

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Umdruck 18/796

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, 24098 Kiel

Finanzausschuss des
Schleswig-Holsteinischen Landtages
24105 Kiel

Kanzler
Dipl.-Pol. Frank Eisoldt

Hausanschrift:
Christian-Albrechts-Platz 4, 24118 Kiel

Postanschrift: 24098 Kiel

www.uni-kiel.de

Bearbeiter/in, Zeichen

- K -

Mail, Telefon, Fax

kanzler@praesidium.uni-kiel.de

tel +49(0)431-880-3003

fax +49(0)431-880-7333

Stellungnahme zur Reform des Landesbesoldungsgesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Präsidium der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel dankt für die Möglichkeit, zu dem Gesetzentwurf Stellung nehmen zu können.

Die Intention des Gesetzentwurfs, das Urteil des BVerfG vom 14.2.2012 zu berücksichtigen und gleichzeitig die Kosten für den Landeshaushalt zu begrenzen, ist im Grundsatz nachvollziehbar. Allerdings trägt der Gesetzentwurf der seit dem Urteil entstandenen Diskussion und den immer wieder vorgetragenen Bedenken gegen die Anrechnung von Leistungsbezügen (siehe insbesondere das Gutachten der Proff. Battis/Griguleit im Auftrag der HRK) nicht ausreichend Rechnung. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Anrechnung von Leistungsbezügen in einem Klageverfahren als rechtswidrig eingestuft wird, ist nach unserer Einschätzung sehr hoch.

Dies gilt insbesondere für die Besonderen Leistungsbezüge, weil diese so hohe Anforderungen (Leistungen „erheblich über dem Durchschnitt“) voraussetzen, das eine „Einebnung“ dieser besonderen Honorierung von Leistungsunterschieden u.E. mit hoher Sicherheit rechtswidrig ist. Allein aus diesen Gründen schafft der vorliegende Gesetzentwurf keine dauerhafte Rechtssicherheit für die Professorinnen und Professoren und für die verantwortlichen Hochschulleitungen.

Die Universität Kiel schlägt deshalb vor, den Gesetzentwurf alternativ in zwei Varianten zu modifizieren:

Variante 1 (Empfehlung der CAU):

- Erhöhung des W2-Grundgehalts wie im Gesetz enthalten
- keine Anrechnung (oder sogar Abschaffung) der Besonderen Leistungsbezüge
- volle Anrechnung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen
- Ausweisung ausschließlich von W3-Stellen in den Universitäten
- keine Erhöhung des W3-Grundgehalts

Variante 2:

- Erhöhung der W2- und W3-Grundgehälter wie im Gesetz enthalten
- Keine Anrechnung (oder sogar Abschaffung) der Besonderen Leistungsbezüge
- volle Anrechnung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen

Begründung der Variante 1: Das Hochschuldienstrecht weist für Universitätsprofessuren (nicht Juniorprofessuren) dieselben dienstrechtlichen Aufgaben und Rechte aus. Die grundlegende und in jedem Einweisungsschreiben bezeichnete Aufgabe und Berechtigung, das Fach, für das die Berufung erfolgt ist, selbständig in Forschung und Lehre zu vertreten, gilt unabhängig von der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3. Auch kennt die Lehrverpflichtungsverordnung für Universitätsprofessorinnen und -professoren keine Unterscheidung nach der Besoldungsgruppe. An der CAU Kiel wird zudem in der Regel jedem Universitätsprofessor die Stellung eines Direktors zugewiesen, um so gleichberechtigt mit allen anderen Professoren die Leitung einer universitären Einrichtung wie etwa einem Institut ausüben zu können. Dies bedeutet, dass es auch keine Unterscheidung für die Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung entlang der beiden Besoldungsgruppen gibt und beispielsweise ein nach W 2 besoldeter Professor genauso die turnusmäßig auszuübende Aufgabe eines geschäftsführenden Direktors zu übernehmen hat wie die nach W 3 besoldeten Professoren. Auch das Qualifikationsprofil für Universitätsprofessoren ist grundsätzlich gleich: Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistung werden in der Regel in den Berufungsverfahren als wesentliches Qualifikationsmerkmal benannt, neben den weiteren fachlich für die jeweilige Stelle ausgewiesenen Kriterien.

Es gibt also überhaupt keine Unterscheidung hinsichtlich der Rechte und des Aufgaben- bzw. Qualifikationsprofils bei Universitätsprofessuren.

Anders als in der früheren C-Besoldung („Ordinarien-Universität“) gibt es heute nicht mehr zwei verschiedene Ämter für Professuren, die zwei besoldungsrechtlich differenzierten Stufen zu entsprechen hätten. Die Rede von zwei Professorenämtern in Bezug auf die Professorinnen und Professoren, denen die Besoldungsstufen W 2 oder W 3 zugeordnet sind, findet vielmehr ausschließlich in der Differenzierung im Besoldungsrecht einen Anknüpfungspunkt, ist aber weder sachlich gerechtfertigt noch dienstrechtlich begründbar. Hinzu kommt, dass in der Praxis die Stellen nicht nach Wertigkeit – was ein Widerspruch zu den gleichen Aufgaben und Rechten wäre – oder nach vermeintlicher oder tatsächlicher Arbeitsbelastung der mit der jeweiligen Professur verbundenen Aufgaben vergeben werden.

Die unterschiedliche Besoldung im Grundgehalt für die gleiche Tätigkeit stellt auch vom Gerechtigkeitsempfinden der betroffenen Professoren her ein Problem dar. Wenn derzeit eine Erhöhung des W 2-Grundgehalts angestrebt wird, um die unangemessene Besoldung auf ein angemessenes Niveau zu erhöhen, zugleich aber unter Hinweis auf das sogenannte Abstandsgebot auch die W 3-Grundgehälter angehoben werden, um dem Abstand zwischen den beiden zu differenzierenden Ämtern Rechnung zu tragen, dann baut dies auf einer als willkürlich erscheinenden Differenzierung von zwei Besoldungsstufen für dasselbe Amt auf. Dieser Missstand sollte nicht durch die Reform fortgesetzt, sondern behoben werden.

Politisch ausgedrückt schreibt der Gesetzentwurf ein Bild von hierarchisch geprägter Universität fort, das heute überholt ist. Dies erscheint insbesondere für eine von den Fraktionen der SPD, Grünen und SSW getragenen Landesregierung in hohem Maße erstaunlich.

Finanziell wäre die ausschließliche Ausweisung von W3-Stellen ohne eine Erhöhung der W-3-Grundgehälter bei einem an der CAU vorhandenen Verhältnis von 60/40 (W3/W2) nicht teurer, sondern sogar (geringfügig) günstiger für die Universität.

Zudem sehe ich im Hinblick auf die Überlegungen anderer Bundesländer, die Erhöhung der Grundgehälter nicht oder nur anteilig auf gewährte Berufs- und Bleibe-Leistungsbezüge anzurechnen, bei der vorgesehenen vollständigen Anrechnung einen zusätzlichen erheblichen Standortnachteil für die Schleswig-Holsteinischen Hochschulen. Diesem könnte man durch die vorgeschlagene Variante 1, die etwa in Baden-Württemberg bereits praktiziert wird, überzeugend entgegen.

Neben der oben bereits begründeten Nicht-Anrechnung von Besonderen Leistungsbezügen rege ich an, die Besonderen Leistungsbezüge nach § 34 SHBesG aus den alimentativen Besoldungsbestandteilen herauszulösen. Es würde nach hiesiger Ansicht in sehr hohem Maße zu einem für beide Seiten praktikableren Verfahren führen, wenn Besondere Leistungsbezüge künftig nicht mehr als alimentative Zulage gewährt werden könnten. Man könnte auch darüber nachdenken, diesen Besoldungsbestandteil, der in der Professorenschaft keine große Akzeptanz besitzt und die die Hochschulen für große Probleme im Hinblick auf die rechtssichere

Vergabe dieser Leistungsbezüge stellt, ganz abzuschaufen. Der „Marktwert“ bzw. die Leistung einer Professorin bzw. eines Professors bemisst sich ohnehin am treffendsten über erhaltene Rufe. In diesem Zusammenhang ist seit Einführung der W-Besoldung im Jahre 2005 deutlich erkennbar, dass die Professorinnen und Professoren sich im Vergleich zum alten C-Besoldungssystem häufiger wegbewerben und es somit vermehrt zu Bleibeverhandlungen – und damit verbunden zu Steigerungen der Besoldung – kommt.

Abschließend merke ich an, dass eine vorgesehene Erhöhung der Grundgehälter - so sie denn beschlossen wird - auch die Besoldungsgruppe W 1 angemessen berücksichtigen müsste.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Frank Eisoldt