Stufen leistungsorientiert variieren, haben den Nachteil, dass sich durch gute oder schwächere Leistungen zu Anfang der Dienstzeit bedingte Vor- oder Nachteile länger und damit stärker auswirken als leistungsorientierte Entscheidungen gegen Ende der Dienstzeit. Eine gleichartige Reaktion auf gleich starke Leistungssteigerungen oder Leistungsabfälle ist mit solchen Verfahren nicht möglich. Insgesamt ist das Beibehalten von Altersstufen im Zusammenhang mit den Vorschriften des Gleichbehandlungsgesetzes problematisch, da jüngere Beschäftigte selbst dann eine geringere Besoldung erhalten als ältere, wenn die dienstliche Beurteilung übereinstimmt. Das ist auch nicht durch sogenannte Erfahrungsstufen in Anlehnung an den TV-L zu verhindern. Alle diese Nachteile werden durch Leistungsprämien vermieden, deren Höhe immer nur für einen bestimmten Zeitpunkt unter Berücksichtigung von Leistungen aus einem festen zurückliegenden Zeitraum festgesetzt werden.

### **Zu einem neuen Unterabschnitt 2 a BBesG- Vorschriften über Leistungsprämien -**

#### **Neuer § 31 BBesG - Leistungsprämien - (Bezug zu A Professur und B LOB):**

Folgender neuer Unterabschnitt und Paragraph sollte eingefügt werden (Bezug zu B LOB):

#### **„Unterabschnitt 2 a Vorschriften über Leistungsprämien**

##### **§ 31 Leistungsprämien**

(1) <sup>1</sup>Soweit die Zahlung von Leistungsbezügen als Leistungsprämien vorgesehen ist, ist der reguläre Durchschnittswert der Leistungsprämien je Jahr in der Anlage IV zusätzlich zu den Grundgehaltssätzen der betreffenden Besoldungsgruppen ausgewiesen. <sup>2</sup>Diese Beträge werden für jede Beamtin und jeden Beamten einem Budget für Leistungsprämien seiner Besoldungsgruppe zugeführt. <sup>3</sup>Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist der Anteil des Durchschnittsbetrages dem Budget zuzuführen, der dem Anteil der ermäßigten zur vollen Arbeitszeit entspricht.

(2) <sup>1</sup>Soweit nach § 25 und anderen Rechtsvorschriften Vomhundertsätze für Beförderungssämter vorgesehen sind und eine Zahlung von Leistungsprämien laut Anlage IV erfolgt, werden unter Berücksichtigung der Vomhundertsätze über die zugehörigen Besoldungsgruppen hinweg Durchschnitte für die Grundgehaltssätze festgesetzt.

<sup>2</sup>Aufgrund der Durchschnittswerte werden zur Finanzierung von Beförderungssämtern für die einzelnen Laufbahnzweige Budgets ausgewiesen. <sup>3</sup>Dabei ist für das Einstiegsamt und das erste Beförderungssamt in der Regel ein Verhältnis von 1 zu 2 anzusetzen ist. <sup>4</sup>Werden die in den Budgets enthaltenen Mittel für Beförderungen nicht ausgeschöpft, sind die Reste dem Budget für Leistungsprämien der durch die Nichtbeförderung beeinträchtigten Besoldungsgruppen des betroffenen Laufbahnzweiges zuzuführen und so der Durchschnittswert der Leistungsprämie entsprechend zu erhöhen.“

(3) Zeigen sich signifikante Unterschiede in der Nutzung der Budgets nach Abs. 1 und 2 zwischen Frauen und Männern oder Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, sind die Budgets für Männer und Frauen oder für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte zu trennen, Abs. 2 Satz 4 auf die Teilbudgets anzuwenden und deren Nutzung auf die Teilgruppen zu begrenzen.

(4) <sup>1</sup>Für jede Beschäftigte und jeden Beschäftigten ist zur Festsetzung der Höhe der individuellen Leistungsprämie Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in der Form eines leistungsorientierten Anspruches festzustellen. <sup>2</sup>Der Anspruch entspricht dem Prozentsatz der leistungsschwächeren Beschäftigten, der in der Regel durch den Vergleich mit anderen Beschäftigten mit vergleichbaren Aufgaben und der gleichen Besoldungsgruppe durch Beurteilen im Rahmen eines vertretbaren Aufwandes abgeschätzt wird; Fälle, in denen beim Vergleich zweier Beschäftigter nicht entscheidbar ist, welcher der leistungsschwächere sein könnte, sind so mitzuzählen, als handele es sich zur Hälfte um den Vergleich mit einer leistungsschwächeren Person; das gilt auch für die zu beurteilende Person. <sup>3</sup>Ist, ohne das dies durch zu Beurteilende zu vertreten wäre, eine Feststellung des leistungsorientierten Anspruches nicht möglich oder für bestimmte Beschäftigtengruppen eine Beurteilung durch Rechtsvorschrift nicht vorgesehen, wird der Anspruch mit einem Prozentsatz von 50 festgesetzt. <sup>4</sup>Der Anspruch kann in Disziplinarverfahren mit 0 festgesetzt werden; er ist mit 0 festzusetzen, falls in Sonderfällen die Organisation oder Durchführung des Beurteilungsprozesses die Mitwirkung der zu beurteilenden Beamtinnen oder Beamten erfordert und eine Beamtin oder ein Beamter die zumutbare Mitwirkungspflichten nicht erfüllte. <sup>5</sup>Die Ansprüche können, soweit dies gesetzlich geregelt ist, in den Fällen des Satzes 4 zweiter Halbsatz gekürzt werden, wenn eine anzustrebende Qualität des durch die Beamtinnen und Beamten zu organisierenden Beurteilungsprozesses nicht erreicht wurde.

(5) <sup>1</sup>Die nach Abs. 4 festgestellten Ansprüche werden einem Budget von Ansprüchen zugeführt. <sup>2</sup>Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Der Wert des jeweiligen Budgets nach den Abs. 1 bis 3 wird durch den zugehörigen Wert des Budgets der Ansprüche geteilt. <sup>4</sup>So ist der Betrag zu bestimmen, der je einem Prozent eines Anspruches zuzuordnen ist. <sup>5</sup>In begründeten Fällen können die Budgets der Leistungsbezüge und der Leistungsansprüche mehrerer Besoldungsgruppen auch zusammengefasst werden.

(6) <sup>1</sup>Soweit der nach Abs. 1 für ein Kalenderjahr vorgesehene reguläre Durchschnitt für Leistungsprämien die Hälfte des Anfangsgrundgehaltssatz oder des einheitlichen Grundgehaltes einer Besoldungsgruppe nicht überschreitet, ist im Dezember jeden Jahres jeder Beamtin und jedem Beamten, soweit für ihre oder seine Besoldungsgruppe deren Zahlung vorgesehen ist, eine Leistungsprämie auszuzahlen, die sich aufgrund des jeweiligen Anspruches ergibt. <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigung ist die Leis-

tungsprämie anteilig entsprechend zur Teiljahresarbeitszeit im Vergleich zur Volljahresarbeitszeit zu gewähren. <sup>3</sup>Übersteigt abweichend von Satz 1 der reguläre Durchschnitt für Leistungsprämien die Hälfte des Anfangsgrundgehaltsatzes oder des einheitlichen Grundgehaltes sind die für ein Jahr vorgesehenen entsprechend zu Satz 1 und 2 festgestellten Gesamtbeträge für Leistungsprämien gleichmäßig auf mehrere Zahltermine im Jahr zu verteilen.“

Begründung zu § 31 Abs. 1 Satz 1: Diese sehr offene Formulierung soll überhaupt erst einmal die Möglichkeit eröffnen, im Rahmen einer teilweisen Besoldungsanpassung Leistungsprämien zumindest im Hochschulbereich für das wissenschaftliche und künstlerische Personal zu gewähren; Beträge können im Rahmen von Besoldungsanpassungen in der Anlage IV eingefügt werden. Im Hochschulbereich ist die begrenzte Ausdehnung der leistungsorientierten Besoldung aus dem Bereich der W-Besoldung auf die weiter bestehenden Ämter nach der C-Besoldung und die wissenschaftlichen und künstlerischen Ämter der A-Besoldung insbesondere erforderlich, um Anreize zur Beteiligung des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals am Aufbau eines dezentralen Qualitätsmanagements zu schaffen. Das ist Voraussetzung für die anzustrebenden Systemakkreditierungen der Hochschulen. Der stellvertretende Vorsitzende der Akkreditierungskommission ASIIN e.V. Prof. Dr. Dieter Hannemann (2007, Erfahrungen aus Akkreditierungsverfahren: wie wird Evaluation von den Hochschulen in der Akkreditierung umgesetzt, in Georg Rudinger & Katharina Hörsch, Umsetzung von Evaluationsergebnissen: Theorie und Praxis, S. 23-32) führt aus: „Als ein besonders Problem stellt sich die Frage, wie wird mit fortgesetzt negativen Lehrevaluationsergebnissen umgegangen. Sanktionen lassen sich nur schwierig realisieren, wenn keine Einsicht erreicht werden kann.“ Die leistungsorientierte Besoldung würde hier für Abhilfe sorgen, auch wenn sie mehr der Motivation als der Sanktionierung dient. Aber beides ist doch sehr eng miteinander verwoben und die für eine leistungsorientierte Besoldung erforderliche sorgfältigere Leistungsbeurteilung wird dazu beitragen, dass Beurteilungsergebnisse auch von den als uneinsichtig bezeichneten Personen ernster genommen werden. Natürlich wäre die vom dbb geforderte Übertragung der Regelungen des TV-L über eine leistungsorientierte Bezahlung in Höhe von 1 % der Durchschnittsgehälter wünschenswert, nach der Formulierung der hier vorgelegten Vorschläge aber nicht zwingend.

Wollte man sich an den Regelungen des TV-L orientieren, müsste man die danach vorgesehenen monatlichen Leistungsbezüge von 1 % des Besoldungsdurchschnitts einer Besoldungsgruppe zu einer jährlichen Leistungsprämie von zunächst rund 12 % zusammenziehen. Es scheint nicht sinnvoll, diese Beträge immer wieder jährlich durch die Feststellung der Durchschnittsbesoldung festzusetzen. Die Festsetzung kann vielmehr einmal über eine hinreichend genau geschätzte Höhe der Leistungsprämie für jede Besoldungsgruppe erfolgen und in den Anhang IV aufgenommen werden. Dieser Wert lässt sich wie die anderen Besoldungsbestandteile regelmäßig linear anpassen oder bei entsprechenden Abwandlungen im Tarifbereich entsprechend stärker erhöhen.

Begründung zu § 31 Abs. 1 Satz 2 und 3: Es wird geregelt, wie die später für die Ausschüttung von Leistungsbezügen erforderlichen Mittel einem Budget zugeführt werden. Dabei ist nur an ein virtuelles Budget gedacht, das vor der Ausschüttung keine Mittel bindet.

Begründung zu § 31 Abs. 2: Die Regelung sieht die Feststellung eines Budgets vor, das mit dem in § 34 geregelten Vergaberahmen der W-Besoldung vergleichbar ist, aus dem innerhalb einer Laufbahn oder in der neuen Terminologie eines Lauf-

bahnzweiges Beförderungen zu finanzieren sind. Die Regelung war zunächst als Ergänzung zu den Bestimmungen über Obergrenzen für Beförderungsämter in § 26 geplant. Es scheint aber sinnvoll, solche stärker budgetorientierten Regelungen nur in Verbindung mit der Einführung von leistungsorientierten Besoldungskomponenten vorzusehen. Dabei werden sie auch benötigt, um ebenfalls der Leistungsanerkennung dienende Mittel für Beförderungen, die nicht verbraucht wurden, in anderer Form zur Leistungsanerkennung zu nutzen, dem Budget für Leistungsprämien zuzuführen und noch am Jahresende auszuschütten.

Begründung zu § 31 Abs. 3: Da die bisherigen Erhebungen zeigen, dass die beobachteten Diskriminierungen von Frauen und Teilzeitbeschäftigten kaum abbaubar sind, ist auf andere Art dafür zu sorgen, dass unter Beachtung von Artikel 3 GG erforderlichenfalls der Besoldungsdurchschnitt in den bis zu vier Untergruppen einander angeglichen wird. Der Terminus „signifikante Unterschiede“ ist dabei im statistischen Sinn auszulegen; bei geringen Anzahlen unvermeidlich auftretende Abweichungen bedürfen keiner Korrektur, so dass eine Begrenzung auf die wirklich erkennbaren Fälle von Benachteiligungen zu erfolgen hat. Wenn beispielsweise in einer der Teilgruppen weniger Beförderungen als in einer anderen erfolgen, kann für diese Teilgruppe die Leistungsprämie so angehoben werden, dass der Besoldungsdurchschnitt an jenen der Teilgruppe mit einem höheren Anteil an den Beförderungsämtern angepasst wird.

Zu § 31 Abs. 4: In Abs. 4 wird konkretisiert, wie Ergebnisse von Leistungsbeurteilungen zur Festsetzung von leistungsorientiert gestuften Ansprüchen auf Leistungsprämien genutzt werden können. Dabei setzt die gewählte Formulierung kein bestimmtes Beurteilungsverfahren voraus. Die Umwandlung in die hier dargestellten Ansprüche ist schon dann möglich, wenn für ein beliebiges Beurteilungsverfahren die Häufigkeiten der Vergabe seiner unterschiedlichen Beurteilungsstufen protokolliert worden sind. Die Beachtung einiger rechnerischer Details ist dabei schon empfehlenswert, bedarf aber keiner Konkretisierung im Gesetz. Das gilt auch für Beurteilungsmethoden, die direkt zu angenäherten Prozentsätzen (so genannten Perzentilen) führen. Besonders einfach ist dabei ein Beurteilungsverfahren, bei dem die Leistung jeder Beschäftigten und jedes Beschäftigten mit den Leistungen von acht Personen aus einer Stichprobe von acht Beschäftigten mit ähnlichen Tätigkeiten verglichen wird. Bei jedem Vergleich kann dann entschieden werden, ob die Leistungen der zu beurteilenden Person besser sind. Die Anzahl der Vergleiche, bei denen eine Person die bessere war, kann zwischen 0 und 8 schwanken. Den Werten 0 bis 8 kann man dann mit hinreichender Genauigkeit die Leistungsperzentilen 10, 20, 30, ..., 90 zuordnen.

In Satz 3 wird für einen Ausweg gesorgt, wenn keine Beurteilungen erfolgen sollen oder vorgesehen sind; das ermöglicht es, die Zahlung von Leistungsprämien bei den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Tätigkeiten in Forschung und Lehre zu begrenzen. Das Verfahren der Leistungsprämien wird dadurch weiter flexibilisiert. In Satz 4 ist eine Regelung aufgenommen worden, die insbesondere im Hochschulbereich erforderlich ist. Dort kommt es darauf an, dass sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch gegenseitig beurteilen. Dabei kann es dazu kommen, dass ein Beschäftigter seiner Pflicht zur Beurteilung der Leistungen anderer ohne triftigen Grund nicht fristgerecht nachkommt, so dass Kolleginnen oder Kollegen ersatzweise die Beurteilung zusätzlich übernehmen müssen. In solchen Fällen ist natürlich auch eine Sanktionierung durch eine Disziplinarmaßnahme in Form der Herabsetzung des Anspruches auf 0 angezeigt. Die zu Satz 5 erforderliche Rechtsvorschrift sollte im Hochschulgesetz getroffen werden; sie soll Hoch-

schulleitungen die Möglichkeit geben, auf von den zu Beurteilenden organisierte Beurteilungsprozesse unterschiedlich zu reagieren, je nachdem, ob die Beurteilungen rein hochschulintern oder überwiegend durch externe Fachkolleginnen und Fachkollegen erfolgen. Anzustreben ist eine überwiegend externe Beurteilung. Bei einer rein internen Beurteilung könnten die Anspruchswerte beispielsweise auf die Hälfte ihres Wertes abgesenkt werden, und einen Anreiz für Bemühungen um eine Erhöhung des Anteils der externen Gutachtenden zu schaffen.

Zu § 31 Abs. 5: In Abs. 5 wird das von der Komba entwickelte Verfahren sinngemäß übernommen. Mit seiner Hilfe kann errechnet werden, welche Leistungsprämie jedem Prozent der über einen Prozentwert ausgedrückten Leistungsbeurteilung zuzuordnen ist. Bei Satz 5 wird beispielsweise an die akademische Ratslaufbahn gedacht. Die Beurteilung der in Lehre und Forschung tätigen Beamtinnen und Beamten dieser Gruppe kann gemeinsam für die Rats-, Oberrats- und Direktorenämter erfolgen. Es ist dann sinnvoll, auch für die gesamte Gruppe eine einheitliche mittlere Leistungsprämie festzusetzen, deren Höhe mit jener der Gruppe der geplanten Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten übereinstimmt. Das Nähere über die Berücksichtigung von Leistungen aus verschiedenen Bereichen (Lehre, Forschung, Sonstiges) sollte Regelungen durch die Hochschule überlassen werden.

Zu § 31 Abs. 6: In Abs. 6 wird dann geregelt, dass jeder eine Leistungsprämie erhält, die dem mit seiner Bewertung vervielfachten nach Abs. 5 bestimmten Eurobetrag für ein Prozent entspricht. Es wird dringend davon abgeraten, eine Bewertungsstufe in Form einer Perzentile als Untergrenze festzusetzen, ab der Leistungsprämien zu zahlen sind. Die Frustration durch das Ausbleiben jeder Anerkennung würde andernfalls leistungsmindernd wirken oder zumindest noch frustrierender als eine mit niedrigerer Leistung verknüpfte niedrige Leistungsprämie. Aber auch die Geschlossenheit des Verfahrens würde durch die Festsetzung einer solchen Grenze zerstört, insbesondere dort, wo die Beurteilten selber den Beurteilungsprozess mitzuorganisieren haben und zum Beurteilen von gleich gestellten Kolleginnen und Kollegen verpflichtet sind. Dort entfielen auch die Sanktionsmöglichkeiten bei mangelnder Erfüllung dieser Pflichten. Da ein Leistungsbezug von 1 % des Besoldungsdurchschnitts kaum sichtbar wäre, ist eine monatliche Auszahlung nicht angebracht. Die Höhe der Leistungsprämie soll eine erkennbare Rückmeldung über den Leistungsstand sein. Letztlich geht es aber nicht um die Anerkennung der Leistung, sondern der geleisteten Arbeit, die bei einer Teilzeittätigkeit bei gleicher Arbeit je Zeiteinheit entsprechend geringer ist. Leistungsprämien können im Hochschulbereich auch alternierend ein Jahr für Leistungen in Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung und ein Jahr für Leistungen in Forschung, Entwicklung, Kunst und Wissenstransfer vergeben werden.

### **Zur Überschrift zum Unterabschnitt 3 des 2. Abschnittes BBesG - Vorschriften für Professoren sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen -**

**(Bezug zu A Professur, C Dozent, D Assistent, E Junior):**

Die Überschrift sollte lauten:

„3. Unterabschnitt

Vorschriften für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“

Begründung: Die Bestimmungen gelten bereits derzeit außer für Professorinnen und Professoren für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und damit im erweiterten Sinne für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Die im Land er-

*folgte Ausdehnung auf die hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gehören, wird innerhalb des VHW als unzweckmäßig beurteilt. Es liegen in diesen Fällen eher Verhältnisse wie bei Leitern großer Behörden vor, so dass eine Besoldung nach der Besoldungsordnung B angezeigt ist. In der Vorbemerkung Nr. 20 zu den Besoldungsordnungen A und B sollte für diese Beschäftigten Näheres geregelt werden.*

**Zu § 32 BBesG - Besoldungsordnung W -  
(Bezug A Professur, B LOB, C Dozent, D Assistent, E Junior)**

§ 32 BBesG erhält die Fassung:

„§ 32 Besoldungsordnung W

Die Ämter der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und ihre Besoldungsgruppen sind in der Besoldungsordnung W (Anlage II) geregelt. Die Grundgehaltssätze, der Durchschnitt der Leistungsprämien je Jahr und für Professuren und Universitätsdozenturen der mittlere monatliche Leistungsbezug - dieser für Professuren getrennt für den Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen sowie für den Bereich der Fachhochschulen - sind in der Anlage IV ausgewiesen.“

Begründung: *Hier sind neben den Professorinnen und Professoren auch die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zu berücksichtigen, wobei die Aufzählung in der Anlage II erfolgt. Sofern den Vorschlägen des VHW gefolgt wird, sind auch die Universitätsassistentinnen, Universitätsassistenten, Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten dort zu berücksichtigen. Die Ergebnisse der Festsetzung eines Vergaberahmens nach § 34 können explizit für das Land in Anlage IV aufgenommen werden, ohne dass es jetzt noch der Beschreibung des Berechnungsverfahrens in § 34 bedürfte. Der alte Satz 3 wurde gestrichen, da nach Ansicht des VHW hinsichtlich der Leitungsämter im Hochschulbereich keine so verschiedenen Verhältnisse wie bei anderen Leitungsämtern vorliegen, so dass sie in der A- oder B-Besoldung auszuweisen sind.*

**Zu § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG - Leistungsbezüge -  
(Bezug A Professur, C Dozent) :**

Das Wort „besondere“ sollte gestrichen werden und hinter dem Wort „Forschung,“ sollten die Wörter „Entwicklung, Wissenstransfer,“ eingefügt werden.

Begründung: *Nach einem langwierigen und mehrstufigen Auswahlverfahren ist damit zu rechnen, dass jede Professorin und jeder Professor besondere Leistungen erbringt, die erheblich über dem Durchschnitt der Leistungen aller promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des jeweiligen Faches liegen. Jede Professorin und jeder Professor sollte daher als Ersatz für fortgefallene Altersstufen Leistungsprämien erhalten, deren Höhe jedoch leistungsorientiert zu gestalten ist und die nach den Regelungen des § 31 zu vergeben sind. Für diese Leistungsbezüge sollte ein eigenes Budget innerhalb des Vergaberahmens vorgesehen werden. Prozentuale Besoldungssteigerungen zur Einführung der leistungsorientierten Besoldung außerhalb der W-Besoldung sollten in der W-Besoldung zu einer prozentualen Erhöhung sowohl der Grundgehälter als auch des leistungsorientierten Teils der Besoldung führen.*

**Zu § 33 Abs. 1 Satz 2 BBesG - Leistungsbezüge -  
(Bezug A Professur, C Dozentur):**

Der Satz sollte durch folgende Sätze 2 bis 4 ersetzt werden:



„<sup>2</sup>Leistungsbezüge nach Satz 1 Nr. 1 werden nur an Professorinnen und Professoren und unbefristet vergeben. <sup>3</sup>Bei der Entscheidung über Leistungsbezüge nach Satz 1 Nr. 1 (Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge) sind insbesondere die individuelle Qualifikation, die besondere Bedeutung der Professur, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Leistungsbezüge nach Satz 1 Nr. 2 werden als Monatsbeträge unbefristet oder als eine oder mehrere jährliche Leistungsprämien nach § 31 an Professorinnen, Professoren, Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten vergeben.“

*Begründung: Die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sind nur bei einer unbefristeten und damit verlässlichen Vergabe wirksam. In der C-Besoldung entsprach ihnen die Einstufung in verschiedene Besoldungsgruppen. Satz 3 wurde aus § 11 Abs. 1 Satz 1 des Landesbesoldungsgesetzes übertragen. Bei den eigentlichen Leistungsbezügen nach Satz 1 Nr. 2 sollte die Vergabe vorwiegend in der Form von Leistungsprämien und damit befristet erfolgen. Ansonsten wären die Mittel für diese Leistungsbezüge schnell erschöpft und es entstünde die Gefahr, dass ältere Professorinnen, Professoren, Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten durch das Zusammenkommen von mehreren nacheinander gewährten Leistungsbezügen gegenüber jüngeren bevorzugt würden. Jedoch vereinfachen unbefristete Leistungsbezüge den Übergang von der C- zur W-Besoldung, da die Ausgaben für Professuren der C-Besoldung noch eine Weile infolge des Aufsteigens in den Altersstufen ansteigen. Allerdings muss der Anteil der unbefristeten Leistungsbezüge aber schrittweise zurückgefahren werden, wenn man irgendwann einmal die Altersabhängigkeit beseitigen will.*

#### **Zu § 33 Abs. 2 Satz 3 - Leistungsbezüge - (Bezug A Professur):**

Der VHW empfiehlt die Streichung dieses Satzes.

*Begründung: Für Mitglieder von Leitungsgremien, die nicht zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gehören, empfiehlt der VHW wie früher eine Einstufung in Ämter der B- oder A-Besoldung.*

#### **Zu § 33 Abs. 4 und 5 - Leistungsbezüge - (Bezug A Professur, C Dozentur):**

Abs. 4 ist nach § 5 BeamtVG als Abs. 6 zu verlagern. Änderungsvorschläge dazu erfolgen dort. Abs. 5 ist zu streichen, da er nur Ermächtigungen für den Bund und die Länder enthält, von Abs. 4 abweichende oder zu Abs. 4 ergänzende Regelungen zu treffen. An die Stelle der deshalb fortfallenden Absätze rückt daher eine neu vorgeschlagene Regelung als neuer Abs. 4:

„(4) <sup>1</sup>Die Hochschulen gewährleisten, dass in der Regel 20 v. H. des zur Neuverteilung zur Verfügung stehenden Vergaberahmens nach § 34 Abs. 1 für Leistungsprämien nach Abs. 1 Nr. 2 aufgewendet werden; sie können unter Wahrung des Vergaberahmens die jährliche Leistungsprämien durch Absenkung der Mittel für neu zu vergebende monatliche Leistungsbezüge erhöhen. <sup>2</sup>Das Präsidium der Hochschule unterrichtet das für die Hochschulen zuständige Ministerium und den Landtag jeweils zum Ende eines Jahres über die jeweils nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 gewährten Leistungsbezüge und die Forschungs- und Lehrzulage nach § 35.“

*Begründung: Die derzeitige Regelung in § 33 Abs. 4 BBesG über die Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge ist allgemein im Beamtenversorgungsgesetz zu regeln und muss dort so umgestaltet werden, dass bei der Gewährung von Leistungsprämien anstelle unbefristeter Leistungsbezüge die mittleren Ruhegehälter nicht abgesenkt werden. Die neuen Sätze 1 und 2 wurden sinngemäß aus § 2 und*

§ 3 Abs. 4 der Landesverordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezüge-Verordnung – LBVO) vom 17. Januar 2005 (GS Schl.-H. II, Gl. Nr. 2032-1-10) übernommen, allerdings wurden zusätzlich Regelungen über Leistungsprämien aufgenommen. Die zusätzliche Unterrichtung des Landtages scheint erforderlich, damit das Ministerium als Folge der Berichtspflicht die Entwicklung regelmäßig verfolgt und seine Aufsicht in diesem Bereich stärker wahrnimmt.

### **Zu § 34 BBesG - Vergaberahmen - (Bezug zu A Professur und C Dozent):**

§ 34 ist zu ersetzen durch:

„§ 34 Vergaberahmen

<sup>1</sup>Die für die Besoldungsgruppen W 2 und W 3 in Anlage IV angegebenen Grundgehaltssätze, mittleren monatlichen Leistungsbezüge und gezwölfte Beträge für jährliche Leistungsprämien ergeben zusammen den Besoldungsdurchschnitt der Besoldungsgruppe. <sup>2</sup>Der Gesamtbetrag der Leistungsbezüge (Vergaberahmen) der Besoldungsgruppe W 3 ist so zu bemessen, dass die unter Einschluss der gezwölfte jährlichen Leistungsprämien ermittelten durchschnittlichen monatlichen Besoldungsausgaben für die in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie C 2 bis C 4 eingestuftten Professorinnen und Professoren dem Besoldungsdurchschnitt nach Satz 1 entsprechen. <sup>3</sup>Der Vergaberahmen für Leistungsbezüge der Besoldungsgruppe W 2 ist so zu bemessen, dass die durchschnittlichen monatlichen Besoldungsausgaben für die in die Besoldungsgruppe W 2 eingestuftten Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten dem Besoldungsdurchschnitt nach Satz 1 entsprechen.

<sup>4</sup>Besoldungsausgaben sind die Ausgaben für Dienstbezüge der Besoldungsordnung W nach § 1 Abs. 2 Nr. 1, 2, 4 und 5 und der Besoldungsordnung C nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung. <sup>5</sup>Bei der Berechnung des Vergaberahmens sind die Entgelte für Professorinnen und Professoren, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen und auf Planstellen für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie C 2 bis C 4 geführt werden, einzubeziehen. <sup>6</sup>Mittel Dritter, die der Hochschule für die Besoldung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zur Verfügung gestellt werden, sind bei der Berechnung nicht einzubeziehen. <sup>7</sup>Der Besoldungsdurchschnitt ist Besoldung im Sinne des § 14.

*Begründung: Die Fassung im BBesG enthält Vorschriften, die den Ländern vorgeben, wie sie den Vergaberahmen festzusetzen haben. Solche Vorgaben muss sich das Land nach der Föderalismusreform nicht selber geben. Änderungen und Anpassungen des Besoldungsdurchschnitts und der in ihm enthaltenen Bestandteile erfolgen im Zusammenhang mit Besoldungsanpassungen nach § 14. Weiterhin von den Hochschulen zu beachtende Vorschriften wurden übernommen. Dabei wurden die Bestimmungen aber auf die neu vorgeschlagene Kategorie der Universitätsdozentur (als in die W-Besoldung überführte Nachfolgekategorie für die Ämter der akademischen Ratslaufbahn) erweitert und Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 (in die W-Besoldung eingestufte Nicht-Hochschullehrer) fortgelassen.*

### **Zu § 35 BBesG - Forschungs- und Lehrzulage -**

**(Bezug zu A Professur):**

§ 35 erhält die Fassung des § 14 des Landesbeamtengesetzes:

„§ 35 Forschungs- und Lehrzulage

Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit der Drittmittelgeber bestimmte Mittel ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehen hat. Eine Zulage darf nur gewährt werden, soweit neben den übrigen Kosten des Forschungs- oder Lehrvorhabens auch die Zulagenbeträge durch die Drittmittel gedeckt sind. Die im Rahmen des Lehrvorhabens anfallende Lehrtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen. Forschungs- und Lehrzulagen dürfen jährlich 100 % des Jahresgrundgehalts nicht überschreiten.“

*Begründung: Die §§ 11 bis 15 des Landesbeamtengesetzes werden durch die Übernahme weniger Regelungen aus § 12 und § 14 entbehrlich. Details sollten in den im Hochschulgesetz vorgesehenen Satzungen durch die Hochschulen selbst geregelt werden, wobei aber auch den Hochschulen zu raten ist, dass sie es den verschiedenen Fachrichtungen überlassen, wie sie die Leistungen im Forschungs- oder Kunstbereich bewerten.*

#### **Zu § 42 a BBesG - Prämien und Zulagen für besondere Leistungen - (Bezug zu B LOB):**

Eine Streichung von § 42 a scheint empfehlenswert.

*Begründung: Regelungen über die leistungsorientierte Bezahlung wurden in § 31 aufgenommen.*

#### **Zu § 77 Abs. 2 Satz 2 BBesG - Übergangsvorschrift aus Anlass des Professorenbesoldungsreformgesetzes - (Bezug A Professur, C Dozent):**

Der letzte Nebensatz ist zu ersetzen durch:

„dass Professoren und Hochschuldozenten der Besoldungsgruppen C 2 bis C 3 ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 übertragen wird.“

*Begründung: Es sollte, wie dies zu § 32 dargelegt wurde, zu einem einheitlichen Professorenamt übergegangen werden. Auch Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten muss die Möglichkeit eröffnet werden, einen Antrag auf Übernahme auf eine W 3-Professur zu stellen. Die derzeitigen Grundgehälter der Besoldungsgruppe C 2 liegen ab der Dienstaltersstufe 13 (ungefähr ab einem Alter von 45 Jahren) bereits über dem vorgeschlagenen Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3 und ab der Dienstaltersstufe 12 (ungefähr ab dem 45. Lebensjahr) nur geringfügig unter diesem Grundgehalt. Zumindest ab Dienstaltersstufe 12 sollte Anträge auf Übernahme in eine W 3-Professur bei allen C 2-Stelleninhabern entsprechen werden.*

#### **Zu § 77 Abs. 2 Satz 2 BBesG - Übergangsvorschrift aus Anlass des Professorenbesoldungsreformgesetzes - (Bezug A Professur):**

Nach Satz 2 sollte folgender Satz 2a angefügt werden:

„<sup>2a</sup>Der Antrag nach Satz 2 kann vom Antragsteller mit der Bedingung verknüpft werden, dass ein dauerhafter Berufungs-Leistungsbezug gewährt wird, der den Unterschied der erreichten Höhe des Grundgehalts nach der maßgeblichen Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung C zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3 ausgleicht.“

*Begründung: Durch die Überleitung sollten gegen den Willen der Antragsstellerin oder des Antragstellers keine Nachteile entstehen.*

**Zu § 77 neuer Abs. 2 a BBesG - Übergangsvorschrift aus Anlass des Professorenbesoldungsreformgesetzes -  
(Bezug A Professur):**

Folgender Abs. 2 a sollte eingefügt werden:

„(2 a) <sup>1</sup>Beim Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandene W 3-Professorinnen und -Professoren erhalten zur Sicherung Ihres Besoldungsniveaus einen zusätzlichen dauerhaften und ruhegehaltfähigen Berufungs-Leistungsbezug, der 7,975 vom Hundert des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 3 entspricht. <sup>2</sup>Der Leistungsbezug nimmt an den Besoldungsanpassungen teil. <sup>2</sup>Beim Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandene W 2-Professorinnen und Professoren, die einen dauerhaften und ruhegehaltfähigen Leistungsbezug erhalten, der mindestens dem Vomhundertsatz 12,460 des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 entspricht, werden in die Besoldungsgruppe W 3 übergeleitet mit der Maßgabe, dass der Leistungsbezug um den Betrag von 12,460 vom Hundert des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 gekürzt wird; Satz 2 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die anderen W 2-Professorinnen und W 2-Professoren verbleiben mit ansonsten gleichen Rechten und Pflichten in ihrem Amt der Besoldungsgruppe W 2; ihre Besoldung erhöht sich alle zwei Jahre um 3,87 vom Hundert des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2, bis das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3 erreicht ist.“

*Begründung:* Vgl. die Ausführungen zu § 32. Bei den W 2-Professuren wird so verfahren, als seien sie in die Besoldungsgruppe C 2 eingestuft und stiege ihr Grundgehalt mit dem Aufsteigen in Altersstufen bis zur Höhe des neuen W 3-Grundgehaltes an.

**Zur Anlage I Besoldungsordnungen A und B, Vorbemerkungen, Nummer römisch III, wieder eingefügte Nummer arabisch 20 BBesG  
(Bezug zu A Professur):**

Da das BBesG unverändert eine Einstufung der hauptberuflichen Leiter von Hochschulen und den hauptberuflichen Mitgliedern der Leitungsgremien von Hochschulen in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A oder B zulässt, der VHW dies als sachgerechter empfiehlt und eine Rückkehr zu entsprechenden Regelungen auch im Landesrecht sinnvoll wäre, müsste wieder eine Nummer 20 in Anlehnung an die fortgefallene Bestimmung erfolgen. Zunächst schiene es sinnvoll, wie in der alten Regelung Einstufungen in die Besoldungsgruppen A 15, A 16 und B 2 bis B 8 zu erlauben. Da das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 15 dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe B 1 entspricht, könnte eine Spanne von B 1 bis B 8, eventuell auch mit einer Ausweitung bis B 11 besser geeignet sein, da die Altersabhängigkeit der Besoldungsgruppen A 15 und A 16 bei der hohen Wertigkeit der Funktionen nicht gerechtfertigt ist und gegen die Gleichbehandlung verstößt. Die Wiedereinführung einer Einstufung, die sich im Wesentlichen an der Anzahl der immatrikulierten Studierenden der jeweiligen Hochschule orientiert, scheint jedoch wenig sinnvoll. Welche Kriterien zu einer vertretbaren Bewertung der jeweiligen Funktionen herangezogen werden können und welches der Ämter der B-Besoldung demnach zuzuordnen ist, sollte unter Berücksichtigung der Sicht des Wissenschaftsministeriums geregelt werden. Auch sollte seitens des Landtages entschieden werden, wie das Gesamtbudget für die resultierenden Ausgaben zu gestalten ist.

**Zur Anlage I Besoldungsordnungen A und B, Vorbemerkungen, neue Nummer römisch VI:  
(Bezug zu C Dozentur)**

Hier könnte eine Regelung aufgenommen werden, die dafür sorgt, dass die Zahlung von Leistungsprämien zunächst dadurch auf den Wissenschaftsbereich begrenzt wird, dass die Ansprüche nach § 31 Abs. 4 des VHW-Vorschlags nur bei wissenschaftlichen und künstlerischen Ämtern im Hochschulbereich aufgrund einer Leistungsbeurteilung erfolgt und ansonsten pauschal mit 50 festzusetzen ist.

**Zur Anlage I Besoldungsordnungen A und B, Besoldungsgruppe W 2 BBesG, Besoldungsgruppen A 13 bis A 16:  
(Bezug zu C Dozentur)**

Obwohl nach den Vorschlägen des VHW die Ämter der akademischen Ratslaufbahn durch die Ämter der Universitätsassistentur und der Universitätsdozentur ersetzt werden sollen, sollten die auslaufenden Ämter dieser Laufbahn in der Besoldungsordnung A weiterhin ausgewiesen werden. Insbesondere müssen für die vorhandenen Beamtinnen und Beamten unter Wahrung der Proportionen des Stellenkegels beim Inkrafttreten der Gesetzesnovellen weiterhin Beförderungen möglich sein. Die von der Sitzverteilung nach Wahlen her bekannten Höchstzahlenverfahren sind geeignet, um eine Anpassung des Stellenkegels an eine abnehmende Anzahl der gesamten Stellenzahl zu erreichen.

**Zur vormaligen Anlage II Besoldungsordnung C BBesG:  
(Bezug zu A Professur, aber auch anderen alten Personalkategorien)**

Es wäre übersichtlicher, wenn die Regelungen der vormaligen Bundesbesoldungsordnung C im Landesrecht in die Anlage II mit der Überschrift „Besoldungsordnungen C und W“ integriert würden. Es genügt ja eine zusätzliche Bestimmung, dass keine neuen Ernennungen in Ämtern der Besoldungsordnung C und keine neuen Entscheidungen nach den Vorbemerkungen Nr. 1 bis 2 b der Bundesbesoldungsordnung C erfolgen dürfen.

**Zur Anlage II Besoldungsordnung W, Besoldungsgruppe W 1 BBesG  
(Bezug zu D Assistent):**

Die Wörter

„Universitätsassistentin und Universitätsassistent“  
sind einzufügen.

*Begründung: Sofern im Hochschulgesetz entsprechend zum Vorschlag des VHW diese Kategorie aufgenommen werden sollte, würde diese Ergänzung erforderlich. Andernfalls sollten die akademischen Ratsstellen auf Zeitbeamtenverhältnisse mit der Zielsetzung einer Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben begrenzt werden und aus der Besoldungsgruppe A 13 der Besoldungsordnung A in die Besoldungsordnung W 1 verlagert werden. Da das Amt der Kustodin oder des Kustos in der A-Besoldung verbleibt, gibt es eine Möglichkeit, an den Hochschulen auch wissenschaftliche und künstlerische Ämter der Kustodenlaufbahn zu besetzen, wenn es sich bei den zu übertragenden Aufgaben überwiegend um andere als Hochschullehreraufgaben handelt.*

**Zur Anlage II Besoldungsordnung W, Besoldungsgruppe W 2 BBesG  
(Bezug zu A Professur und C Dozentur):**

Die Wörter

„Professor- an einer Fachhochschule  
Professor an einer Kunsthochschule  
Professor an einer Pädagogischen Hochschule  
Universitätsprofessor“

sind zu streichen und durch die Wörter  
„Universitätsdozentin und Universitätsdozent“  
zu ersetzen.

Begründung: Professuren sollen nur noch in der Besoldungsgruppe W 3 neu besetzt werden. Die neue Kategorie der Universitätsdozentur sollte eingefügt werden.

**Zur Anlage IV BBesG:  
(Bezug zu A bis E Professur, LOB, Dozent, Assistent, Junior)**

Da mit der Überleitung der Bundesgesetze zum Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht ins Landesrecht nur die dringendsten Änderungen erfolgten oder erfolgen werden, sind zur baldigen Realisierung der vom DBB geforderten am Tarifabschluss von 2008 orientierten restlichen Besoldungsanpassung in Form der Zahlung einer Leistungsprämie „on top“ für alle Landes- und Kommunalbeamtinnen und –beamten weitere Änderungen insbesondere in der Anlage IV zum Bundesbesoldungsgesetz erforderlich.

Der VHW hält dies in seinem Organisationsbereich besonders bei der weiter geltenden Bundesbesoldungsordnung C, aber auch bei den wissenschaftlichen Ämtern der Besoldungsordnung A im Hochschulbereich, soweit in der Einweisungsverfügung überwiegend Aufgaben in Forschung und Lehre vorgesehen sind, für erforderlich. Ein Mindestmaß der Leistungsorientierung, wie es durch eine jährliche Leistungsprämie von im Durchschnitt 12 % des monatlichen Besoldungsdurchschnitts möglich würde, ist im Hochschulbereich notwendig, damit ein dezentrales Qualitätsmanagement funktionieren kann. Für ein dezentrales Qualitätsmanagement ist die dezentrale Leistungsfeststellung eine der Voraussetzungen. Leistungsbeurteilungen sind aber im Hochschulbereich nur in der Form der kollegialen Leistungsbeurteilung möglich, bei der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einer Fachrichtung andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der gleichen Fachrichtung vergleichend beurteilen. Sofern diese Leistungsfeststellung keine für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler leicht zu erkennenden Folgen hat, wird sie wie in anderen Bereichen als sinnlos angesehen und auf wenig Akzeptanz stoßen.

Die Einführung der Leistungsprämien im Wissenschaftsbereich außerhalb der schon bestehenden W-Besoldung ist wesentlich besser umzusetzen, wenn es sich nicht um eine Sondermaßnahme handelt. Sofern aber das Land Schleswig-Holstein weiter zögert, ggf. unter Ausnahme bestimmter Bereiche Leistungsprämien „on top“ im übrigen Beamtenbereich einzuführen, muss man auch an Sonderlösungen im Wissenschaftsbereich denken.

Der VHW hofft jedoch, dass seine Vorschläge zu § 31 BBesG, die die Zahlung von Leistungsprämien regeln sollen, zumindest für die Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 auch im nichtwissenschaftlichen Bereich geeignet sind.

Weitere Änderungen werden durch Korrekturen bei der Besoldungsordnung W erforderlich.

**Zur Anlage IV vormalige Nr. 3 BBesG - Besoldungsordnung C -  
(Bezug zu A Professur):**

Die Tabelle der Grundgehaltssätze sollte als Tabelle 3 a eingefügt werden.

**Zur Anlage IV Nr. 3 BBesG - Besoldungsordnung W -  
(Bezug zu A Professur und C Dozent):**

Die Tabelle der Grundgehaltssätze sollte ersetzt werden durch:

„3 b. Besoldungsordnung W Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro) Gültig ab

...

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
Grundgehaltssatz	3504,09	4042,87	4546,61

Begründung: Der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 3 wurde zunächst etwas geringer als zuvor festgesetzt, indem zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 1 zweimal der Unterschiedsbetrag des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 1 hinzugezählt wurde (jeweils in der ab dem 1. Januar 2008 in Schleswig-Holstein gültigen Höhe). Danach wurde das Grundgehalt um 1 % angehoben und die Leistungsprämie in Höhe von 1 % des Besoldungsdurchschnittes aus dem ebenfalls um 1 % erhöhten Vergaberahmen für Leistungsbezüge entnommen. Auch das Grundgehalt und der Besoldungsdurchschnitt (der Besoldungsgruppen A 13 bis A 16) der Besoldungsgruppe W 2 sind gegenüber den ab dem 1. Januar 2008 gültigen Werten um 1 % angehoben worden, wobei die Leistungsprämie aber ebenfalls unter Anrechnung auf den Besoldungsdurchschnitt festgesetzt wurde.

### Zur Anlage IV Nr. 3 BBesG - Besoldungsordnung W -

(Bezug zu A Professur, C Dozent, D Assistent, E Junior):

Die Tabelle der Grundgehaltssätze sollte ergänzt werden durch:

„3 c. Besoldungsordnung W Mittlere monatliche Leistungsbezüge Gültig ab ...

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3 Fachhochschulen	W 3 andere Hochschulen
Mittlerer monatlicher Leistungsbezug*		301,13	461,65*	1048,08*

\* Hierbei sind auch die monatlichen Besoldungsausgaben für die in den Besoldungsgruppen C 2 bis C 3 sowie W 2 eingestufteten Professorinnen und Professoren, soweit diese den Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 3 über- oder unterschreiten, als monatliche Leistungsbezüge zu berücksichtigen.“

Begründung: Die aufgeführten Werte sind zunächst als Zahlenbeispiele zu verstehen, die nur die durch die Einführung von LOB bedingte Besoldungserhöhung um 1 % berücksichtigt. Sie wurden bei den Professuren anhand der ab 1. Januar 2008 geltenden Durchschnittsbesoldung errechnet, die dann um 1 % entsprechend der Steigerung um LOB laut TV-L erhöht wurde. Die durchschnittliche jährliche Leistungsprämie wurde mit 12 % des Besoldungsdurchschnitts bestimmt, der Grundgehaltssatz um 1 % erhöht. Vom monatlichen Besoldungsdurchschnitt wurde der Grundgehaltssatz und ein Zwölftel der jährlichen Leistungsprämien abgezogen. Das ergibt die mittleren monatlichen Leistungsbezüge. Bei der Besoldungsgruppe W 2 wurde zunächst ein monatlicher Besoldungsdurchschnitt für die Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 des höheren Dienstes berechnet. Dieser Besoldungsdurchschnitt und der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 2 wurden um 1 % erhöht. Danach wurde entsprechend zu dem Vorgehen bei der Besoldungsgruppe W 3 verfahren.

### Zur Anlage IV neue Nr. 3 d BBesG - Besoldungsordnungen C und W -

(Bezug zu A Professur, C Dozent, D Assistent, E Junior):

Die Tabellen der Grundgehaltssätze sollten ferner ergänzt werden durch eine Tabelle mit den Durchschnitten der jährlichen Leistungsprämien:

Besoldungsgruppen	W 1	C 1	W 2 Universitätsdozentur sowie wissenschaftliche und künstlerische Ämter A 13, A 14, A 15 und A 16 im Hochschulbereich	C 2, C 3, W 2 und W 3 an Fachhochschulen	C 2, C 3, C 4, W 2, W 3 an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen
Mittlere Leistungsprämie	420,49	470,34	521,28	607,23	678,47

### Zu den §§ 11 bis 15 Landesbesoldungsgesetz (Bezug A Professur):

Die §§ 11 bis 15 sind zu streichen.

Begründung: Die erforderlichen Regelungen sind ins Bundesbesoldungsgesetz übernommen worden. Einer Verordnung bedarf es nicht, da nach dem Hochschulgesetz das Genauere durch Satzung seitens der Hochschulen zu regeln ist. Die Hochschulen sind im Rahmen ihres Qualitätsmanagement darauf angewiesen, effektive Regelungen zu treffen, die auch den Übergang zu einer Systemakkreditierung ermöglichen.

### Zu Artikel 3 Versorgungsrecht

#### Zu § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeamtVG - Entstehen und Berechnung des Ruhegehalts -

##### (Bezug F Mitnahme):

Die Angabe „fünf Jahren“ ist durch die Angabe „einem Jahr“ zu ersetzen.

Begründung: Die bestehende Fünfjahresgrenze ist insbesondere unvereinbar mit der im Wissenschaftsbereich gewünschten Mobilität, insbesondere im Bereich der EU. Wenn Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftsbereich mehrfach zwischen verschiedenen Mitgliedsstaaten der EU wechseln, führen Wartezeiten wie die fünfjährige im BeamtVG dazu, dass extreme Diskriminierungen des mobilen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gegenüber dem eher ortstreuen Verwaltungspersonal entstehen. Der Ende der Siebziger-Jahre erfolgte Ersatz der Hochschullehrerlaufbahn durch Zeitbeamtenverhältnisse kann bei einer Beibehaltung der Fünfjahresgrenze zu ungerechtfertigten Verstößen gegen den Grundsatz führen, dass der Dienstherr für die Beamtin oder den Beamten auch nach dessen Ausscheiden zu sorgen hat. Haupthindernis für eine Aufgabe der Fünfjahresgrenze ist, dass mit dem Erwerb des Versorgungsanspruchs derzeitig auch von einem Tag auf den anderen ein Anspruch auf eine Mindestversorgung entsteht. Diese Kopplung muss aber nicht fortbestehen: vor Ablauf der Fünfjahresfrist sollte es keine Mindestversorgung geben. Andernfalls könnte es zur Kumulierung von



Mindestversorgungen aus Beschäftigungsverhältnissen in mehreren EU-Staaten kommen. Der soziale Aspekt einer Mindestversorgung wird konterkariert, wenn nach dem Auslaufen von Zeit- und Widerrufsbeamtenverhältnissen nur eine Nachversicherung bei der Deutschen Rentenversicherung und nicht in der Zusatzversorgung (VBL) erfolgt. Wie vom DBB gefordert, muss die nachgelagerte der Versorgung dienende Besoldung beim Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst oder einem vom Arbeitgeber verlangten Wechsel in eine Tarifbeschäftigung im öffentlichen Dienst mitnehmbar werden. Das gilt insbesondere in Fällen, in denen nach langjähriger Beschäftigung das Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst trotz guter Leistungen durch den öffentliche Arbeitgeber verursacht wird und von diesem zu verantworten ist; das gilt auch dann, wenn der öffentliche Arbeitgeber für solches Verhalten sich durch Gesetze bindet. Auch unter dem Gesichtspunkt, dass nach der Föderalismusreform nicht mehr gesichert ist, dass bei einem der öffentlichen Arbeitgeber erworbene Versorgungsansprüche beim Wechsel zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber übernommen werden, sind Regelungen zu treffen, die den jeweiligen öffentlichen Arbeitgeber verpflichten, bei ihm entstandene anteilige Versorgungsansprüche zu finanzieren und durch seine für die Bezahlung von Besoldung und Versorgung zuständigen Behörden auszahlen zu lassen. Das hindert das Land nicht, etwa wie bei der VBL länderübergreifende oder gar staatenübergreifende Institutionen mit der Erledigung dieser Aufgaben zu betrauen. Auch im kommunalen Bereich gibt es ja kooperative Verfahren der kommunalen Arbeitgeber, die als Vorbild dienen können.

**Zu § 4 Abs. 1 Satz 4 BeamtVG - Entstehen und Berechnung des Ruhegehalts - (Bezug zu F Mitnahme):**

Dieser Satz ist zu streichen:

Begründung: Es ist nicht einzusehen, wieso beim Eintritt eines Ausländers in den öffentlichen Dienst Studienzeiten, Promotionszeiten usw. anzuerkennen sind, jedoch bei früheren Bürgerinnen und Bürgern der ehemaligen DDR nicht. Insbesondere ist an dieser Bestimmung zu monieren, dass sie auch in der DDR politisch Verfolgte trifft, die in die Bundesrepublik flohen, dort eingebürgert wurden und zu diesem Zeitpunkt aufgrund der Rechtslage nicht diskriminiert wurden. Das Argument, dass während des Dienstes in der DDR kein Versorgungsanspruch gegenüber öffentlichen Arbeitgebern des alten Bundesgebietes entstand, kann nicht überzeugen. Es geht darum, ein auf dem Prinzip des Generationenvertrags basierendes beamtenrechtliches Versorgungssystem auch im Beitrittsgebiet aufzubauen und im Ausgangsgebiet fortzuführen. Dabei werden Versorgungsbezüge überwiegend nicht tatsächlich in unsichere Fonds als Rücklagen gezahlt, sondern nach dem vernünftigen Prinzip finanziert, dass die eigentlich für jede aktive Beamtin und jeden aktiven Beamten einer Rücklage zuzuführenden nachgelagerten Besoldungsbestandteile direkt wieder zur Bezahlung der vorhandenen Versorgungsempfänger zu nutzen sind. Das, was dabei für frühere DDR-Bürger abzuführen ist, darf nicht geringer sein, als das, was für Beamtinnen und Beamte des Ausgangsgebietes einzusetzen ist; damit sind auch dort vergleichbare Mittel für die Versorgung zur Verfügung zu stellen. Es kann nicht angehen, dass frühere DDR-Bürgerinnen und DDR-Bürger sogar schlechter gestellt werden als beispielsweise polnische Bürgerinnen und Bürger, die ebenfalls flohen und eingebürgert wurden.

**Zu § 4 Abs. 2 BeamtVG - Entstehen und Berechnung des Ruhegehalts - (Bezug zu F Mitnahme):**

Folgender Satz ist anzufügen:

„Für frühere Beamtinnen und Beamte entsteht der Anspruch auf Versorgung mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze.“

*Begründung: Hiermit wird die dbb-Forderung nach Mitnahme der Versorgung bekräftigt. Es muss klar definiert werden, von welchem Zeitpunkt an nach Landes- und nach nationalem Recht der Anspruch auf Versorgung entsteht, insbesondere wenn eine Anwartschaft gegenüber mehreren Bundesländern und dem Bund und weiteren Mitgliedstaaten der EU besteht.*

#### **Zu § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BeamtVG - Ruhegehaltfähige Dienstbezüge - (Bezug zu A Professur, B LOB, C Dozent):**

§ 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 sollte ersetzt werden durch:

„4. Leistungsbezüge.“

*Begründung: Mit der allgemeinen Einführung von LOB entstehen weitere Leistungsbezüge, die nicht von § 33 erfasst werden.*

#### **Zu § 5 Abs. 5 neuer Satz 2 BeamtVG - Ruhegehaltfähige Dienstbezüge - (Bezug A Professur, C Dozent):**

Satz 2 und 3 werden Satz 3 und 4. Nach Satz 1 ist folgender neuer Satz 2 eingefügt: „Satz 1 gilt auch für wissenschaftliche und künstlerische Beamtinnen und Beamte im Hochschulbereich, wenn das frühere Amt mit den höheren Dienstbezügen ein wissenschaftliches und künstlerisches Amt auf Zeit der Besoldungsgruppen A 14 bis A 16, C 2 bis C 4, W 2 oder W 3 war und die Beamtin oder der Beamte am Ende des Zeitbeamtenverhältnisses als entlassen galt.“

*Begründung: In solchen Fällen ist es ungerechtfertigt, die Regelung des Satzes 1 dadurch zu unterlaufen, dass die wissenschaftlichen und künstlerischen Ämter mit den höheren Dienstbezügen beim Wechsel in ein wissenschaftliches oder künstlerisches Amt mit niedrigeren Dienstbezügen trotz ununterbrochener Beschäftigung kraft Gesetzes als durch Entlassung beendet gelten.*

#### **Zu § 5 neuer Abs. 6 BeamtVG - Ruhegehaltfähige Dienstbezüge - (Bezug zu A Professur, B LOB, C Dozent):**

§ 33 Abs. 3 BBesG wird nach § 5 BeamtVG als neue Abs. 6 und 7 verlagert; der alte Abs. 6 wird damit Abs. 8. Der verlagerte § 33 Abs. 3 erhält folgende Fassung (zur Streichung empfohlene Textteile durchgestrichen, neu gefasste Textteile unterstrichen):

„(6) <sup>1</sup>Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 BBesG sind ~~bis zur Höhe von zusammen 40 vom Hundert des jeweiligen Grundgehalts~~ ruhegehaltfähig, soweit sie unbefristet gewährt und jeweils mindestens zwei Jahre bezogen worden sind; ~~werden sie befristet gewährt, können sie bei wiederholter Vergabe für ruhegehaltfähig erklärt werden.~~ <sup>2</sup>Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 sind, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden, ruhegehaltfähig, sofern sie für das Amt einer Präsidentin oder eines Präsidenten einer Hochschule an eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer vergeben werden und die Präsidentin oder der Präsident das Amt mindestens zwei Jahre wahrgenommen hat. <sup>3</sup>Im Übrigen sind sie im Umfang von 25 vom Hundert ruhegehaltfähig, soweit sie mindestens 2 Jahre bezogen worden sind, und zu 50 vom Hundert ruhegehaltfähig, sofern sie mindestens für vier Jahre bezogen worden sind. ~~Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 können über den Vorphundertssatz nach Satz 1 hinaus für ruhegehaltfähig erklärt werden.~~ <sup>5</sup>Treffen ruhegehaltfähige Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 mit solchen nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 zusammen, die vor Beginn des Bemessungszeitraumes nach Satz 1 vergeben worden sind, wird nur der bei der Berechnung des Ruhege-

halts für den Beamten günstigere Betrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug berücksichtigt.

Begründung:

Zu Satz 1 Halbsatz 1: Zunächst muss wegen der Verlagerung der Regelung aus § 33

BBesG ins BeamtVG auf die Regelung im BBesG verwiesen werden. Durch die durchgestrichene, nach Auffassung des VHW zu streichende Regelung wurden getrennt nach Besoldungsgruppen W 2 und W 3 Höchstgrenzen für die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen eingeführt. Seit der Besoldungsanpassung zum 1.1.2008 beträgt diese Obergrenze für die Besoldungsgruppe W 3

6.811,45 € und für die Besoldungsgruppe W 2 5.609,42 €. Offensichtlich wurde versucht, mit diesen beiden Grenzen eine in der C-Besoldung bestehende Höchstgrenze für die Ruhegehaltfähigkeit derjenigen Besoldungsbestandteile zu sichern, die oberhalb der Grundgehälter nach W 2 und W 3 liegen. Diese Obergrenze ist in der C-Besoldung durch das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 4 gegeben und hat seit dem 1.1.2008 den Wert 6.359,00 €. Jedoch waren bei bis zu 9 % der in eine der Besoldungsgruppen C 2 bis C 4 eingestuftten Universitätsprofessuren Besoldungen zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppen B 7 und B 10 durch so genannte Sonderzuschüsse möglich, wobei diese Gehälter dann wieder ruhegehaltfähig sein durften und in der Regel auch waren. Für ein entsprechendes Vorgehen in der W-Besoldung soll Satz 4 von § 33 Abs. 3 BBesG sorgen. Leider ist jedoch bereits die Regelung in der Vorbemerkung Nr. 1 über die nicht ruhegehaltfähigen Bestandteile der Gehälter zwischen 6.359,00 € und 7.809,02 €, soweit die Grenze von 6.359,00 € überschritten wird, inkonsequent. Daher ist auch der Versuch unglücklich, diese Regelungen in die W-Besoldung hinüberzuretten. Sofern wegen herausragender Leistungen besonders hohe Gehälter angebracht sind oder wegen des Marktwertes einer bestimmten Person besonders hohe Zahlungen berechtigt sind, ist es nicht sinnvoll, den Wert solcher Zahlungen durch eine mangelnde Ruhegehaltfähigkeit wieder abzumindern. Vielmehr scheint es dann sinnvoll, die Kosten für die Ruhegehälter zu berücksichtigen und die Zahlungen während der aktiven Dienstzeit entsprechend etwas geringer anzusetzen. Bei den nicht ruhegehaltfähigen Zuschüssen zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe C 4 wäre dies auch bei entsprechenden bundesgesetzlichen Regelungen leicht möglich gewesen, da es nur hinsichtlich der zu beachtenden Kriterien, nicht aber hinsichtlich der Anzahl und der Höhe dieser Zuschüsse bundesgesetzliche Vorgaben gab.

Grundsätzlich ist es nur schwer möglich, eine bestimmte Relation zwischen den mittleren Ausgaben für über der Einstiegsbesoldung liegende Besoldungsbestandteile im aktiven Dienst und im Ruhestand zu sichern. Da sich das Ruhegehalt bei aufsteigenden Gehältern in Laufbahnen nach der letzten Besoldungsgruppe und der letzten Altersstufe zu richten hat und dies zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Abs. 5 GG zählt, liegen die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge immer oberhalb des Besoldungsdurchschnitts einer Laufbahn während der aktiven Dienstzeit. Allerdings werden die Ruhegehälter durch den Ruhegehaltssatz von maximal 71,75 % wider auf höchstens 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge hinabgedrückt, so dass sie unterhalb der Eingangsbesoldung des zuletzt für mindestens zwei Jahre bekleideten Amtes liegen.

Der Durchschnittsbetrag, um den die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge über der Einstiegsbesoldung einer Laufbahn liegen können, kann zwischen zwei Extremwerten schwanken. Der höchste erreichbare Durchschnittswert entspricht dem Endgehalt der höchsten erreichbaren Besoldungsgruppe einer Laufbahn. In den

Laufbahnen der Laufbahngruppe des höheren Dienstes sind das 2.677,41 €. Dazu kommt es, wenn alle Beförderungen zu einem sehr späten Lebensalter erfolgen. Den niedrigsten Durchschnittswert bekommt man bei einem optimalen Stellenkegel und wenn alle Beamtinnen und Beamten die letzte Altersstufe erreichen mit nur 1.709,66 €. Dieser Wert ist unter den genannten Voraussetzungen nur dann erreichbar, wenn alle Beförderungen mit der Einstellung erfolgen. Werte, die nur gering über dieser Untergrenze liegen, entstehen, wenn sehr früh befördert wird. Beide Extremwerte sind schlecht vereinbar mit einer Beförderungspraxis, die sich streng an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung orientiert. Die Ergebnisse die man dann erhält, sind durch Simulationen erhältlich. Sie führen dazu, dass der Besoldungsdurchschnitt im höheren Dienst bei einem optimalen Stellenkegel und unter der Voraussetzung, dass alle Beamtinnen und Beamten die höchste Altersstufe erreichen, zu einem Unterschied von 1.383,91 € gegenüber dem Einstiegsgrundgehalt von 2.967,39 €. Der Unterschied der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge liegt dann ziemlich genau um das Eineinhalbfache von 1.383,91 € (ca. 2.075,87 €) über dem Einstiegsgrundgehalt. Das Eineinhalbfache wird auch ziemlich genau im Falle von Simulationen für den gehobenen und den mittleren Dienst gefunden. Das gilt auch für die Simulationsergebnisse im Falle der C-Besoldung im Universitätsbereich unter nachfolgenden Annahmen: 1. Es wird von einem vereinheitlichten Einstiegsgehalt von W 3-neu in Höhe von 4505,96 € (ab 1.1.2008) ausgegangen. 2. Es wird eine durchschnittliche Erhöhung der Grundgehälter um 1.094,74 € angenommen, die durch die Variationen in der C-Besoldung durch das Aufsteigen in den Altersstufen, die drei verschiedenen Besoldungsgruppen C 2 bis C 4 und Zuschüsse sowie Zuschüsse zum Grundgehalt bedingt ist und zum gab 1.1.2008 geltenden Besoldungsdurchschnitt führt. Als Durchschnitt der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge lieferten die Simulationen gleichfalls einen Wert, der ziemlich genau dem Eineinhalbfachen von 1.094,74 € (1.642,11 €) entsprach. Danach wäre es das Beste, man würde den Mittelwert aller im letzten Amt bezogenen (dynamisierten) Leistungsbezüge bilden und das Eineinhalbfache davon als ruhegehaltfähigen Leistungsbezug in die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge integrieren. Bei einer solchen konsequenten Lösung dürfte man dann aber nicht zwischen unbefristeten und befristeten Leistungsbezügen unterscheiden. Gegen eine derartige konsequente Umsetzung spricht, dass zwischenzeitlich unbefristete Leistungsbezüge bewilligt wurden und für diese auf jeden Fall die Ruhegehaltfähigkeit in unveränderter Form erhalten bleiben muss. Außerdem kann es bei unbefristeten Leistungsbezügen zu Konflikten mit dem hergebrachten Grundsatz der Orientierung des Ruhegehaltes an der zuletzt erreichten Besoldungshöhe kommen. Daher ist es besser, zukünftig alle Leistungsbezüge nur in der Form von Leistungsprämien und damit nicht unbefristet zu gewähren. Bei den Leistungsprämien kann dann das Eineinhalbfache der gezwölfteften mittleren jährlichen Leistungsprämie als Bestandteil in die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aufgenommen werden. Die Berechnung dieser mittleren dynamisierten Leistungsprämie ist allerdings relativ kompliziert, wie bei dem neuen Abs. 7 näher dargestellt werden wird. Als weitere Komplikation zeigt sich, dass im Fachhochschulbereich ein Faktor von 1,5 zu niedrig ist und ein Faktor von rund 2,3 angebracht wäre. Statt eines anderen Faktors sollte jedoch unter Nutzung der Einsparungen, die beim Faktor 1,5 bei der Versorgung entstehen, der Besoldungsdurchschnitt im Fachhochschulbereich entsprechend angehoben werden.

Zu Satz 1 Halbsatz 2: Die Begründung für den Vorschlag der Streichung ergibt sich aus dem zuvor Dargelegten. Für die befristeten Leistungsbezüge sollte die Form der Leistungsprämien gewählt werden, um jede Diskussion über die Änderung von

*Monatsbezügen zu verhindern. Ferner sollte die Ruhegehaltfähigkeit klar geregelt werden und nicht im Rahmen eines Herumfeilschens aushandelbar bleiben.*

Zu Satz 2 und 3: *Der VHW hält die W-Besoldung nur im Falle von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern für angebracht. Sofern diese zu Präsidentinnen oder Präsidenten gewählt werden, muss gegebenenfalls wegen zuvor höherer Besoldung von Regelungen nach Vorbemerkung 20 zu den Besoldungsordnungen A und B abgewichen werden und die Besoldung um einen Leistungsbezug aufgestockt werden. Bei Präsidentinnen und Präsidenten, die keine Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer sind, sollte die Besoldung über die Vorbemerkung 20 zu den Besoldungsordnungen A und B geregelt werden*

Zu Satz 4: *Da in Satz 1 die Streichung der Begrenzung empfohlen wurde, wird auch die Regelung hinfällig, die ein Abweichen davon erlaubt.*

Zu Satz 5: *Die vorgeschlagenen Änderungen dürften keine Auswirkungen auf Satz 5 haben.*

### **Zu § 5 neuer Abs. 7 BeamtVG - Ruhegehaltfähige Dienstbezüge - (Bezug zu A Professur, B LOB, C Dozent, D Assistent, E Junior):**

Folgender Abs. 7 wird eingefügt:

„(7) <sup>1</sup>Ist in Anlage IV zum BBesG für die nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 maßgebliche Besoldungsgruppe ein Durchschnittswert für Leistungsprämien je Jahr ausgewiesen, erhöhen sich die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge um einen Betrag für Versorgungsleistungsbezüge. <sup>2</sup>Zu seiner Festsetzung wird ein Durchschnitt aus Ansprüchen nach § 31 Abs. 4 Satz 2 BBesG für diejenigen Jahre gebildet, in denen in der Besoldungsgruppe nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Leistungsprämien gezahlt wurden; wurden während der Bekleidung eines Amtes dieser Besoldungsgruppe aufgrund der zu dieser Zeit maßgeblichen Rechtsvorschriften keine Leistungsprämien gezahlt, gilt statt des mittleren Anspruchs der fiktive Anspruch 50. <sup>3</sup>Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Dienstbezüge (Freistellung) gilt der volle Anspruch nach Satz 2. <sup>4</sup>Zur Ermittlung des Monatsbetrags nach Satz 1 wird der Anspruch nach Satz 2 mit einem Achtel des Betrages nach § 31 Abs. 5 Satz 4 vervielfacht. <sup>5</sup>Dem Budget für Leistungsprämien nach § 31 Abs. 1 Satz 2 wird für jede Versorgungsempfängerin und jeden Versorgungsempfänger jener Vomhundertsatz des Eineinhalbfachen des regulären Durchschnittswertes der Leistungsprämien je Jahr nach § 31 Abs. 1 Satz 1 zugeführt, der dem Versorgungssatz nach den §§ 14 (Ruhegehaltssatz), 14 a, 20 (Witwengeld), 24 (Waisengeld) und 25 sowie ergänzender Rechtsvorschriften entspricht. <sup>6</sup>Dem Budget von Ansprüchen nach § 31 Abs. 5 Satz 1 wird für jede Versorgungsempfängerin und jeden Versorgungsempfänger der dem Versorgungssatz entsprechende Vomhundertsatz des Eineinhalbfachen des Anspruchs nach Satz 2 zugeführt.“

#### Begründung:

Zu Satz 1: *Grundsätzlich muss dafür gesorgt werden, dass Besoldungsanpassungen in der Form von Leistungsprämien auch ruhegehaltfähig sind. Andernfalls würde das jährliche Ruhegehalt gegenüber dem Aktivgehalt schrittweise mit der Einführung von Leistungsprämien und deren gegebenenfalls folgenden Erhöhung auf 8 % des Besoldungsdurchschnitts so stark abgesenkt, dass die Reduktion des im aktiven Dienst erreichten Lebensstandards mit dem Grundsatz der Alimentation nicht mehr vereinbar wäre. Dabei sind zwei Varianten denkbar:*

- 1. Man berücksichtigt, dass im Ruhestand keine dienstlichen Leistungen mehr erbracht werden, und verzichtet daher auf eine Berücksichtigung unterschiedlicher Leistungshöhe bei der Berücksichtigung von LOB bei den ruhegehaltfähigen*

gen Dienstbezügen. Dann müsste man einheitlich einen Leistungsanspruch von 50 % einsetzen.

2. Man behandelt die Leistungsbezüge eher wie Gehaltssteigerungen durch an der Leistung orientierte Beförderungen. Dann muss man auch das Ruhegehalt und andere Versorgungsbezüge leistungsorientiert gestalten. Diese zweite Variante ist eher mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums vereinbar als die erste.

Zu Satz 2 und 3: Satz 2 und 3 beschreiben, wie ein Mittelwert der früheren Leistungsperzentilen zu bilden ist. Dabei sind nur die Leistungsbeurteilungen zu berücksichtigen, die sich auf gezahlte Leistungsprämien im höchst besoldeten Amt auswirkten, das mindestens zwei Jahre bekleidet wurde. Die Leistungsperzentilen jedes Jahres werden unabhängig davon, ob eine Voll- oder Teilzeittätigkeit wahrgenommen wurde, berücksichtigt. Eine Gewichtung mit dem Anteil der ermäßigten an der regulären Arbeitszeit würde die Berechnungen erheblich komplizieren und nicht notwendigerweise ein besseres Leistungsmaß ergeben. Bei der Vorschrift müssen Fälle berücksichtigt werden, in denen die Zahlung der Leistungsprämien erst nach dem Eintritt in den Ruhestand durch Rechtsvorschriften geregelt wurde. In diesen Fällen führt die Besoldungsanpassung über die Festsetzung einer Leistungsprämie aufgrund der Regelung in Satz 2 Halbsatz 2 zu einer Anpassung der Versorgungsbezüge, wie sie bei einer mittleren Leistung erfolgt wäre.

Zu Satz 4: § 5 Abs. 1 bezieht sich wegen der Nennung des in Monatsbeträgen ausgewiesenen Grundgehaltes auf Monatsbeträge. Die Leistungsprämien sind jedoch auf ein Kalenderjahr bezogen. Eine Zwölfteilung des Eineinhalbfachen führt zu einem Achtel. Trotz der Umrechnung auf eine Monatsbasis sind die Versorgungsleistungsbezüge aufgrund von § 49 Abs. 4 wie die Leistungsprämien für Beamtinnen und Beamte zu den für diese geltenden Zeitpunkten zu zahlen, bei einer Leistungsprämie somit erst im Dezember und nicht monatlich.

Zu Satz 5: Die an die Versorgungsempfängerin oder den Versorgungsempfänger ausgezahlte Leistungsprämie entspricht nicht dem Eineinhalbfachen der dynamisierten mittleren Leistungsprämie während des aktiven Dienstes, sondern nur jenem Anteil davon, der durch den Versorgungssatz bestimmt ist. Der Begriff des Versorgungssatzes ist jedoch zu definieren. Er entspricht bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten dem Ruhegehaltssatz, bei Witwen je nach den Voraussetzungen 55 oder 60 % des Ruhegehaltssatzes usw.. Die Aufzählung der Regelungen zum Versorgungssatz ist nicht abschließend, dürfte aber hinreichend klar sein.

Zu Satz 6: Entsprechend zu Satz 5 wird für das Budget der Ansprüche geregelt, welche Beträge ihm zuzufließen haben. Die Regelungen gelten jeweils für eine Besoldungsgruppe.

### **Zu § 5 neuer Abs. 8, alter Abs. 6 BeamtVG - Ruhegehaltfähige Dienstbezüge - (Bezug A Professur):**

Satz 2 und 3 sind folgendermaßen zu ändern:

(8) <sup>1</sup>Verringern sich bei einem Wechsel in ein Amt der Besoldungsordnung W die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, so berechnet sich das Ruhegehalt aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit, sofern die Beamtin oder der Beamte die Dienstbezüge des früheren Amtes mindestens zwei Jahre erhalten hat. <sup>2</sup>Ruhegehaltfähig ist die zum Zeitpunkt des Wechsels erreichte Eintritts in den Ruhestand erreichbare Stufe des Grundgehalts.

<sup>3</sup>Auf die Zweijahresfrist nach Absatz 3 Satz 1 wird der Zeitraum, in dem die Beam-

time oder der Beamte Dienstbezüge aus einem Amt der Besoldungsordnung W erhalten hat, angerechnet. <sup>4</sup>Absatz 5 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

Begründung: *Durch den eigentlich wünschenswerten Wechsel von einer Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung C in eine Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung W sollten keine Nachteile entstehen, da andernfalls der Verbleib in der alten Besoldungsgruppe vorgezogen wird. Ein wesentlicher Vorteil der Besoldungsordnung C ist das erreichbare höhere Endgrundgehalt.*

#### **Zu § 5 neuer Abs. 9 BeamtVG - Ruhegehaltfähige Dienstbezüge - (Bezug C Dozent):**

Folgender Abs. 9 wird eingefügt:

„(9) <sup>1</sup>Hat eine Beamtin oder ein Beamter beim Eintritt in den Ruhestand mit der Hälfte der Arbeitszeit ein wissenschaftliches oder künstlerisches Amt im Hochschulbereich und mit der anderen Hälfte der Arbeitszeit ein anderes Amt bekleidet, so berechnen sich die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge je zur Hälfte nach den beiden Ämtern. <sup>2</sup>Abs. 2 Satz 1 und 3 und Abs. 5 Satz 1, 3 und 4 gelten entsprechend.“

Begründung: *Es wird insbesondere an Fälle gedacht, in denen in schuldidaktischen Fachrichtungen zur Wahrung des Praxisbezuges mit der halben Arbeitszeit in der Hochschule und der anderen Hälfte der Arbeitszeit in einer allgemein bildenden Schule Aufgaben wahrgenommen werden. Für diese Sonderfälle bedarf es einer Regelung. Derartige Beschäftigungen sollten aber ausschließlich mit der Hälfte der Arbeitszeit erfolgen.*

#### **Zu § 11 BeamtVG - Sonstige Zeiten - (Bezug zu A Professur, C Dozent, D Assistent, E Junior):**

Nach den Worten „Nummer 3“ sollte der Buchstabe „b“ eingefügt werden.

Begründung: *Die nur hälftige Anerkennung von befristeten wissenschaftlichen Tarifbeschäftigungen, Stipendiatentätigkeiten oder zeitweisen wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen im Ausland ist abzulehnen, da dadurch die im Wissenschaftsbereich erwünschte Mobilität behindert wird. Allerdings sollte durch einen neuen Paragraphen 56 a sichergestellt werden, dass in diesem Zusammenhang gezahlte angemessene anderweitige Versorgungsleistungen auf die Versorgung angerechnet werden.*

#### **Zu § 14 Abs. 4 Satz 4 BeamtVG - Höhe des Ruhegehalts - (Bezug Mitnahme):**

In Satz 4 erster Halbsatz sind vor dem Komma folgende Wörter einzufügen:

„oder hat er keine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet.“

Begründung: *Die Forderung nach einer Portabilität der Versorgungsansprüche würde zu hohe Kosten verursachen, wenn die Portabilität auch auf die Mindestversorgung ausgedehnt würde.*

#### **Zu § 15 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG - Unterhaltsbeitrag für entlassene Beamte auf Lebenszeit und auf Probe -**

**(Bezug F Mitnahme):**

Die Wörter „fünf Jahren“ sind durch die Wörter „einem Jahr“ zu ersetzen.

Begründung: *Folgeänderung des Änderungsvorschlags zu § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1.*

#### **Zu § 56 a - Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Versorgung für Zeiten nach § 11 Nr. 3 a -**

**(Bezug A Professur, C Dozent, D Assistent, E Junior):**

Folgender neuer Paragraph 56 a ist einzufügen:

„§ 56 a Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Versorgung für Zeiten nach § 11 Nr. 3 a

Sofern Zeiten nach § 11 Nr. 3 a als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, gelten Versorgungsbezüge, die im Zusammenhang mit Tätigkeiten nach § 11 Nr. 3 a gezahlt werden, gelten als Renten, für die § 55 entsprechend gilt.“

Begründung: Es handelt sich um eine Folgeänderung, sofern der Änderungsvorschlag des VHW zu § 11 umgesetzt wird.

## **Zu § 67 BeamtVG - Professoren an Hochschulen ... -**

### **(Bezug zu A Professur, C Dozent, D Assistent, E Junior):**

Die neuen Personalkategorien und die Zwischenevaluation bei Juniorprofessuren sind zu berücksichtigen. Damit sollte § 67 folgende Fassung erhalten (Einfügungen sind unterstrichen, Löschungen durchgestrichen):

**„§ 67 Professoren an Hochschulen, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Wissenschaftliche und Künstlerische Assistenten mit Bezügen nach § 77 Abs. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter sowie Universitätsassistenten, Juniorprofessoren, Universitätsdozenten und Professoren und ~~hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen~~ mit Bezügen nach der Bundesbesoldungsordnung W**

(1) <sup>1</sup>Für die Versorgung der zu Beamten ernannten Professoren an Hochschulen, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Wissenschaftlichen und Künstlerischen Assistenten mit Bezügen nach § 77 Abs. 3 des ins Landesrecht übergeleiteten Bundesbesoldungsgesetzes und ihrer Hinterbliebenen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist. <sup>2</sup>Satz 1 gilt auch für die Versorgung der zu Beamten ernannten Universitätsassistenten, Juniorprofessoren, Universitätsdozenten und Professoren und der hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen mit Bezügen nach der Bundesbesoldungsordnung W sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Hinterbliebenen.

(2) <sup>1</sup>Ruhegehaltfähig ist auch die Zeit, in der die Professoren, Universitätsdozenten, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Juniorprofessoren, Universitätsassistenten, Wissenschaftlichen und Künstlerischen Assistenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeiter nach der Habilitation oder Zwischenevaluation dem Lehrkörper einer Hochschule angehört haben. <sup>2</sup>Als ruhegehaltfähig gilt auch die zur Vorbereitung für die Promotion benötigte Zeit bis zu zwei Jahren. <sup>3</sup>Die in einer Zwischenevaluations- oder Habilitationsordnung vorgeschriebene Mindestzeit für die Erbringung der Habilitationsleistungen oder sonstiger gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen kann als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden; soweit die Zwischenevaluations- oder Habilitationsordnung eine Mindestdauer nicht vorschreibt, sind bis zu drei Jahre berücksichtigungsfähig. <sup>4</sup>Die nach erfolgreichem Abschluss eines Hochschulstudiums vor der Ernennung zum Professor, Universitätsdozenten, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieur, Juniorprofessor, Universitätsassistenten, Wissenschaftlichen und Künstlerischen Assistenten oder wissenschaftlichen Mitarbeiter liegende Zeit einer hauptberuflichen Tätigkeit, in der besondere Fachkenntnisse erworben wurden, die für die Wahrnehmung des Amtes förderlich sind, soll im Falle des § 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe e des Hochschulrahmengesetzes § 61 Abs. 1 Nr. 5 Buchst. c des Hochschulgesetzes vom 28. Februar 2007 (GVBl. Schl.-H. S.184) als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden; im Übrigen kann sie bis zu fünf Jahren in vollem Umfang, darüber hinaus bis zur Hälfte als ruhegehaltfähig be-



rücksichtigt werden. <sup>5</sup>Zeiten nach Satz 4 können in der Regel insgesamt nicht über zehn Jahre hinaus als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden. <sup>6</sup>Zeiten mit einer geringeren als der regelmäßigen Arbeitszeit dürfen nur zu dem Teil als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, der dem Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

(3) <sup>1</sup>Über die Ruhegehaltfähigkeit von Zeiten nach Absatz 2 sowie auf Grund der §§ 10 bis 12 soll in der Regel bei der Berufung in das Beamtenverhältnis entschieden werden. <sup>2</sup>Diese Entscheidungen stehen unter dem Vorbehalt eines Gleichbleibens der Rechtslage, die ihnen zugrunde liegt.

(4) Für Hochschuldozenten, Oberassistenten, Obergeringenieure, Wissenschaftliche , und Künstlerische Assistenten, Universitätsassistenten, wissenschaftliche Mitarbeiter, Juniorprofessoren und Universitätsdozenten beträgt das Übergangsgeld abweichend von § 47 Abs. 1 Satz 1 für ein Jahr Dienstzeit das Einfache, insgesamt höchstens das Sechsfache der Dienstbezüge (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 des ins Landesrecht übergeleiteten Bundesbesoldungsgesetzes) des letzten Monats.“

*Begründung: Die neue bestehende Personalkategorie der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie die vorgeschlagenen neuen Kategorien der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der Universitätsassistenten und Universitätsassistenten sind durch Umformulierung zu berücksichtigen. Außerdem ist bei Juniorprofessuren die Zwischenevaluation an die Stelle der Habilitation getreten. Schließlich ist beim Übergangsgeld auch die Gruppe der akademischen Rätinnen und Räte zu berücksichtigen, die derzeit an die Stelle der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten getreten sind.*

#### **Zu § 67 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Sätze 1 und 4 und Abs. 4 BBesG (Bezug zu C Dozent):**

Es sind jeweils auch die Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit aufzunehmen.

#### **Zum neuen § 69 g Abs. 1 BBesG - Übergangsregelungen aus Anlass der Überleitung des Beamtenversorgungsrechts ins Landesrecht - (Bezug A Professur):**

Folgender § 69 g Abs. 1 sollte angefügt werden:

##### **„§ 69 g Übergangsregelungen aus Anlass der Überleitung des Beamtenversorgungsrechts ins Landesrecht**

(1) <sup>1</sup>Soweit Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 4 und 5 des Bundesbesoldungsgesetzes in der vor dem ... [Einsetzen Datum des Inkrafttretens der Novelle] geltenden Fassung für ruhegehaltfähig erklärt wurden, werden sie wie Bestandteile des Grundgehaltes bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen berücksichtigt. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt für die beim Inkrafttreten des ins Landesrecht übergeleiteten Bundesbesoldungsgesetz als ruhegehaltfähige Leistungsbezüge geltenden Unterschiedsbeträge zwischen der Höhe des zuvor geltenden Grundgehalts der Besoldungsgruppe W 3 und dem mit Inkrafttreten des Gesetzes gültigen Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3. <sup>2</sup>Diese Leistungsbezüge nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.“

*Begründung: Diese Regelung wird zur Wahrung des Besitzstandes vorgeschlagen, da das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3 nach geltendem Recht etwas höher ist als die Einstiegsbesoldung der Besoldungsgruppe W 3, wie sie für das ins Landesrecht übergeleitete Bundesbesoldungsgesetz vorgeschlagen wurde.*

## **Zum neuen § 69 g Abs. 2 - Übergangsregelungen aus Anlass der Überleitung des Beamtenversorgungsrechts ins Landesrecht - (Bezug F Mitnahme):**

Folgender § 69 g Abs. 2 sollte angefügt werden:

„(2) <sup>1</sup>Für Beamtinnen und Beamte, deren Beamtenverhältnis vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze endete und die nicht in den Ruhestand versetzt wurden, berechnet sich das Ruhegehalt anteilig

1. als Unterhaltsbeitrag nach § 15 in der vor Inkrafttreten dieses Gesetzes gültigen Fassung und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen und
2. als Ruhegehalt nach den allgemeinen Regelungen dieses Gesetzes.

<sup>2</sup>Der Anteil, zu dem die Bestimmung des Ruhegehaltes als Unterhaltsbeitrag erfolgt, beträgt zunächst 90 vom Hundert und erniedrigt sich mit jeder regelmäßigen Anpassung um 10 vom Hundert, bis das Ruhegehalt voll nach den Bestimmungen dieses Gesetzes festgesetzt wird. <sup>3</sup>§ 6 Abs. 2 bleibt unberührt.“

*Begründung: Die Mitnahme der Versorgungsbezüge sollte zumindest schrittweise eingeführt werden. Die hier vorgeschlagene Geschwindigkeit kann durch andere Vomhundertsätze erhöht oder verringert werden. Auf jeden Fall sollte die Umstellung zügig in Angriff genommen werden, damit das Versorgungsrecht schrittweise an die geänderten Anforderungen im Bereich der Europäischen Union angepasst wird.*

## **Zu den §§ 107 b und 107 c BeamtVG - Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften und Zuständigkeitsregelungen - und - Verteilung der Versorgungslasten - (Bezug F Mitnahme):**

Da die gegenseitige Übernahme von Versorgungskosten zwischen den Bundesländern nicht gesichert ist, sind Regelungen über eine Mitnahme von Versorgungsansprüchen gerade für das wissenschaftliche und künstlerische Hochschulpersonal besonders wichtig geworden, da es durch derzeit fortbestehende Hausberufungsverbote und andere Bestimmungen zur Mobilität zwischen den Bundesländern und im internationalen Bereich gezwungen wird.

## **3. Änderungsvorschläge zu Artikel 5 – Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein –**

### **Zu § 51 Abs. 4 Satz 1 MBG Schl.-H. - Umfang der Mitbestimmung - (Bezug A Professur, D Assistent, E Junior):**

In § 51 Abs. 4 Satz 1 wird die Angabe „in § 223“ durch die Angabe „§§ 60 bis 64, 67 bis 69 HSG“ oder besser die Angabe „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Hochschulbereich“ ersetzt.

*Begründung: Die Bestimmungen über das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal sollten aus dem Landesbeamtengesetz in das Hochschulgesetz verlagert werden, wo sie sowieso schon jetzt nahezu wiederholt werden. Ferner gilt die Regelung nicht nur für das beamtete Personal, sondern auch für das entsprechend im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigte. Da der VHW bei § 77 MBG Schl.-H. die Personalvertretung für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, insbesondere aber für Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten fordert, ist eine entsprechende Änderung erforderlich. Die Regelung wird besser verständlich, wenn ihr Inhalt genannt wird und nicht nur auf ein anderes Gesetz verwiesen wird.*

**Zu § 77 Abs. 1 MBG Schl.-H. - Beschäftigte an Hochschulen -  
(Bezug zu A Professur, B Dozent, E Junior):**

§ 77 Abs. 1 ist zu ersetzen durch:

„(1) Professorinnen, Professoren, Universitätsdozentinnen, Universitätsdozenten, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bilden in den zuständigen Personalvertretungen eine eigene Gruppe.“

*Begründung: Auch die genannten Gruppen sind auf eine Beratung und eine Vertretung ihrer Interessen durch von ihnen gewählte Vertreterinnen und Vertreter angewiesen. Selbst Professorinnen und Professoren sind nicht völlig weisungsfrei. Die Wissenschaftsfreiheit erstreckt sich lediglich auf die Lehrmeinungen und die Forschungstätigkeit.*

#### **4. Änderungsvorschläge zu Artikel 8 – Hochschulgesetz –**

**Zu § 13 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Abs. 4 Satz 1 Nrn. 1 und 4, § 24 Abs. 1 Satz 1, § 30 Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Satz 2, § 60 alter Abs. 3 = neuer Abs. 2 Satz 1, § 62 Abs. 3, Satz 1, § 67 Abs. 1 HSG**

**(Bezug zu C Dozent):**

Die Wörter „Professorinnen und Professoren“ sind jeweils durch die Wörter „Professorinnen, Professoren, Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten“ zu ersetzen.

*Begründung: Die neu eingeführte Personalkategorie ist zu berücksichtigen. Es soll sich um bewährte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer handeln, deren Leistungen nicht geringer als jene der Professorinnen und Professoren sind.*

**Zu § 13 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 HSG - Mitglieder der Hochschule -  
(Bezug zu D Assistent):**

Nach der Nummer „2.“ Sind die Wörter „die Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten,“ einzufügen.

*Begründung: Die Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten sollen wie zuvor die wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten der Mitgliedergruppe des wissenschaftlichen Dienstes zugeordnet werden.*

**2 Zu § 23 Abs. 7 Satz 3, § 60 alter Abs. 5 = neuer Abs. 4 Satz 1 und § 68 Abs. 2 Satz 2 HSG - Präsidentin oder Präsident -**

**(Bezug zu C Dozent, E Junior):**

Die Wörter „Professorinnen oder Professoren“ sind durch die Wörter „Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer“, bzw. „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern“ zu ersetzen.

*Begründung: Die neu eingeführte Personalkategorie der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten und jene der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden so mitberücksichtigt.*

**Zu § 27 Abs. 2 Satz 4 HSG - Gleichstellungsbeauftragte -  
(Bezug zu D Assistent):**

Vor dem Wort „Mitarbeiterinnen“ sind die Wörter „Universitätsassistentinnen und“ einzufügen. Hinter dem Wort „Mitarbeiterinnen“ sind die Wörter „(einschließlich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben)“ einzufügen.

Begründung: Nach der Wiedereinführung der Assistentur ist auch diese Kategorie zu berücksichtigen. Zur Klarstellung müssen hinter dem Wort „Mitarbeiterinnen“ die Wörter „einschließlich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ angefügt werden.

**Zu § 55 Abs. 1 neuer Satz 2 HSG - Habilitation -  
(Bezug zu C Dozent, E Junior):**

Nach Satz 1 sollte folgender neuer Satz 2 eingefügt werden:

„Durch die Habilitation ist die Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben aufgrund von Gutachten zu überprüfen, in denen die Habilitierenden nach ihren Leistungen in eine Zufallsstichprobe von mindestens acht Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern ihres Faches einzuordnen sind; für die Bestimmung der Gutachterinnen und Gutachter gilt § 62 Abs. 4 Satz 2 zweiter Halbsatz entsprechend.“

Begründung: Der VHW legt Wert darauf, dass die Habilitationen und die Zwischenevaluationen bei Juniorprofessuren eine möglichst objektive und vergleichbare Erkenntnisquelle über die Stellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Wettbewerb mit vergleichbaren Fachkolleginnen und Fachkollegen auch auswärtiger Hochschulen liefern. Nur dann können die Ergebnisse so aussagekräftig sein, dass das Hausberufungsverbot aufgegeben werden kann und Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der eigenen Hochschule im Rahmen der Bestenauslese nach Artikel 3 Abs. 2 GG zu Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten auf Lebenszeit an der eigenen Hochschule ernannt werden können. Das Hausberufungsverbot ist möglichst durch ein „Hausbeurteilungsverbot“ zu ersetzen; dazu müssen die Disziplinen schrittweise mit den Fachvertreterinnen und Fachvertretern anderer Hochschulen Beurteilungsverbünde aufbauen. Soweit innerhalb eines solchen Verbundes in der Zufallsstichprobe der Gutachtenden auch einzelne Fachvertreterinnen und Fachvertreter der eigenen Hochschule sind, dürfte dies tragbar sein, weshalb hier keine ausschließlich externe Beurteilung gefordert wird. Auf keinen Fall sollte ein Leiter einer Arbeitsgruppe, der eine habilitierende Person zugeordnet war, mitbegutachten. Externe Beurteilungen würden wertlos, wenn die Gutachterinnen und Gutachter von den zu Begutachtenden oder Mitgliedern der eigenen Hochschule mit dem Ziel ausgewählt werden könnten, dass möglichst die Wünsche der Fachvertreterinnen und Fachvertreter vor Ort erfüllt oder deren Vorbeurteilungen bestätigt würden.

**Zu § 59 Abs. 2 Satz 1 HSG – Organisation der wissenschaftlichen Weiterbildung -**

**(Bezug zu A Professur, C Dozent, D Assistent, E Junior):**

Die Wörter „Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ sind zu ersetzen durch „Dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal“

Begründung: Auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind zu berücksichtigen. Das gilt darüber hinaus für die vorgeschlagenen neuen Kategorien der Universitätsdozentinnen, Universitätsdozenten, Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten.

**Zu § 60 Abs. 1 Satz 1 HSG – Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer -**

**(Bezug zu A Professur, C Dozent, E Junior):**

Die Wörter „die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben“ sind zu ersetzen durch die Wörter „die ihnen jeweils obliegenden Pflichten“.

Zu § 60 Abs. 1 Satz 1: Die Änderung soll klarstellen, dass diese Pflichten der Hochschule auch Pflichten der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind. Ansonsten entsteht leicht durch die besondere Betonung der Verpflichtung zur Lehre in Satz 2 der Eindruck, als wäre es den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern freigestellt, wie viel ihrer regulären Arbeitszeit sie für Kunst oder Forschung, Weiterbildung sowie Wissens- und Technologietransfer einsetzen und als ob sie „selbständig“ entscheiden könnten, ob sie überhaupt forschen. Es muss klar sein, dass eine Pflicht zur Forschung, zur Entwicklung und zum Technologietransfer besteht.

### **Zu § 60 Abs. 1 neuer Satz 6 HSG – Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer -**

**(Bezug zu A Professur, C Dozent, E Junior):**

Folgender Satz ist einzusetzen:

„<sup>6</sup>Sonstige nicht wissenschaftliche Aufgaben sollen in der Regel an Fachhochschulen nicht mehr als ein Zehntel, an anderen Hochschulen nicht mehr als ein Fünftel der regulären Arbeitszeit beanspruchen; bei staatlichen Verwaltungsangelegenheiten ist die Präsidentin oder der Präsident weisungsbefugt; sie oder er kann die Weisungsbefugnis auf die Kanzlerin oder den Kanzler, auf Dekaninnen oder Dekane oder andere mit Leitungsaufgaben betraute Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer übertragen.“

Zu § 60 Abs. 1 neuer Satz 6: Hier geht es insbesondere darum klarzustellen, dass sich Satz 1 nur auf die wissenschaftlichen Tätigkeiten bezieht. Bei der Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben und damit staatlichen Aufgaben hat immer auch eine Weisungsabhängigkeit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bestanden. Es kann beispielsweise nicht geduldet werden, dass Professorinnen oder Professoren angeforderte dienstliche Beurteilungen von ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern monatelang nicht fertigen, da sie der Ansicht sind, dass sie bei allen Angelegenheiten selbständig die Prioritäten festsetzen könnten. Es darf aber andererseits auch nicht dazu kommen, dass Professorinnen und Professoren seitens der zentralen Verwaltungen übermäßig mit Verwaltungsaufgaben eingedeckt werden oder durch eine eigene falsche Prioritätenfestsetzung ihre wissenschaftlichen Pflichten vernachlässigen.

### **Zu § 60 Abs. 2 HSG – Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer -**

**(Bezug zu A Professur, C Dozent, E Junior):**

Dieser Absatz ist zu streichen.

Zu § 60 alter Abs. 2: Der VHW hält es für einen Fehler, an Universitäten und Kunsthochschulen bei einigen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern die Lehrverpflichtung heraufzusetzen und sie dafür bei anderen zu vermindern. Die Qualität der Lehre und der Forschung befruchten sich durch die Tätigkeit in beiden Bereichen. Soweit man meint, dass für die Ausbildung eines Anteils der Studierenden alleine eine Lehre durch Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler ausreichen könnte, die nicht mit rund 40 % ihrer Arbeitszeit in der Forschung tätig sind, sollte man derartige Studienplätze an Fachhochschulen einrichten. Dort schiene es sinnvoll, Professuren mit beispielsweise 12 LVS zu schaffen, soweit diese im Bereich der praxisnahen angewandten Forschung und Entwicklung verstärkt tätig werden und dabei auch für neue berufliche Tätigkeitsfelder der von ihnen ausgebildeten Studierenden sorgen. Aus diesen Gründen tritt der VHW unverändert für die Streichung des alten Absatzes 2 ein.

---

**Zum neuen § 60 a HSG - Rechtsstellung des beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals –**

**(Bezug A Professur, C Dozent, D Assistent, E Junior,):**

§ 117 LBG wird § 60 a HSG und ist entsprechend zu den nachstehenden Vorschlägen zu ändern.

Begründung: *Es ist besser, im LBG nur im § 116 die folgende Bestimmung aufzunehmen:*

*„§ 116 wissenschaftliche und künstlerische Beamtinnen und Beamte der Hochschulen*

*(1) Für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes, soweit das Hochschulgesetz nichts anderes bestimmt.*

*(2) Soweit für die Durchführung dieses Abschnitts Verwaltungsvorschriften erforderlich sind, werden diese durch die für die Hochschulen zuständige oberste Landesbehörde erlassen.“*

**Zum neuen § 60 a HSG - Rechtsstellung des beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals –**

§ 60 a HSG, bisher § 117 LBG erhält folgende Fassung:

„§ 60 a Rechtsstellung des Wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

(1) Einer Ernennung im Sinne des § 8 BeamtStG bedarf es auch, wenn die Dienstzeit ~~der Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter~~ des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Beamtenverhältnis auf Zeit verlängert werden soll.

(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 der Lehrerlaufbahn im Hochschuldienst. ~~auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer~~ eintritt von zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern ~~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 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer~~ das wissenschaftliche und künstlerische Personal nicht anzuwenden. Erfordert der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit, können diese Vorschriften im Einzelfall für anwendbar erklärt werden; die Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigtem schuldhaftem Fernbleibens vom Dienst sind anzuwenden.

(3) § 61 BeamtStG gilt für landesinterne Versetzungen oder Abordnungen entsprechend.

(4) ~~Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer haben ihren~~ Das in der Lehre tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal hat seinen Erholungsurlaub in der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen.

(5) ~~Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer~~ wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte Beamtinnen oder Beamte auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten aus den in Satz 2 genannten Gründen zu verlängern. Gründe für eine Verlängerung sind:

1. Beurlaubung nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und § 64 LBG,
2. Beurlaubung nach § 69 Abs. 2 Nr. 2 LBG,

3. Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung nach § 18 der Sonderurlaubsverordnung,
4. Grundwehr- und Zivildienst,
5. Inanspruchnahme von Elternzeit nach der Elternzeitverordnung vom 18. Dezember 2001 (GVOBl. Schl.-H. 2002 S. 6), zuletzt geändert durch Verordnung vom 16. Mai 2006 (GVOBl. Schl.-H. S. 85), oder Beschäftigungsverbot nach §§ 1, 2, 3 und 8 der Mutterschutzverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1992 (GVOBl. Schl.-H. S. 24), geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 25. April 2003 (GVOBl. Schl.-H. S. 239), in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
6. Beurlaubung nach § 27 Abs. 2 Satz 3 des Hochschulgesetzes vom 28. Februar 2007 (GVOBl. Schl.-H. S. 184).

<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.

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

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. Ermäßigung der Arbeitszeit nach § 69 Abs. 2 Nr. 1 LBG oder
3. Freistellung Zeiten zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte 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. ~~Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, Freistellung oder der Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nr. 1 bis 3 und 6 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 1 bis 3 und 6 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 5 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.~~

~~(6) Die zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gelten mit dem Ablauf ihrer Dienstzeit als entlassen. 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 künstlerischen Amt ernannt wird.~~

Begründung:

Zu § 60 a 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 § 60 a Abs. 2 Satz 1: Er entspricht der Fassung von Satz 1 Halbsatz 1 des Entwurfs im LBNeuG, nur dass er positiv gefasst ist und ausdrückt, in welchen Fällen die Vorschriften gelten. Halbsatz 2 des Entwurfes gilt nach § 120 Abs. 1 Satz 3 LBG zwangsläufig entsprechend für beamtete wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zu § 60 a Abs. 2 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 § 60 a Abs. 4: 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 § 60 a Abs. 5: § 120 Abs. 1 Satz 2 LBG 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.

Zu § 60 a Abs. 5 neuer Satz 2 a: 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 § 60 a Abs. 5 Satz 3: 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 § 60 a Abs. 6: 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 Angelegenheit 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 § 60 a neuer Abs. 7 HSG - Rechtsstellung des beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals –**

**(Bezug zu A Professur, C Dozent, D Assistent, E Junior):**

Folgender Abs. 7 mit Sonderregelungen zu den §§ 7, 19, 30, 35, 59 und 73 LBG sollte angefügt werden:

„(7) <sup>1</sup>Abweichend von § 7 Abs. 6 Satz 1 LBG 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 mit der Hälfte 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 LBG 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 Vollzeitbeschäftigung. <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 LBG 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 des LBG, die außerhalb des Hochschulbereichs gelten. Hier werden Sonderregelungen zu den §§ 7, 19, 30, 35, 59 und 73 LBG zusammengefasst, um dort kompliziertere Regelungen zu vermeiden.*

*Begründung zu § 60 a 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 ruhegehaltfähigen 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 § 60 a Abs. 7 Satz 2: Zusätzlich zu den der Erprobung dienenden Beamtenverhältnissen auf Zeit sind Beamtenverhältnisse auf Probe unnötig.

Begründung zu § 60 a 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 § 60 a 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 § 60 a 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 § 60 a 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 so gleich 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 Jüngeren. 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 Heraufsetzung 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 § 60 a neuer Abs. 8 HSG - Rechtsstellung des beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals –**

#### **(Bezug zu A Professur, C Dozent, D Assistent, E Junior):**

Folgender Abs. 8 sollte angefügt werden:

„(8) Abs. 1 bis 6 gilt entsprechend für privatrechtliche wissenschaftliche und künstlerische Dienstverhältnisse, soweit durch Gesetz, tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich nichts anderes bestimmt ist.“

*Begründung: Durch diese Regelung können Verweise auf entsprechende Geltung an anderer Stelle entfallen.*

### **Zu § 62 Abs. 1 Satz 1 HSG - Berufung von Professorinnen und Professoren -**

#### **(Bezug zu A Professur):**

Die Wörter „befristet oder unbefristet“ sind zu streichen.

*Zu § 62 Abs. 1 Satz 1: Die Streichung der Wörter „befristet oder unbefristet“ wird für erforderlich angesehen, da nach zwei Auswahlphasen (Promotionsphase und Habilitationsphase oder Universitätsassistentur und Juniorprofessur) im Universitätsbereich es nicht mehr sinnvoll ist, weitere Auswahlphasen folgen zu lassen. Durch weitere Auswahlphasen wird nur die mittlere Leistung der jeweils vorhandenen Wissenschaftlerinnen gesenkt, da man vermehrt Personen als Nachwuchs einstellen muss, deren Leistungen im Mittel noch nicht die Höhe derjenigen Personen erreicht hat, deren Bewährung in zwei Auswahlphasen festgestellt wurde. Ferner wird nach zwei Auswahlritten der Anteil der zufälligen Abweichungen der Leistungen an der Gesamtstreuung so groß, dass die Gefahr besteht, dass auch herausragende Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler wegen zufällig einmal*

*geringerer Forschungserfolge ausscheiden müssen. Sofern die beiden Bewährungsphasen nicht durchlaufen wurden, sollte nach den allgemeinen beamtenrechtlichen Bestimmungen zunächst eine Berufung im Beamtenverhältnis auf Probe erfolgen.*

#### **Zu § 62 Abs. 2 Satz 2 und 5 HSG - Berufung von Professorinnen und Professoren -**

##### **(Bezug zu A Professur):**

Die Wörter „Die Ausschreibung, in der“ sind zu ersetzen durch die Wörter „In der Ausschreibung sind“, hinter dem Wort „beschreiben“ ist ein Punkt einzufügen. Satz 5 ist zu streichen.

Zu § 62 Abs. 2 Satz 2: *Das Ministerium wird sicher nicht besser als das Präsidium die Kontrolle darüber ausführen können, ob ein Ausschreibungstext in Ordnung ist. Die Delegation von Aufgaben aus dem Ministerium auf die Präsidien sollte konsequent erfolgen. Andernfalls entsteht nur eine ineffiziente Bürokratie, die zu Zeitverlusten bei der Ausschreibung führt.*

Zu § 62 Abs. 2 Satz 5: *Satz 5 sollte unter dem Gesichtspunkt des Bürokratieabbaus entfallen, da das Präsidium die Kontrolle durchführen kann.*

#### **Zu § 62 Abs. 4 Satz 1 HSG - Berufung von Professorinnen und Professoren -**

##### **(Bezug zu A Professur):**

Die Wörter „unter Einholung auswärtiger und mindestens zwei vergleichender Gutachten“ und der zweite Halbsatz sind zu streichen und stattdessen ist folgender neuer Satz 2 einzufügen:

*„<sup>2</sup>Dem Vorschlag sind zur Begründung der Reihung vergleichende, reihende Gutachten möglichst für vier Bewerberinnen oder Bewerber, die vom Berufungsausschuss aus den Bewerberinnen und Bewerbern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bestimmen sind, von vier Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern auswärtiger Hochschulen beizufügen; die gutachtenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind aus einer größeren Liste von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer des betreffenden Faches durch das Los zu bestimmen.“*

Zu § 62 Abs. 4 Satz 1: *Zu den erforderlichen externen Gutachten sind genauere Vorschriften erforderlich, die im neuen Satz 2 folgen.*

Zu § 62 Abs. 4 neuer Satz 2: *Sofern eine Begutachtung nur für drei von der Hochschule ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber erfolgt, wird die Möglichkeit der externen Gutachterinnen und Gutachter, ihre Sicht darzustellen, unnötig beschnitten. Im Extrem wünschen Fakultäten von den externen Gutachterinnen und Gutachtern nur, dass sie die Fakultätsentscheidung abnicken (so bei der Medizinischen Fakultät der CAU). Es genügt auch nicht nur zwei reihende Gutachten anzufordern. Ferner hat es wenig Sinn, externe Gutachten zu fordern, wenn die Fakultäten sich Gutachterinnen oder Gutachter auswählen können, von denen sie nach dem Motto „eine Hand wäscht die andere“ in der Regel die Bestätigung ihrer Sicht erwarten können. Die Personalauswahl spielt eine zu große Rolle im Qualitätsmanagement einer Hochschule, als dass an dieser Stelle zu große Freiheiten gewährt werden könnten.*

#### **Zu § 62 Abs. 4 alter Satz 3 HSG - Berufung von Professorinnen und Professoren -**

##### **(Bezug zu A Professur):**

Dieser Satz ist zu streichen.

Zu § 62 Abs. 4 gestrichener alter Satz 3: Die Fakultäten haben die Möglichkeit, potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern die Ausschreibung zukommen zu lassen und sie um eine Bewerbung zu bitten. Wenn dies nicht erfolgt, wird die zügige Arbeit des Berufungsausschusses nur behindert, wenn danach gemeint wird, man müsse einige „Diven“ erst noch einmal um ihr Einverständnis bitten, sie ohne Bewerbung in den Berufungsvorschlag aufnehmen zu dürfen. Das könnte auch dazu führen, dass anschließend erforderliche Bewerbungsunterlagen fehlen, die als Grundlage für die externe Begutachtung erforderlich sind.

**Zu § 62 Abs. 4 Satz 4 HSG - Berufung von Professorinnen und Professoren - (Bezug zu A Professur):**

Die Wörter „in begründeten Ausnahmefällen“ sind zu streichen. Dafür ist folgender Nebensatz anzufügen:

„, wenn ihre Leistungen zuvor in regelmäßigen Abständen überwiegend extern beurteilt wurden und die Beurteilung belegt, dass sie zu den drei besten Bewerberinnen und Bewerbern gehören.“.

Zu § 62 Abs. 4 Satz 4: Der begründete Ausnahmefall wird näher definiert. Die Regelung ist mit der Forderung verknüpft, dass die Hochschulen im Rahmen ihres Qualitätsmanagements auch für ein dezentral zu organisierendes Qualitätsmanagement in den einzelnen Fachrichtungen sorgen. Dieses muss mit einer regelmäßigen überwiegend externen Leistungsbeurteilung aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbunden sein. Voraussetzung dafür wird sein, dass in der C-Besoldung und in den wissenschaftlichen Ämtern der A-Besoldung eine Leistungsprämie „on top“ gezahlt wird. Deren Höhe muss zunächst 12 % des monatlichen Vergaberahmens im Falle der C-Besoldung und zunächst 12 % der Durchschnittsbesoldung des höheren Dienstes im Falle der Ämter der akademischen Rats- und der Studienratslaufbahn im Hochschuldienst betragen. Fachrichtungen, die kein derartiges Qualitätsbeurteilungssystem etablieren, sind von internen Berufungen und Leistungsprämien auszuschließen. Bei rein interner Beurteilung von Forschungsleistungen kann das Präsidium die Höhe der ansonsten fälligen Leistungsprämien halbieren, um für die Etablierung von fachlichen Beurteilungverbänden Anreize zu schaffen. Leistungsprämien entfallen ferner für einzelne Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler, die sich nicht an der kollegialen Beurteilung beteiligen. Die frei bleibenden Beträge für die Leistungsprämien sollen in diesen Fällen dem Budget für die anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zufließen. Im Rahmen einer derartigen Leistungsbeurteilung kann verhindert werden, dass Ortsbewerberinnen und Ortsbewerber gegenüber externen Bewerberinnen und externen Bewerbern bevorzugt werden. Das Hausberufungsverbot wird unnötig, wenn an seine Stelle ein weitgehendes Hausbeurteilungsverbot tritt. Insbesondere bei Frauen mit Kindern ist das familienfeindliche Verlangen nach einem Ortswechsel wenig gerechtfertigt. Bei vergleichenden Beurteilungen kann man leichter dafür sorgen, dass entstandene Verzerrungen zugunsten von Männern nachträglich ausgeglichen werden und so die Benachteiligung von Frauen vermieden wird.

**Zu § 62 Abs. 4 Satz 5 HSG - Berufung von Professorinnen und Professoren - (Bezug zu A Professur):**

Dieser Satz ist zu streichen.

Begründung: Der Ausnahmeregelung bedarf es nicht, da nach dem Vorschlag des VHW das Hausberufungsverbot entfällt und durch überwiegend externe vergleichende Beurteilungen Bevorzugungen interner Bewerberinnen oder Bewerber

*insgesamt vermieden werden. Die wünschenswerte mindestens zweijährige Tätigkeit an einer anderen Hochschule oder Forschungseinrichtung ist bereits bei den Einstellungsvoraussetzungen genannt. Vorzug muss aber immer Eignung, Befähigung und fachliche Leistung haben, so dass die aus dem HRG übernommene Forderung eigentlich nicht mit Artikel 33 Abs. 2 GG vereinbar ist.*

**Zu § 62 Abs. 5 Satz 2 HSG - Berufung von Professorinnen und Professoren - (Bezug zu A Professur):**

Die Wörter „Vorstellung und Begutachtung“ werden durch die Wörter „interne Vorstellung und Vorbegutachtung“ ersetzt und der zweite Halbsatz wird gestrichen.

Zu § 62 Abs. 5 Satz 2: *Es würde der Bestimmung der Gutachterinnen und Gutachter durch das Zufallsprinzip widersprechen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte einen davon abweichenden Vorschlag machen könnte. Außerdem reihen bei vergleichenden Beurteilungen Frauen in der Regel nicht anders als Männer. Durch die Bestimmung von Gutachterinnen anstelle von Gutachtern lassen sich die Verzerrungen zuungunsten des weiblichen Geschlechts nicht beseitigen. Es würde auch dem Artikel 33 Abs. 2 GG widersprechen, wenn aufgrund des Verlangens der Gleichstellungsbeauftragten eine offenbar weniger leistungsstarke Frau bei den vier vergleichend zu beurteilenden Personen mit aufgenommen werden müsste und stattdessen ein besser eingestufte Bewerber nicht bei den Vergleichen berücksichtigt werden könnte. Auch eine Erweiterung des Kreises der vergleichend zu beurteilenden Personen auf fünf, um so eine Frau zu berücksichtigen, ist abzulehnen. Dann nämlich würde direkt erkennbar, dass diese Frau nicht aus fachlicher Sicht berücksichtigt wurde. Ferner hat sich gezeigt, dass im Rahmen von Berufungsverfahren angeforderte vergleichende Gutachten in aller Regel nicht mehr zu gebrauchen sind, sobald das Reihen von mehr als vier Personen gewünscht wird.*

**Zu § 62 Abs. 5 Satz 4 HSG - Berufung von Professorinnen und Professoren - (Bezug zu A Professur):**

Die Wörter „Professorinnen und Professoren“ sind zu ersetzen durch „Professorinnen, Professoren, Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie die sonstigen stimmberechtigten Mitglieder“.

Zu § 62 Abs. 5 Satz 4: *Hier sind wieder die Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten zusätzlich zu berücksichtigen, aber auch andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die als Mitglieder des Fakultätskonventes stimmberechtigt sind.*

**12 Zu § 62 Abs. 9 Satz 1 HSG - Berufung von Professorinnen und Professoren - (Bezug zu A Professur):**

Der zweite Halbsatz ist zu streichen.

Zu § 62 Abs. 9 Satz 1 gestrichener Halbsatz 2: *Dieser Halbsatz verstößt gegen den Grundsatz, dass es keine Hausbeurteilungen geben darf; hätte die Präsidentin oder der Präsident das Recht, Gutachterinnen oder Gutachter zu bestimmen, würde gegen deren Bestimmung als Zufallsstichprobe aus einer größeren Liste verstoßen. In der Satzung nach Abs. 7 kann aber vorgesehen werden, dass die Präsidentin oder der Präsident eine Ergänzung der Liste verlangen kann. Außerdem kann der Präsident die Liste jederzeit zurückgeben oder, wenn sich aufgrund der externen Begutachtungen keine eindeutige Reihung ablesen lässt, verlangen, dass zusätzliche Gutachten durch die Bestimmung weiterer Begutachtender durch das Los eingeholt werden.*

**Zu § 62 Abs. 9 Satz 2 HSG - Berufung von Professorinnen und Professoren - (Bezug zu A Professur):**

Die Wörter „eine Professorin oder einen Professor abweichend von der Reihenfolge des Vorschlags des Fachbereichs berufen, wenn“ sind zu streichen.

Zu § 62 Abs. 9 Satz 2: *Die Reihung im Vorschlag darf nicht willkürlich sein. Die Beurteilung fachlicher Leistungen darf nur durch Fachkolleginnen oder Fachkollegen erfolgen. Die Präsidentin oder der Präsident können nicht Fachvertreterin oder Fachvertreter für sämtliche Disziplinen sein. Daher darf sie oder er ihr oder sein Urteil nicht an die Stelle des Urteils der Fachleute stellen. Die alte Regelung, dass die Ministerin oder der Minister nicht an die Reihung in einem Berufungsvorschlag gebunden sei, wäre besser nicht auf die Präsidentin oder den Präsidenten übertragen worden. Sie stützt sich zwar auf das Recht der Ministerpräsidentin oder des Ministerpräsidenten zur Ernennung jeder Beamtin und jedes Beamten, so dass die Ministerpräsidentin oder der Ministerpräsident jede Ernennung an sich ziehen kann. Dabei ist aber Artikel 33 Abs. 2 GG zu beachten. Und es dürfte regelmäßig zu einem Verstoß kommen, wenn von einem Urteil derjenigen abgewichen wird, die im Wissenschaftsbereich alleine zur Beurteilung der fachlichen Eignung, Befähigung und Leistung befugt sind.*

**Zu § 62 Abs. 9 Satz 3 HSG - Berufung von Professorinnen und Professoren - (Bezug zu A Professur):**

Dieser Satz ist zu streichen.

Zu § 62 Abs. 9 alter Satz 3: *Aus den zu Satz 2 genannten Gründen, ist dieses noch weiter gehende Recht der Präsidentin oder des Präsidenten abzulehnen.*

**Zu § 63 Abs. 1 HSG - Dienstrechtliche Stellung der Professorinnen und Professoren -**

**(Bezug zu A Professur):**

§ 63 Abs. 1 HSG sollte die zu § 118 LBG vom VHW vorgeschlagene Fassung erhalten. § 118 LBG kann auch ohne eine derartige Änderung entfallen.

(1) <sup>1</sup>Die Professorinnen und Professoren werden in der Regel, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit ernannt. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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 Satz 3 sollte in Verbindung mit einer zukünftigen Novellierung des Hochschulgesetzes gestrichen werden. In der Regel werden die Probezeiten genügen, sobald ein tragfähiges dezentrales Qualitätsmanagement mit aussagefähiger Leistungsfeststellung aufgebaut worden ist. Professuren auf Zeit werden insbesondere im Bereich der Universitätskliniken seitens der Klinikdirektorinnen und Klinikdirektoren*

ren gefordert. Sie untermauern die unnötige Hierarchisierung in den deutschen Universitätsklinika, ohne dass diese zu stark ausgeprägte 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. Voraussetzung ist auch hier, dass zügig für ein effektives dezentrales Qualitätsmanagement gesorgt wird, in dessen Rahmen auch die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Beurteilung überprüft und festgestellt wird. Ohne ein derartiges System wären auch Entscheidungen über die Fortsetzung befristeter Beschäftigungen nicht möglich.

### **Zu § 63 Abs. 2 HSG - Dienstrechtliche Stellung der Professorinnen und Professoren -**

#### **(Bezug zu A Professur):**

In Satz 1 sind die Wörter „befristet oder“ zu streichen. Dafür ist Satz 2 zu ersetzen durch:

„Im Falle des Abs. 1 Satz 2 tritt beim privatrechtlichen Dienstverhältnis eine der Erprobung dienende befristete Beschäftigung, im Falle des Abs. 1 Satz 3 eine befristet Beschäftigung.“.

Zu § 63 Abs. 2: Für nicht beamtete Professorinnen und Professoren sind Regelungen erforderlich, die jenen des Abs. 1 entsprechen. Satz 2 ist bereits in § 60 a Abs. 8 enthalten.

### **Zum neuen § 63 a HSG – Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten -**

#### **(Bezug zu C Dozent):**

Folgender neuer § 63 a ist einzufügen:

„§ 63 a Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten

- (1) Die Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit ernannt. Voraussetzung ist, dass sie ihre Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben in einer Juniorprofessur oder einer gleichwertigen Beschäftigung nachgewiesen haben.
- (2) Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten können der Arbeitsgruppe einer Professorin oder eines Professors zugeordnet werden. Der Gegenstand der von ihnen selbständig durchzuführenden künstlerischen oder Forschungsvorhaben hat sich dann an den Zielrichtungen der Arbeitsgruppe und deren Ausstattung zu orientieren. Die Weisungsbefugnis nach § 60 Abs. 1 Satz 6 kann bei der Zuordnung zu einer Arbeitsgruppe auf die Professorin oder den Professor übertragen werden.
- (3) <sup>1</sup>Die Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten werden zu Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit ernannt. <sup>2</sup>Ein unbefristetes privatrechtliches Dienstverhältnis kann begründet werden. § 61 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Weitere Einstellungs voraussetzung ist, dass ihre Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben aufgrund von mindestens vier mehrheitlich externen Gutachten festgestellt wird, in denen sie nach ihren Leistungen in eine Zufallsstichprobe von mindestens acht Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern ihres Faches einzuordnen sind; für die Bestimmung der Gutachterinnen und Gutachter gilt § 62 Abs. 4 Satz 2 zweiter Halbsatz entsprechend.
- (4) § 63 Abs. 3 gilt entsprechend.



- (5) Zu Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten dürfen nur Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler der eigenen Hochschule ernannt werden. Scheidet eine Universitätsdozentin oder ein Universitätsdozent aus, ist die Nachfolge in der Regel nur über eine Universitätsassistentur und eine nachfolgende Juniorprofessur oder diesen entsprechende Beschäftigungen zulässig.“

Zu § 63 a allgemein und Abs. 1: *Der VHW hatte in seinen Konzepten für eine W-Besoldung eine Besoldungsgruppe W 2 nur für eine Personalkategorie mit der Bezeichnung „akademische Dozentinnen und akademische Dozenten“ vorgeschlagen, nicht jedoch für Professorinnen und Professoren. Diese Kategorie wird aber nach dem Ausscheiden aller früheren Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten (im Beamtenverhältnis auf Widerruf mit der Besoldungsgruppe H 2) trefender mit der älteren Bezeichnung in ähnlicher Art wieder statt der Dauerpositionen der akademischen Ratslaufbahn eingeführt. Grundsätzlich sollen aufgrund des VHW-Konzeptes hinsichtlich der Qualifikation und der Aufgaben keine Unterschiede zwischen den Professuren und den Universitätsdozenturen bestehen. Jedoch soll ähnlich wie bei den früheren H 2-Universitätsdozenturen und H 3-Universitätsprofessuren und den heutigen habilitierten Beamtinnen und Beamten der akademischen Ratslaufbahn sowie den „Associated“ Professorinnen und Professoren des amerikanischen Personalmodells die Zuordnung zu Arbeitsgruppen von Professorinnen und Professoren möglich sein. Dadurch soll auch das kostenintensive Problem der Ausstattung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer etwas entzerrt werden und eine bessere Nutzung teurer Ausstattungen erreicht werden. Da diese Kategorie als Ersatz für die Ämter der akademischen Ratslaufbahn gedacht ist, müssen wie bei dieser Dienstleistungen in den Bereichen ermöglicht werden, in denen es nicht zu Konflikten mit der Wissenschaftsfreiheit kommt. Andererseits ist dafür Sorge zu tragen, dass der Zugang nur nach zwei Auswahlphasen möglich ist, so dass auch in diese Nachfolgekategorie für die in Forschung und Lehre tätigen beamteten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur Personen gelangen, die aufgrund fachlicher Beurteilungen zu den leistungsstärksten zu rechnen sind. Deshalb wird die Habilitation oder die erfolgreiche Zwischenevaluation gefordert. Bei der Besoldung wird das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 als angemessen angesehen, dass jedoch leistungsorientiert um Leistungsbezüge in der Form von Leistungsprämien aufzustocken ist. Die mittlere Höhe der Leistungsbezüge soll dabei dem Unterschied des Besoldungsdurchschnittes des höheren Dienstes zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 entsprechen und nicht beim Besoldungsdurchschnitt der Professuren berücksichtigt werden. Die Leistungsbezüge sollen proportional zum festgestellten Leistungsmaß variieren. Dieses Leistungsmaß soll dem geschätzten Prozentsatz der Kolleginnen und Kollegen des Faches (möglichst in einem überregionalen Vergleich) entsprechen, die leistungsmäßig übertroffen werden. In der Regel dürfte eine Leistungseinstufung ausreichen die die Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten in Zehnerschritten einer der Leistungsperzentilen von 10 bis 90 zuordnen. Die Leistungsprämien entsprächen dann ungefähr in Zwanzigerschritten 20 bis 180 Prozent der mittleren Leistungsprämie. Diese Personalkategorie dürfte im europäischen Vergleich durchaus konkurrenzfähig zu den britischen „Lecturern“ sein, auch wenn die Rechte etwas geringer als bei den britischen „Lecturern“ ausgestaltet sind. Auf keinen Fall aber sollte die Lehrverpflichtung der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten höher als bei Professorinnen und Professoren festgesetzt werden.*

Zu § 63 a Abs. 2: *Hier werden die rechtlichen Einschränkungen gegenüber dem Professorenamt benannt.*

Zu § 63 a Abs. 3: Hier werden die scharfen Einstellungsvoraussetzungen definiert, bei denen das annähernde Hausbeurteilungsverbot gesichert wird.

Zu § 63 a Abs. 5: Die Universitätsdozenturen sollen nur für den Tenure-Track dienen und Beitrag der Universität zur Heranbildung des Professoren-Nachwuchses sein. Die Einstellung muss sich daher am langfristigen Bedarf orientieren. Auch beim Freiwerden von Stellen der derzeit in Forschung und Lehre tätigen dauerbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte über die Universitätsassistentur und Juniorprofessur für das Nachrücken einer Universitätsdozentin oder eines Universitätsdozenten gesorgt werden.

### **Zu § 64 Abs. 1 HSG - Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren - (Bezug zu E Junior):**

Der Absatz erhält folgende Formulierung:

„Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gilt § 63 a Abs. 1 entsprechend. Die Beschäftigung dient in den ersten drei Jahren auch der Überprüfung der Bewährung bei der selbstständigen Wahrnehmung der ihrer Hochschule obliegenden Aufgaben in Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie Weiterbildung. Ihre Lehrverpflichtung beträgt in dieser Zeit die Hälfte der Lehrverpflichtung von Professorinnen, Professoren, Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten.“

Zu § 64 Abs. 1: Die Formulierung im geltenden Abs. 1 ist unpassend. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben zunächst einmal Hochschullehreraufgaben. Sofern Universitätsdozentinnen, Universitätsdozenten, Professorinnen und Professoren nach ihrer Erstberufung 30 Jahre im aktiven Dienst sind und nur 60 % der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sich bei der Wahrnehmung der Hochschullehreraufgaben so bewähren, dass sie dauerhaft weiter zu beschäftigen sind, benötigt man auf jede dritte dauerhafte Hochschullehrerstelle eine Juniorprofessur. Ein Viertel der Hochschullehrerstellen muss also von Universitätsassistentinnen und Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wahrgenommen werden, wobei die zweite Phase von Juniorprofessuren noch nicht einmal eingerechnet wurde. Rund 14 % der Lehre durch Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer muss daher durch Universitätsassistentinnen, Universitätsassistenten und Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der ersten Phase erfolgen. Dieser Anteil erhöht sich auf 20 %, wenn die bewährten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Mittel nur 20 Jahre im aktiven Dienst sind. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erledigen also notwendigerweise einen bedeutenden Anteil der Aufgaben ihrer Hochschule. Im Forschungsbereich entfallen 50 % bis 67 % der Hochschullehreraufgaben auf Assistenturen und Juniorprofessuren. Abs. 1 ist daher umzuformulieren.

### **Zu § 64 Abs. 2 Satz 1 HSG - Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren - (Bezug zu D Assistent, E Junior):**

Die Wörter „oder ausnahmsweise im Berufungsverfahren festgestellt“ sind zu streichen.

Zu § 64 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2: Die pädagogische Eignung, mit der eigentlich die didaktische Befähigung gemeint ist, kann überhaupt nicht im Berufungsverfahren festgestellt werden. Sie ist nur im Zusammenhang mit der praktischen Lehrtätigkeit während der Promotionszeit und der Universitätsassistentur durch vergleichende Beurteilung feststellbar.

### **Zu § 64 Abs. 2 neue Sätze 2 und 3 HSG - Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren -**

**(Bezug zu D Assistent, E Junior):**

Folgende Sätze sind einzufügen:

„Einstellungsvoraussetzung ist zusätzlich, dass im Rahmen einer Universitätsassistentur oder einer dieser entsprechenden Beschäftigung im Vergleich zu mindestens acht anderen Promovierten hervorragende Leistungen in Forschung und Lehre während der Promotionszeit durch mehrheitlich auswärtige Begutachtung festgestellt wurde. Für die Bestimmung der Gutachterinnen und Gutachter gilt § 62 Abs. 4 Satz 2 zweiter Halbsatz entsprechend.“

Zu § 64 Abs. 2 neue Sätze 2 und 3: *Leider ist es für die Universitäten sehr schwierig, die Beurteilungsinflation bei der Beurteilung der Dissertationen und der wissenschaftlichen Leistungen während der Promotionszeit einzudämmen. Fast alle Beurteilungen lauten „sehr gut“, so dass ohne weitere vergleichende Beurteilung nicht feststellbar ist, welche Promotionen von herausragender Qualität waren. Es scheint auch nicht sinnvoll, bei allen Promovierenden erst das Ergebnis einer externen Beurteilung abzuwarten. Vielmehr muss im Interesse eines zügigen Abschlusses eine interne Beurteilung in der Regel durch die Betreuerin oder den Betreuer und eine Korreferentin oder einen Korreferenten ausreichen, die in der Regel keine hinreichend große Vergleichsgruppe von Promovierten zur Verfügung haben, um ihre Doktorandinnen oder Doktoranden leistungsmäßig einordnen zu können. Die vergleichende Beurteilung sollte dann bei den Personen nachgeholt werden, die auf eine Assistentur übernommen werden. Nach dem ersten Jahr einer Universitätsassistentur sollten dann aber diejenigen Personen ausscheiden, bei denen aufgrund der Ergebnisse der externen vergleichenden Begutachtung die hervorragende Qualität der Promotion und der anderen Leistungen während der Promotionszeit nicht bestätigt werden kann.*

**Zu § 64 Abs. 3 HSG - Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren -**

**(Bezug zu D Assistent, E Junior):**

Abs. 3 ist zu streichen.

Zu § 64 alter Abs. 3: *Obwohl die Zielsetzung der früheren Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn, das Alter der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Erstberufung zu senken, wohlbegründet war, bereitet die Festsetzung von bestimmten zeitlichen Grenzen doch erhebliche Schwierigkeiten. Nachdem im Falle des weiteren Flusses von Drittmitteln jede zeitliche Begrenzung aufgegeben wurde, sind solche Grenzen eigentlich hinfällig geworden. Das Präsidium der Hochschule hat geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um ein Ausufern der Dauer von Promotionsverfahren insbesondere durch ungeeignete Themenstellungen zu verhindern. Mehr dürfte nicht möglich sein. Der alte Abs. 3 sollte ersatzlos gestrichen werden, was nach der Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes möglich wird.*

**Zu § 64 alter Abs. 4 Satz 1 und 2 HSG - Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren -**

**(Bezug zu D Assistent, E Junior):**

Sätze 1 und 2 erhalten die Fassung:

„Die Stellen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind, sofern sie nicht der Verlängerung einer Universitätsassistentur dienen, öffentlich auszuschreiben. Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden von der Präsidentin oder dem Präsidenten im Falle ihrer Ausschreibung auf Vorschlag des Fachbereichs berufen.“

Zu § 64 Abs. 4, neuer Abs. 3: *Nach der Einführung einer vorgeschalteten Universitätsassistentur ist nicht mehr die Juniorprofessur, sondern die Universitätsassistentur*

*öffentlich auszuschreiben. Die erste Phase der Juniorprofessur ist nur noch eine Verlängerung der Assistentur mit erhöhten Rechten in der Endphase der Abfassung einer Habilitationsschrift oder der Ergänzung der Publikationsliste. Die größere Erfahrung nach einer dreijährigen Universitätsassistentur rechtfertigt auch die größere Freiheit in einer Juniorprofessur. Das war bereits vor der Einführung der Juniorprofessur in Schleswig-Holstein für die zweite Phase der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentur in ähnlicher Art geregelt worden. Die Ausschreibung von Juniorprofessuren wird zunehmend mit dem Nachrücken von Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten entfallen.*

Zu § 64 alter Abs. 4 = neuer Abs. 3: *Nach der Einführung einer vorgeschalteten Universitätsassistentur ist nicht mehr die Juniorprofessur, sondern die Universitätsassistentur öffentlich auszuschreiben. Die erste Phase der Juniorprofessur ist nur noch eine Verlängerung der Assistentur mit erhöhten Rechten in der Endphase der Abfassung einer Habilitationsschrift oder der Ergänzung der Publikationsliste. Die größere Erfahrung nach einer dreijährigen Universitätsassistentur rechtfertigt auch die größere Freiheit in einer Juniorprofessur. Das war bereits vor der Einführung der Juniorprofessur in Schleswig-Holstein für die zweite Phase der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentur in ähnlicher Art geregelt worden. Die Ausschreibung von Juniorprofessuren wird zunehmend mit dem Nachrücken von Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten entfallen.*

### **8 Zu § 64 alter Abs. 5 = neuer Abs. 4 Sätze 1 bis 4 HSG - Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren - (Bezug zu E Junior):**

Die Sätze erhalten die Fassung:

„<sup>1</sup>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden in der ersten Phase der Juniorprofessur grundsätzlich für die Dauer von vier Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. <sup>2</sup>Das Beamtenverhältnis einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung vor dem Ablauf der ersten Phase bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat und in Ausnahmefällen keine sofortige Ernennung zur Universitätsdozentin oder zum Universitätsdozent erfolgt. <sup>3</sup>Die Bewährung ist entsprechend zu § 63 a Abs. 2 Satz 3 durch eine Evaluierung der Leistung in Lehre und Forschung festzustellen. <sup>4</sup>Die Bewährung liegt in der Regel vor, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor mehr als vierzig Prozent der vergleichbaren Nachwuchshochschullehrerinnen und Nachwuchshochschullehrer übertrifft.“

Zu § 64 Abs. 5 Satz 1: *Die relativ kurze Zeit von drei Jahren reicht nicht aus, um im Forschungsbereich Leistungen zu erbringen, die mit jenen vergleichbar sind, die üblicherweise 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 in der Regel durch eine vorgeschaltete mindestens zweijährige Postdoczeit bei einer Habilitation am Ende einer sechsjährigen Juniorprofessur zu einer Verlängerung dieser Qualifikationsphase von sechs auf acht oder mehr Jahre. Insgesamt ist auch die Änderung in Abs. 1 erforderlich, um die Annahme der Juniorprofessur in der Professorenschaft zu steigern. Im inzwischen außer Kraft getretenen Hoch-*

*schulrahmengesetz wurde bereits die rigide Dreijahresgrenze aufgegeben und in § 48 Abs. 1 eine offenere Formulierung 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.“.*

Zu § 64 Abs. 5 Satz 2: *Die Verlängerung der Juniorprofessur ist nur erforderlich, wenn nicht sogleich nach dem Ende der ersten Phase die Ernennung zur Universitätsdozentin oder zum Universitätsdozenten erfolgt.*

Zu § 64 Abs. 5 Satz 3 und neuer Satz 4: *Das derzeitige Verfahren der Zwischenevaluation ist unbefriedigend. Wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor zuvor zwei auswärtige Gutachterinnen oder Gutachter vorschlagen kann und diese keinen Vergleich mit einer ausreichend großen Vergleichsstichprobe anderer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durchführen müssen, kommt es in der Regel nicht zu aussagekräftigen Ergebnissen. Das Beurteilungsverfahren ist daher genauer zu charakterisieren und für das Ergebnis einer ausreichenden Bewährung, die die dauerhafte Übertragung von Hochschullehreraufgaben rechtfertigt, ist eine Orientierungsquote anzugeben. Wegen der derzeit sehr strengen Auswahl von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bei ihrer Berufung muss für die vorhandenen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren eher weniger streng verfahren werden; die Einreihung in eine Stichprobe von Professorinnen, Professoren, Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten lässt aber auch für diese Personen erkennen, ob sie im normalen Streubereich der Leistungen von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern liegen.*

#### **Zu § 64 Abs. 5 alte Sätze 7 = neuer Satz 8 HSG - Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren -**

##### **(Bezug zu E Junior):**

Nach den Wörtern „Über die Verlängerung“ sind die Wörter „nach den Sätzen 7 und 8“ einzufügen.

Zu § 64 Abs. 5 alter Satz 7 = neuer Satz 8: *Da die Bewährung durch mehrheitlich externe Beurteilung festgestellt wird, bleibt der oder dem Präsidenten im Falle der Bewährung kein Ermessensspielraum. Die Regelung kann sich also nur auf Verlängerungen im Falle der Nichtbewährung beziehen.*

#### **Zu § 64 Abs. 5 alter Satz 8 = neuer Satz 9 HSG - Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren -**

##### **(Bezug zu E Junior):**

Der erste Halbsatz ist zu streichen.

Zu § 64 Abs. 5 alter Satz 8 = neuer Satz 9: *Der erste Halbsatz des ursprünglichen Satzes 9 ist bereits in § 60 a so formuliert, dass diese Regelung auch auf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zutrifft und hier nicht zu wiederholen ist.*

#### **Zum neuen § 64 a HSG - Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten -**

##### **(Bezug zu D Assistent):**

Folgender § 64 a ist einzufügen:

##### **„§ 64 a Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten**

(1) Als Einstellungsvoraussetzungen für Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten gelten § 64 Abs. 2 Sätze 1, 4 und 5 entsprechend.

- (2) Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten werden für die Dauer eines Jahres zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. Im Verlauf dieses Jahres sind ihre Leistungen während der Promotionszeit vergleichend zu begutachten. Dazu ist sie oder er nach ihren Leistungen in Forschung oder Kunst, Lehre und Weiterbildung sowie den sonstigen Dienstaufgaben in eine Zufallsstichprobe von mindestens acht Promovierten der gleichen Fachrichtung durch zufällig bestimmte Fachvertreterinnen oder Fachvertreter einzuordnen, die mehrheitlich aus anderen Hochschulen stammen sollen. Die Leistung, die eine Weiterbeschäftigung als Universitätsassistentin oder Universitätsassistent rechtfertigt, liegt nicht vor, wenn der Anteil der Promovierten, die die Universitätsassistentin oder der Universitätsassistent nach den wissenschaftlichen Leistungen übertrifft, weniger als zwei Drittel der Promovierten beträgt, mit denen die Leistungen verglichen wurden; der Anteil kann in den einzelnen Fachrichtungen abweichend festgesetzt werden, soweit Erkenntnisse vorliegen, dass durch die andersartige Festsetzung die Bestenauslese für die Fachrichtung verbessert werden kann. Eine Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 60 a Abs. 6 nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Universitätsassistentin oder Universitätsassistent. In besonderen Ausnahmefällen können Universitätsassistentinnen oder Universitätsassistenten statt im Beamtenverhältnis als Tarifbeschäftigte mit einer entsprechenden Befristung beschäftigt werden.
- (3) Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten sollen nach Ablauf der zweiten Beschäftigungsphase als Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren eingestellt werden, soweit ihre Leistungen nach dem Urteil des zuständigen Fachbereichs nicht gegenüber jenen bei der Beurteilung nach Abs. 2 abgefallen sind.
- (4) Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten sind Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer zur Erprobung und haben wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die auch für die Anerkennung ihrer Befähigung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben förderlich sind. Dazu ist ihnen ausreichend Zeit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit zu geben. Im Bereich der klinischen Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. Die Lehrverpflichtung der Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten beträgt die Hälfte der Lehrverpflichtung von Professorinnen, Professoren, Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten.
- (5) Als Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter der Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten wird eine Professorin, ein Professor, eine Universitätsdozentin oder ein Universitätsdozent bestimmt. Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten zählen dienstrechtlich zu den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, gehören aber korporationsrechtlich zur Mitgliedergruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- (6) Die Universitätsassistenturen sind öffentlich auszuschreiben. Die Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten werden von der Präsidentin oder dem Präsidenten auf Vorschlag des Fachbereiches berufen. § 62 Abs. 1, 5, 7, 9 und 10 gelten entsprechend.“

***Begründung:** Wesentlicher Grund für die Wiedereinführung einer Assistentur ist, dass sichergestellt werden muss, dass bis zur Zwischenevaluation der Juniorprofessur eine vergleichbar lange Qualifikationsphase wie bei den früheren Assistenturen und den amerikanischen Assistenzprofessuren liegt und dass in der Postdocphase der Freiraum für die Qualifizierung wie in der früheren ersten Phase der Assistentur zu sichern ist. Es soll verhindert werden, dass es zu drei Auswahlphasen kommt und am Ende einer sechsjährigen Juniorprofessur noch die Habilitation*

*gefordert wird. Die Zwischenevaluation muss der Habilitation entsprechen und die Habilitation der Zwischenevaluation. Ansonsten finden sich die Begründungen zu den Einzelregelungen bereits in den Begründungen zu den Änderungen vorausgehender Paragraphen.*

### **Zu § 67 Abs. 2 HSG – Lehrkräfte für besondere Aufgaben -**

#### **(Bezug zu weiterem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal):**

In Satz 1 wird das Wort „Lektoren“ durch die Wörter „Fremdsprachenlektorinnen und Fremdsprachenlektoren“ ersetzt. Folgender Satz 2 wird eingefügt: „<sup>2</sup>Sie können Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Studienrats-, Oberstudienrats-, Studiendirektoren- oder leitenden Studiendirektorenamt einstellen.“ Der alte Satz 2 wird Satz 3; in ihm werden die Wörter „Die Abordnung“ durch die Wörter „Eine Abordnung mit mehr als der Hälfte der Stundenzahl“ ersetzt.

Zu § 67 Abs. 2 Satz 1: *Es wird genauer ausgedrückt, dass die Fremdsprachenlektorinnen und Fremdsprachenlektoren gemeint sind.*

Zu § 67 Abs. 2 neuer Satz 2: *Die Hochschulen müssen das Recht erhalten, ohne Einschaltung des Bildungsministeriums bei Personen mit einem entsprechenden Vorbereitungsdienst Ämter der Studienratslaufbahn im Hochschuldienst zu besetzen. Allerdings darf die Lehrverpflichtung nicht zu hoch angesetzt werden, da bei der Vorbereitung der Lehrveranstaltungen im Hochschulbereich nicht die im Schulbereich üblichen Lehrbücher und Materialien genutzt werden können. Lehrverpflichtungen von über 16 Stunden führen zu Qualitätseinbußen und werden die Hochschulen daran hindern, überhaupt noch Lehrkräfte für besondere Aufgaben zu beschäftigen.*

Zu § 67 Abs. 2 alter Satz 3, neuer Satz 4: *Die Begrenzung der Höchstdauer der Abordnung ist nur dann erforderlich, wenn die Tätigkeit in der Schule nur unterhältig stattfindet. Für die Lehrerausbildung ist es besonders nützlich, wenn eine langfristige Tätigkeit in der Hochschule mit einer halbtägigen Tätigkeit im Schulbereich verbunden ist, da dann der Praxisbezug besonders gut zu gewährleisten ist. Die Argumente aus dem Bereich des Bildungsministeriums, dass bei einer über vierjährigen Abordnung mit der Hälfte der Stundenzahl die Erfahrung im Schulbereich leidet, kann nicht überzeugen, da andernfalls im Schulbereich Teilzeitbeschäftigungen nicht möglich wären.*

### **Zu § 67 neuer Abs. 3 HSG – Lehrkräfte für besondere Aufgaben -**

#### **(Bezug zu weiterem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal):**

In § 67 ist folgender neuer Abs. 3 einzufügen:

„(3) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit des Landes können unter Beurlaubung unter Fortfall der Dienstbezüge als Lehrkräfte für besondere Aufgaben in einem Beförderungsamte des Laufbahnzweiges der Studienrätinnen und Studienräte zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit für die Dauer von bis zu vier Jahren ernannt werden.

§ 60 a Abs. 7 Satz 3 gilt auch für verschiedene Ämter der gleichen Laufbahn.

Begründung: *Das Konzept der Beförderungen auf Zeit sollte insbesondere angewandt werden, wenn die Hochschule beispielsweise Stellen des Laufbahnzweiges der Studienrätinnen und Studienräte im Hochschuldienst besetzt. Das sollte auch bei Teilabordnungen aus dem Schulbereich mit der Hälfte der Stundenzahl der Fall sein. Im Besoldungs- und Versorgungsrecht ergeben sich nur wenige erforderliche Änderungen.*

**Zu § 68 1 Satz 3 HSG - Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter-  
(Bezug zu weiterem wissenschaftlichen und künstlerischem Personal):**

Satz 3 ist zu streichen.

Zu § 68 Abs. 1 Satz 3: *So wie seitens des VHW im Universitätsbereich die Lehrprofessur abgelehnt wird, wird auch das Ausweichen auf wissenschaftliche Mitarbeiter, die überwiegend lehren sollen, abgelehnt. Die Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiter unterscheidet sich von jener der Lehrkräfte für besondere Aufgaben gerade dadurch, dass sie in der Regel nicht oder, wenn dies doch einmal der Fall ist, nur vorübergehend überwiegend in der Lehre eingesetzt wird. Dort, wo ein überwiegender Einsatz in der Lehre erforderlich ist, sind Lehrkräfte für besondere Aufgaben zu beschäftigen.*

**Zu § 68 Abs. 2 Satz 1 HSG - Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter-  
(Bezug zu weiterem wissenschaftlichen und künstlerischem Personal):**

Satz 1 erhält die Fassung:

„<sup>1</sup>Lehraufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach Gegenstand und Inhalt unbeschadet des Rechts auf Äußerung der eigenen Lehrmeinung mit den für das Fach zuständigen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern abzustimmen.“

Zu § 68 Abs. 2 Satz 1: *Es ist zu berücksichtigen, dass auch eine Zuordnung zu anderen Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern möglich ist. Ferner ist die Formulierung, dass jemand mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium seine Aufgaben „unter der Verantwortung“ anderer Personen wahrnehmen soll, unglücklich. Die Verantwortung verbleibt bei der einzelnen Wissenschaftlerin oder dem einzelnen Wissenschaftler. Diese handeln nicht „unverantwortlich“. Durch die Verpflichtung zur Abstimmung mit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern werden deren Aufsichtspflichten und Mitverantwortung hinreichend umschrieben.*

**Zu § 68 Abs. 3 HSG - Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter-  
(Bezug zu D Assistent, weiterem wissenschaftlichen und künstlerischem Personal):**

Die Wörter „oder zu zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ sind zu streichen.

Zu § 68 Abs. 3: *Die Möglichkeit zur Erbringung „zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen“ umschreibt die Vorbereitung einer Habilitation. Da für diese Fälle die Universitätsassistentur mit nachfolgender Juniorprofessur vorgesehen ist, ist dieser Zusatz zu streichen.*

**Zu § 68 Abs. 4 - Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter-  
(Bezug zu C Dozent, D Assistent, E junior, weiterem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal):**

Die Wörter „im Beamtenverhältnis oder“ sind zu streichen. Folgender Satz 2 ist anzufügen:

„Die beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit mit einer Gesamtdauer von höchstens sechs Jahren oder in begründeten Fällen zu Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit ernannt.“

Begründung: *Die derzeit noch erforderlichen Regelungen des § 120 LBG (Fassung*



*des Entwurfs des LBNeuG) wurden hierhin verlagert. Der VHW ist allerdings der Auffassung, dass die akademischen Ratsstellen auf Zeit in den Stellenplänen der Hochschulen entfallen und durch Universitätsassistenturen und Juniorprofessuren ersetzt werden sollten. Auch die Lebenszeitstellen der akademischen Ratslaufbahn sollten nach Auffassung des VHW weitgehend entfallen und durch Universitätsdozenturen ersetzt werden. Ob dann überhaupt noch Gründe verbleiben, Lebenszeitstellen der akademischen Ratslaufbahn zu besetzen, wird zu prüfen sein. Es ist ja zu bedenken, dass dies nur dann sinnvoll ist, wenn überwiegend andere Aufgaben als solche in Forschung und Lehre wahrgenommen werden, daher eine Universitätsdozentur oder Professur nicht in Frage kommt und die Tätigkeiten die Verbeamtung erfordern. Für diese Sonderfälle stehen auch die Ämter der Kustodenlaufbahn zur Verfügung. Fragen, die das im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Personal betreffen (insbesondere die Promovierenden) wurden hier nicht betrachtet, da es nur um Neuregelungen im Zusammenhang mit dem LBNeuG geht.*

gez.

Dr. Udo Rempe

(Landesvorsitzender des VHW)