

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/795

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Nord**

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

An den
Finanzausschuss des
schleswig-holsteinischen Landtages

per Email:
finanzausschuss@landtag.ltsh.de

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-28 58-236
Telefax: 040-28 58-227

Fernsprech-Durchwahl
040-28 58-236

e-mail: olaf.schwede@dgb.de

Abteilung
Öffentlicher Sektor

Unsere Zeichen
os

Datum
08.02.2013

**Stellungnahme des DGB zum Gesetzesentwurf der Landesregierung zur
Änderung des schleswig-holsteinischen Besoldungsgesetzes/der Pro-
fessorenbesoldung (Drucksache 18/348)**

Sehr geehrter Herr Rother,
sehr geehrte Damen und Herren,

mit Schreiben vom 17. Januar 2013 haben Sie uns um eine Stellungnahme
zum oben benannten Gesetzesentwurf gebeten. Dieser Bitte kommt der
Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hiermit gerne nach.

Das Bundesverfassungsgericht hat am 14. Februar 2012 in einem das hessi-
sche Besoldungsrecht betreffenden Verfahren entschieden, dass die in Hes-
sen geltende Besoldungsregelung für Professoren der Besoldungsgruppe
W2 verfassungswidrig ist und dem beklagten Land aufgegeben, diesen Zu-
stand bis zum 31. Dezember 2012 zu beheben. Das Urteil stellt damit das
2002 bundesweit eingeführte Besoldungssystem für das hauptberuflich wis-
senschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen – bestehend aus
einem Grundgehaltssatz und einer variablen Leistungskomponente - zur Dis-
position. Da die in den übrigen Bundesländern sowie auf Bundesebene gel-
tenden Bestimmungen mit der hessischen Rechtslage vergleichbar sind, ent-
fallen der Beschluss und die in tragenden Gründe auch in den Ländern ihre
Wirkung. Das Land Schleswig-Holstein ist damit ebenfalls in der Pflicht eine
verfassungskonforme Regelung zu treffen. Die Landesregierung reagiert mit
dem vorliegenden Gesetzesentwurf auf die Rechtsprechung des Bundesver-
fassungsgerichtes.

Das zuständige Finanzministerium hat den DGB zum Entwurf des Gesetzes
angehört und der DGB hat mit Schreiben vom 09.11.2012 gegenüber der
Landesregierung Stellung genommen. Die Vorschläge des DGB finden sich
deshalb in der Drucksache wieder, haben aber zu keinen Veränderungen am
Gesetzesentwurf der Landesregierung geführt.

Zum Gesetzesentwurf

Der DGB begrüßt die im Gesetzesentwurf vorgesehene Anhebung der Grundgehälter in den Besoldungsstufen W 2 und W 3. Auch gegen eine parallele Abschmelzung der – vom DGB prinzipiell kritisch gesehenen – Leistungsbezüge zugunsten eines höheren Grundgehaltes bestehen keine strukturellen Einwände. Positiv wird zudem die Herstellung eines Abstandes zu den vergleichbaren Stufen der A-Besoldung gewertet.

Auch die zukünftige Regelung der Besoldung der Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen nach der Besoldungsordnung W hält der DGB für nicht problematisch.

Kritisch bewertet der DGB jedoch, dass die Herstellung einer verfassungskonformen amtsangemessenen Alimentation über die Anhebung der Grundgehälter nur in einigen Fällen (bei bisher keinen oder nur geringen Leistungsbezügen) zu einer höheren Gesamtbesoldung führen soll.

Die im Entwurf dargestellte Lösung stellt damit nur eine „Schmalspurvariante“ zur Erfüllung der sich aus dem Urteil des Verfassungsgerichtes ergebenden Anforderungen dar.

Damit bleiben eine Reihe von Problemen ungelöst. Insbesondere die Besoldung der Juniorprofessoren ist aus Sicht des DGB als zu niedrig zu bewerten. Der vorliegende Gesetzesentwurf schafft hier keine Abhilfe.

Der DGB schlägt deswegen eine umfassende Reform der Professorenbesoldung vor.

Weitergehende Reformvorstellungen

Grundsätzlich steht fest, dass die Neuordnung der Professorenbesoldung zusätzlicher Haushaltsmittel bedarf. Nur so kann gewährleistet werden, dass die gebotene Erhöhung des Besoldungsniveaus weder zu Lasten der angestellten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, des akademischen Mittelbaus und wissenschaftlichen Nachwuchses, der studentischen Beschäftigten und Beschäftigten in Verwaltung und Technik geht noch zu einer Reduzierung der Zahl der Professorinnen und Professoren führt.

Der DGB spricht sich dafür aus, das System der Professorenbesoldung künftig in folgender Weise verfassungskonform auszugestalten:

- Einführung eines einheitlichen Professorenamtes mit Besoldungsgruppe W3 für alle Professorinnen und Professoren
- Zuordnung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zur Besoldungsgruppe W2
- Einführung von Erfahrungsstufen in der Besoldungsgruppe W3
- Anhebung der Grundgehaltssätze auf eine amtsangemessene Höhe
- Beschränkung variabler Leistungsbezüge auf Funktions- und Zielzulagen sowie
- besondere Leistungsbezüge allein aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen

Erläuterungen zu den weitergehenden Reformvorstellungen

Struktur der Besoldungsordnung W

a) Zuordnung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zur Besoldungsgruppe W2

Die Besoldungsgruppe W2 ist künftig für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vorzusehen, die in der Regel bis zu sechs Jahre tätig sind. Analog zur bisherigen Besoldungsgruppe W1, auf die künftig verzichtet werden kann, ist für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren kein Stufenaufstieg vorgesehen.

b) Einheitliches Professorenamt mit Besoldungsgruppe W3

Für alle Professorinnen und Professoren ist ein einheitliches Amt vorzusehen, das der Besoldungsgruppe W3 zuzuordnen ist. Der Unterscheidung der Besoldungsgruppen W2 und W3 lagen im bisherigen System der Professorenbesoldung keine objektivierbaren sachlichen Kriterien zu Grunde.

Die Zuordnung von Professuren zur einen oder zur anderen Besoldungsgruppe richtet sich derzeit nicht nach nachvollziehbaren Kriterien wie Qualifikation, Verantwortung und Beanspruchung, sondern ergibt sich aus den - überwiegend als willkürlich empfundenen - Stellenstrukturplänen der Hochschulen.

Dieses Vorgehen widerspricht dem Grundsatz der funktions- und amtsangemessenen Besoldung, der den jeweiligen Besoldungsordnungen zugrunde zu liegen hat. Demnach dürfen Ämter mit einheitlichen Aufgaben nicht unterschiedlich bewertet werden. Durch Schaffung eines einheitlichen Professorenamtes würde sich dieser bisher nicht beachtete Grundsatz im novellierten System der Professorenbesoldung widerspiegeln. Die Unterscheidung nach Hochschularten in der Anlage 2 des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein hält der DGB weder für konsequent noch für zeitgemäß.

Der DGB schlägt vor, innerhalb der Besoldungsgruppe W3 sechs Besoldungsstufen einzuführen. Mit der erstmaligen Ernennung soll die bzw. der Betroffene ohne berücksichtigungsfähige Zeiten in die Stufe 1 und die bzw. der mit berücksichtigungsfähigen Zeiten in die daraus resultierende Stufe eingruppiert werden.

Bei der Stufenfestsetzung sind als Erfahrungszeiten nicht nur bisherige Tätigkeiten als Professorin oder Professor, sondern auch gleichwertige Tätigkeiten in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sowie entsprechende Tätigkeiten im Ausland, auch über die Europäische Union hinaus, anzuerkennen. Die bzw. der Betroffene verbleibt für 2 Jahre in der Stufe, welche erstmalig festgesetzt wurde. Bei Vorliegen der erforderlichen Erfahrungszeit, steigt sie bzw. er in die nächsthöhere Stufe auf. Bis zur Stufe 3 erfolgt der Aufstieg alle 2 Jahre, sodann nach 3 Jahren und die letzten beiden Stufen werden nach jeweils 5 Jahren erreicht. Eine Professorin bzw. ein Professor, die bzw. der im Alter von 40 Jahren ernannt wurde und über keine relevanten Erfahrungszeiten verfügt, würde nach diesem System in den ersten 7 Jahren

ihrer bzw. seiner Tätigkeit 3 Stufenaufstiege ermöglicht werden. Im Alter von 57 wäre dann die Endstufe der Besoldungsgruppe W3 erreicht.

c) Beschränkung variabler Leistungsbezüge auf Funktions- und Zielzulagen

Motivation und Einsatzbereitschaft der Beamtinnen und Beamten in Bildung und Wissenschaft wird am besten dadurch gesteigert, dass die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit verbessert werden. Wissenschaft und Forschung ist ein komplexer, arbeitsteilig organisierter Prozess; eine Zurechnung von Leistungen zu einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist in vielen Fällen nicht nur unmöglich, sondern würde darüber hinaus einen destruktiven Wettbewerb innerhalb von Fakultäten, Instituten und Arbeitsgruppen fördern.

Leistungsorientierte Vergütungsbestandteile, die eine individuelle Leistungsmessung voraussetzen, sind daher aus dem System der Professorenbesoldung zu entfernen.

Dies ist auch im Lichte der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung möglich, da das oberste Gericht Leistungszulagen als zulässig, nicht aber als zwingend erforderlich definiert.

Zu den bildungspolitischen Einwänden kommen Bedenken bzgl. der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben: Nach dem zitierten Urteil des Bundesverfassungsgerichts setzen leistungsorientierte Besoldungsbestandteile voraus, dass Anlass sowie Möglichkeit der Leistungsgewährung gesetzlich hinreichend bestimmt sind, ihre Erfüllung grundsätzlich möglich ist, die Leistung aufgrund Verwaltungsentscheidung bewilligt wird und diese Bewilligungsentscheidung dann in die Bezügeberechnung eingeht. Darüber hinaus müssen sich derartige Zulagen auf die Versorgung auswirken.

Der vom Bundesverfassungsgericht aufgezeigte Maßstab lässt sich in der Realität nur schwer umsetzen und dürfte eher zu unbefriedigenden Ergebnissen führen. Nicht nur, dass der Gesetz- bzw. Verordnungsgeber eine Fülle an Kriterien gerichtsfest ausgestalten müsste, die je nach Fachrichtung unterschiedlich ausfallen müssten, um tatsächlich für jeden der Betroffenen erfüllbar zu sein. Vielmehr ergibt sich daraus auch ein ständiger Auftrag an die jeweiligen Hochschulen. So müsste bei jeder Professorin bzw. jedem Professor regelmäßig anhand der vorgegebenen Kriterien geprüft werden, ob eine „besondere Leistung“ erbracht wurde und wie diese einzustufen ist. Letzteres dürfte sich auch im Hinblick auf die Vielzahl an verschiedenartigen Fakultäten und der teilweise Unvergleichbarkeit der gegebenen Möglichkeiten als schwerlich regelbar herausstellen. So ist die Chance, Drittmittel einzuwerben, in den naturwissenschaftlichen Fachrichtungen im Vergleich zu den Geisteswissenschaften als grundsätzlich höher einzuschätzen. Zudem hätte dieses Konzept für alle Seiten einen erheblichen zeitlichen wie finanziellen Mehraufwand zur Folge, der von Forschung und Lehre nicht nur ablenkt, sondern sogar zum Teil abhält.

Daher ist auf leistungsorientierte Besoldungsbestandteile zu verzichten.

Abschließende Bewertung

Der vorliegende Gesetzesentwurf ist geeignet, den sich unmittelbar aus der Rechtssprechung des Bundesverfassungsgerichtes ergebenden Änderungsbedarfen zu entsprechen. Er bleibt jedoch hinter den im Bereich der Professorenbesoldung notwendigen Reformen zurück.

Der DGB bittet deswegen um Berücksichtigung und Prüfung seiner Vorschläge.

Mit freundlichen Grüßen



Olaf Schwede