

Institut für Sozialwissenschaften, Geschäftsführung
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, 24098 Kiel

An die
Mitglieder des Finanzausschusses des
Landtages Schleswig-Holstein

per email

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/800

Institut für Sozialwissenschaften
Geschäftsführende Direktorin
Prof. Dr. Tine Stein

Postanschrift: CAU Kiel, Institut für Sozialwissenschaften, 24098 Kiel

Hausanschrift: Westring 400, 24118 Kiel

Paketanschrift Olshausenstr. 40, 24118 Kiel

Bearbeiter/in, Zeichen
tst

Mail, Telefon, Fax
tel +49(0)431-880-5217
fax +49(0)431-880-2483

Datum
08.02.2013

Professorenbesoldung – angefragte Stellungnahme

Sehr geehrte Abgeordnete,

in der Anlage finden Sie die erbetene Stellungnahme von mir zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein – strukturelle Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren (Drks 18/348). Für etwaige Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Ich bedanke mich für das Vertrauen und verbleibe

mit freundlichen Grüßen,



(Prof. Dr. Tine Stein)

Stellungnahme
zur Anfrage des Finanzausschusses des Landtags Schleswig-Holstein
zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung
des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein –
strukturelle Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren (Drks. 18/348)

Vorbemerkung

Die folgende Stellungnahme gibt nicht die Position einer Institution oder Organisation wider, sondern stellt die Beurteilung des Änderungsgesetzesentwurfs zur Professorenbesoldung durch eine Professorin der Politikwissenschaft der CAU Kiel dar. Insofern werden von mir auch keine verbandsmäßigen Sichtweisen oder die einer Institution zum Ausdruck gebracht, meine Bewertung beruht vielmehr auf der kritischen Reflexion des Gesetzesentwurfs vor dem Hintergrund vornehmlich normativer Gesichtspunkte, die sich aus dem Prinzip der Gerechtigkeit, einer Grundnorm des menschlichen Zusammenlebens, und des verfassungsrechtlichen Gebotes der Gleichbehandlung sowie meiner Erfahrungen im universitären Alltag ergeben. Daher beschränkt sich im übrigen der Geltungsbereich meiner Ausführungen auf die Universitäten – für die Empfehlung einer angemessenen Regelung für die weiteren Hochschulen fehlt mir aufgrund mangelnden Einblicks in die dort vorherrschende Praxis die Kompetenz. Zudem konzentriere ich mich angesichts der Vielzahl differenzierter Stellungnahmen durch die verschiedenen Berufsverbände (insbesondere DHV und DBB) auf ein Problem, das ich als besonders gewichtig erachte und das mir bisher noch nicht ausgiebig genug erörtert erscheint.

Die öffentliche Kritik an den Änderungsgesetzen zur W-Besoldung in den Ländern hat sich vornehmlich auf den jetzt auch in dem schleswig-holsteinischen Änderungsentwurf vorgesehenen Punkt gerichtet, daß in die Erhöhung des Grundgehaltes bereits erworbene Leistungsmittel (seien diese leistungsbezogene Mittel oder durch Berufungsverhandlungen erworben) "eingeschmolzen" werden sollen, um so die durch das Bundesverfassungsgerichtsurteil¹ notwendige Anhebung des Grundgehalts nach W 2 auf die Höhe einer amtsangemessenen Alimentierung möglichst kostengünstig umzusetzen. Diese Regelung halte auch ich für höchst problematisch, da hiermit die vom Gesetzgeber gewollte und durch das Bundesverfassungsgericht grundsätzlich akzeptierte Differenzierung in der Höhe der Professorenbesoldung nach Leistung jenseits des Grundgehalts konterkariert würde. Dass so die bereits erzielten auf Leistung basierenden Mittel mit dem erhöhten Grundgehalt verrechnet und nicht zum Grundgehalt hinzugerechnet werden sollen, führt zu einer relativen Schlechterstellung jener Professorinnen und Professoren, die Leistungsmittel erworben haben, gegenüber jenen, bei denen dies nicht der Fall gewesen ist. Diese Problematik wird im Folgenden aber nicht weiter vertieft. Vielmehr soll hier ausschließlich ein anderer, in der Öffentlichkeit kaum erörterter Aspekt kritisch beleuchtet werden, der bereits in der geltenden Gesetzeslage ein erhebliches Gerechtigkeitsproblem darstellt und durch die geplante Reform nicht geheilt, sondern fortgesetzt wird: nämlich die Differenzierung von zwei Besoldungsstufen (W 2 und W 3) für Universitätsprofessuren, für die aber die gleichen Aufgaben und Rechte sowie das gleiche Qualifikationsprofil gelten.²

¹ http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/ls20120214_2bvl000410.html

² Es soll hier nicht verschwiegen werden, daß ich als Inhaberin einer W 2-Professur von der jetzigen Struktur direkt betroffen bin. Meine Ausführungen sollten dennoch nicht als eigennutzorientierte Argumentation

Zum Problem: die besoldungsrechtliche Unterscheidung von W 2 und W 3 für dasselbe Amt

Mit Ausnahme der Universitäten des Landes Baden-Württemberg findet sich an allen Universitäten in den Bundesländern für Professorinnen und Professoren die Unterscheidung der drei Besoldungsstufen W 1, W 2 und W 3 und ihrer jeweiligen Grundgehälter.³ Das niedrigere Grundgehalt W 1 für Juniorprofessuren entspricht dem geringeren Qualifikationsprofil und dem anderen Aufgabenzuschnitt. Für die nach W 2 und W 3 besoldeten Professorinnen und Professoren gibt es aber nicht nur keinen vergleichbaren Unterschied – hier existiert überhaupt kein Unterschied, der eine andere Wertigkeit und damit die Unterscheidung zweier Ämter begründen könnte.

Denn das Hochschuldienstrecht weist für Universitätsprofessuren (nicht Juniorprofessuren) dieselben dienstrechtlichen Aufgaben und Rechte aus. Die grundlegende und in jeder Ernennungsurkunde bezeichnete Aufgabe und Berechtigung, das Fach, für das die Berufung erfolgt ist, selbständig in Forschung und Lehre zu vertreten, gilt unabhängig von der Besoldungsstufe W 2 oder W 3. Auch kennt die Lehrverpflichtungsverordnung für Universitätsprofessorinnen und -professoren keine Unterscheidung nach W 2 und W 3.

An der CAU Kiel wird zudem in der Regel jedem Universitätsprofessor und jeder Universitätsprofessorin die Stellung eines Direktors, einer Direktorin zugewiesen, um so gleichberechtigt mit allen anderen Professorinnen und Professoren die Leitung einer universitären Einrichtung wie etwa eines Instituts ausüben zu können.⁴ Dies bedeutet, daß es auch keine Unterscheidung für die Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung entlang der beiden Besoldungsstufen 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 besoldete Professorin. Exklusive Leitungstätigkeiten, die in früheren Zeiten sogenannten Ordinarien vorbehalten waren und die nach der Besoldungsstufe C 4 bezahlt wurden, kennt das Hochschulrecht schon lange nicht mehr; ebenso ist die Unterscheidung von „Lehrstuhl“ – früher nach C4 bezahlt – und „Professur“ – nach C 3 bezahlt – im Hochschulrecht der allermeisten Bundesländer zugunsten einer einheitlich gefaßten Universitätsprofessur abgeschafft worden.

Auch das Qualifikationsprofil für Universitätsprofessoren ist grundsätzlich dasselbe: Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistung werden in der Regel in den Berufungsverfahren-ordnungen als wesentliches Qualifikationsmerkmal benannt, neben den weiteren fachlich für die jeweilige Stelle ausgewiesenen Kriterien.

Es gibt also bei Universitätsprofessuren keine Unterscheidung hinsichtlich ihres Aufgaben- und des Qualifikationsprofils und folgerichtig auch nicht hinsichtlich ihrer Rechte. Dies bedeutet, daß es in der Universität tatsächlich nicht zwei verschiedene Ämter für Professuren gibt, 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

verstanden werden, es geht mir vielmehr darum, die Aufmerksamkeit auf ein Problem zu lenken, das nicht nur für die Betroffenen, sondern das Gesamtsystem Universität von Belang ist.

³ Vgl. als synoptische Übersicht der Regelungen Kai Handel: Die Umsetzung der Professorenbesoldung in den Bundesländern, FHS Osnabrück/CHE - Arbeitspapier Nr. 65, 2005, S. 71

http://www.che.de/downloads/Profbesoldung_Laendervergleich_AP65.pdf

⁴ § 8 Abs. 3,4,5 Verfassung der CAU

Differenzierung im Besoldungsrecht einen Anknüpfungspunkt, ist aber wie hier argumentiert weder sachlich gerechtfertigt noch dienstrechtlich begründbar.

Hinzukommt, 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. Vielmehr ist die Zuordnung der Professuren in den Fächern auf W 2- und W 3-Stellenhülsen im Stellen- bzw. Strukturplan einer Universität Ausdruck eines inneruniversitären Verteilungsgeschehens auf der Basis der haushaltsmäßigen Verfügbarkeit. Sie spiegelt keine sachlichen Differenzierungsmerkmale und verletzt damit den Gleichheitsgrundsatz, wie ihn das Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung entwickelt hat. Danach wird der Gleichheitssatz dann verletzt, wenn sich für eine Regelung keine vernünftigen Erwägungen finden lassen, die sich aus der Natur der Sache ergeben oder sonst wie einleuchtend sind.

In diesem Zusammenhang ist zudem zu bemerken, daß auch der Unterschied zwischen einer Erstberufung in eine Professur und einer Folgeberufung keine sachliche Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung bei den Grundgehältern darstellt. Denn indem der Gesetzgeber für die sachlichen Anforderungen an das Amt einer Professorin/eines Professors und an die mit diesem Amt verbundenen Pflichten und Rechte außerhalb des Besoldungsrechts keinerlei Differenzierung vorgesehen hat, auch nicht die nach Lebensalter oder Berufserfahrung, hat er diesen Unterschied selbst für unerheblich angesehen.

Verstoß gegen das Gleichheitsgebot und die Grundnorm der Gerechtigkeit

Die unterschiedliche Besoldung im Grundgehalt für das gleiche Amt stellt rechtlich in Bezug auf das Gleichheitsgebot und auch vom Gerechtigkeitsempfinden der betroffenen Professoren her ein Problem dar.

- a. Aus dem verfassungsrechtlich verankerten Prinzip der Gleichheit (Art 3 Abs. 1 GG, Art. 33 Abs. 2 GG) ist abzuleiten, daß für Beamte bei gleichem Aufgaben- und Qualifikationsprofil die gleiche Bezahlung geboten ist. Auch besoldungsrechtlich kann eine Differenzierung in der Besoldung nur auf Basis einer funktionsgerechten Bewertung erfolgen (§ 18 und 25 BBesG).⁵ Da die Besoldung der Funktion folgen muß, kann es keine unterschiedliche Besoldung im Grundgehalt geben, wenn die Funktion dieselbe ist.
- b. Im bundesweiten Durchschnitt beträgt der Unterschied im Jahresgehalt zwischen W 2 und W 3 bei den Grundgehältern rund 10.000 EUR.⁶ Das Wissen um diesen gravierenden Unterschied in den Grundgehältern bei gleicher Aufgabenzuschreibung verletzt das Gerechtigkeitsempfinden erheblich mehr als eine unter Umständen nicht sachgerechte Verteilungsordnung für die variablen Leistungsmittel.

⁵ § 18 Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung: „Die Funktionen der Beamten, Richter und Soldaten sind nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Die Ämter sind nach ihrer Wertigkeit unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Dienstherrn den Besoldungsgruppen zuzuordnen.“

§ 25 Beförderungssämter: „Beförderungssämter dürfen, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, nur eingerichtet werden, wenn sie sich von den Ämtern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben.“

⁶ Siehe die aktualisierte Übersicht der Grundgehälter bei <http://www.w-besoldung.net/forschung/zahlen-zur-w-besoldung/> und beim w-portal des DHV <http://www.hochschulverband.de/cms1/w-besoldung.html>

Wenn derzeit in den Bundesländern eine Erhöhung des W 2-Grundgehalts durch die Landesgesetzgeber angestrengt wird, um die evident 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 angeblich gebotenen Abstand zwischen den beiden vorgeblich zu differenzierenden Ämtern Rechnung zu tragen, dann baut dies, wie hier argumentiert, auf einer rechtlich und gerechtigkeitstheoretisch bedenklichen, ja als willkürlich erscheinenden Differenzierung von zwei Besoldungsstufen für dasselbe Amt auf. Dieser Mißstand sollte durch die Reform nicht fortgesetzt, sondern behoben werden. Daß es sich um einen zu korrigierenden Mißstand handelt, wird auch aus der Geschichte der Reform der Professorenbesoldung deutlich. Denn diese sah ursprünglich vor, daß dem einheitlichem Amt auch eine einheitliche Besoldungsstufe entsprechen sollte.

Zur Geschichte des „ProfBesRefG“

Das Professorenbesoldungsreformgesetz stammt aus dem Jahr 2002 (beschlossen am 16.02.2002).⁷ Die für die Länder bindende Reform sah im Kern einen Systemwechsel vor: von einer festen Besoldung, die mit zunehmenden Lebensalter steigt (so wie bei allen Beamten üblich) hin zu einem Zwei-Säulen-System: dem Grundgehalt als fixem Betrag und den leistungsorientierten Gehaltszulagen als variablem Betrag, die den Zuwachs durch die Dienstaltersstufen ablösen sollten. Damit die Reform finanzierbar blieb, wurde entschieden, die variablen Gehaltsbestandteile, die sogenannten Leistungsmittel nicht als zusätzliche Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen, sondern durch eine gegenüber der C-Besoldung erhebliche Absenkung der Grundgehälter zu finanzieren. Dieses Zwei-Säulen-Modell, welches das BVerfG als System grundsätzlich gebilligt und in dem hier gegebenen weiten Bereich des Ermessensspielraums des Gesetzgebers liegend angesehen hat, ist in seinen Grundzügen von einer Expertenkommission entwickelt worden, welche die rot-grüne Bundesregierung Ende der 90er Jahre eingesetzt hatte. In dem Abschlußbericht der Kommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ geht die Kommission auch auf die Frage der besoldungsmäßigen Differenzierung der Professorenämter ein. Das gehörte zu ihren Prüfaufträgen, denn die Bundesregierung hatte der Kommission unter anderem als eines der wesentlichen Probleme, die es zu untersuchen gelte, mit auf den Weg gegeben

„... die mangelnden Sachgründe für eine Unterscheidung zwischen Professoren der Besoldungsgruppen C2, C3 und C4“

zu prüfen und als Anhaltspunkt einer Lösung die Frage aufgeworfen, inwieweit eine

„einheitliche Grundbesoldung für FH-Professoren einerseits und Professoren anderer Hochschulen andererseits“

hier Abhilfe schaffen kann.⁸ Die Expertenkommission kommt in ihrem Abschlußbericht diesbezüglich zu folgender Bewertung:

„Eine besoldungsmäßige Differenzierung der Professorenämter innerhalb einer Hochschulart hat sich nicht bewährt. Die bisherige Differenzierung im Besoldungsrecht findet auch keine Entsprechung im übrigen Hochschuldienstrecht. So haben Professoren und Professorinnen einer Hochschulart unter-

⁷ <http://www.bmbf.de/pubRD/profbesreformg.pdf>

⁸ http://www.bmbf.de/pub/bericht_expertenkommission_reform_hochschuldienstrecht.pdf ; Anhang 2

schiedslos dieselben dienstrechtlichen Aufgaben und Berechtigungen, eine grundsätzlich unterschiedliche Besoldung unterliegt daher schon rechtlichen Bedenken. In der Praxis werden die Stellen je nach haushaltsmäßiger Verfügbarkeit und – in der Regel – bisheriger Übung ausgewiesen. Eine ‚sachgerechte Bewertung‘, wie sie in § 25 Abs. 1 BbesG vorgesehen ist, findet dagegen regelmäßig nicht statt.“⁹

Die Expertenkommission schlägt daher vor,

„dass die Besoldungsgruppen C 2 und C 3 an Fachhochschulen und die Besoldungsgruppen C 2, C 3 und C 4 an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen zusammengeführt werden sollen.“¹⁰

Es stellt sich die Frage, warum dann im ProfBesRefG genau dieser Punkt nicht übernommen wurde, zumal aus den Dokumenten auch ersichtlich wird, daß die Mehrheit der Bundesländer ebenfalls ein einheitliches Professorenamt je Hochschulart befürworteten.¹¹ Zwei Gründe könnten vermutet werden. Die Stellungnahme der Vertreter der Fachhochschulen in der Kommission beinhaltet in Bezug auf diesen Punkt ein Sondervotum. Sie waren dagegen, daß durch die Reform den Universitäten ein einheitliches Professorenamt mit der Besoldungsstufe W 3 und den Fachhochschulen als einer anderen Hochschulart mit anderen Aufgaben und Qualifikationsprofil für die Professuren ein anderes einheitliches Professorenamt mit der Besoldungsstufe W 2 zugeordnet werden würde.¹² Dies würde nicht der heutigen Bedeutung der Fachhochschulen entsprechen. Tatsächlich hat das ProfBesRefG dann die ‚besoldungssystematische Gleichstellung‘ von Universität und Fachhochschule eingeführt und statuiert, daß W 2- und W 3-Professuren sowohl von Universitäten als auch von Fachhochschulen eingerichtet werden können. Immerhin wurde aber den Ländern der Freiraum gegeben, selbst zu entscheiden, wie W 2 und W 3 auf die Hochschulen zu verteilen seien. Wie bereits erwähnt, hat nur Baden-Württemberg von der damit verbundenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, für Universitätsprofessuren (nicht Juniorprofessuren) im Regelfall die W 3-Besoldung vorzusehen. Der vermutlich ausschlaggebende Grund dafür, daß den Ländern die Möglichkeit eröffnet wurde, an den Universitäten eine besoldungsrechtlich niedrigere Stufe für einen nicht unerheblichen Teil der Professuren vorzusehen, und kein anderes Bundesland Baden-Württemberg bisher gefolgt ist, liegt in dem Sparpotential, das mit den niedrigeren Grundgehältern verbunden ist – zumal wenn der Ansatz der variablen Leistungsmittel schmal ist.

Praktische Auswirkungen des ProfBesRefG

Die unterschiedlichen besoldungsrechtlichen Ämter haben aufgrund der Verletzung des Gleichheitsgebots und des Gerechtigkeitsprinzips zu einer gewissen Unruhe an den Universitäten geführt. Zudem führt das System zu einer deutlichen Zunahme an Berufungsverfahren mit all dem damit verbundenen Aufwand (etwa Mitarbeit in Berufungskommissionen, Verfassen von Laudationes und der entsprechenden Arbeit für die Dekanate, die Zentralen Universitätsverwaltungen und die Präsidien) und einer ebenso deutlichen Zunahme an Bleibeverhandlungen (mit deren das Gesamtklima belastenden Nebeneffekten innerhalb der Fakultäten und Institute) geführt. Denn Inhaber von W 2-

⁹ Ebd., S. 42

¹⁰ Ebd., S. 44

¹¹ Ebd., S. 43; Bayern unterstützte die Linie, für die Universität und gleichgestellte Hochschulen sowie die Fachhochschulen jeweils ein Grundgehalt vorzusehen, allerdings wollte Bayern einen höheren Grundbetrag ansetzen.

¹² Ebd., Anhang 3

Professuren sind geradezu gezwungen, sich häufig auf ausgeschriebene W 3-Professuren an anderen Universitäten zu bewerben, um die nur durch Rufannahme oder durch Bleibeverhandlung zu erzielende Aufstockung ihres Grundgehalts auf W 3-Niveau oder/und berufsbezogene Leistungsmittel zu erreichen. Das ist insbesondere dann misslich, wenn motivierte Professorinnen und Professoren die Universität schon nach kurzer Zeit verlassen und damit der Aufbau längerfristiger Forschungs- und Lehrstrukturen unmöglich gemacht wird. Da W 3-Stellenhülsen im Strukturplan begrenzt sind, kann es auch dazu kommen, daß mit W 2-Professoren gar keine Bleibeverhandlungen geführt werden. Zwar könnte die Differenz zwischen den Grundgehältern theoretisch durch Leistungsmittel, die von vorneherein verstetigt und ruhegehaltsfähig sind, kompensiert werden, aber der finanzielle Rahmen für diese Mittel ist begrenzt, zumal sich – dem System entsprechend – auch Inhaber von W 3-Professuren auf andere Stellen bewerben, um berufsbezogene Leistungsmittel zu erhalten und dies selbst dann, wenn sie an den ausgeschriebenen Stellen kein echtes Interesse haben. Hier hat sich ein System von Scheinbewerbungen entwickelt, das dazu geeignet ist, die Arbeitsabläufe an den Universitäten, Fakultäten und Instituten erheblich zu erschweren.

In diesem Zusammenhang ist auch auf eine vermutlich vom Gesetzgeber in diesem Ausmaß so nicht intendierte problematische Nebenfolge des Zwei-Säulen-Modells hinzuweisen. Die Leistungsmittel werden von bestimmten Fächern mehr abgegriffen als von anderen. Zwar ist anzunehmen, daß es einerseits auch gewollt war, vor allem naturwissenschaftliche Fächer konkurrenzfähig zu machen, um einen vermeintlichen oder tatsächlichen „brain drain“ ins Ausland und in die Privatwirtschaft zu stoppen. Es gibt allerdings Fächer, deren Vertreter für kapitalkräftige Kreise auf dem privatwirtschaftlichen Markt nicht so attraktiv sind und die zudem auch innerhalb des Hochschulbinnenmarkts keine starke Mobilität bei den Inhabern von Professuren aufweisen – nicht wegen einer schwächeren Leistung in Forschung und Lehre, sondern wegen eines ungünstigeren Zahlenverhältnisses zwischen vielen Bewerbern und wenigen offenen Stellen. Hier liegen strukturell unterschiedliche Voraussetzungen vor, um Angebote anderer Universitäten zu erhalten. Damit können also die Leistungsmittel, die aufgrund von Bleibeverhandlungen erzielt werden, von bestimmten Fächern überproportional abgeschöpft werden. Zudem verringert dies insgesamt die Summe jener Leistungsmittel, die für besondere Leistungen verteilt werden (leistungsbezogene Zulagen). So kann etwa die hoch vorhandene Leistungsperformance einer Professorin bzw. eines Professors aufgrund eines – womöglich von vorneherein – zu geringen Ansatzes für diese Art Leistungsmittel nicht angemessen finanziell honoriert werden. Die Intention des Gesetzgebers wird damit konterkariert und die Reform erscheint entgegen dem Sinne ihrer Erfinder nicht nur als Sparmaßnahme, sondern auch als nicht sachgerechte Umverteilung innerhalb der Professorenschaft, deren Gehälter nun eine erhebliche Spreizung aufweisen können, ohne daß diese allein durch unterschiedliche Leistung erklärt werden kann.

Begründung im vorliegenden Gesetzentwurf nicht befriedigend

In der Begründung der Regierungsvorlage und der Auseinandersetzung mit den bis dahin eingegangenen Vorschlägen von Verbänden wird an mehreren Stellen auf die Frage der Ämterdifferenzierung eingegangen. Als ein erstes Argument, das gegen die „Aufgabe der Differenzierung der Professorenämter nach W 2 und W 3“ spräche, wird angeführt, dass das BVerfG dies

nicht zur Vorgabe gemacht habe.¹³ Es ist zwar korrekt, daß sich das BVerfG mit dieser Frage nicht auseinandergesetzt hat, aber dies kann nicht als Argument herangezogen werden, von einer solchen Reform abzusehen. Das BVerfG ist aus Gründen der Gewaltenteilung gehalten, nur das zu entscheiden, was ihm vorgelegt wird. Im konkreten Fall, der zu dem Urteil geführt hat, ging es um die Frage der Amtangemessenheit der Höhe eines W 2-Grundgehalts mit minimalem Leistungsbezug. Die Frage nach der Beurteilung der Ämterdifferenzierung war dem Gericht nicht gestellt worden und hätte nur im Wege eines problematischen *obiter dictum* angesprochen werden können.

In der Begründung des vorgelegten Gesetzentwurfs wird weiter ausgeführt, daß eine Aufgabe der Differenzierung in der Sache nicht für notwendig erachtet würde, „auch wenn die Differenzierung der konkreten Ämter im Einzelfall schwierig sein kann.“ Es ist unklar, was hier mit Einzelfall gemeint ist. Wenn mit „Einzelfall“ der/die jeweilige Inhaber/in einer Professur gemeint ist, dann sollten für eine gerechte Besoldung nach dem Zwei-Säulen-Modell neben dem Grundgehalt die variablen Leistungsmittel herangezogen werden. Wenn hier mit Einzelfall die jeweilige Professur gemeint ist, dann handelt es sich, wie hier gezeigt wurde, um eine Untertreibung: die Differenzierung zweier Ämter ist nicht nur schwierig, sondern sie ist sachlich ganz und gar unmöglich, da es keine Aufgaben-, Rechte- und Qualifikationsunterschiede für Universitätsprofessuren gibt. Von der Tendenz her wird dies auch in der Begründung zum Gesetzentwurf so zugegeben, denn es heißt dort, daß der bisher in den Grundgehältern gegebene Abstand aufgrund der „statusrechtlichen Nähe der Professorenämter nach W 2 und W 3“ so nicht aufrechterhalten werden müsse. Dies wird im Zusammenhang mit der vorgesehenen Erhöhung des W 3-Grundbetrags um 7,5%, was „zur Wahrung eines gewissen Abstands“ notwendig sei, vorgetragen. Warum aber die vermeintliche Differenz der Ämter jetzt weiterhin so groß sein soll, daß nun immer noch ein gegenüber dem Status quo um etwa die Hälfte reduzierter Abstand geboten sein soll, erschließt sich nicht. Dies wird innerhalb des Gesetzesentwurfs auch in der Zurückweisung der vom DGB und dbb eingebrachten Forderung eines einheitlichen Professorenamtes nach W 3 nicht näher begründet, wo wiederholt wird, „dass durch die prozentual hälftige Erhöhung des Grundgehaltes in W 3 (7,5%) gegenüber W 2 (15%) bereits eine deutliche Annäherung der Wertigkeit der Ämter herbeigeführt wird.“¹⁴ Daß hier auf eine Begründung verzichtet wird, worin denn die Unterschiede in der Wertigkeit der Ämter gesehen werden können, die zwar als nicht so groß erachtet werden, als daß sie die Beibehaltung des bisherigen Abstands rechtfertigten, aber doch noch als groß genug, um die Beweislast für einen circa 7,5%igen Abstand zu tragen – daß diese Begründung fehlt, kann nicht verwundern. Denn es gibt hierfür keine tragfähige Begründung.

Warum zudem eine vermeintlich oder tatsächlich gegebene Vielfalt im Meinungsbild – also bei den bislang wahrgenommenen Verbänden – dafür herhalten soll, allein eine schmale prozentuale Anhebung „auf das zwingend notwendige Maß“ vorzunehmen, wie es in der Schlussbemerkung heißt, erschließt sich ebenfalls nicht. Die Aussage, daß weitergehende Reformen nicht isoliert in Schleswig-Holstein beschlossen werden sollten, kann angesichts der föderalen Situation nur ein Aufschieben in eine unbestimmte Zukunft bedeuten. Das Beispiel Baden-Württembergs zeigt ja bereits, dass es möglich ist, im Landeshochschulrecht bzw. in der jeweiligen Landespraxis Wege zu beschreiten, die nicht von allen Bundesländern mitgegangen werden.

¹³ Gesetzentwurf, Drucksache 18/348, Schleswig-Holsteinischer Landtag, 18. WP, S. 7

¹⁴ Ebd., S. 10f

Fazit

An der Universität können weder sachlich noch dienstrechtlich zwei Ämter für Professuren unterschieden werden, die den Besoldungsstufen W 3 und W 2 zugeordnet werden könnten. Vielmehr haben Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren aufgrund grundsätzlich gleicher Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung, gleicher Rechte und gleichem Qualifikationsprofil ein einheitliches Amt inne. Die willkürlich erscheinende Differenzierung von zwei Besoldungsstufen für dasselbe Amt sollte durch die Reform nicht fortgesetzt werden, sondern vielmehr sollte die Chance für eine Neuregelung ergriffen werden.

Das Land Schleswig-Holstein könnte mit einer sehr einfachen und transparenten Maßnahme als Wissenschaftsstandort an Attraktivität gewinnen: nämlich indem dem einheitlichem Professo-renamt durch die Vereinheitlichung der Besoldung von Universitätsprofessuren auf der Besoldungsstufe W 3 Rechnung getragen würde. Damit würde nicht nur einem rechtlich und gerechtigkeitsrechtlich bedenklichen Mißstand abgeholfen, sondern auch eine der Ursachen für die Zunahme an Berufungsverfahren beseitigt.