

Verband Hochschule und Wissenschaft

In DBB Beamtenbund und Tarifunion

Landesverband Schleswig-Holstein

c/o Dr. Udo Rempe (Landesvorsitzender)

Kopperpähler Allee 92

24119 Kronshagen

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

eMail Rempe-Udo@T-Online.DE



Dokument: 2013-02-12-Stellungnahme-des-VHW-zur-Änderung-Professorenbesoldung.doc

Kiel, den 12.02.2013

An die Mitglieder des
Finanzschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtages

Stellungnahme zum

**Gesetzentwurf der Landesregierung zur Änderung des schleswig-holsteinischen
Besoldungsgesetzes/der Professorenbesoldung**, Drucksache 18/348

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Rother,
sehr geehrte Frau Abgeordnete,
sehr geehrter Herr Abgeordneter,

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/809

wir danken für die Möglichkeit, zu dem Gesetzentwurf Stellung nehmen zu dürfen.

Da das Finanzministerium bereits seine Sicht zu unserer Stellungnahme dargestellt hat,
möchten wir zu Anfang kurz darlegen,

1. dass durch unsere Vorschläge unter dem Gesichtspunkt der finanziellen Enge des Landeshaushalts eine kostenneutrale oder nahezu kostenneutrale Korrektur der W-Besoldung derzeitiger besser als durch den vorgelegten Gesetzentwurf zu erreichen ist und
2. dass der vorgelegte Gesetzentwurf wie auch die bekannten Gesetzentwürfe anderer Bundesländer und des Bundes alle, wenn auch in unterschiedlichem Grad, weiterhin die Anforderungen nicht erfüllen, die das Bundesverfassungsgericht am 14.02.2012 aufgestellt hat.

Ferner wird

3. das von mir entwickelte Beurteilungsverfahren kurz erläutert und so seine Durchführbarkeit, Transparenz und Wissenschaftsadäquanz dargestellt und
4. auf verbleibende Kompromissmöglichkeiten zwischen unseren Vorstellungen und jenen des Finanzministeriums eingegangen.

Anlage 1 die rechtlichen Darlegungen im Detail, die zum Vorentwurf dieses Gesetzentwurfs dem Finanzministerium und dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft vom dbb zugesandt wurden,

Anlage 2 eine detaillierte technische Anleitung für wissenschaftliche Leistungsbeurteilungen, wie sie der Regierung übermittelt wurde und

Anlage 3 enthält den Vorschlag für einen geänderten Gesetzentwurf,

Anlage 4 stellt dar, wie die Vorstellungen des VHW entstanden und im Laufe der Zeit an neue Vorstellungen und Gesetzesänderungen angeglichen wurden.

Zu weiteren Nachfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Udo Rempe

1. Zur Haushaltsneutralität

Die Anhebung des Mindestbezugs der Besoldungsgruppe W 2 bedingt auf jeden Fall in den Universitäten nur in wenigen Fällen eine Erhöhung der Gesamtbesoldung, die bei einer kurzfristigen und leichten Zurückhaltung bei der Vergabe von Berufungsleistungsbezügen im Rahmen des Budgets für die Professorenbesoldung auch ohne eine vorübergehende Erhöhung der Mittel umsetzbar ist.

Wie viele W 2-Fachhochschulprofessorinnen und -professoren betroffen sind und ob dort wegen des hohen Anteils an W 2-Professuren eine vorübergehende Anhebung des Budgets selbst dann erforderlich wird, wenn ein oder zwei Jahre lediglich Erstberufungen ohne Berufungsleistungsbezüge erfolgen, müsste durch das Finanzministerium festgestellt und beantwortet werden.

Unnötig ist die Anhebung des Mindestbezugs der Besoldungsgruppe W 3. Wie das Finanzministerium selbst darlegt muss der alte Abstand zwischen den Mindestbezügen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 nicht bewahrt werden. Statt der Anhebung um 7,5 % ist mit der gleichen Begründung eine Anhebung um 0 % zu rechtfertigen und **im Rahmen der Sparzwänge des Landes auch zu rechtfertigen.** Ferner wird dadurch das Problem reduziert, dass W 3-Professorinnen und W 3-Professoren dagegen klagen könnten, dass ihre zuvor gewährten Leistungsbezüge nicht zusätzlich zur Anhebung des Mindestbezuges unverändert erhalten bleiben. Auch könnten W 2-Professorinnen und W 2-Professoren mit einem Gesamtgehalt oberhalb des derzeitigen W 3-Mindestbezugs auch die Erhöhung ihrer Bezüge mit Aussicht auf Erfolg einklagen.

Im Falle der W 2-Besoldung erwartet der VHW zwar, dass es zu Klagen kommen kann, wenn bereits gewährte Leistungsbezüge bei der Anhebung des Mindestbezugs mitberücksichtigt werden. Der VHW sieht in der Anhebung des Mindestbezugs aber lediglich eine Korrektur einer zuvor zu geringen Leistungsbeurteilung. Er sieht es als aussichtslos an, dass eine Professorin oder ein Professor wegen des bisherigen Fehlens transparenter und wissenschaftsadäquater Leistungsbeurteilungen belegen kann, dass beispielsweise eine Professorin mit einem nackten W 2-Gehalt schlechtere Leistungen erbrachte und sie oder er selbst nur anhand der höheren Leistungsbezüge viel höhere Leistungen nachweisen kann, so dass sie oder er bessere Besoldung erstreiten könnte.

Ferner kann auch der Begründung der Bundesregierung für ihre Anrechnungsvorschriften (Bearbeitungsstand vom 19.11.2012) Folgendes entnommen werden:
„Nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG und des BVerwG darf der parlamentarische Gesetzgeber aus sachlich gebotenen Gründen in bestehende Vereinbarungen mit Hochschullehrern eingreifen, wenn sich seine Ziele im Rahmen der gesetzgeberischen Gestaltungsfreiheit halten und sich nur auf diese Weise verwirklichen lassen (siehe nur BVerfG, Urt. v. 8. Februar 1977, 1 BvR 79/70 u. a.; BVerwG, Beschl. v. 17. August 2009, 6 B 9/09).“

Im Falle von Leistungsbezügen, die im Zusammenhang mit Verpflichtungen durch Zielvereinbarungen gewährt wurden, liegen besondere Verträge vor, deren Inhalt im Einzelfall zu überprüfen sein wird. Ggf. entfällt durch die Umwandlung des entsprechenden Leistungsbezugs in einen Bestandteil des Mindestbezugs die Pflicht zur Beachtung der vereinbarten Ziele. Die Ziele können aber jederzeit erneut durch die Präsidien mit der Maßgabe vereinbart werden, dass sie im Rahmen der gestuften Leistungsbezüge zu honorieren sind. Die Erfüllung von vereinbarten Zielen ist natürlich Leistungskriterium und bei einer transparenten und wissenschaftsadäquaten Leistungsbeurteilung zu berücksichtigen. Auch das Gutachten von BATTIS & GRIGOLEIT liefert bei sorgfältiger Betrachtung keinen einklagbaren Anspruch auf unveränderten Fortbestand bewilligter

Leistungsbezüge. Vielmehr stellt es fest: „Die vorgesehene Kürzung der Leistungsbezüge ist nicht an Leistungskriterien orientiert und benachteiligt einseitig die betroffenen Professoren ohne hinreichende Rechtfertigung.“ Sofern Kürzungen aufgrund von transparenten und wissenschaftsadäquaten Leistungsfeststellungen erfolgen, gibt es für sie eine hinreichende Rechtfertigung, insbesondere, wenn an ihre Stelle besser begründete leistungsorientierte Zahlungen treten. Wird aber die Ansicht des Finanzministeriums geteilt, dass das bisherige Vergabeverfahren bereits transparent und wissenschaftsadäquat gewesen sei und daher nahezu unverändert beibehalten werden könnte, widerspricht dieses zunächst der Feststellung des Bundesverfassungsgerichts und würde, falls die Auffassung nicht irrig wäre, dazu zwingen, sämtliche Professorengehälter um den Betrag zu erhöhen, um den der Mindestbezug der Besoldungsgruppe W 2 angehoben wurde. Damit müsste auch das gesamte Budget für die Professorenbesoldung um einen Betrag erhöht werden, der sich als Produkt aus der Anzahl der Professuren mit dem Erhöhungsbetrag berechnen lässt.

Zur Haushaltsneutralität trägt auch bei, dass befristet gewährte Leistungsbezüge bei einem Übergang auf unbefristete, dynamisierte und ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge nicht weitergewährt werden müssen.

Durch die Einführung gestufter Leistungsbezüge könnte sich das gleiche Problem ergeben, das die Bundesregierung in ihrem Entwurf im Zusammenhang mit den von ihr geplanten Erfahrungsstufen zu lösen versucht. So wie im Vorschlag des VHW ist dort vorgesehen, dass die Erfahrungszeit mit der Erstberufung auf eine Professur beginnt und auch bei der Korrektur der W-Besoldung zurückliegende, nicht erfolgte Grundgehaltssteigerungen durch Stufenaufstiege ab 01.01.2013 zu Erhöhungen des W 2-Grundgehalts zu führen haben. Bei den vom VHW vorgeschlagenen Stufenaufstiegen nach jeweils 10 % der Zeitspanne von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze, wäre dies ebenfalls möglich und wohl auch aus Gründen der Gleichbehandlung erforderlich, wenn es sich um leistungsunabhängige Stufenaufstiege und damit reine Erfahrungsstufen handeln würde. Diese lägen vor, wenn die vom VHW vorgesehenen Stufenaufstiege sich auf den Minimalbetrag für das Minimum der von jeder Professorin und jedem Professor zu erbringenden besonderen Leistungen beschränken würde. Sobald aber eine Leistungsorientierung vorliegt, fehlt für zurückliegende Zeiträume eine transparente und wissenschaftsadäquate Leistungsbeurteilung, die einklagbare Ansprüche verschafft. Ferner lassen sich durch Leistungsstufen Benachteiligungen durch die Nichtgewährung zurückliegender Stufenaufstiege noch hinreichend gut dadurch ausgleichen, dass an die Stelle des Zeitpunkts der Erstberufung für alle Erstberufungen vor dem 01.01.2013 der 01.01.2013 tritt. Schwierigkeiten könnten entstehen, falls sehr kurze Zeiten bis zur Regelaltersgrenze verbleiben. Das lässt sich aber durch die allgemeine Regelung vermeiden, dass der Abstand zwischen zwei Stufenaufstiegen mindestens ein Jahr betragen muss. Die allerersten Aufstiege in den Leistungsstufen sind daher nicht vor dem 01.01.2014 zu erwarten.

Für die Einführung von Leistungsstufen sind keine zusätzlichen Mittel erforderlich. Es handelt sich auch nicht um einen Systemwechsel. Vielmehr handelt es sich darum, für die Vergabe „besonderer Leistungsbezüge“ transparente und wissenschaftsadäquate Verfahren einzuführen, die wie vom Bundesverfassungsgericht gefordert jeder Professorin und jedem Professor notfalls auch einen einklagbaren Anspruch auf die Teilhabe an leistungsorientierten Besoldungsbestandteilen verschaffen.

Die Aufstiege in den Leistungsstufen sind derzeit vollständig über die Mittel zu finanzieren, die durch die Zurruesetzung von C 3- und C 4-Professorinnen und –Professoren wieder zur Neuvergabe in das Budget zurückfließen. Dabei fließt in aller Regel der Unterschiedsbetrag zwischen dem C 3-Endgrundgehalt und dem neuen Mindestbezug der

Besoldungsgruppe W 2 zur Neuverteilung leistungsorientierter Besoldungsbestandteile zurück. Die in den acht Jahren von 2005 bis 2013 für das Aufsteigen in den Altersstufen für C-Professuren erforderlichen Mittel entfallen weitgehend und zunehmend, da immer weniger der C-Professorinnen und C-Professoren jünger als 49 Jahre sind und noch nicht das Endgrundgehalt erreicht haben. Ferner fehlen zu Beginn bei den W-Professuren die hohen Leistungsstufen. Es sind daher bis zu dem Zeitpunkt, zu dem alle Erstberufungen nach dem 31.12.2012 liegen, erheblich mehr Mittel vorhanden, als beispielsweise bei zwei Erfahrungsaufstiegen sieben und 14 Jahre nach der Erstberufung oder beim Fortbestand der C-Besoldung erforderlich wären.

Schließlich trifft es auch nicht zu, dass angemessene Mittel für Berufsleistungsbezüge im Falle der Fremdberufungen fehlten. Den Fremdberufungen dürfte ein entsprechender Anteil von Fortberufungen entsprechen. Bei Fortberufungen werden die Erhöhungen durch die Leistungsstufen wieder frei gesetzt. Sie müssen als Teile von Berufsleistungsbezügen genutzt werden, da bei Berufungen aus anderen Bundesländern, oder dem Ausland zuerst das Aufsteigen in den Leistungsstufen wie im Falle einer Professur in Schleswig-Holstein unter Abschätzung der erbrachten Leistungen nachzuzeichnen ist. An den Universitäten verbleiben insbesondere wegen des Zurückfließens der Unterschiedsbeträge zwischen C 4- und C 3-Endgrundgehältern ausreichend Mittel um Berufsleistungsbezüge in dem Umfang und in der mittleren Höhe zu gewähren, wie diese im Rahmen der C-Besoldung durch C 4-Professuren möglich war. Außerdem stehen weitere Mittel zur Verfügung, da durch das Aufsteigen in den Leistungsstufen nur so viele Mittel verbraucht werden, wie für Fachhochschulprofessuren erforderlich sind, aber bei für die C 3-Universitätsprofessuren höhere Mittel zur Verfügung standen und in die Besoldungsbudgets der Universitäten gelangten. Aber auch an den Fachhochschulen können zusätzliche Mittel für eine Aufstockung von Berufsleistungsbezügen verbleiben. Auch diese stehen den Universitäten zur Verfügung. Schließlich werden, wie dies schon ausgeführt wurde, Mittel für Leistungsstufen erst im Laufe der Zeit in einem zunehmenden, aber weiterhin begrenzten Rahmen erforderlich, so dass sie anfangs den Vergaberahmen nicht wesentlich belasten und die Hochschulen sich schrittweise auf die erforderlichen Korrekturen einstellen können.

Auch im Falle des Auslaufens der C-Professuren fließen noch ausreichende Mittel für Berufsleistungsbezüge zurück.

Bezogen auf die BleibeLeistungsbezüge ist zu berücksichtigen, dass die Leistungsstufen bereits die Abwehr von Fremdberufungen fördern. Ferner wird es nicht gerechtfertigt sein, wenn aufgrund transparenter und wissenschaftsadäquater Leistungsbeurteilungen die Besoldungshöhe verlässlich festgesetzt wurde und nur wegen einer Fremdberufung, die auch Ausdruck einer guten Vernetzung sein kann („Du verschaffst mir einen Ruf, und ich verschaff Dir einen Ruf“), die Besoldung zu erhöhen. Sofern die Berufung eine interne Fehlbeurteilung erkennen lässt, werden die vorhandenen Mittel auch BleibeLeistungsbezüge ermöglichen.

Ob außer den Leistungsstufen, die ja nur Sonderform der „individuellen“ (Bezeichnung der Expertenkommission) oder „besonderen“ Leistungsbezüge sind, erforderlich sind, soll hier nicht abschließend beurteilt werden. Das Nähere dazu kann der Leistungsbezügeverordnung oder den von den Ministerien zu genehmigenden Vergabesatzungen der Hochschulen überlassen werden.

Da derzeit ein außergewöhnlich günstiges Zeitfenster für eine verfassungskonforme Korrektur der W-Besoldung besteht und unsere Vorschläge mit größter Sorgfalt unter Berücksichtigung der finanziellen Zwänge

zusammengestellt und immer wieder unter dem Gesichtspunkt der Praktikabilität, der Verträglichkeit mit Grundrechten, der sich verändernden Rechtslage und der Finanzierbarkeit überprüft und angepasst wurden, wäre es höchst bedauerlich, wenn diese Chancen vertan würden und erst wieder in weiteren Prozessen eine verfassungskonforme Regelung angestrebt werden müsste.

2. Verfassungsrechtliche und europarechtliche Mängel des Entwurfs und der Alternativlösungen anderer Bundesländer

2.1 Eine alleinige Anhebung des Mindestbezugs der Besoldungsgruppe W 2 genügt nicht den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts an eine verfassungskonforme Ausgestaltung der W-Besoldung

Der Vorlagebeschluss aus Hessen verlangte lediglich die Prüfung durch das Bundesverfassungsgericht, ob der W 2-Mindestbezug im Land Hessen zur Erfüllung der Pflicht zur amtsangemessenen Alimentation genüge und die Regelungen durch den Gesetzgeber über die Vergabe von Leistungsbezügen so mangelhaft seien, dass die Möglichkeit der Gewährung von Leistungsbezügen bei der Prüfung der Amtsangemessenheit der Besoldung zu vernachlässigen sei. Der Vorlagebeschluss bezog sich ausschließlich auf eine Prüfung der Vereinbarkeit der Professorenbesoldung des Landes Hessen mit Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes.

Das Bundesverfassungsgericht sah sich berechtigt, den Prüfauftrag zu erweitern (Randziffer 139 Satz 3 und 4: „Gleichwohl ist das Bundesverfassungsgericht nicht daran gehindert, auch die Vorschriften über die Leistungsbezüge in die Prüfung einzubeziehen, soweit sie für die Beantwortung der Vorlagefrage von Relevanz sind. Die Bedeutung der Leistungsbezüge im Gesamtgefüge der Alimentation bedarf gerade der Klärung“

Ferner hat das Bundesverfassungsgericht zusätzlich zu der allgemeinen Frage der Amtsangemessenheit der Besoldung Stellung genommen. Auch die dabei getroffenen allgemeinen Feststellungen sind bei der Korrektur der W-Besoldung zu berücksichtigen, da sie eben für alle Besoldungsordnungen gelten.

Unter Fortlassen der Verweise besagt Randziffer 143: „Verfassungsrechtliche Basis der Beamtenbesoldung ist das Alimentationsprinzip. Es gehört zu den von Art. 33 Abs. 5 GG gewährleisteten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, die **der Gesetzgeber** angesichts ihres grundlegenden und strukturprägenden Charakters nicht nur berücksichtigen muss, sondern **zu beachten hat**. Art. 33 Abs. 5 GG ist unmittelbar geltendes Recht und enthält einen Regelungsauftrag an den Gesetzgeber sowie eine institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums. Des Weiteren begründet Art. 33 Abs. 5 GG ein **grundrechtsgleiches Recht der Beamten**, soweit deren subjektive Rechtsstellung betroffen ist.“

In Randziffer 157 Abs. 4 heißt es unter Bezug auf den Übergang von der C- zur der W-Besoldung. „Wenn der Gesetzgeber aber von der einen auf eine andere Gestaltungsvariante übergeht, dann **muss er neben den vom Alimentationsprinzip gestellten Anforderungen auch den sonstigen verfassungsrechtlichen Vorgaben Genüge tun**.“ Das bedeutet, dass bei der Korrektur nicht nur der Spruch des Bundesverfassungsgerichts vom 14.02.2012 zu beachten ist, sondern auch alle anderen Entscheidungen zur Verfassungsverträglichkeit beamtenrechtlicher Regelungen.

Zu der engeren Frage des Vorlagebeschlusses stellte das Bundesverfassungsgericht in der Randnummer 159 Satz 1 fest: „Bezogen auf den Personenkreis der Professoren, die Träger

des Grundrechts der Wissenschaftsfreiheit aus Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG sind, genügt ein zweigliedriges Vergütungssystem, bei dem neben feste Grundgehaltssätze flexible Leistungsbezüge treten, den verfassungsrechtlichen Anforderungen **nur bei wissenschaftsadäquater Ausgestaltung der Leistungskomponente.**“

In Randnummer 161 Satz 2 und den Sätzen 4 bis 6 heißt es. „Dementsprechend sind die der Vergabe leistungsbezogener Besoldungsbestandteile **vorgeschalteten Leistungsbewertungen** im Hochschulbereich grundsätzlich **zulässig**, wenn und soweit sie **wissenschaftsadäquat** ausgestaltet sind und in einem wissenschaftsadäquaten Verfahren erfolgen.“ „Forschungsleistungen und Forschungsvorhaben werden seit jeher nicht nur in Prüfungen und Qualifikationsverfahren, sondern auch in Berufungsverfahren und bei der Vergabe von Drittmitteln bewertet. Ebenso zulässig ist die Bewertung im Rahmen hochschulinterner Ressourcenverteilung. **Die Absicht des Gesetzgebers, Allokationsentscheidungen möglichst rational und leistungsorientiert zu steuern, ist bei wissenschaftsadäquater Bewertung der erbrachten und zu erwartenden Leistungen verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.**“

Zu beachten ist, dass diese Feststellungen allgemein und ohne Bezug auf die Frage getroffen werden, ob Leistungsbezüge alimentative Besoldungsbestandteile darstellen können. In Randziffer 162 d heißt es begrenzt auf diese Frage weiter: „Leistungsbezüge müssen, um kompensatorische Wirkung für ein durch niedrige Grundgehaltssätze entstandenes Alimentsdefizit entfalten zu können, **für jeden Amtsträger** zugänglich und **hinreichend verstetigt** sein. Dies ist etwa der Fall, wenn die Kriterien für die Vergabe der Leistungsbezüge vom Gesetzgeber hinreichend bestimmt ausgestaltet sind und **wenn der einzelne Professor** – vorbehaltlich unausweichlicher Beurteilungsspielräume zur Wahrung der Wissenschaftsfreiheit – **unter klar definierten, vorhersehbaren und erfüllbaren Voraussetzungen einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die Gewährung von Leistungsbezügen hat**. Dabei müssen, wenn es um die Professorenbesoldung geht, **die Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe von Leistungsbezügen, das Verfahren und die Zuständigkeit wissenschaftsadäquat ausgestaltet sein. Zudem müssen sich die Leistungsbezüge angemessen im Ruhegehalt niederschlagen, weil zur Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG auch die Versorgung des Beamten nach seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst gehört.**“

Hieraus ergibt sich zunächst, dass die Verfahren bezogen auf diese Zielsetzung auch transparent sein müssen, um wissenschaftsadäquat zu sein. Das gilt dann aber auch mit der allgemeinen Feststellung, dass die Vergabe der Leistungsbezüge wissenschaftsadäquat zu erfolgen hat und nicht nur im Falle eines zu niedrig festgesetzten Leistungsbezugs.

Ferner ergibt sich aus Randziffer 143, dass der Gesetzgeber und nicht etwa die Regierung oder bei weiterer Delegation die Präsidien von Hochschulen für die Wahrung des grundrechtgleichen Rechts der Professorinnen und Professoren zu sorgen haben, dass eine verfassungskonforme Ausgestaltung der W-Besoldung erfolgt.

Abschließend sei noch auf Randziffer 187 verwiesen:

„Stellt das Bundesverfassungsgericht die Unvereinbarkeit einer Norm oder mehrerer Normen mit dem Grundgesetz fest, folgt daraus grundsätzlich die Verpflichtung des Gesetzgebers, die Rechtslage rückwirkend verfassungsgemäß umzugestalten. Ausnahmen von dieser Regelfolge der Unvereinbarkeit hat das Bundesverfassungsgericht wiederholt bei haushaltswirtschaftlich bedeutsamen Normen bejaht. **Speziell bei besoldungsrechtlichen Normen gilt zu beachten, dass die Alimentation des Beamten der Sache nach die**

Befriedigung eines gegenwärtigen Bedarfs aus gegenwärtig zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln darstellt. Eine allgemeine rückwirkende Behebung des Verfassungsverstoßes ist daher mit Blick auf die Besonderheiten des Beamtenverhältnisses nicht geboten. Eine rückwirkende Behebung ist jedoch sowohl hinsichtlich des Klägers des Ausgangsverfahrens als auch hinsichtlich etwaiger Kläger erforderlich, über deren Anspruch noch nicht abschließend entschieden worden ist.“

Aus dieser Feststellung leite ich auch her, dass die Anhebung des W 2-Mindestbezugs und die Einführung transparenter und wissenschaftsadäquater Beurteilungs- und Vergabeverfahren erst ab dem 01.01.2012 verpflichtend ist, soweit nicht bereits zuvor entsprechende Forderungen erhoben wurden.

2.2 Verstöße des Gesetzentwurfs gegen die Sicherung einer amts- und leistungsangemessenen Mindestversorgung

Das Bundesverfassungsgericht hat klargestellt, dass zu den weiteren aus Artikel 33 Abs. 5 GG resultierenden Pflichten des Gesetzgebers und damit des Landtages des Landes Schleswig-Holstein auch die Sicherung eines angemessenen Endgrundgehaltes durch eine hinreichende Verstetigung leistungsbezogener Besoldungsbestandteile gehört. Sofern die Ruhegehaltsfähigkeit der Besoldung, so wie dies bei der W-Besoldung erfolgte, reduziert wird, stellt dies eine Verminderung der Alimentation dar, für die entsprechend der Leitsatz 2 des Urteils vom 14.02.2012 gilt:

„Die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers deckt grundsätzlich auch strukturelle Neuregelungen der Besoldung in Form von Systemwechseln ab, welche die Bewertung eines Amtes und die damit einhergehende besoldungsrechtliche Einstufung betreffen. Allerdings muss der Gesetzgeber dafür Sorge tragen, dass die besoldungsrechtliche Neubewertung eines Amtes immer noch den (unveränderten) Anforderungen des Amtes gerecht wird. Führt die gesetzgeberische Neubewertung zu einer deutlichen Verringerung der Besoldung, bedarf es hierfür sachlicher Gründe.“

Eine geringere Bewertung der Professorenämter durch den Gesetzgeber ist nicht erfolgt und nicht begründbar. Im Falle der Fachhochschulprofessuren würde vieles für eine höhere Bewertung sprechen. Daher sind die Regelungen zur Absenkung des mittleren Versorgungsniveaus, soweit sie nicht der allgemeinen Absenkung im Beamtenbereich entsprechen, nicht verfassungskonform und zu beheben.

Da bei leistungsorientierten Besoldungsbestandteilen in der Regel alle Bestimmungen des Grundgesetzes zu beachten sind, ist dabei das Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, 2 BvL 11/04 vom 20.3.2007, Absatz-Nr. (1 - 92), http://www.bverfg.de/entscheidungen/ls20070320_2bvl001104.html) mit dem Leitsatz „Der vom Gesetzgeber gemäß Art. 33 Abs. 5 GG zu beachtende Grundsatz der Versorgung aus dem letzten Amt lässt eine Verlängerung der Wartefrist des § 5 Abs. 3 Satz 1 Beamtenversorgungsgesetz auf mehr als zwei Jahre nicht zu (im Anschluss an BVerfGE 61, 43).“ zu beachten.

Erforderlich ist auch ein Mindestendgrundgehalt. Die Notwendigkeit dafür ist von den Bundesländern Hessen und Bayern sowie dem Bund ebenfalls gesehen worden. Die Bundesregierung führte in ihrem Entwurf unter anderem aus:

„Zwar gibt das BVerfG in seinem Urteil keine konkreten positiven Vorgaben für die Ausgestaltung eines verfassungskonformen W-Grundgehaltes. Aus den im Urteil gezogenen Quervergleichen, insbesondere dem systeminternen Vergleich mit der Besoldungsordnung A, wird jedoch deutlich, dass die maßgebliche Vergleichsgruppe für Professoren der Besoldungsgruppe W 2 die Beamten der Besoldungsgruppe A 15 sind.“

und weiter „Es wird ein nach Erfahrungsstufen gestaffeltes Grundgehalt eingeführt. Dieses eröffnet den Professoren vorhersehbare Gehaltssteigerungen und erkennt den mit fortschreitender Professorentätigkeit einhergehenden Erfahrungszuwachs auch durch ein ansteigendes Grundgehalt an. Zudem entspricht ein gestaffeltes Grundgehalt dem seitens des BVerfG angestellten Vergleich mit der Besoldungsordnung A. Vorgesehen sind insgesamt drei Stufen mit einer Laufzeit von jeweils sieben Jahren; die Endstufe wird also nach einer Dienstzeit von insgesamt 14 Jahren erreicht. Dabei erscheint es vor dem Hintergrund der Ausführungen des BVerfG verfassungsrechtlich angezeigt, das Endgrundgehalt nahe der Endstufe der Besoldungsgruppen A 15 ... anzusetzen. Dass diesem Endgrundgehalt zwei Erfahrungsstufen vorgeschaltet sind, dient auch dem Zweck, weiterhin in möglichst großem Umfang Mittel für Leistungsbezüge zur Verfügung zu haben.“

Auch seitens des VHW-SH wurde in der bundesweiten Diskussion die Auffassung vertreten, dass die Herleitung des Mindestbezugs und des Mindestendgrundgehalts der Besoldungsgruppe W 2 sich an der Besoldungsgruppe A 15 zu orientieren habe. Der Mindestbezug der Besoldungsgruppe W 2 genügt nicht als Mindestendgrundgehalt.

2.3 Unzulässige Verstöße gegen das Lebenszeitprinzip

Durch Beschluss vom 28. Mai 2008 (2 BvL 11/07, http://www.bverfg.de/entscheidungen/ls20080528_2bvl001107.html) stellte das Bundesverfassungsgericht unter Randnummer 66 fest, dass die Vergabe von Führungsämtern im Beamtenverhältnis auf Zeit den Kernbereich des nach Art. 33 Abs. 5 GG zu beachtenden Lebenszeitprinzips verletzt und die Regelung nichtig ist.

Würde man Führungsämter auf Zeit durch die Gewährung von besonderer Leistungsbezüge auf Zeit ersetzen, würde nichts anderes gelten. Daher sind auch Leistungsbezüge auf Zeit in der Regel unzulässig. Zulässige Ausnahmen gibt es bei den Funktionsleistungsbezügen und bei den Forschungs- und Lehrzulagen. Weitere Ausnahmen bedürften einer besonderen Begründung. Zulässig sind auch, sofern eine Erprobung erforderlich ist und nicht zuvor in einem Beamtenverhältnis auf Probe oder Zeit oder in anderer Form erfolgt ist, entsprechend zu den Beamtenverhältnissen auf Probe in leitender Position Leistungsbezüge auf Probe bis zu einer Dauer von zwei Jahren.

2.4 Mögliche Verstöße gegen Artikel 3 GG, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Gemeinschaftsrecht

Die Erwägungen des Finanzministeriums, dass statt der Leistungsstufen eher Erfahrungsstufen einzuführen wären, würden zu einem amtsangemessenen Mindestendgrundgehalt führen und eine der nicht verfassungskonformen Regelungen beheben. Der prozentuale Abstand zwischen den Stufenaufstiegen müsste dann nicht mit dem Abstand zwischen den Leistungsbeurteilungen abgeglichen werden, so dass auch die Stufenanzahl vermindert und die Stufenhöhe erhöht werden könnte. Auch drei Stufen mit zwei Aufstiegen nach 33 % und 67 % der Zeit nach der Erstberufung oder nach dem 01.01.2013 wären möglich.

Gegen Erfahrungsstufen sprechen aber die damit verbundenen altersbedingten Besoldungsunterschiede, die nur beim Fehlen einer Leistungsbeurteilung pauschal über einen erfahrungsbedingten Leistungszuwachs gerechtfertigt werden können. Das wäre hier nur beim Fehlen der Leistungsorientierung zulässig.

Würde nicht auch der Zwang zum Erreichen eines amtsangemessenen Mindestendgrundgehalts bestehen, könnten die Leistungsstufen bei einer Bewahrung der

mittleren Stufenhöhe auch bei Leistungen am unteren Ende der Leistungsränge eine Stufenhöhe von Null vorsehen und am oberen Ende zu entsprechend größeren Stufenhöhen führen. Dagegen spricht, dass eine Diffamierung im Sinne der „Faulpelzprofessur“ oder des „Schlechtleisters“ empfunden werden könnte. Ferner benötigt man eine Sanktionsmöglichkeit beim Beurteilungsverfahren, wenn Professorinnen und Professoren ihrer geringfügigen Beurteilungspflicht nicht nachkommen. Diese Notwendigkeit ergibt sich aus der Tatsache, dass im Falle der Beurteilung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einige der vorgesetzten Professorinnen und Professoren trotz wiederholter Mahnungen ihrer Beurteilungspflicht nicht oder verspätet nachkommen, so dass sich alle Beförderungentscheidungen in einer nicht akzeptablen Art verzögern. Dann muss geregelt werden, dass auch die Stufenaufstiege der betreffenden Professorinnen und Professoren bis zur nächsten Regelbeurteilung entfallen. Derartig unkollegiales Verhalten zwingt nämlich dazu, dass andere Professorinnen und Professoren zusätzlich beurteilen müssen.

3. Kurze Kennzeichnung für die Grundlagen einer wissenschaftsadäquaten Beurteilung und einer transparenten Verteilung individueller Leistungsbezüge

Behauptungen, dass eine Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen wegen der „komplexen Entscheidungsverfahren“ undurchführbar würde, hat das Bundesverfassungsgericht mit Recht zurückgewiesen. Trotz des Schwierigkeitsgrades jeder Begutachtung wissenschaftlicher Leistungen darf nicht gegen das Verfassungsgebot des Artikels 33 Abs. 2 GG verstoßen werden. Bestandteil des vorgeschlagenen Verfahrens ist wie in jedem Berufungsverfahren die wissenschaftsadäquate vergleichende Begutachtung und Reihung von drei Professorinnen oder Professoren nach ihren Leistungen durch eine andere Professorin oder einen anderen Professor. In jedem Fall ist eine Dreivorschlagsliste zu erstellen, in der festzustellen ist, wer als leistungsstärkste Person auf Platz 1, als zweitbeste Person auf Platz 2 und damit als letzte auf Platz 3 gelangt. Dieser Reihung kann sofort ein Teilbetrag für Leistungsbezüge zugeordnet werden, die bei anschließenden Vergabeterminen zu zahlen sind und bis zur nächsten Regelbeurteilung unter dynamisiert weitergelten. Aufgrund des derzeitigen Anpassungsgrades und bei einem Abstand von 10 % zwischen den Vergabeterminen wären das

1. 53,93 € bei Platz 1,
2. 35,95 € bei Platz 2 und
3. 17,98 € bei Platz 3.

Die Beurteilerin oder der Beurteiler und die drei Vergleichspersonen werden nach dem Zufallsprinzip zusammengestellt.

Um die subjektiven Einflüsse durch eine Gutachterin oder einen Gutachter zu reduzieren, werden ebenfalls wie bei Berufungsverfahren drei vergleichende Gutachten von anderen Professorinnen und Professoren für jede Person angefordert. Anders als bei Berufungsverfahren wird dabei aber kein Vergleich einer zu begutachtenden Person mit den gleichen zwei Personen verlangt, sondern ein Vergleich mit jeweils zwei anderen Personen angefordert.

Somit gibt es bei jedem Beurteilungstermin für jede Professorin und jeden Professor drei vergleichende Begutachtungen mit jeweils zwei und somit insgesamt sechs anderen Professorinnen und Professoren. Die Gehaltserhöhung einer Person beim Stufenaufstieg entspricht genau der Summe der drei Teilbeträge, die aufgrund der Reihung durch die drei Begutachtenden bereits feststehen.

Jede Professorin muss bei einer Regelbeurteilung nur ein derartiges Gutachten fertigen. Nur, wenn eine Gutachterin oder ein Gutachter verschuldet oder unverschuldet ausfällt, kann es dazu kommen, dass eine Professorin oder ein Professor zwei Begutachtungen erledigen muss.

Diese Aufgaben sind nicht unzumutbar, da sie nur einen Bruchteil der Zeit für Begutachtungen im Rahmen von Berufungsverfahren, Entscheidungen über die Annahme von Publikationen für Fachzeitschriften, Entscheidungen über die Gewährung von Drittmitteln an externe Professorinnen und Professoren, von Prüfungen und von Bewertungen von Examensarbeiten ausmachen.

Die angewandte mathematische Begründung und die einzelnen Verfahrensschritte, deren Beherrschbarkeit bei Büroangestellten wiederholt überprüft und bestätigt wurde, können hier fortgelassen werden. Auch bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen in der Form von Posterbeiträgen durch die Posterautorinnen und Posterautoren wurde das Verfahren praktisch erprobt und stieß auf große Akzeptanz und Zustimmung.

Anlage 2 enthält zusätzlich eine detaillierte Beschreibung des Verfahrens.

4. Gibt es Möglichkeiten für eine Kompromisslösung?

Wegen der Verpflichtung des Gesetzgebers, den Anspruch auf eine angemessene Besoldung zu sichern, der schlechten Erfahrungen mit dem von „Besoldungsexperten“ des Bundesländer vereinbarten Rahmen für Vergabeordnungen, der Vergabeordnung des Landes, der weitgehenden Übertragung der nicht verfassungskonformen Vergabeordnung des Landes in das Landesbesoldungsgesetz, der mangelhaften Nutzung verbliebener Korrekturmöglichkeiten durch die Satzung der Universität Kiel ist größte Skepsis angebracht, wenn vage Möglichkeiten für erforderliche Korrekturen an nicht verfassungskonformen Regelungen wegen eines engen Zeitrahmens auf später verschoben oder in möglichen Absprachen mit den Hochschulen in deren Satzungen umgesetzt werden sollen. Folgende Möglichkeiten für weitere Beratungen werden trotzdem gesehen:

1. Die Forderung nach einer Streichung der Besoldungsgruppe W 3 wird unverändert seitens des VHW weiterverfolgt. Sie hat allerdings den Nachteil, dass bei der Ausschreibung von Professuren mit einem Berufsleistungsbezug, der über dem jetzigen Mindestbezug der Besoldungsgruppe W 3 liegt, dies für potentielle Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Bundesländern nicht zu erkennen ist. Die einheitliche Bezeichnung aller Professuren als W 3-Amt würde dies vermeiden, aber teils falsche Erwartungen externer Bewerbender wecken. Sofern der Mindestbezug der Besoldungsgruppe W 3 nicht erhöht wird und bei jeder Überschreitung der Gesamthöhe aus Grundgehalt und unbefristeten Leistungsbezügen ein Wechsel ins W 3-Amt erfolgt, ist die Trennung nahezu aufgehoben. Es verbleibt aber eine unerwünschte und unbegründete Hierarchie, die Dünkel fördert. Die Abschaffung der Trennung der Ämter kann aber zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.
2. Es genügt, die Forderung nach transparenten und wissenschaftsadäquaten periodischen Leistungsbeurteilungen ins Gesetz aufzunehmen und dort zu verlangen, dass das Nähere in einer Verordnung oder der Leistungsbezügeverordnung durch das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium zu regeln ist. Erforderlich erscheint aber, dass der bei einem Abstand von 10 % mögliche größere Abstand von vier Jahren zwischen den Regelbeurteilungen gesetzlich geregelt wird, da andernfalls der Dreijahresabstand des Landesbeamtengesetzes gelten würde. Ferner muss eine gesetzliche Regelung für den Fortfall der Stufenaufstiege im Falle der schuldhaften Verletzung von Pflichten bei der Beurteilung von Professorinnen und Professoren und Professoren getroffen werden.
3. Der Begriff der „besonderen“ Leistungsbezüge sollte durch den von der Expertenkommission benutzten Begriff der „individuellen“ Leistungsbezüge ersetzt werden. Dann wäre es möglich, für deren Vergabe transparente und wissenschaftsadäquate Verfahren im Gesetz zu fordern und die Ausgestaltung in die Leistungsbezügeverordnung zu verlagern. Allerdings scheint es erforderlich die

Minimal- und Maximalbeträge für individuelle Stufenaufstiege zusätzlich zu den Mindestbezügen in die Besoldungstabellen aufzunehmen. an

ANLAGE 1: Die rechtliche Begründung im Detail.

1. Die Anhebung des Mindestbezugs ist in Ordnung, und die Umwandlung von Leistungsbezügen in Teile des erhöhten Mindestbezugs ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden

Positiv zu werten ist zunächst die Anhebung des Mindestbezugs der Besoldungsgruppe W 2, der mit 5.022,07 € ungefähr in jener Höhe festgesetzt werden soll, die auch seitens des VHW-SH als amtsangemessen empfohlen wurde. Die Anrechnungsvorschriften für bereits zugesagte Leistungsbezüge auf erhöhte Grundgehälter sind verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. In Einzelfällen können jedoch Schwierigkeiten aufgrund zusätzlicher, einzuhaltender vertraglicher Vereinbarungen entstehen. Sofern befristete Leistungsbezüge unter Sonderauflagen durch Zielvereinbarungen gewährt wurden, liegen Rechtsverhältnisse anderer Art vor, bei denen sich beide Seiten an die Verträge zu halten haben. Die in Zielvereinbarungen geforderten besonderen Dienstleistungen und die dafür zusätzlich zugesagten Sondervergütungen dürfte man nicht dadurch abgelten können, dass sowieso alimentativ zustehende Mindestbezüge gewährt werden, die zuvor rechtswidrig zu niedrig festgesetzt worden waren.

2. Zu einer amtsangemessenen Alimentation muss auch ein Mindestbetrag für das Endgrundgehalt eingehalten werden; das wird durch den Entwurf nicht gewährleistet

Eine alleinige Anhebung der Eingangsbesoldung führt noch nicht zu einer amtsangemessenen Besoldung. Dazu hat das Bundesverfassungsgericht bereits in seinem Leitsatz 3 ausgeführt:

„In der Entwicklungsfähigkeit des Alimentationsprinzips ist es auch angelegt, anstelle eines grundgehaltsorientierten, nach Dienstaltersstufen gegliederten Besoldungssystems ein zweigliedriges Vergütungssystem bestehend aus festen Grundgehältern und variablen Leistungsbezügen zu schaffen. Wenn der Gesetzgeber aber von der einen auf eine andere Gestaltungsvariante übergeht, dann muss er – neben den vom Alimentationsprinzip gestellten Anforderungen – **auch den sonstigen verfassungsrechtlichen Vorgaben Genüge tun**. Leistungsbezüge müssen, um das Grundgehalt alimentativ aufstocken und dadurch kompensatorische Wirkung für ein durch niedrige Grundgehaltssätze entstandenes Alimentationsdefizit entfalten zu können, für jeden Amtsträger zugänglich und hinreichend verstetigt sein.“ (Hervorhebungen im Zitat und folgenden Zitaten sind von uns zugefügt worden.)

In diesem Leitsatz werden die Forderungen des Bundesverfassungsgerichts in Satz 2 nicht auf die Beachtung von Artikel 33 Abs. 5 GG verengt, sondern auf die Forderung ausgedehnt, **alle Regelungen des Grundgesetzes zu beachten**. Ferner bleibt der in Schleswig-Holstein für die Besoldungsgruppe W 2 beabsichtigte Mindestbezug ein niedriges Grundgehalt, so dass er alleine nicht ausreicht, um die amtsangemessene Besoldung und **Versorgung** sicherzustellen. Unter Nr. 146 Satz 3 und 7 der Urteilsbegründung führt das Bundesverfassungsgericht ferner aus:

„Daher bestimmt sich die Amtsangemessenheit im Verhältnis zur Besoldung und **Versorgung** anderer Beamtengruppen.“ und „Vergleiche sind daher nicht nur innerhalb einer Besoldungsordnung, sondern auch zwischen den verschiedenen Besoldungsordnungen möglich und geboten.“

Zum Vergleich können die Besoldungsordnungen C kw und A herangezogen werden. Hinsichtlich der für die Versorgung entscheidenden Endgrundgehälter der Besoldungsgruppen A 15 mit 5.501,16 € und C 2 mit 5.381,74 €, deren Höhe noch als gerade amtsangemessen angesehen werden kann, ist festzustellen, dass die beabsichtigte Höhe des als Grundgehalt bezeichneten Anfangsgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 mit 5.022,07 € viel zu niedrig festgesetzt ist; der beabsichtigte Mindestbezug der Besoldungsgruppe W 3 liegt mit 5.686,86 € nur wenig über diesem Mindestendgrundgehalt. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass im Rahmen der C-Besoldung sowohl an Fachhochschulen als auch an Universitäten und diesen gleichgestellten Hochschulen der Ruhestand nur in Ausnahmefällen in der Besoldungsgruppe C 2 eintrat und in aller Regel das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3 mit 5.992,74 € erreicht wurde. Bei normalen Leistungen müsste somit ein Endgrundgehalt von durchschnittlich knapp 6.000 € erreichbar sein, um eine amts- und leistungsangemessene Alimentation sicher zu stellen. Zur rein alimentativen Ausgestaltung dürfte bei Leistungen aus dem unteren Ende des Leistungsspektrums eine Orientierung an der Besoldungsgruppe A 15 eher als eine solche an der Besoldungsgruppe C 2 kw geeignet sein, so dass das im Entwurf des Landes Hessen enthaltene Endgrundgehalt von 5.500 € in etwa eine akzeptable Untergrenze bildet.

3. Liegt das Anfangsgrundgehalt unter dem noch gerade amtsangemessenen Mindestendgrundgehalt muss das Grundgehalt durch Stufenaufstiege erhöht werden

Das wurde in den Gesetzentwürfen des Landes Hessen und des Freistaates Bayern berücksichtigt, indem in beiden Bundesländern beabsichtigt wird, das Grundgehalt durch Erfahrungsstufen, bzw. „Dienstzeitstufen“ so ansteigen zu lassen, dass ein noch amtsangemessenes Endgrundgehalt erreicht wird. Dessen Höhe müsste in Schleswig-Holstein bei der Regelaltersgrenze durch Stufenaufstiege entsprechend der Empfehlung der KMK bezogen auf die Besoldungsgruppe A 15 die Höhe von 5.501,18 € erreichen.

Wird nur der Gesichtspunkt der Amtsangemessenheit betrachtet, ist es irrelevant, wie viele Stufenaufstiege und in welchem Abstand die Stufenaufstiege gewährt werden. Das Bundesverfassungsgericht stellt ja in Nr. 148 Satz 4 und 5 seiner Begründung fest: „Innerhalb seines weiten Spielraums politischen Ermessens darf der Gesetzgeber das Besoldungsrecht den tatsächlichen Notwendigkeiten und der fortschreitenden Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anpassen. Zu prüfen, ob er dabei die gerechteste, zweckmäßigste und vernünftigste Lösung gewählt hat, ist nicht Aufgabe des Bundesverfassungsgerichts (vgl. BVerfGE 103, 310 <320>; 117, 330 <353>; 121, 241 <261>).“

4. Der Gesetzgeber hat die Pflicht, die gerechteste, zweckmäßigste und vernünftigste Lösung anzustreben

Das bedeutet jedoch nicht, dass es nicht Pflicht des Gesetzgebers ist, die gerechteste, zweckmäßigste und vernünftigste Lösung zu wählen. Ebenso haben die Gewerkschaften die Pflicht, im Rahmen der Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder Vorschläge für die gerechteste, zweckmäßigste und vernünftigste Lösung zu machen. Dabei ist, da alle Vorschriften des Grundgesetzes zu beachten sind, auch Artikel 3 (Gleichheit vor dem

Gesetz) Abs. 1 GG zu beachten, wonach alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind. Stufenaufstiege – und das betrifft nicht nur das Aufsteigen in den Dienstaltersstufen, sondern auch das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen – führen zu altersbedingten Ungleichbehandlungen, die anhand der bei gleichen dienstlichen Beurteilungen erreichbaren dynamisierten monatlichen Besoldungsdurchschnitte erkennbar werden. Insbesondere kann sich durch Kindererziehungszeiten der Zeitpunkt der Erstberufung verzögern, so dass bei absoluter Dauer der Stufen die relative Verweildauer in den ungünstigeren Stufen erhöht wird und die Endstufe ggf. überhaupt nicht mehr erreicht werden kann. Das führt dann insbesondere zu Benachteiligungen von Professorinnen mit Kindern und Verstößen gegen Artikel 3 Abs. 2 GG. Ferner reicht die pauschale Annahme einer mit der Beschäftigungszeit zunehmenden Leistung als eine wegen ihrer Leistungsorientierung zulässige Begründung nicht mehr aus, wenn nach Artikel 33 Abs. 2 GG die „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ durch Beurteilungen festgestellt wird, wobei natürlich auch die Leistungssteigerung durch Erfahrung in die Beurteilung einzufließen hat. Auf die Leistungsbeurteilung darf zur Rettung der Annahme eines pauschalen Ansteigens der Leistung aber auch nicht verzichtet werden, da es sich bei Artikel 33 Abs. 2 GG ebenfalls um eine zu beachtende verfassungsrechtliche Norm handelt. Unter diesem Gesichtspunkt ist es empfehlenswert, dass die Stufenaufstiege nicht nach festen Zeitspannen erfolgen, sondern nach Verstreichen bestimmter Prozentsätze der Gesamtzeit von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze. Dabei scheint es zunächst so, als könne die Anzahl der Stufenaufstiege beliebig festgesetzt werden. Beispielsweise würde es bei einem einzigen Stufenaufstieg genügen, wenn nach der Hälfte der Verweildauer in einer Professur das Grundgehalt auf die Höhe des gerade noch amtsangemessenen Endgrundgehaltes angehoben würde. Bei zwei „Dienstzeitstufen“, die Bayern nach 5 und 7 Jahren plant, könnte nach 33 und 67 % der Dauer der Professur eine Anhebung um ein Drittel des Unterschiedsbetrages zwischen dem Mindestbezug und dem geplanten noch gerade amtsangemessenen Endgrundgehalt erfolgen. Der hessische Entwurf sieht fünf Stufen, also vier Aufstiege im Abstand von fünf Jahren vor, die dann nach jeweils 20 % der Dienstzeit mit einem Viertel des Unterschieds zwischen Mindestbezug und Mindestendgrundgehalt erfolgen könnten.

Wesentlich ist dabei auch, dass eine Lösung auf Akzeptanz bei den Betroffenen trifft. Eine allein an den Leistungen orientierte Besoldung müsste entsprechend zu den unvermeidlichen Schwankungen der Leistungen zu einem Auf und Ab der Besoldungshöhe führen. Dabei – und das zeigen auch die Erfahrungen mit solchen Systemen der leistungsorientierten Besoldung in Nordamerika – stoßen die damit verbundenen Einkommenseinbußen auf Ablehnung bei den Betroffenen. Solche Bezahlungssysteme wurden an nordamerikanischen Hochschulen weitgehend wieder abgeschafft.

Gehaltsbestandteile unterliegen in gewissen Grenzen auch dem Schutz des Eigentums nach Artikel 14 GG. Daher bedürfen Gehaltskürzungen besonderer triftiger Begründungen. Solche sind, wenn man die Professorenbesoldung mit jener anderer Beamtengruppen vergleicht, nicht zu erkennen.

5. Leistungsstufen in der Professorenbesoldung

Der Gesetzentwurf des Landes Hessen sieht entsprechend zu den für die A-Besoldung geltenden Regelungen in § 28 Abs. 6 und 7 SHBesG eine Leistungsabhängigkeit der Stufenaufstiege vor. Dabei sind grundsätzlich zwei Formen von Leistungsstufen möglich. In deutschen Besoldungsgesetzen sind nur Leistungsstufen vorgesehen, die genauer als „horizontale“ Leistungsstufen bezeichnet werden. Die Leistungsorientierung wird in diesen Fällen durch eine leistungsorientierte Variation der zeitlichen Abstände zwischen den Stufenaufstiegen realisiert. Bei überdurchschnittlichen Leistungen wird die Wartezeit bis

zum nächsten Stufenaufstieg verkürzt, bei unterdurchschnittlichen verlängert. Grundsätzlich wird dabei ähnlich wie bei Beförderungen verfahren, die bei guten Leistungen früher, bei geringeren später erfolgen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 14.02.2012 unter Nummer 154 Satz 3 und 4 dazu festgestellt: „Eine stärkere Berücksichtigung des Leistungsgedankens stellt einen zulässigen Aspekt der Besoldungsgesetzgebung dar (vgl. BVerfGE 110, 353 <365 ff.>). Dabei kann die Bindung der Besoldung an Leistungsgesichtspunkte beispielsweise in Gestalt von Leistungsstufen, Leistungsprämien und Leistungszulagen erfolgen, wie es im Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Reformgesetz) vom 24. Februar 1997 (BGBl I S. 322) der Fall war (vgl. dazu BVerfGE 110, 353 <366 ff.>).“ Eine derartige Leistungsorientierung muss sich aber an transparenten und wissenschaftsadäquaten Kriterien orientieren. Daher hat der Landesbund Hessen von dbb beamtenbund und tarifunion auch von der hessischen Landesregierung klare Entscheidungskriterien verlangt, wenn beispielsweise eine Hemmung eines Stufenaufstieges erfolgen soll. Vorbehalte, dass dies einen erhöhten Verwaltungsaufwand erfordere, können nicht überzeugen, da Artikel 33 Abs. 2 GG genauso wenig wie bei Beförderungsentscheidungen außer Kraft gesetzt werden kann. In Nummer 159 seiner Urteilsbegründung führt das Bundesverfassungsgericht aus: „Bezogen auf den Personenkreis der Professoren, die Träger des Grundrechts der Wissenschaftsfreiheit aus Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG sind, genügt ein zweigliedriges Vergütungssystem, bei dem neben feste Grundgehaltssätze flexible Leistungsbezüge treten, den verfassungsrechtlichen Anforderungen nur bei wissenschaftsadäquater Ausgestaltung der Leistungskomponente.“ Hier wird keineswegs ein Entweder Oder zugelassen, das einen Verzicht auf eine wissenschaftsadäquate Ausgestaltung im Falle einer Anhebung des Mindestbezugs erlaubt. In Nummer 161 heißt es dann noch konkreter: **„Bei besoldungsrechtlichen Normen gelten diese Erwägungen entsprechend, so dass es auch insoweit darauf ankommt, ob eine strukturelle Gefahr wissenschaftsinadäquater Entscheidungen besteht. Dementsprechend sind die der Vergabe leistungsbezogener Besoldungsbestandteile vorgeschalteten Leistungsbewertungen im Hochschulbereich grundsätzlich zulässig, wenn und soweit sie wissenschaftsadäquat ausgestaltet sind und in einem wissenschaftsadäquaten Verfahren erfolgen. Ein Verbot der Bewertung wissenschaftlicher Qualität oder ein Verbot, an die Bewertung Folgen bei der Ressourcenverteilung zu knüpfen, lässt sich Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG nicht entnehmen. Forschungsleistungen und Forschungsvorhaben werden seit jeher nicht nur in Prüfungen und Qualifikationsverfahren, sondern auch in Berufungsverfahren und bei der Vergabe von Drittmitteln bewertet. Ebenso zulässig ist die Bewertung im Rahmen hochschulinterner Ressourcenverteilung. Die Absicht des Gesetzgebers, Allokationsentscheidungen möglichst rational und leistungsorientiert zu steuern, ist bei wissenschaftsadäquater Bewertung der erbrachten und zu erwartenden Leistungen verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden (vgl. zum Ganzen BVerfGE 111, 333 <359>).“** Es ist unmissverständlich, dass **Voraussetzung für eine leistungsorientierte Wissenschaftlerbesoldung die wissenschaftsadäquate Bewertung der erbrachten und zu erwartenden Leistungen ist.**

Zweckmäßiger als horizontale Leistungsstufen sind die an amerikanischen Hochschulen eingeführten **vertikalen Leistungsstufen**, bei denen nicht der Zeitpunkt der Gewährung, sondern die Höhe der Besoldungssteigerung variiert wird (so genannte „Stanford-Verfahren“).

Dabei darf jedoch nicht die Untergrenze für eine gerade noch amtsangemessene Alimentation unterschritten werden, wie diese unter Nummer 155 der Begründung des Bundesverfassungsgerichts dargelegt wird: „Allerdings sind Systemwechsel im

Besoldungsrecht unter Einsatz unmittelbar leistungsdifferenzierender Besoldungselemente nicht unbeschränkt möglich. Der Entscheidungsspielraum des Gesetzgebers findet auch und gerade bei Strukturveränderungen seine Schranke im Alimentationsprinzip des Art. 33 Abs. 5 GG, das nicht nur Grundlage, sondern auch Grenze der gesetzgeberischen Gestaltungsfreiheit im Besoldungsrecht ist (vgl. BVerfGE 114, 258 <289>; 117, 372 <381>; stRspr).“ Dementsprechend muss bei einer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, die dem Durchschnitt entspricht oder überdurchschnittlich ist, die Höhe der Besoldungssteigerung beim Stufenanstieg gegenüber der gerade noch der Verwirklichung einer amtsangemessenen Alimentation dienenden Steigerung erhöht werden.

Die einsichtigste Lösung scheint es daher zu sein, dass man bei normaler Leistung, Befähigung und fachlicher Leistung einer Professorin oder eines Professors dafür sorgt, dass durch **vertikale Stufenaufstiege** annähernd das amts- und leistungsangemessene Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3 kw erreicht werden kann. Die angemessene Besoldungssteigerung beim einzelnen Stufenaufstieg ergibt sich dann für den Fall einer durchschnittlichen dienstlichen Beurteilung, indem man den Unterschied zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3 kw in Höhe von 5.992,74 € und dem geplanten Mindestbezug in Höhe von 5.022,07 € ermittelt und diesen Unterschiedsbetrag in Höhe von 970,67 € durch die Anzahl der Stufenaufstiege teilt. Bei 9 Stufenaufstiegen nach jeweils 10 % der Dienstzeit als Professorin oder Professor wären dies 107,85 €. Werden andere Anzahlen von Stufenaufstiegen beabsichtigt, lassen sich die Gehaltssteigerungen und die prozentualen Wartezeiten zwischen den Stufenaufstiegen leicht berechnen. Eine etwas andere, in der Anlage 2 dargestellte Festsetzung der Stufenaufstiege führt zu ähnlichen Ergebnissen.

Zu einer Leistungsorientierung kommt es, wenn man beispielsweise festsetzt, dass bei unterster Leistungsbewertung der Erhöhungsbetrag auf die Hälfte abgesenkt wird. Dann wird bei gleichbleibend niedriger Leistungsbeurteilung immer noch ein Endgrundgehalt erreicht, das ungefähr jenem der Besoldungsgruppe A 15 entspricht, an der sich nach Auffassung der KMK etwa die Untergrenze der Professorenbesoldung orientieren sollte. Bei Beurteilungen am oberen Ende einer beliebigen Beurteilungsskala müsste dann der Steigerungsbetrag beim Stufenaufstieg auf 150 % jenes bei Normalleistungen angehoben werden. Für weitere Zwischenstufen der dienstlichen Beurteilung lassen sich die Steigerungsbeträge leicht durch Interpolieren ermitteln.

6. Sind Besoldungserhöhungen durch Leistungsstufen Erhöhungen des Grundgehalts oder Leistungsbezüge?

Besoldungserhöhungen durch das Aufsteigen in Leistungsstufen können als eine Sonderform der „besonderen Leistungsbezüge“, so wie sie ursprünglich im Bundesbesoldungsgesetz definiert waren, aufgefasst werden. Es müsste sich dann aber um unbefristete und ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge handeln. Sie werden für erbrachte und im Rahmen der dienstlichen Beurteilung bewertete Leistungen gewährt, so dass für Befristungen oder Widerrufe kein Grund besteht. Auf einen Leistungsabfall kann durch eine geringere Leistungsbewertung und eine entsprechend geringere Höhe des Stufenaufstiegs bei der nächsten Vergabe einer Leistungsstufe reagiert werden. Durch die unbefristete Vergabe wird die Forderung erfüllt, dass diese Leistungsbezüge hinreichend verstetigt sind. Ferner wird durch die Anerkennung der Ruhegehaltstfähigkeit die Forderung Nummer 162 Satz 4 erfüllt: „Zudem müssen sich die Leistungsbezüge angemessen im Ruhegehalt niederschlagen, weil zur Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG auch die Versorgung des Beamten nach seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst gehört (vgl. BVerfGE 11, 203 <210>; 44, 249 <265>; 76, 256 <295 ff., 347>; 117, 372 <380 f.>).“ Schließlich ist das Aufsteigen in den Leistungsstufen für jeden

Amtsträger zugänglich. Schließlich lassen sich die Kriterien für die Vergabe der Leistungsstufen vom Gesetzgeber hinreichend bestimmt ausgestalten. Somit sind gerade vertikale Leistungsstufen eine besonders geeignete Form der Ausgestaltung der leistungsorientierten Besoldung, durch die sich die Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts sehr gut erfüllen lassen.

Andererseits können dann aber auch die vertikalen leistungsorientierten Stufenaufstiege so wie die horizontalen gleich als Steigerungen des Grundgehaltes behandelt werden. Von der Wirkung ist beides gleichwertig. In Hinblick auf die Vereinfachung der Bestimmungen ist es sinnvoller, die Regelungen in der Form von Steigerungen des Grundgehalts zu formulieren.

7. Wissenschaftsadäquate dienstliche Beurteilungen der Professorinnen und Professoren

Dienstliche Beurteilungen von Professorinnen und Professoren können nicht so wie bei anderen Beschäftigten durch direkte Vorgesetzte durchgeführt werden, da es solche nicht gibt. Eine wissenschaftsadäquate dienstliche Beurteilung ist daher nur durch andere fachnahe Professorinnen und Professoren möglich, die auch in der Lage sind, die Forschungsergebnisse der Professorinnen und Professoren halbwegs zu verstehen und mit jenen anderer fachnaher Professorinnen und Professoren zu vergleichen. Wie bei Habilitationsverfahren gilt, dass eine zu beurteilende Wissenschaftlerin oder ein zu beurteilender Wissenschaftler einen Anspruch auf eine fehlerfreie und verfahrensmäßige Leistungsbewertung durch sachkundige Personen hat (vgl. BVerfG, Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 16. Januar 1995 – 1 BvR 1505/94 -, NVwZ 1995, S. 469 <470>). Dekaninnen und Dekane oder gar Präsidentinnen und Präsidenten sind dazu nicht in der Lage, weil sie in der Regel schon fachfern sind oder bei fachlich eng geschnittenen Fakultäten oder Fachbereichen zu viele Begutachtungen fertigen müssten.

Im Rahmen von Berufungsverfahren werden zunächst intern Reihungen von Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt und für die im Rahmen dieser Vorbewertung festgestellten drei bis vier Bestplatzierten zur Erstellung einer Dreierliste zusätzlich auswärtige vergleichende Gutachten eingeholt. Dabei wird den auswärtigen Gutachtenden sinnvollerweise die interne Reihung nicht mitgeteilt. Erfahrungen mit solchen auswärtigen vergleichenden Beurteilungen zeigen, dass in der Regel nicht mehr als etwa vier Personen durch eine Gutachterin oder einen Gutachter sorgfältig gereiht werden können. Ferner weichen die Reihungen verschiedener auswärtiger Gutachter häufig etwas voneinander ab. Daher ist es angebracht, wenigstens drei auswärtige Gutachten anzufordern, um wenigstens geringfügig die jeweilige subjektive Sicht auszugleichen.

Die Einholung auswärtiger Gutachten wäre im Falle der dienstlichen Beurteilung von Professorinnen und Professoren zum Zwecke der Leistungsfeststellung zur Vergabe von leistungsorientierten Besoldungserhöhungen in der Tat zu aufwändig. Ferner muss eine dienstliche Beurteilung die Erledigung aller Dienstaufgaben berücksichtigen und darf sich nicht nur auf die anhand wissenschaftlicher Veröffentlichungen und anhand von Vorträgen auf Fachkongressen erkennbaren Forschungsleistungen stützen. Ziel der leistungsorientierten Besoldung ist es ja auch die Lehrleistungen einschließlich ihrer didaktischen Darbietung zu verbessern. Diese sind jedoch nur vor Ort halbwegs beurteilbar, wobei beurteilende Professorinnen und Professoren auch die studentischen Beurteilungen zu berücksichtigen, nicht aber ohne Beachtung des unterschiedlichen Schwierigkeitsgrades unkritisch zu übernehmen haben. Auch die Erfüllung der Professorinnen und Professoren obliegenden sonstigen Aufgaben ist bei dienstlichen Beurteilungen zu berücksichtigen. Es kann nicht angehen, dass sich einzelne Professorinnen und Professoren dauerhaft um Verwaltungsaufgaben drücken, um sich so auf Kosten der Kolleginnen und Kollegen

zusätzliche Freiräume für die Forschung oder Entwicklung zu verschaffen und so ihr Aufsteigen in den Leistungsstufen zu verbessern. Das alles spricht neben der Verwaltungsvereinfachung dafür, dass die dienstliche Beurteilung der Professorinnen und Professoren jeweils innerhalb der Hochschule erfolgt.

Im Interesse einer Begrenzung des Verwaltungsaufwandes sollten die dienstlichen Beurteilungen auch nicht mit den individuell sehr unterschiedlichen Zeitpunkten der jeweils anstehenden Stufenaufstiege verknüpft werden. Es genügt, wenn entsprechend zu der auch für beamtete Professorinnen und Professoren geltenden Regelung in § 59 Abs. 1 LBG im Dreijahresabstand dienstliche Beurteilungen erfolgen. Dabei lassen sich die Beurteilungen so organisieren, dass jede Professorin und jeder Professor im Regelfall nur ein vergleichendes Gutachten für drei fachnahe Professorinnen zu erstellen hat. Ausnahmen, in denen zwei derartige vergleichende Gutachten zu erstellen sind, ergeben sich nur, wenn eine Professorin oder ein Professor schuldhaft oder aus einsichtigen Hinderungsgründen kein Gutachten fertigt und ersatzweise diese Pflicht von einer anderen Person zu übernehmen ist.

Der von der begutachtenden Professorin oder dem begutachtenden Professor zu fordernde Aufwand ist in der Regel geringer als jener, der bei der Mitgliedschaft in einer Berufungskommission für eine Professorin oder einen Professor erforderlich wird, wobei zumindest bei fachnahen Professuren alle Professorinnen und Professoren sich um eine Mitgliedschaft im Berufungsausschuss bemühen. Außerdem fallen durch angestrebte Bleibeverhandlungen mit dem Ziel der Verbesserung der Besoldung viele, eigentlich unnötige Begutachtungen an, die von den Professorinnen und Professoren übernommen werden. Eine zusätzliche vergleichende Begutachtung von beispielsweise drei Personen in einem Dreijahreszeitraum fällt daher nicht ins Gewicht.

Bei der dienstlichen Beurteilung ist ansonsten die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichtbarkeit im Zusammenhang mit dienstlichen Beurteilungen im nichtwissenschaftlichen Bereich zu beachten. Insbesondere sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung dadurch zu bewerten, dass deren Ausprägung bei einer zu beurteilenden Person in die Ausprägungen einer hinreichend großen Gruppe fachnaher Personen eingeordnet wird, so dass der Rang der Ausprägung erkennbar wird. Das bedeutet, dass festzustellen ist, bei wie vielen der Vergleichspersonen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung geringer und bei wie vielen sie höher ist. SUMMER (1997, Trend der Besoldungspolitik, ZBR 260-265) schreibt zum Problem der Leistungsmessung bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern: „Im Grunde bräuchte man – jetzt eine absolut theoretische Überlegung – eine Bundesreihung je Fach, und es wäre dann möglich, durch einen Rechenvorgang diese Reihung in die eigene Hochschule einzupassen.“ Da eine solche Bundesreihung nicht erstellbar ist, hat man sich auf das Reihung einer Stichprobe zu beschränken und das Ergebnis einer bundesweiten Reihung unter Inkaufnahme eines unvermeidlichen Schätzfehlers abzuschätzen (REMPE 1997 in „Vorschläge zur Änderung des Dienstrechts im Hochschulbereich“). Die Reihung ist von einer begrenzten Gruppe von Professorinnen und Professoren zu erstellen, wobei vorbehaltlich unausweichlicher Beurteilungsspielräume zur Wahrung der Wissenschaftsfreiheit (Nr. 162 Satz 2 der Begründung des Bundesverfassungsgerichts) zu verfahren ist. Unter dem Gesichtspunkt der Reduktion des Verwaltungsaufwandes ist dann hinzunehmen, dass beispielsweise nur drei Professorinnen und Professoren das Einreihen in eine Vergleichsstichprobe von sechs Professorinnen und Professoren vornehmen. Die Einzelheiten, wie dies geschehen kann und von den Hochschulen organisiert werden kann, werden im Anhang 2 dargestellt.

Bei dienstlichen Beurteilungen ihrer wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten hat sich leider gezeigt, dass Professorinnen und Professoren diese Verwaltungsaufgaben häufig

sehr zögerlich erledigen. Auch aus diesem Grunde ist die Erledigung der Verwaltungsaufgaben bei der dienstlichen Beurteilung von Professorinnen und Professoren mit zu berücksichtigen. Insbesondere ist aber dafür zu sorgen, dass bei einer schuldhaften Nichterledigung der dienstlichen Beurteilung von drei Professorinnen und Professoren, das Aufsteigen in der Leistungsstufe unterbleibt. Dann ist mit einer weitgehend reibungslosen Erledigung dieser Pflichten zu rechnen.

Bei der Entscheidung über die Höhe der Besoldungssteigerung durch das Aufsteigen in der Leistungsstufe kann jeweils die letzte dienstliche Beurteilung herangezogen werden, so dass sie sich auch auf zwei Stufenaufstiege auswirken kann, die in den Zeitraum zwischen zwei Regelbeurteilungen fallen.

8. Die Anzahl leistungsorientierter Stufenaufstiege muss zum Abstand zwischen periodischen dienstlichen Beurteilungen passen

Alleine unter einem alimentativen Gesichtspunkt darf die Anzahl der Stufenaufstiege beliebig festgesetzt werden, wobei wenige Stufenaufstiege den Verwaltungsaufwand ein wenig reduzieren können. In Verbindung mit periodischen dienstlichen Beurteilungen sind jedoch kurze Abstände zwischen den Stufenaufstiegen und daher eine höhere Anzahl der Stufenaufstiege vorzuziehen. Dienstliche Beurteilungen stoßen nämlich auf wenig Verständnis für ihr Erfordernis, wenn sie folgenlos bleiben. Daher sollte sich eine dienstliche Beurteilung auf mindestens einen Stufenaufstieg auswirken. Das ist auch unter dem Gesichtspunkt, dass andernfalls bei schuldhafter Nichterfüllung der Beurteilungspflicht keine Sanktion in Form des Fortfalls des nächsten Stufenaufstiegs möglich ist. Insofern muss die Anzahl der Stufenaufstiege so gewählt werden, dass sie auch im Falle sehr früher Erstberufungen die Anzahl der Regelbeurteilungen übertrifft. Sofern man im dreijährigen Abstand beurteilt und mit Erstberufungen im Alter von 32 Jahren rechnet, wird man etwa elf Stufenaufstiege vorsehen müssen. Die Stufenaufstiege müssten dann nach 8,4 % der Dienstzeit in einer Professur erfolgen. (Zur Berechnung der prozentualen Abstände zwischen den Stufenaufstiegen sind 100 % durch die um 1 erhöhte Anzahl der vorgesehenen Stufenaufstiege zu teilen. Der sich ergebende Prozentsatz ist auf eine Nachkommastelle aufzurunden, damit ein letzter Stufenaufstieg bei der Zuruhesetzung vermieden wird.)

9. Verfassungsrechtliche Anforderungen an die Vergabe von Berufungs-, Bleibe- und „besonderen“ Leistungsbezügen

Sofern durch Leistungsstufen die Teilhabe aller Professorinnen und Professoren an der leistungsorientierten Besoldung gewährleistet wird, muss dies nicht mehr bei den Berufungs-, Bleibe- und besonderen Leistungsbezügen erfolgen. Diese sollen daher im Folgenden als „Leistungsbezüge im engeren Sinne“ bezeichnet werden.

Das bedeutet aber nicht, dass dort die bestehenden Regelungen nicht zu korrigieren wären. In Nr. 158 der Begründung des Bundesverfassungsgerichts heißt es: „Dazu zählt der Gesetzesvorbehalt für die Beamtenbesoldung (vgl. einfachrechtlich § 2 Abs. 1 BBesG; zur Einstufung als hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums BVerfGE 8, 28 <35>; 81, 363 <386>; offener BVerfGE 99, 300 <313>). Er bedeutet, dass die Alimentation generell durch Gesetz zu regeln ist und nur nach Maßgabe eines Gesetzes zuerkannt werden kann. Die Zulässigkeit leistungsbezogener Bezahlungselemente setzt danach voraus, dass ein gesetzlicher Rahmen den Anlass und die Möglichkeiten der Leistungsgewährung bestimmt, die Leistung aufgrund Verwaltungsentscheidung bewilligt wird und diese Bewilligungsentscheidung dann in die Bezügeberechnung eingeht (vgl. Summer, Gedanken zum Gesetzesvorbehalt im Beamtenrecht, ZBR 2006, S. 120 <121, 126 f.>). Der Gesetzesvorbehalt entfaltet – insoweit parallel zum Alimentationsprinzip –

Schutzfunktion für den Beamten. Dieser muss sich im Interesse der Garantie der Unabhängigkeit des Berufsbeamtentums – und damit der Sicherung der Funktionsfähigkeit der Institution – auf ein Einkommen verlassen können, das seine rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit und Unabhängigkeit gewährleistet.“ Insbesondere Satz 1 gilt allgemein und nicht nur für den alimentativen Teil der Besoldung. Daher ist es nicht zulässig, ohne konkretere gesetzliche Regelungen die Vergabe der „Leistungsbezüge im engeren Sinne“ der Entscheidung von Präsidiumsmitgliedern zu überlassen, die in der Regel nicht über die Befähigung zur Bekleidung eines Richteramtes verfügen.

10. Anforderungen an die Verteilung der Leistungsbezüge im engeren Sinne

Eine hinreichende gesetzliche Grundlage für die Verteilung der Leistungsbezüge im engeren Sinne ist im SHBesG nicht zu erkennen. Hierzu stellt das Bundesverfassungsgericht in Nummer 181 Satz 1 und 2 fest: „Die dargestellten Unsicherheiten betreffen nicht nur das „Ob“ der Gewährung von Leistungsbezügen, sondern setzen sich bei ihrer höhenmäßigen Bemessung fort. Auch hierbei handelt es sich um eine von nur wenigen normativen Vorgaben eingehegte Ermessensentscheidung. Angesichts der Möglichkeit der Durchbrechung der B 10-Obergrenze gemäß § 33 Abs. 2 BBesG ist weder eine strikte Plafondierung nach oben noch – wie auch die Situation des Klägers des Ausgangsverfahrens zeigt – eine nicht unterschreitbare Untergrenze bei der Vergabe vorgesehen.“ Die Vorbemerkungen Nr. 1 und Nr. 2 zur Besoldungsordnung C kw waren wesentlich konkreter; auch dort wurde bereits bei den Zuschüssen zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe C 4 kw auf die Vorgabe konkreter Werte verzichtet. Wie im Einzelnen für die Verteilung von sehr hohen Leistungsbezügen im engeren Sinne eine größere Rechtssicherheit geschaffen wird, kann ohne Kenntnis der bisherigen Verteilung durch die Hochschulen und der Begründungen für besonders hohe Leistungsbezüge seitens des VHW-SH nicht gelöst werden. Hier sind zunächst transparentere Verfahren erforderlich, bei denen jedoch keineswegs die Empfänger besonders hoher Leistungsbezüge namentlich offengelegt werden müssen. Die Sonderregelung für ein Durchbrechen der B 10-Obergrenze ist bei dem sehr bescheidenen Vergaberahmen Schleswig-Holsteins eher eine entbehrliche Leerformel.

11. Auch die Leistungsbezüge im engeren Sinne müssen hinreichend verstetigt sein

Wie bereits angemerkt, sind bei der Einführung stärker leistungsorientierter Besoldungsbestandteile alle Regelungen des Grundgesetzes und damit auch Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes zu beachten, die sich nicht aufgrund des Vorlagebeschlusses auf das Alimentationsprinzip, die Professorenbesoldung und Fragen des alimentativen Charakters von Leistungsbezügen zu beschränken haben (vgl. Nr. 139 der Begründung des Bundesverfassungsgerichts).

Durch Beschluss vom 28. Mai 2008 (2 BvL 11/07, http://www.bverfg.de/entscheidungen/ls20080528_2bvl001107.html) stellte das Bundesverfassungsgericht unter Randnummer 66 fest, dass die **Vergabe von Führungsämtern im Beamtenverhältnis auf Zeit** den Kernbereich des nach Art. 33 Abs. 5 GG zu beachtenden Lebenszeitprinzips verletzt und die Regelung nichtig ist. Unter Randziffer 77 heißt es: „Das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bildet also die verfassungsrechtliche Regel. Ausnahmen sind nur in Bereichen zulässig, in denen - wie in den historisch hergebrachten Fällen - die besondere Sachgesetzlichkeit und die Natur der wahrgenommenen Aufgaben eine Begründung von Beamtenverhältnissen auf Zeit erfordern. Die Regelung muss geeignet und erforderlich sein, um den besonderen Sachgesetzlichkeiten Rechnung zu tragen.“ Ferner wird in den Randziffern 80 und 81

festgestellt: „Während der Beamte auf Probe, der die gesetzlich festgelegten Voraussetzungen erfüllt, seinen Ernennungsanspruch mit einer Verpflichtungsklage durchsetzen kann, ist die Ablehnung der Lebenszeiternennung eines Beamten, der die Führungsposition auf Zeit ausgeübt hat, nur auf Ermessensfehler zu überprüfen.“ „Der Beamte auf Zeit hat in seinem Führungsamt keine gesicherte Rechtsstellung. Über einen Zeitraum von zehn Jahren, der beim höheren Dienst in der Regel etwa ein Viertel bis ein Drittel der Lebensdienstzeit ausmacht, fehlt ihm die rechtliche Sicherheit, die ihm die für seine Amtsausübung erforderliche Unabhängigkeit geben soll. In der ersten Amtsperiode ist völlig ungewiss, ob er seine Position in Zukunft wird behalten können, auch wenn er den Anforderungen des Amtes in vollem Umfang gerecht geworden ist. Der Beamte muss ständig befürchten, in sein vorheriges Amt, das ihm seine Lebenszeitstellung vermittelt, zurückgesetzt zu werden, mit allen damit verbundenen Nachteilen wie einer Gehaltseinbuße, versorgungsrechtlichen Nachteilen (vgl. § 15a BeamtVG) und einem Ansehensverlust bei Kollegen, Untergebenen und in der Öffentlichkeit. Eine solche Maßnahme erlaubt ansonsten nur das Disziplinarrecht, in dessen Rahmen die Zurückstufung in ein Amt mit geringerem Endgrundgehalt die zweitschärfste Sanktion nach der Entfernung aus dem Dienst darstellt. Gerade in der Zusammenschau mit der Funktion des Disziplinarrechts bestätigt sich, dass das jeweils ausgeübte Amt vom Schutz des Lebenszeitprinzips erfasst wird (vgl. BVerfGE 70, 251 <266>).“ Und in Nummer 87 folgt: „Ein Anspruch auf lebenszeitige Übertragung des Amtes besteht - selbst bei hervorragender Bewährung - gerade nicht.“ Unter Randnummer 89 heißt es dann: „Die Vergabe von Führungspositionen auf Zeit ist nicht erforderlich, um die Eignung sowie die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft eines Beamten für eine Führungsposition zu prüfen. Hierfür stehen andere geeignete Instrumente zur Verfügung, die mit dem Lebenszeitprinzip im Einklang stehen. In diesem Bereich wurde von Fortentwicklungsmöglichkeiten im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG bereits Gebrauch gemacht. Hierzu zählt namentlich die obligatorische Erprobungszeit auf dem höher bewerteten Dienstposten gemäß § 10 Abs. 4 Laufbahnverordnung (LVO) NRW, die vor einer Beförderung absolviert werden muss. Zusätzlich besteht die Möglichkeit der Vergaben von Führungsämtern auf Probe. Das Beamtenverhältnis auf Probe dient der Vorbereitung und Bewährung vor der Ernennung auf Lebenszeit. Im Beamtenverhältnis auf Probe wird der Beamte für regelmäßig zwei Jahre im Führungsamt erprobt und erwirbt - anders als beim Führungsamt auf Zeit - einen gerichtlich kontrollierbaren Anspruch auf Ernennung auf Lebenszeit in diesem Amt, wenn er sich durch seine Leistung bewährt hat. Der Fortentwicklung solcher Instrumente steht, sofern die Probezeit zeitlich begrenzt bleibt und dem Beamten bei Erfolg der Erprobung ein verwaltungsgerichtlich überprüfbarer Anspruch auf Lebenszeiternennung im angestrebten Amt eingeräumt ist, das Lebenszeitprinzip nicht von vornherein entgegen. Hinzu treten bekannte und gebräuchliche Maßnahmen der Personalentwicklung und -förderung, wie zum Beispiel die kommissarische Verwendung in Führungspositionen sowie die Abordnung und Versetzung, soweit sie Erprobungszwecken dient.“

Alle diese Ausführungen, die für Ämter auf Zeit gelten, treffen ebenso auf Leistungsbezüge auf Zeit zu. Würde man aber im Fall von Führungspositionen auf Zeit darauf ausweichen, statt der Vergabe eines befristeten Amtes einen befristeten Leistungsbezug zu gewähren, würde der Verstoß gegen das Lebenszeitprinzip dadurch nicht aufgehoben. Entsprechendes gilt daher auch für befristet vergebene Leistungsbezüge. Wie aber Randziffer 89 erkennen lässt, ist eine Vergabe auf Probe zulässig, sofern Gründe vorliegen, die Bewährung noch zu überprüfen. Sofern es derartige Sondergründe geben sollte, ist aber eine Erprobung entsprechend zu den Beamtenverhältnissen auf Probe in leitender Position auf zwei Jahre zu begrenzen und im Falle der Bewährung nach zwei Jahren für eine Verstetigung zu sorgen.

12. Leistungsbezüge im engeren Sinne müssen nach zweijährigem Bezug ruhegehaltstfähig werden

Da bei leistungsorientierten Besoldungsbestandteilen in der Regel alle Bestimmungen des Grundgesetzes zu beachten sind, ist auch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, 2 BvL 11/04 vom 20.3.2007, Absatz-Nr. (1 - 92), http://www.bverfg.de/entscheidungen/ls20070320_2bvl001104.html) mit dem Leitsatz „Der vom Gesetzgeber gemäß Art. 33 Abs. 5 GG zu beachtende Grundsatz der Versorgung aus dem letzten Amt lässt eine Verlängerung der Wartefrist des § 5 Abs. 3 Satz 1 Beamtenversorgungsgesetz auf mehr als zwei Jahre nicht zu (im Anschluss an BVerfGE 61, 43).“ zu beachten. Insbesondere das Hinausschieben über die Zweijahresgrenze hinaus im Falle einer befristeten Vergabe von Leistungsbezügen verstößt gegen das Grundgesetz. In Randziffer 32 heißt es: „Der Grundsatz der Versorgung aus dem letzten Amt gehört zu den hergebrachten Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums, die angesichts ihrer wesensprägenden Bedeutung vom Gesetzgeber zu beachten sind (I.). Die in § 5 Abs. 3 Satz 1 BeamtVG vorgesehene Ausdehnung der Wartefrist auf drei Jahre kann nicht auf eine hinreichende Rechtfertigung gestützt werden und ist mit Art. 33 Abs. 5 GG daher unvereinbar (II.). Die Vorschrift ist für nichtig zu erklären (III.).“ Auch für die Verlängerung der Wartefristen durch die Umbenennung der beförderungs- und berufungsähnlichen Besoldungserhöhungen in „befristete Leistungsbezüge“ entsteht keine hinreichende Rechtfertigung für eine Erhöhung der Wartefristen.

13. Die Begrenzung der Ruhegehaltstfähigkeit von Leistungsbezügen ist bedenklich

Der Entwurf sieht für die Besoldungsgruppe W 2 vor, dass die zwei Jahre vor dem Ruhestand erreichte Besoldungshöhe nur dann voll ruhegehaltstfähig ist, wenn sie nicht den Betrag von 6.729,57 € überschreitet. Für die Besoldungsgruppe W 3 soll die Grenze bei 7.620,16 € festgesetzt werden. Das Bundesverfassungsgericht führt in den Randnummern 38 und 39 aus:

„38

c) Der Gesetzgeber besitzt bei der Konkretisierung der aus Art. 33 Abs. 5 GG resultierenden Pflicht zur angemessenen Alimentation einen weiten Entscheidungsspielraum (vgl. BVerfGE 8, 1 <22 f.>; 81, 363 <375 f.>; 114, 258 <288>; stRspr). Allerdings sind die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nicht nur Grundlage, sondern auch Grenze der gesetzgeberischen Gestaltungsfreiheit (vgl. BVerfGE 114, 258 <289>; stRspr). Zu jenen den Entscheidungsspielraum des Gesetzgebers einschränkenden hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt, dass das Ruhegehalt unter Wahrung des Leistungsprinzips und Anerkennung aller Beförderungen aus dem letzten Amt zu berechnen ist.

39

Bei dieser Ausprägung des Alimentationsprinzips handelt es sich nicht um eine bloße Auslegung, sondern um einen eigenständigen Grundsatz im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG (vgl. BVerfGE 8, 1 <14>; 11, 203 <216>; 39, 196 <201>; 61, 43 <57>; 76, 256 <324 f.>; 114, 258 <286>). Die mit der Berufung in ein höheres Amt verliehene statusrechtliche Position, mit der die fachliche Leistung des Bediensteten sowie seine Eignung und Befähigung für dieses gegenüber seinem bisherigen Amt herausgehobene, höherwertige Amt förmlich anerkannt worden sind, darf später grundsätzlich nicht unberücksichtigt bleiben (vgl. BVerfGE 56, 146 <163 f.>; 61, 43 <58>). Aus dem engen Zusammenhang von Besoldung und Versorgung folgt, dass sich die in einer Beförderung liegende Anerkennung

nicht auf die Zeit beschränkt, während der sich der Beamte im Dienst befindet, sondern sich auch auf sein Ruhegehalt auswirken muss. Seit jeher wurden daher die Versorgungsbezüge des Beamten auf der Grundlage der Dienstbezüge seines letzten Amtes festgesetzt (vgl. BVerfGE 11, 203 <210>; 61, 43 <58>).“

Die Gewährung von Leistungsbezügen im engeren Sinne tritt bei der W-Besoldung an die Stelle von Beförderungen oder Berufungen in ein anderes Professorenamt. Es ist daher bedenklich, wenn dann abweichend verfahren wird. Das gilt entsprechend für die frühere Gewährung von nicht ruhegehaltstfähigen Zuschüssen zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe C 4 kw, auch wenn bei der C-Besoldung in solchen Fällen im Bereich von Gehältern zwischen 6.895,56 € und 8.454,23 € die Ruhegehaltstfähigkeit fehlte, aber völlig inkonsequent die Anerkennung der Ruhegehaltstfähigkeit wieder ab 8.454,24 € zulässig war.

Es wäre wesentlich sinnvoller, unter Wahrung der dynamisierten Ausgaben für Besoldung und Versorgung im Jahre 2001 alle Leistungsbezüge als ruhegehaltstfähig zu behandeln, da man sie dann auch als Teile erhöhter Grundgehälter ansehen könnte.

14. Schaffung eines einheitlichen „W 23“-Professorenamtes

Die Beibehaltung der Unterscheidung von zwei Professorenämtern mit den beiden Besoldungsgruppen W 2 und W 3 ist im Rahmen der W-Besoldung inkonsequent und aufzugeben. Statt einer Berufung auf eine W 3-Professur kann auch eine Berufung auf eine „W 23“-Professur mit einem Berufungs-Leistungsbezug in Höhe von 664,62 € erfolgen. Dass dann beim Aufsteigen in den Leistungsstufen und bei der Gewährung von Bleibe- oder besonderen Leistungsbezügen beim Überschreiten der Grenze von 6.729,57 € die Ruhegehaltstfähigkeit endet, aber im Falle der Berufung auf eine W 3-Professur bis zur Höhe von 7.620,16 € fortbesteht, bewirkt einen Verstoß gegen Artikel 3 GG, ohne dass es einen dies rechtfertigenden Grund gäbe. Es wäre daher angebracht, die Besoldungsgruppen W 2 und W 3 als neu definierte Besoldungsgruppe „W 23“ zusammenzufassen, wobei der Mindestbezug einheitlich mit 5.022,07 € festzusetzen wäre. Sollte man der Ansicht sein, dass die Festsetzung einer Grenze für die Ruhegehaltstfähigkeit nicht gegen Artikel 33 Abs. 5 GG verstößt, sollte man eine möglichst hohe Grenze, mindestens aber die jetzt für W 3 vorgesehene festsetzen.

Die Besoldungsgruppe W 2 würde dann für Professuren fortfallen. Sie sollte aber mit dem derzeit geltenden Mindestbezug erhalten bleiben, damit man bei Gelegenheit für bewährte wissenschaftliche Mitarbeiter eine Möglichkeit hat, sie weisungsgebunden auf einer Art Oberassistenturen neuer Art oder auf „akademischen Dozenten“ in die W-Besoldung zu überführen und leistungsorientiert zu bezahlen.

In den Vorschlägen des VHW aus dem Jahre 1997 war die Besoldungsgruppe W 2 nur für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgeschlagen worden. Für Professoren war die Besoldungsgruppe W 3 als Mindestbezug vorgesehen. Wie das Bundesverfassungsgericht in seinen Nummern 5 und 7 der Begründung zum Urteil vom 14.02.2012 darlegt, sah die Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ in ihrem Abschlussbericht vom 7. April 2000 für Professuren an Fachhochschulen ein einziges Professorenamt der Besoldungsgruppe W 2 und an Universitäten ein einziges Professorenamt der Besoldungsgruppe W 3 vor. Der Regierungsentwurf entschied sich dagegen für die Einrichtung zweier gemeinsamer Ämter an Fachhochschule und Universität mit der Möglichkeit der besoldungssystematischen Gleichstellung der Fachhochschulen mit den Universitäten. Diese Zielsetzung würde durch die Aufgabe der rein historisch bedingten Unterscheidung von zwei Professorenämtern viel konsequenter verwirklicht.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Begründung zu seinem Urteil vom 13- April 2010 (BVerfG, 1 BvR 216/07 vom 13.4.2010, Absatz-Nr. (1 - 69), http://www.bverfg.de/entscheidungen/rs20100413_1bvr021607.html) in den Randnummern 43 bis 45 darauf verwiesen, dass die noch von der Expertenkommission für erforderlich angesehen Differenzierung in zwei verschiedene Professorenämter überholt sei:

„a) Bezogen auf die damalige Rechtslage hat das Bundesverfassungsgericht es in seiner bisherigen Rechtsprechung ausdrücklich offen gelassen, ob und in welchem Umfang sich Fachhochschullehrer auf das Grundrecht aus Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG berufen können (vgl. BVerfGE 61, 210 <237 ff.>; 64, 323 <353 ff.>). Es hat allerdings dabei auf die Wechselbeziehung dieser Frage mit den gesetzlich bestimmten Aufgaben der Fachhochschullehrer hingewiesen und so die Entwicklungsoffenheit des sachlichen Schutzbereichs der Wissenschaftsfreiheit hervorgehoben. In diesem Zusammenhang hat es bereits damals auch schon auf die verstärkten Forschungsaufgaben der Fachhochschulen, auf die fließenden Grenzen zwischen Forschung und Entwicklung sowie auf die gestiegenen Ansprüche an Fachhochschulen und an die Qualifikation der Fachhochschullehrer hingewiesen (vgl. BVerfGE 61, 210 <246 f.>). Auch für den materiellen Hochschullehrerbegriff hat das Bundesverfassungsgericht eine Entwicklungsoffenheit betont, um dadurch strukturellen, organisatorischen und auf die Anforderungen und Aufgaben von Hochschullehrern bezogenen Veränderungen im Hochschulwesen Rechnung tragen zu können (vgl. BVerfGE 47, 327 <392>).

44

b) Bundes- und Landesgesetzgeber haben in den vergangenen Jahren Universitäten und Fachhochschulen einander angenähert. Das Hochschulrahmengesetz und die Landeshochschulgesetze unterscheiden grundsätzlich nicht mehr zwischen solchen Regelungen, die allein für Universitäten Geltung beanspruchen, und solchen Regelungen, die für andere Hochschularten gelten (vgl. § 1 Satz 1 HRG). Die wesentlichen Aufgaben und Ausbildungsziele werden für alle Hochschularten einheitlich normiert (§ 2 und § 29 Abs. 1 BWHG, Art. 2 und Art. 55 Abs. 1 BayHG, § 4 und § 21 Abs. 1 BerlHG, § 3 und § 16 Abs. 1 BbgHG, §§ 4 und 52 BremHG, §§ 3, 46 und 49 HmbHG, §§ 3 und 13 HeHG, § 3 und § 28 Abs. 1 LHG M-V, § 3 NdsHG, § 3 und § 58 Abs. 1 NRWG, § 2 und § 16 Abs. 1 RPfHG, §§ 2 und 48 SaarUG, §§ 5 und 15 SÄHG, §§ 3 und 6 LSAHG, § 3 und § 46 Abs. 1 SHHG, § 5 und § 40 Abs. 1 ThürHG). Die Freiheit von Forschung und Lehre wird, zumeist unter ausdrücklicher Nennung von Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG, auch für Fachhochschulen garantiert (§ 3 Abs. 1 bis 3 BWHG, Art. 3 Abs. 1 bis 3 BayHG, § 5 Abs. 1 BerlHG, § 4 Abs. 1 und 2 BbgHG, § 7 Abs. 1 bis 3 BremHG, § 11 HmbHG, § 28 Satz 1 HeHG, § 5 Abs. 1 bis 3 LHG M-V, § 4 Abs. 1 und 2 NRWG, § 3 Abs. 1 bis 3 RPfHG, § 3 Abs. 1 bis 3 SaarUG, § 4 SÄHG, § 4 Abs. 1 bis 4 LSAHG, § 4 Abs. 1 bis 4 SHHG, § 7 Abs. 1 bis 3 ThürHG) und Fachhochschulen werden Forschungsaufgaben übertragen (§ 40 BWHG, Art. 2 Abs. 1 Satz 6 BayHG, § 4 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 4 BerlHG, § 3 Abs. 1 Satz 1 und 4 BbgHG, § 4 Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 4 Abs. 2 Satz 3, Abs. 3 Nr. 2 HmbHG, § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 3 Satz 4 HeHG, § 3 Abs. 1 Satz 1 und 4 LHG M-V, § 3 Abs. 4 Satz 2 NdsHG, § 3 Abs. 2 Satz 2 NRWG, § 2 Abs. 1 Satz 1 und 3 RPfHG, § 2 Abs. 1 Satz 3 SaFHG, § 5 Abs. 1 Satz 2 SÄHG, § 3 Abs. 11 Satz 2 LSAHG, § 94 Satz 3 SHHG, § 5 Abs. 1 Satz 2 und 4 ThürHG).

45

Da Aufgaben der Hochschulen und Ziele des Studiums unabhängig von der Hochschulart normiert werden, lässt sich die vom Bundesverfassungsgericht in den Jahren 1982 und 1983 getroffene Feststellung, dass bei wissenschaftlichen Hochschulen die Pflege und Entwicklung der Wissenschaften durch Forschung und Lehre im Vordergrund stehen und dem Studierenden eine umfassende wissenschaftliche Ausbildung vermittelt werden soll,

bei Fachhochschulen hingegen die Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit durch anwendungsbezogene Lehre vornehmliche Aufgabe ist (vgl. BVerfGE 61, 210 <244 f.>; 64, 323 <354 f.>; ähnlich auch: BayVerfGH, Entscheidung vom 8. Januar 1997 - Vf. 7-VII-96 -, NVwZ-RR 1997, S. 673 <674>), nicht mehr aufrechterhalten. Einerseits sind auch für die Universitäten Ausbildungsaufgaben zentral, so dass die Universitätslehre notwendig auf Prüfungsordnungen ausgerichtet und durch Studienpläne gesteuert wird, ohne dass dadurch der Wissenschaftscharakter der Lehre an Universitäten in Frage gestellt würde. Andererseits kann es ebenso wie bei Universitäten Aufgabe einer Fachhochschule oder der in ihr tätigen Professoren sein, ihren Studierenden im Rahmen der Ausbildungsaufgaben wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden zu vermitteln sowie sie zu wissenschaftlicher Arbeit zu befähigen.“

15. Zu den Mehrausgaben

Zu den Mehrausgaben macht das Finanzministerium folgende vorsichtige Prognose: „Die Anhebung der Grundgehälter führt zunächst zu unmittelbaren Mehrausgaben von ca. 3,3 — 3,5 Mio. €. Das Gesetz ist langfristig allerdings haushaltsneutral, da der Budgetrahmen unverändert bleibt und dazu eine Anrechnungsvorschrift vorgesehen ist, nach der die Erhöhungsbeträge aus den erhöhten Grundgehältern auf bereits gewährte Leistungsbezüge angerechnet werden. Kurz- bis mittelfristig können sich Mehrausgaben aber in den Fällen ergeben, in denen bislang keine oder nur geringe Leistungsbezüge gewährt wurden und somit die Anrechnungsvorschrift nicht greift. Es verbleiben damit Mehrausgaben von ca. 1,3 — 1,5 Mio. € für die Professorinnen und Professoren, die bislang keine oder nur geringe Leistungsbezüge erhalten.“

Das Erfordernis von Stufenaufstiegen lässt zunächst weitere Mehrausgaben befürchten, da nicht nur die Mindestbezüge anzuheben sind. Allerdings besteht keine Notwendigkeit für eine Anhebung der Mindestbezüge der Besoldungsgruppe W 3, wenn die vom VHW seit Langem geforderte einheitliche Neudefinition der Besoldungsgruppe W 3 mit dem Mindestbezug in Höhe von 5.022,07 € erfolgt; denn der derzeitige Mindestbezug der Besoldungsgruppe W 3 liegt mit 5.289,94 € deutlich über dem noch alimentativ tragbaren Mindestbezug von 5.022,07 €. Der Unterschiedsbetrag ist im Rahmen der Überleitung in einen unbefristeten, ruhegehaltstfähigen Leistungsbezug im engeren Sinne umzuwandeln, der aber, wie dies dargelegt wurde, auch als Erhöhung des Grundgehaltes behandelbar ist. Daher sind die Mehrausgaben für unvermeidliche Anpassungen der Mindestbezüge überschätzt worden. Grundsätzlich ist jedoch zutreffend, dass langfristig auf jeden Fall Haushaltsneutralität auftritt, da der Budgetrahmen und damit der Besoldungsdurchschnitt je Professur unverändert bleibt. Grundsätzlich dürfte es sogar möglich sein, alle Mehrausgaben innerhalb eines Jahres auszugleichen. Neben den erhöhten Ausgaben für eine Anhebung der Mindestbezüge zuzüglich ausstehender Stufenaufstiege (vgl. die Regelungen aus Hessen) müssen nämlich auch die Mittel betrachtet werden, die je Jahr mindestens durch die Versetzung von Professorinnen und Professoren in den Ruhestand wieder für Besoldungsaufwendungen in das Budget zurückfließen. Sie können hinreichend genau abgeschätzt werden, wenn man die Anzahl der Professuren durch die mittlere Verweildauer in einer Professur teilt und mit dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3 kw in Höhe von 5.992,74 € vervielfacht. Würden die Mehrausgaben für Leistungsstufen aus diesen Mitteln finanziert, müsste man sich für ein Jahr bei den Leistungsbezügen im engeren Sinne etwas zurückhalten. Die Zurverfügungstellung der vom Finanzministerium veranschlagten Mittel wird aber die Berufungsverhandlungen für die Präsidien in der kurzen Anpassungsphase vereinfachen.

Bei der Anhebung der Besoldung für die Kanzlerinnen und Kanzler darf aber nicht auf das Budget für die Professorenbesoldung zurückgegriffen werden. Hier entstehen Mehrausgaben.

16. Lassen sich erforderliche Anpassungen noch über den 1. Januar 2013 hinauschieben?

Das Finanzministerium rechtfertigt die Absicht einer Minimalkorrektur mit der Anmerkung: „Etwaige weitergehende strukturelle Überlegungen wären im Interesse der Umsetzung dieser Gesetzesänderung zum 1.1.2013 einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.“ Eine derartige Verschiebung in die Zukunft ist nicht zu rechtfertigen und lässt am ernsthaften Willen, die erforderlichen Korrekturen umzusetzen, zweifeln. Hinsichtlich der Regelungen über den Vergaberahmen enthielt bereits das BBesG in § 34 Abs. 5 die Vorschrift, dass vor Ablauf des 31. Dezembers 2007 eine Überprüfung erfolgen müsse. Auch die Umsetzung des Zieles des Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung sollte dabei evaluiert werden. Die zu diesem Zeitpunkt bereits erkennbaren und vom VHW angemahnten Korrekturen erfolgten jedoch nicht. Ferner haben der Landesbund Schleswig-Holstein von dbb beamtenbund und tarifunion und seine Mitgliedsgewerkschaft VHW bereits in ihrer Stellungnahme zum SHBesG verfassungskonforme Korrekturen der Professorenbesoldung angemahnt. Auch in diesem Zusammenhang wurde eine spätere Prüfung und ggf. Berücksichtigung in Aussicht gestellt. Die Gesetzentwürfe aus Hessen und Bayern zeigen zudem, dass bei einer entsprechenden Prioritätensetzung der verantwortlichen Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten aus dem ministeriellen Wissenschaftsbereich Lösungen erreichbar sind, die, auch wenn sie noch nicht frei von Mängeln sind, wesentlich befriedigender sind. Außerdem ist eine Korrektur bis zum Ablauf des 31. Dezembers 2012 in Hessen zwingend erforderlich, in den anderen Bundesländern und beim Bund ist sie anzustreben. Aufgrund der engen Terminierung, die ja auch in Schleswig-Holstein durch Nichthandeln bei der Neufassung des SHBesG mitverschuldet ist, dürfen aber verfassungsrechtlich gebotene Korrekturen nicht unterbleiben; wesentlich wird sein, dass zu regelnde Korrekturen bei einem Inkrafttreten des Gesetzes nach dem 1. Januar 2013 rückwirkend zum 1. Januar 2013 zu Besoldungsverbesserungen betroffener Professorinnen und Professoren führen.

Randnummer 184 Satz 5 der Urteilsbegründung vom 14.02.2012 rechtfertigt keinen Minimalentwurf. Sie gestattet dem Gesetzgeber lediglich: „Es steht ihm frei, ein amtsangemessenes Alimentationsniveau über die Höhe der Grundgehaltssätze sicherzustellen oder etwa die Leistungsbezüge so auszugestalten, dass sie alimentativen Mindestanforderungen genügen.“ Hiermit ist nicht gesagt, dass die Ausgestaltung über die Grundgehaltssätze sich auf zwei feste Mindestbezüge bezieht. Unabhängig, ob die Ausgestaltung über Grundgehaltssätze, auch solche mit Stufenaufstiegen, oder Leistungsbezüge erfolgt, sind alle Vorgaben des Grundgesetzes zu beachten. Die Benennung bleibt irrelevant.

ANLAGE 2: Wissenschaftsadäquate und transparente Leistungsbeurteilung.

Bei der dienstlichen Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind zunächst die allgemeinen, durch die Rechtsprechung gefestigten Grundsätze für Beurteilungen zu beachten. Danach dient das Gesamturteil zur Vorbereitung personalrechtlicher Maßnahmen wie der Übertragung höherwertiger Dienstposten, der Beförderung, dem Auswahlverfahren für den Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppen usw.; in allen Fällen, in denen über Auswahlverfahren über Besoldungserhöhungen zu entscheiden ist, ist Artikel 33 Abs. 2 GG zu beachten und aufgrund von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu entscheiden und daher Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zuvor festzustellen. Auch bei Entscheidungen über die Vergabe von Leistungsbezügen oder Leistungsstufen und deren Höhe und Verteilung handelt es sich um Auswahlentscheidungen zwischen mehreren konkurrierenden Beschäftigten, so dass dienstliche Beurteilungen zwingend erforderlich sind.

Dabei muss das **Gesamturteil** für die Dienstbehörde wie für die oder den Beschäftigten eine zuverlässige **Erkenntnisquelle über den Standort der oder des einzelnen Beschäftigten im Leistungswettbewerb untereinander** bilden (BVerwG, Ur. vom 24. 11. 1994, DÖD 1995, 133, 134). Das Beurteilungsverfahren muss bei mehreren für eine Gehaltsverbesserung in Frage kommenden Beschäftigten die **Bildung einer Rang- und Reihenfolge** zulassen (OVG Schleswig, Beschl. vom 17. 8. 2001, NordÖR 2001 S. 500). Dies bedeutet, dass die oder der einzelne Beschäftigte in eine Vergleichsgruppe einzuordnen ist und diese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu reihen ist. Dabei **muss im Falle einer Quotierung von Beurteilungsnoten die jeweilige Vergleichsgruppe hinreichend groß und homogen** sein (BVerwG, Ur. vom 24.11.2005, DÖV 2006 S. 345 ff.). Das bedeutet zunächst, dass im Falle von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch ohne Quotierung zur Erfüllung der Homogenitätsforderung die Vergleichsgruppe nur aus fachnahen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bestehen darf. Eine je engere fachliche Nähe gefordert wird, umso kleiner werden die Vergleichsgruppen; daher darf nur eine hinreichende fachliche Nähe verlangt werden Die Bildung einer Vergleichsgruppe mit nur fünf anderen Beschäftigten steht aber nicht im Widerspruch zu der Rechtsprechung zu Richtwerten bei dienstlichen Beurteilungen, wenn auf eine quotenmäßige Verteilung verschiedener Notenstufen verzichtet wird und nur eine Rang- und Reihenfolge mehrerer Beschäftigter festgestellt wird. Hierfür ist auch eine kleine Anzahl geeigneter Referenzfälle ausreichend (VG Düsseldorf, Urteil 14.03.2012 – 10K 6848/11 – [n.kr.]). Beurteilungsrichtlinien mit Quotierungsvorschriften können nicht wissenschaftsadäquat sein. Wie bei Habilitationsverfahren gilt, dass eine zu beurteilende Wissenschaftlerin oder ein zu beurteilender Wissenschaftler einen Anspruch auf eine fehlerfreie und verfahrensmäßige Leistungsbewertung **durch sachkundige Personen** hat (vgl. BVerfG, Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 16. Januar 1995 – 1 BvR 1505/94 -, NVwZ 1995, S. 469 <470>). Daher müssen auch die Beurteilerinnen und Beurteiler hinreichend fachnahe Personen mit einer vergleichbaren Qualifikation sein. Bei der Beurteilung der Leistungen von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern können somit auch nur hinreichend fachnahe Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit

dienstlichen Beurteilungen ihrer Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der ihnen obliegenden Dienstaufgaben beauftragt werden. Darüber hinaus unterliegen ihre Bewertungen wissenschaftlicher Leistungen der durch Artikel 5 Abs. 3 GG geschützten Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre. Aber auch allgemein ist das **spezifische Werturteil** unmittelbarer **verwaltungsgerichtlicher Prüfung nicht zugänglich**, weil es sich aus einem Bezugssystem ergibt, dass durch die Erfahrungen, Vergleiche und Anschauungen der Beurteiler beeinflusst wird (BVerwG, Urt. vom 11. 11. 1999, DÖD 2000 S. 109); daher ist auch das Werturteil einer wissenschaftlichen Beurteilerin oder eines wissenschaftlichen Beurteilers der Überprüfung durch Beamtinnen und Beamte der Hochschulverwaltung mit der Befähigung zum Richteramt entzogen. Allerdings müssen die Beurteilungsmaßstäbe, die sich nach den Vorgaben des Dienstherrn in der Praxis durchgesetzt haben, vom Beurteiler beachtet werden (BVerwG, Urt. vom 11. 11. 1999, DÖD 2000 S. 109); kommt es zu Verstößen gegen Beurteilungsrichtlinien, wird dies nicht durch die Wissenschaftsfreiheit gedeckt. Neben diesen Gesichtspunkten muss bei der Größe der von einer Gutachterin oder einem Gutachter zu reihenden Gruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bedacht werden, dass das Sichten und Vergleichen beispielsweise der Veröffentlichungen von mehreren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nur dann mit der gebotenen Sorgfalt möglich ist, wenn es sich um eine kleine Gruppe von Personen handelt. Erfahrungen aus Berufungsverfahren zeigen, dass auswärtige vergleichende Gutachten unbrauchbar werden, wenn die Gutachterinnen oder Gutachter mehr als drei oder vier Fachkolleginnen oder Fachkollegen nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung reihen sollen. Aus gutem Grund werden daher bei mehr als zwei Bewerberinnen oder Bewerbern auf eine Professur nur gereichte Vorschlagslisten mit drei Personen gefordert. Entsprechend ist anzustreben, dass sich die Beurteilungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf den Vergleich von drei Personen stützen. Durch mehrere derartige Vergleiche durch unterschiedliche Gutachterinnen lässt sich trotzdem eine Gesamtbeurteilung erreichen, die sich auf Vergleiche mit Leistungen von bis zu sechs per Los bestimmten fachnahen Personen stützt.

Die Realisierung soll am Beispiel von zehn fachnahen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern beispielsweise biologischer Fächer demonstriert werden, die zunächst nach ihren Namen (die Namen sind Kunstprodukte) alphabetisch geordnet vorliegen mögen:

1. Prof. Adam, 2. Prof. Andreas, 3. Prof. Eva, 4. Prof. Jacobus, 5. Prof. Johannes, 6. Prof. Judas, 7. Prof. Maria, 8. Prof. Petrus, 9. Prof. Phillipus, 10. Prof. Thomas.

1. Schritt: Umordnung der Namensliste per Los. Es entsteht beispielsweise die zufällige Reihung (Titel weggelassen):

Andreas,
Thomas,
Johannes,
Judas,
Phillipus,
Jakobus,
Adam,
Eva,
Petrus,
Maria.

2. Schritt: An die Namensliste werden die ersten drei Personen der zufällig geordneten Liste angefügt:

Andreas,
 Thomas,
 Johannes,
 Judas,
 Phillipus,
 Jakobus,
 Adam,
 Eva,
 Petrus,
 Maria,
 Andreas,
 Thomas,
 Johannes.

3. Schritt: Jeweils vier hintereinander stehende Personen werden als Quartett in eine Tabellenzeile eingetragen:

Andreas	Thomas	Johannes	Judas
Thomas	Johannes	Judas	Phillipus
Johannes	Judas	Phillipus	Jakobus
Judas	Phillipus	Jakobus	Adam
Phillipus	Jakobus	Adam	Eva
Jakobus	Adam	Eva	Petrus
Adam	Eva	Petrus	Maria.
Eva	Petrus	Maria.	Andreas
Petrus	Maria.	Andreas	Thomas
Maria.	Andreas	Thomas	Johannes

4. Schritt: Wir wählen eines der zehn Quartette und bestimmen die dritte Person (in Spalte 3 der Tabelle) als Gutachterin oder Gutachter, die wie bei einem Dreivorschlag für einen Berufungsvorschlag ein vergleichendes Gutachten für die 1., 2. Und 4. Person erstellen soll. Beim siebten Quartett müsste Petrus die Kolleginnen und den Kollegen Adam, Eva und Maria vergleichend begutachten. Dazu könnte folgender Brief gefertigt werden:

Frau/Herrn
Prof. Dr. Petrus

Regelbeurteilung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Sehr geehrte/r Frau/Herr Professor Petrus,

zur Festsetzung der Höhe der regelmäßigen Anerkennung von Leistungen in den Bereichen von Forschung, Kunst, Lehre, Wissenstransfer, Förderung sich Qualifizierender und in der akademischen Selbstverwaltung sind aufgrund von Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes regelmäßige Feststellungen von Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erforderlich. Diese müssen in einem wissenschaftsadäquaten und transparenten Verfahren erfolgen. Wissenschaftsadäquat und transparent ist die von Berufungsverfahren her vertraute vergleichend gereichte Vorschlagsliste für drei Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer.

Daher bitten wir Sie, im Rahmen der Ihnen übertragenen Dienstaufgaben im Rahmen der Ihnen durch Artikel 5 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes verbürgten Wissenschaftsfreiheit um ein vergleichendes Gutachten über die Leistungen von drei fachnahen Kolleginnen oder Kollegen. Deren Selbstdarstellungen und Belege zu den Leistungen werden Ihnen gesondert von den Betroffenen zur Verfügung gestellt. Ebenfalls zu berücksichtigen sind die studentischen Beurteilungen von Lehrveranstaltungen, wobei Ihrerseits der Einfluss des Schwierigkeitsgrades und anderer Faktoren auf das studentische Beurteilungsverhalten zu beachten sind.

Bitte senden Sie bis zum __.__.____ eine Vorschlagsliste unter Verwendung des beigefügten Formulars an die Hochschulverwaltung zurück. Dazu tragen Sie bitte in der Spalte, die mit „Platzierung“ überschrieben ist, eine der Ziffern 1, 2 oder 3 ein.

Die Ziffer 1 bezeichnet Platz 1 und bewertet die Leistungen der Person, deren Leistungen Sie für aner kennenswerter als jene der beiden anderen beurteilen.

Die Ziffer 2 bedeutet Platz 2 und bewertet die Leistungen der Person, deren Leistungen Sie als die nächst aner kennenswerten beurteilen.

Die Ziffer 3 bedeutet Platz 3 und bewertet die Leistungen der verbliebenen Person. Dabei wird davon ausgegangen, dass auch deren Leistungen anzuerkennen sind.

Eine Beurteilung mit „aequo loco“ darf nicht erfolgen; daher darf jede der drei Ziffern 1 bis 3 nur einmal eingetragen werden.

Bitte beurteilen Sie die Leistungen aus dem Beurteilungszeitraum der letzten drei, im Falle der Forschungsleistungen aus den letzten sechs Jahren. Berücksichtigen Sie dabei aber auch Reduktionen der Arbeitszeit durch Teilzeitbeschäftigungen oder Beurlaubungen ggf. dadurch, dass Sie Leistungen aus einem entsprechend längerem Zeitraum betrachten.

Die Leistungsanerkennung erfolgt durch gesetzlich festgelegte Teilbeträge (jeweils in Höhe von 17,98 € je Stufenaufstieg im nachfolgenden vierjährigen Beurteilungszeitraum). Mit Ihrer Beurteilung verteilen Sie sechs derartige Teilbeträge an die von Ihnen Beurteilten. Ihre Beurteilung wirkt sich in folgender Art auf die Leistungsanerkennung der Beurteilten aus:

bei Platz 1 werden die Leistungen durch drei Teilbeträge anerkannt,
bei Platz 2 werden die Leistungen durch zwei Teilbeträge anerkannt,
bei Platz 3 sorgen Sie für eine Anerkennung durch einen Teilbetrag.

Ihre Beurteilung wird durch jene durch zwei weitere fachnahe Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ergänzt, die jeweils die Leistungen der drei von Ihnen beurteilten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit jenen von zwei weiteren fachnahen Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern vergleichend beurteilen und so jeweils über die Zuteilung von einem, zwei oder drei Teilbeträgen als Leistungsanerkennung für die drei Kolleginnen oder Kollegen mitentscheiden. Dies wird dazu führen, dass den von Ihnen mitbeurteilten Kolleginnen oder Kollegen leistungsorientiert drei bis neun Teilbeträge und damit leistungsorientiert 53,93 bis 161,78 € als Leistungsanerkennung gewährt werden.

Voraussetzung der Gewährung einer entsprechenden Leistungsstufe an Sie ist die Einhaltung des Termins, bis zu dem das Gutachten eingegangen sein muss. Bei schuldhafter Nichterledigung entfällt der Anspruch auf die Leistungsstufe für den gesamten nachfolgenden Dreijahreszeitraum. Ernste Hinderungsgründe (beispielsweise Erkrankungen) sind unverzüglich mitzuteilen und zu belegen, damit Ersatzgutachterinnen oder Ersatzgutachter benannt werden können.

Mit freundlichen Grüßen

Vergleichendes Gutachten gefertigt von

Frau/Herrn Prof. Dr. Petrus

über die Leistungen in den Bereichen von Forschung, Kunst, Lehre, Wissenstransfer, Förderung sich Qualifizierender und in der akademischen Selbstverwaltung für die drei nachstehend genannten Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer:

Hochschullehrerin oder Hochschullehrer	Platzierung der Leistungen in den Bereichen von Forschung, Kunst, Lehre, Wissenstransfer, Förderung sich Qualifizierender und in der akademischen Selbstverwaltung
Frau/Herr Prof. Dr. Adam	
Frau/Herr Prof. Dr. Eva	
Frau/Herr Prof. Dr. Maria	

(Datum)

(Unterschrift: Prof. Dr. Petrus)

Der im Text genannte Teilbetrag ist folgendermaßen zu berechnen:

Schritt a: Man bildet die Differenz zwischen dem Mindestbezug (laut Vorschlag des Finanzministeriums zunächst 5.022,07 €) und dem Mindestendgrundgehalt (derzeitig 5.507,41 €) und erhält 485,34 €.

Schritt b: Die Differenz wird durch die Anzahl der Stufenaufstiege (vorgeschlagen werden 9) und nochmals durch 3, also bei 9 Leistungsstufen durch 27 geteilt. Damit erhält man den auf Cent gerundeten Teilbetrag 17,98 €.

Der Teilbetrag sollte bei den Besoldungstabellen aufgeführt und bei linearen Erhöhungen wie der Mindestbezug prozentual erhöht werden.

5. Schritt: In dem Schreiben werden die Namen Adam, Eva, Petrus und Maria durch jene der anderen Quartette ersetzt. Sofern man das Schreiben von Serienbriefen beherrscht kann man in der obersten Zeile der Tabelle mit den Quartetten auch die Namen ADAM, EVA, PETRUS und MARIA als Bezeichnungen für Seriendruckfelder einsetzen. Damit wird die Tabelle zu einer Datenquelle:

ADAM	EVA	PETRUS	MARIA
Andreas	Thomas	Johannes	Judas
Thomas	Johannes	Judas	Phillipus
Johannes	Judas	Phillipus	Jakobus
Judas	Phillipus	Jakobus	Adam
Phillipus	Jakobus	Adam	Eva
Jakobus	Adam	Eva	Petrus
Adam	Eva	Petrus	Maria.
Eva	Petrus	Maria.	Andreas
Petrus	Maria.	Andreas	Thomas
Maria.	Andreas	Thomas	Johannes

Damit können dann auch die zehn Schreiben vereinfacht als Serienbriefe produziert werden. Am Aussehen der Auswertungstabelle des Serienbriefes kann dessen Struktur demonstriert werden:

Hochschullehrerin oder Hochschullehrer	Platzierung der Leistungen in den Bereichen von Forschung, Kunst, Lehre, Wissenstransfer, Förderung sich Qualifizierender und in der akademischen Selbstverwaltung
Frau/Herr Prof. Dr. «ADAM»	
Frau/Herr Prof. Dr. «EVA»	
Frau/Herr Prof. Dr. «MARIA»	

(Datum)

(Unterschrift: Prof. Dr. «PETRUS»)

Feinheiten, wie die Serienbriefe professioneller zu gestalten sind, sind hier irrelevant.

6. Schritt: Das Verfahren bewirkt, dass jede Person von einer 1., 2. und 3. Gutachterin oder von einem 1., 2. und 3. Gutachter mit jeweils zwei verschiedenen anderen Personen verglichen wird und ihre Platzierung in der 1. Zeile beim 1. Gutachten, in der zweiten Zeile beim zweiten Gutachten und in der dritten Zeile beim dritten Gutachten steht. Man kann daher die Tabelle mit den Quartetten um Spalten erweitern, in die die Platzierungen übertragen werden:

3. Zeile		Beurteilte Person	2. Zeile		1. Zeile		Summe	12-Summe
Andreas		Thomas	Johannes		Judas			
Thomas		Johannes	Judas		Phillipus			
Johannes		Judas	Phillipus		Jakobus			
Judas		Phillipus	Jakobus		Adam			
Phillipus		Jakobus	Adam		Eva			
Jakobus		Adam	Eva		Petrus			
Adam		Eva	Petrus		Maria.			
Eva		Petrus	Maria.		Andreas			
Petrus		Maria.	Andreas		Thomas			
Maria.		Andreas	Thomas		Johannes			

Das Gutachten von Petrus könnte beispielsweise folgendes Aussehen haben:

Hochschullehrerin oder Hochschullehrer	Platzierung der Leistungen in den Bereichen von Forschung, Kunst, Lehre, Wissenstransfer, Förderung sich Qualifizierender und in der akademischen Selbstverwaltung
Frau/Herr Prof. Dr. Adam	3
Frau/Herr Prof. Dr. Eva	1
Frau/Herr Prof. Dr. Maria	2

(Datum)

(Unterschrift: Prof. Dr. Petrus)

Dann werden die Ergebnisse in folgender Art in die Ergebnistabelle übertragen:

3. Zeile		Beurteilte Person	2. Zeile		1. Zeile		Summe	12-Summe
Andreas		Thomas	Johannes		Judas			
Thomas		Johannes	Judas		Phillipus			
Johannes		Judas	Phillipus		Jakobus			
Judas		Phillipus	Jakobus		Adam			
Phillipus		Jakobus	Adam		Eva			
Jakobus		Adam	Eva		Petrus	3		
Adam		Eva	Petrus	1	Maria.			
Eva		Petrus	Maria.		Andreas			
Petrus	2	Maria.	Andreas		Thomas			
Maria.		Andreas	Thomas		Johannes			

Entsprechend werden die Ergebnisse aller Gutachten in die Tabelle übertragen. Dabei könnte folgendes Ergebnis herauskommen:

3. Zeile		Beurteilte Person	2. Zeile		1. Zeile		Summe	12-Summe
Andreas	3	Thomas	Johannes	3	Judas	2		
Thomas	2	Johannes	Judas	1	Phillipus	1		
Johannes	2	Judas	Phillipus	3	Jakobus	2		
Judas	3	Phillipus	Jakobus	1	Adam	2		
Phillipus	2	Jakobus	Adam	3	Eva	1		
Jakobus	3	Adam	Eva	3	Petrus	3		
Adam	1	Eva	Petrus	1	Maria.	2		
Eva	2	Petrus	Maria.	1	Andreas	2		
Petrus	2	Maria.	Andreas	1	Thomas	1		
Maria.	3	Andreas	Thomas	3	Johannes	1		

7. Schritt: Die Platzierungen werden in jeder Zeile zusammengezählt und in der Spalte Summe eingetragen. Die Summe wird von der Zahl 12 abgezogen. So erhält man die Anzahl der Teilbeträge, um die im nächsten Beurteilungszeitraum bei fälligen Leistungsstufen das Grundgehalt erhöht wird.

3. Zeile		Beurteilte Person	2. Zeile		1. Zeile		Summe	12-Summe
Andreas	3	Thomas	Johannes	3	Judas	2	8	4
Thomas	2	Johannes	Judas	1	Phillipus	1	4	8
Johannes	2	Judas	Phillipus	3	Jakobus	2	7	5
Judas	3	Phillipus	Jakobus	1	Adam	2	6	6
Phillipus	2	Jakobus	Adam	3	Eva	1	6	6
Jakobus	3	Adam	Eva	3	Petrus	3	9	3
Adam	1	Eva	Petrus	1	Maria.	2	4	8
Eva	2	Petrus	Maria.	1	Andreas	2	5	7
Petrus	2	Maria.	Andreas	1	Thomas	1	4	8
Maria.	3	Andreas	Thomas	3	Johannes	1	7	5

Die Platzierungen werden in jeder Zeile zusammengezählt und in der Spalte Summe eingetragen. Die Summe wird von der Zahl 12 abgezogen. So erhält man die Anzahl der Teilbeträge, um die im nächsten Beurteilungszeitraum bei fälligen Leistungsstufen das Grundgehalt erhöht wird.

Adam erhält eine Leistungsstufe von 53,93 €, Johannes, Eva und Maria erhalten jeweils 143,80 €. Im Durchschnitt werden 107,85 € gezahlt. Das Berechnen der Eurobeträge wird von der für die Besoldung zuständigen Stelle aufgrund der übermittelten Anzahl der Teilbeträge erfolgen.

8. Schritt: Vermeidung von Diskriminierungen: Sofern die mittleren Leistungsstufen sich bei Männern und Frauen und ggf. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten überzufällig unterscheiden, sind nach Artikel 3 Abs. 2 GG zwingend zusätzliche Maßnahmen erforderlich, die zu einer Gleichbehandlung führen. Dabei kann eine Korrektur nicht innerhalb einer relativ kleinen Gruppe von fachnahen Professorinnen und Professoren, etwa den Biologinnen und Biologen, erfolgen. Vielmehr sind die mittleren Anzahlen der Leistungsstufen hochschulweit für Männer und Frauen getrennt zu ermitteln. Eine Gleichbehandlung würde vorliegen, falls bei beiden Geschlechtern ein Mittelwert von 6

erreicht würde oder sich die beiden Mittelwerte nicht signifikant unterschieden. Andernfalls kann über den Korrekturfaktor

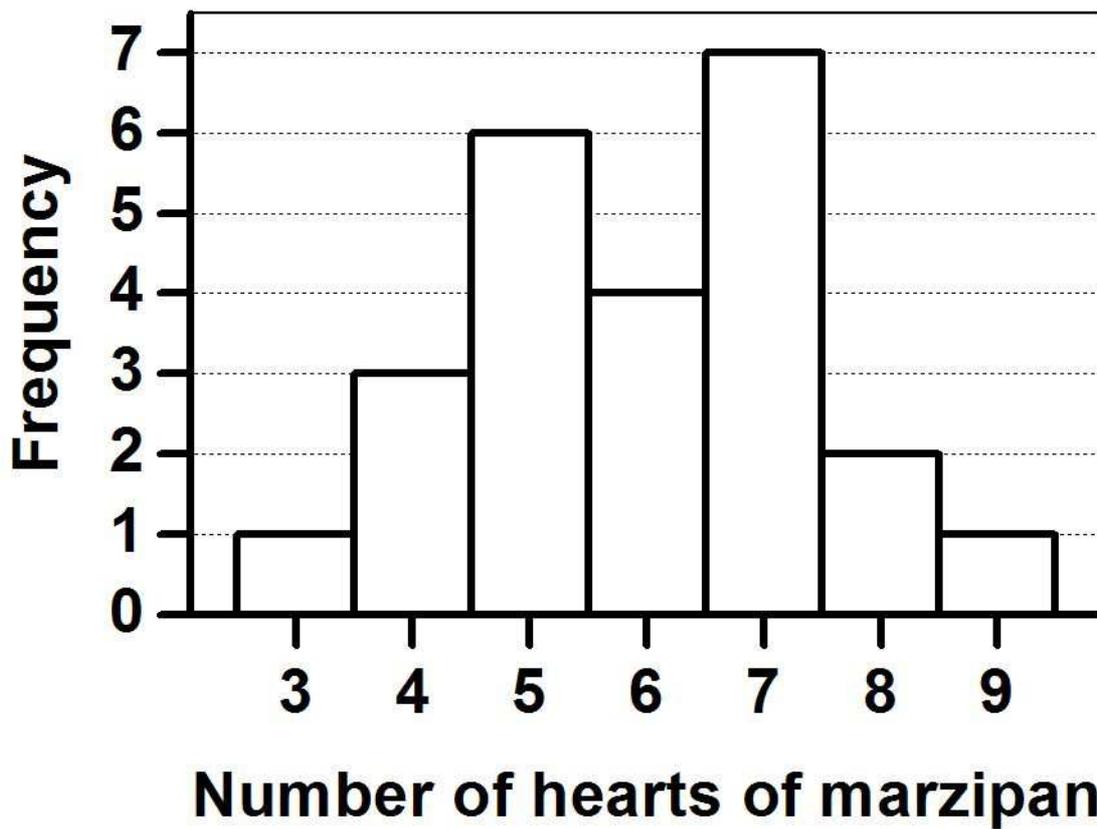
$$\text{Korrekturfaktor} = 6 / \text{Mittelwert_einer_Gruppe}$$

Ein Wert bestimmt werden, mit dem die Teilbeträge durch Multiplizieren modifiziert werden können. Danach ist eine Ungleichbehandlung beseitigt.

Nehmen wir an, dass im Demonstrationsbeispiel die Familiennamen auch Auskunft über das Geschlecht gäben, so hätten wir für Eva und Maria den Mittelwert 8 und für die Männer den Mittelwert 5,5. Der Korrekturfaktor betrüge bei den Frauen 0,75 und bei den Männern 1,09. Da der Mittelwertsunterschied aber nicht signifikant ist, darf keine Korrektur erfolgen. Die beiden Damen müssten die besseren Leistungsstufen unverändert erhalten. Die Berechnung von Korrekturfaktoren macht nur bei der Berücksichtigung sehr vieler Personen einen Sinn.

Anwendungsbeispiel: Dass das Verfahren keinen zu hohen Aufwand für die Verwaltung und die Beurteilenden bedeutet, wurde in einem Fall durch seine praktische Anwendung belegt.

Die Anwendung des Verfahrens erfolgte auf der Tagung der *Deutschen Gesellschaft für Säugetierkunde*, e. V. DGS. (German Society for Mammalian Biology) 2012 in Frankfurt. Dabei handelt es sich zwar immer noch um eine Gesellschaft, die inzwischen mit etwa einem Viertel nichtdeutscher Mitglieder und Tagungsteilnehmern einen internationalen Charakter hat. Bei der Mitgliederversammlung im Jahre 2011 in Luxemburg wurde ein Wettbewerb um gute Poster beschlossen. So wie dies oben charakterisiert wurde, musste jeder (erstgenannte) Posterautor drei Poster bewerten und reihen. Anstelle der oben genannten Teilbeträge erfolgte die Leistungsanerkennung durch Niederegger-Marzipanherzen. So wie bei der W-Besoldung ein Besoldungsdurchschnitt einzuhalten ist, musste je Poster der Preis für sechs Marzipanherzen (insgesamt 2,40 € je Poster zuzüglich eines Musterbeutel für 0,25 €) eingehalten werden. Zur Bewertung standen lediglich an anderthalb Tagen Pausen zwischen den Vorträgen zur Verfügung. Ziel war es, den Posterautoren Rückmeldungen über den Erfolg ihrer Bemühungen zu geben, interessante und ansprechende Beiträge aus ihren Arbeitsgebieten zu liefern. Ferner sollte durch die Bewertung anderer Poster erkannt werden, wie man Poster zukünftig noch besser gestalten kann. Ferner ging es um ein Training für schnelle Entscheidungen. Das alles gilt entsprechend auch bei Leistungsbeurteilungen mit dem Ziel, die Höhe von Leistungsstufen festzusetzen. Die Ergebnisse des Wettbewerbs wurden vertraulich behandelt, sofern weniger als acht Marzipanherzen gewonnen wurden. Die Person, die neun Marzipanherzen erzielte, und die beiden Personen, die acht Marzipanherzen bekamen, wurden aber öffentlich geehrt. Darunter war auch die Person, die im Rahmen einer unabhängig vom „Marzipan-Wettbewerb“ durchgeführten „Peer-Begutachtung“ durch den Vorstand der Gesellschaft einen zweiten finanziell gut ausgestatteten Preis für das beste Poster erhielt. Der „Marzipan-Wettbewerb“ wurde als einfach durchführbar und gelungen beurteilt und soll auch bei der nächsten Tagung in Prag stattfinden. Die nachfolgende Graphik gibt Auskunft über die Verteilung der Preise; bei Leistungsstufen tritt an die Stelle der Marzipanherzen die Anzahl der zu gewährenden Teilbeträge.



In der Abbildung ersetze man den Text „Number of hearts of marzipan“ durch den Text „Anzahl der Teilbeträge in Höhe von 17,98 €“ und den Text „Frequency“ durch „Häufigkeit“.

Unterabschnitt 3

Vorschriften für Professorinnen und Professoren sowie hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen

§ 31

Besoldungsordnung W

Die Ämter der Professorinnen und Professoren *sowie der Kanzlerinnen und Kanzler* und ihre Besoldungsgruppen sind in der Besoldungsordnung W (Anlage 2) geregelt. Die Grundgehaltssätze Mindestbezüge des Grundgehaltes sind in der Anlage 5 ausgewiesen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für hauptberufliche Leiterinnen und Leiter sowie Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professorinnen oder Professoren sind, soweit ihre Ämter nicht Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A oder B zugewiesen sind.

§ 32

Leistungsbezüge

(1) In der n Besoldungsgruppen W 2 und W 3 werden nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt die Grundgehälter durch Leistungsstufen sowie variable Leistungsbezüge erhöht;

Gelöscht: vergeben

1.
Aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen,

2.
für individuelle, Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung, Wissenstransfer, akademischer Verwaltung und Förderung sich Qualifizierender, sowie

Gelöscht: besondere

Gelöscht: Nachwuchsförderung

3.
für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulelbstverwaltung oder der Hochschulleitung.

In der Besoldungsgruppe W 1 kann nach zweijähriger Tätigkeit ein Leistungsbezug nach Satz 1 Nr. 2 vergeben werden. *Kanzlerinnen und Kanzler erhalten einen Leistungsbezug nach Satz 1 Nr. 3.*

(2) Die Leistungsbezüge nach Absatz 1 nehmen an allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Prozentsatz teil, um den die Grundgehälter der Besoldungsordnung W angepasst werden.

(3) Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen dem Mindestbezug, der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen, wenn dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung einer Professorin oder eines Professors in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden. Leistungsbezüge dürfen den

Gelöscht: n Grundgehältern

Unterschiedsbetrag zwischen dem Mindestbezug, der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 ferner übersteigen, wenn eine Professorin oder ein Professor bereits an ihrer oder seiner bisherigen Hochschule Leistungsbezüge erhält, die den Unterschiedsbetrag zwischen dem Mindestbezug, der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen und dies erforderlich ist, um die Professorin oder den Professor für eine schleswig-holsteinische Hochschule zu gewinnen oder ihre oder seine Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule zu verhindern. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professorinnen oder Professoren sind.

Gelöscht: n Grundgehältern

Gelöscht: n Grundgehältern

§ 32 a

Leistungsstufen

(1) Leistungsstufen dienen der Anerkennung von individuellen Leistungen in Forschung,

Lehre, Kunst, Weiterbildung, Wissenstransfer, Förderung sich Qualifizierender und in der akademischen Selbstverwaltung sowie der Sicherstellung eines amts- und leistungsgemessenen Endgrundgehalts.

(2) Zur Sicherstellung einer Gleichbehandlung werden Leistungsstufen im Abstand von 10 %, mindestens aber einem Jahr zwischen der Erstberufung auf eine Professur und der Regelaltersgrenze vergeben.

(3) Zur Festsetzung des Betrages, um den das Grundgehalt beim Aufsteigen in den Leistungsstufen ansteigt, sind im Rahmen der Regelbeurteilungen (§ 59 Abs. 1 LBG) Beurteilungsstufen durch ein wissenschaftsadäquates und transparentes Verfahren festzustellen. Die Beurteilungen behalten abweichend von § 59 Abs. 1 LBG vier Jahre ihre Gültigkeit und erstrecken sich bei Forschungsleistungen überlappend auf den letzten Sechsjahreszeitraum. Das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem für das Besoldungsrecht zuständigen Ministerium das Nähere durch Verordnung zu regeln. Dabei sind auch Regelungen zur Feststellung von Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen sowie Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und deren Korrektur aufzunehmen.

(4) Für die niedrigste und die höchste Beurteilungsstufe ist die Höhe des Betrages nach Abs. 3 in Anlage 5 enthalten.

§ 33

Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge

(1) Aus Anlass von Berufungs- und Bleibebehandlungen können Leistungsbezüge gewährt werden, soweit dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor für die Hochschule zu gewinnen (Berufungsleistungsbezüge) oder zum Verbleiben an der Hochschule zu bewegen (Bleibeleistungsbezüge). Bei der Entscheidung hierüber sind insbesondere die individuelle Qualifikation, die besondere Bedeutung der Professur, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen.

(3) Neue und höhere Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sollen bei einem Ruf einer anderen Hochschule im Inland oder einer Hausberufung frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass gewährt werden.

(4) Die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen setzt voraus, dass die Professorin oder der Professor den Ruf einer anderen Hochschule oder das Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers vorlegt.

(4) Durch Berufungsleistungsbezüge soll mindestens die Höhe des Mindestbezugs zuzüglich eines nachgezeichneten Betrags erreicht werden, der im Falle der Gewährung von Leistungsstufen an einer schleswig-holsteinischen Hochschule erzielt worden wäre.

Gelöscht: (2) Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge können befristet oder unbefristet vergeben werden.¶

§ 34

Individuelle Leistungsbezüge

(1) Für individuelle Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung, Wissenstransfer oder Förderung sich Qualifizierender Nachwuchsförderung, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können Leistungsbezüge gewährt werden (individuelle Leistungsbezüge).

(2) Individuelle Leistungsbezüge können für die Dauer von zwei Jahren auf Probe vergeben werden, soweit dies aus Gründen einer Bewährung gerechtfertigt ist. Die Gewährung als Einmalzahlung ist zulässig. Ansonsten erfolgt die Gewährung durch Erhöhung des Grundgehaltes. Individuelle Leistungsbezüge auf Zeit bedürfen einer besonderen Begründung.

(3) Sind Ungleichbehandlungen bei der mittleren Höhe der an Männer und Frauen, Voll- und

Gelöscht: Besondere

Gelöscht: besondere

Gelöscht: besondere

Gelöscht: Besondere

Gelöscht: oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet vergeben werden. Im Falle einer wiederholten Vergabe können laufende besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden. Unbefristete monatliche besondere Leistungsbezüge sind mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls auszustatten.

Teilzeitbeschäftigten vergebenen Berufungs-, Bleibe- und individuellen Leistungsbezügen festzustellen, sind sie durch eine verstärkte Vergabe individueller Leistungsbezüge an die benachteiligten Gruppen auszugleichen.

§ 35

Funktionsleistungsbezüge

(1) Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung (Funktionsleistungsbezüge) werden gewährt

1. den hauptamtlichen Präsidentinnen und Präsidenten, ~~und~~

2. den Kanzlerinnen und Kanzlern und

3. Professorinnen und Professoren, die neben ihren Hochschullehraufgaben das Amt einer Dekanin, eines Dekans, einer Prodekanin, eines Prodekans, einer Präsidentin, eines Präsidenten, einer Vizepräsidentin oder eines Vizepräsidenten wahrnehmen.

Für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder -leitung können Funktionsleistungsbezüge gewährt werden.

(2) Die Bemessung der Funktionsleistungsbezüge richtet sich nach § 21, insbesondere sind die im Einzelfall mit der Aufgabe verbundene Verantwortung und Belastung sowie die Größe und Bedeutung der Hochschule zu berücksichtigen. Funktionsleistungsbezüge können ganz oder teilweise erfolgsabhängig vereinbart werden.

(3) Die Höhe der Funktionsleistungsbezüge der Kanzlerinnen und Kanzler bemisst sich nach Anlage 9.

§ 36

Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge nach § 35

(1) Funktionsleistungsbezüge nach § 35 sind, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden, ruhegehaltfähig, sofern sie für das Amt einer Präsidentin oder eines Präsidenten *oder einer Kanzlerin oder eines Kanzlers* einer Hochschule vergeben werden und die Präsidentin oder der Präsident *oder die Kanzlerin oder der Kanzler* das Amt mindestens zwei Jahre wahrgenommen hat. Im Übrigen sind sie, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden, im Umfang von 25 % ruhegehaltfähig, wenn sie mindestens zwei Jahre bezogen worden sind, und zu 50 % ruhegehaltfähig, sofern sie mindestens für vier Jahre bezogen worden sind.

(2) Treffen Erhöhungen des Grundgehaltes nach den §§ 32 a bis 34 mit solchen nach § 35 zusammen, wird nur der bei der Berechnung des Ruhegehalts für die Beamtin oder den Beamten günstigere Betrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug berücksichtigt.

§ 37

Forschungs-, Lehr- und Transferzulagen

(1) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern der Besoldungsordnung W, die Mittel privater Dritter für Forschungs- und Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben im Hauptamt durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit die Drittmittelgeberin oder der Drittmittelgeber bestimmte Mittel ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehen hat. Eine Zulage darf nur gewährt werden, soweit neben den übrigen Kosten des Forschungs- und Lehrvorhabens auch die Zulagenbeträge durch die Drittmittel gedeckt sind. Die im Rahmen des Lehrvorhabens anfallende

Gelöscht: ¶

Gelöscht: (1) Unbefristet gewährte Leistungsbezüge nach den §§ 33 und 34 sind ruhegehaltfähig, soweit sie jeweils mindestens zwei Jahre bezogen worden sind. Befristet gewährte Leistungsbezüge nach den §§ 33 und 34 sind ruhegehaltfähig, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden und jeweils mindestens für zehn Jahre bezogen worden sind. Ruhegehaltfähige Leistungsbezüge nach den Sätzen 1 und 2 sind zusammen bis zu einer Höhe von 34 % des jeweiligen Grundgehaltes ruhegehaltfähig. Zur Erfüllung der Fristen nach den Sätzen 1 und 2 werden Zeiten nacheinander bezogener Leistungsbezüge addiert; Zeiten des Bezugs von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen sowie besonderen Leistungsbezügen bei anderen Dienstherren können ganz oder teilweise berücksichtigt werden.¶

Gelöscht: 3

Gelöscht: 4

Gelöscht: Bei mehreren befristeten Leistungsbezügen wird der für die Beamtin oder den Beamten günstigste Betrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug berücksichtigt.

Gelöscht: ruhegehaltfähige Leistungsbezüge

Gelöscht: 3 und

Lehrtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen.

(2) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Besoldungsordnung W, deren wissenschaftliche Transferleistungen in die Wirtschaft aus Mitteln Dritter prämiert werden, kann aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit bei der Prämierung bestimmte Mittel ausdrücklich für diesen Zweck vorgesehen worden sind.

(3) Die Zulagen nach Absatz 1 und 2 dürfen zusammen jährlich 100 % des Jahresgrundgehalts nach Anlage 5 nicht überschreiten.

§ 38

Verordnungsermächtigung

Das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem für das Besoldungsrecht zuständigen Ministerium die Grundsätze für die Ausgestaltung der Leistungsbezüge nach den §§ 32 a, bis 35 sowie die Forschungs-, Lehr- und Transferzulagen nach § 37 durch Verordnung zu regeln und dabei insbesondere Regelungen über

Gelöscht: 3

1. die zuständigen Stellen und das Verfahren,
 2. die Voraussetzungen für die Gewährung,
 3. die Höhe der Leistungsbezüge sowie der Forschungs-, Lehr- und Transferzulagen,
 4. die Kriterien für individuelle Leistungen nach § 34,
 5. die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen im Rahmen des § 36 und
 6. die Verpflichtung der Hochschulen, über gewährte Leistungsbezüge und die Zulagen nach § 37 jährlich zu berichten
- zu treffen. Die Aufgaben können auf die Hochschulen zur Regelung durch Satzung übertragen werden.

Gelöscht: besondere

§ 39

Übergangsvorschrift für vorhandene Ämter der Bundesbesoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung

(1) Die Ämter der am 1. Januar 2005 im Amt befindlichen Professorinnen und Professoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Obergeringenieurinnen und Obergeringenieure sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten der Bundesbesoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung werden als künftig wegfallende Ämter in der Besoldungsordnung C kw (Anlage 3) fortgeführt. Für diese Beamtinnen und Beamten gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5.

(2) Die Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung C kw sind in der Anlage 5 ausgewiesen. Das Grundgehalt wird, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach der dienstlichen Erfahrung (Erfahrungsstufen) bemessen. Die Zuordnung zu der Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung C kw erfolgt betragsmäßig entsprechend dem am 29. Februar 2012 zustehenden Grundgehalt. Das Grundgehalt steigt mit der Zuordnung im Abstand von zwei Jahren bis zur Endstufe. Bereits in einer Stufe mit dem entsprechenden Grundgehaltsbetrag verbrachte Zeiten mit Anspruch auf Grundgehalt werden angerechnet. § 28 Abs. 3, 4, 5 und 9 gelten entsprechend.

(3) Ein nach dem bis zum 22. Februar 2002 geltenden Recht zustehender Zuschuss zum Grundgehalt nach den Vorbemerkungen Nr. 1 und 2 zur Bundesbesoldungsordnung C wird in

Höhe des am 29. Februar 2012 zustehenden Betrages unverändert weitergewährt. Ist der Zuschuss zum Grundgehalt unter der Voraussetzung gewährt worden, dass er beim Aufsteigen in den Stufen um den Steigerungsbetrag des Grundgehaltes zu vermindern ist, ist diese Maßgabe auch im Fall des Stufenaufstiegs nach Absatz 2 Satz 3 zu beachten. Im Falle eines befristeten Zuschusses gelten die Sätze 1 und 2 nur für die Zeit der Befristung. Die Gewährung neuer oder die Erhöhung bestehender Zuschüsse ist ausgeschlossen. Die Zuschüsse zum Grundgehalt sind Dienstbezüge im Sinne des § 2 Abs. 1, § 7 Abs. 1, § 8 Abs. 3, § 10 Abs. 3, § 59 Abs. 1 Satz 5, Abs. 5 Satz 1.

(4) Professorinnen und Professoren, die zusätzlich zu den Aufgaben des ihnen verliehenen Amtes Leitungsaufgaben an einer Hochschule wahrnehmen, erhalten abhängig von der Messzahl im Sinne der Vorbemerkung Nummer 6 zu den Besoldungsordnungen A und B (Anlage 1) eine Stellenzulage nach Anlage 8. Werden mehrere Leitungsaufgaben wahrgenommen, erhält die Professorin oder der Professor nur die höhere Stellenzulage; nimmt sie oder er eine der Leitungsaufgaben mehrfach wahr, erhält sie oder er die Stellenzulage nur einmal. Eine Stellenzulage wird nicht gewährt, wenn eine hauptberufliche Leiterin oder ein hauptberuflicher Leiter einer Hochschule oder eine hauptberufliche Vorsitzende, ein hauptberuflicher Vorsitzender oder ein hauptberufliches Mitglied eines Hochschulleitungsgremiums zugleich weitere Leitungsaufgaben wahrnimmt. Satz 4 gilt entsprechend für die hauptberuflichen ständigen Vertreterinnen und Vertreter.

(5) Auf Antrag wird Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C 4 kw ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 und Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C 2 kw und C 3 kw ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 übertragen. Der Antrag ist unwiderruflich. Eine Ausgleichszulage nach § 58 darf nicht gezahlt werden. Professorinnen und Professoren, die bis zum 28. Februar 2015 die Übertragung eines Amtes der Besoldungsordnung W beantragt haben, kann aus diesem Anlass ein ruhegehaltfähiger Berufungs- und Bleibeleistungsbezug gewährt werden. Dieser darf den Unterschiedsbetrag aus dem bisherigen C-Grundgehaltssatz und dem W-Grundgehaltssatz nicht übersteigen. Im Fall eines nachgewiesenen Rufs auf eine Professur einer anderen Hochschule kann Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C 2 kw und C 3 kw im Rahmen von Bleibebehandlungen ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 übertragen werden.

§ 39 a

Anrechnungs- und Übergangsregelung aus Anlass des Gesetzes Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein - strukturelle Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren vom (Einsetzen: Datum dieses Gesetzes)

(1) Leistungsbezüge nach §§ 32 bis 34 und § 39 Abs. 5 oder der entsprechenden Regelungen des durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Dezember 2008 (GVBl. Schl.-H. S. 785) übergeleiteten Bundesbesoldungsgesetzes, zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Januar 2012 (GVBl. Schl.-H. S. 153), in der bis zum 29. Februar 2012 geltenden Fassung, die auf Basis von vor dem 1. Januar 2013 getroffenen Entscheidungen gewährt werden, vermindern sich nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um die sich aus der nach dem Gesetz vom (Einsetzen Datum und Fundstelle dieses Gesetzes) ergebenden Erhöhung der Mindestgrundgehälter in Höhe von bis zu

655,05 Euro in W 2, entsprechend. Sofern mehrere Leistungsbezüge gewährt werden, werden die Leistungsbezüge bis zu dem maßgeblichen Höchstbetrag der Anhebung des Mindestgrundgehalts in folgender Reihenfolge vermindert:

1. Leistungsbezüge nach § 39 Abs. 5,
2. unbefristete Leistungsbezüge nach § 33,
3. unbefristete Leistungsbezüge nach § 34,

Gelöscht: G

Gelöscht: und bis zu 396,75 Euro in W 3

Gelöscht: G

4. befristete Leistungsbezüge nach § 33 und

5. befristete Leistungsbezüge nach § 34.

Soweit die Leistungsbezüge nach Satz 2 ruhegehaltfähig sind, bezieht sich die Kürzung jeweils vorrangig auf den ruhegehaltfähigen Anteil.

(2) Bis zum 31. Dezember 2014 wird Kanzlerinnen und Kanzlern der Universitäten und der Fachhochschule Kiel auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 3, Kanzlerinnen und Kanzlern der Fachhochschulen und der Kunsthochschulen auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 übertragen.

(3) Für die Professorinnen und Professoren, deren Erstberufung vor dem 01.01.2013 erfolgte, tritt an die Stelle des Termins der Erstberufung in § 32 a Abs. 2 der 01.01.2013.

...

§ 81 Anlagen

Die Anlagen 1 bis ~~8~~9 sind Bestandteil dieses Gesetzes.

[Die Nummern 8 bis 9 und 11 des Änderungsentwurfes werden übernommen]

3. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W (Monatsbeträge in Euro) und Höhen der Stufenaufstiege

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	3830,36	5022,07	5.289,94, ↓

Gelöscht: 5686,69

<u>Kleinster Erhöhungswert beim Stufenaufstieg in €</u>	<u>53,93</u>
<u>Größter Erhöhungswert beim Stufenaufstieg in €</u>	<u>161,78</u>

Verband Hochschule und Wissenschaft

In DBB Beamtenbund und Tarifunion

Landesverband Schleswig-Holstein

c/o Dr. Udo Rempe (Landesvorsitzender)

Kopperpähler Allee 92

24119 Kronshagen

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

eMail Rempe-Udo@T-Online.DE

Dokument: 2013-02-12-Anlage4-des-VHW-zur-Änderung-Professorenbesoldung.doc



Kiel, den 12.02.2013

Anlage 4 zur Stellungnahme zur Änderung der Professorenbesoldung

Entwicklung und Begründungen zu den Vorstellungen des VHW

Der **VHW verlangt seit** seiner Gründung im Jahre **1973** eine Reform der Professorenbesoldung, wobei sich die Forderung zunächst auf die Besoldungsordnung H bezog. Der VHW verlangte **ein einheitliches Professorenamt mit** „leistungsorientierten Zulagen“, wobei der Begriff der Zulagen im Sinne von **leistungsorientierten Erhöhungen der Grundgehälter** (etwa vergleichbar mit den ruhegehaltsfähigen Sonderzuschüssen zu den H 4- oder C 4-Grundgehältern) zu verstehen war.

Die Begründung für die Forderung war forschungsorientiert: Berücksichtigt werden sollte, dass bei innovativen Forschungsprojekten zu Anfang die Ergebnisse unbekannt sind und auch die Widerlegung der Ausgangshypothesen das Ergebnis sein kann. Damit sind der **an positiven Ergebnissen erkennbare höhere** Forschungserfolg und die daraus erschlossene **Forschungsleistung** auch **vom Glück und Pech** der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler **mitgeprägt**. Da sich die Besoldung der Professorinnen und Professoren wie die Gehälter aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gemäß Art. 33 Abs. 2 GG nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu richten hat, **muss** aus Sicht des VHW **der schwankende wissenschaftliche Erfolg in regelmäßigen Abständen überprüft und** bei der Besoldung hinreichend **berücksichtigt werden**. Dabei dienen **auch negative Forschungsergebnisse** dem Fortschritt der Wissenschaft und sind wie alle wissenschaftlichen Ergebnisse **anzuerkennende besondere Leistungen**. Leistungsorientierte Erhöhungen der Grundgehälter dürfen daher im Hochschulbereich keineswegs entsprechend zu der Vorschrift über „Prämien und Zulagen für besondere Leistungen“ auf den Ausnahmetatbestand der „herausragenden besonderen Leistungen“ begrenzt werden. Andererseits darf sich die Besoldung aber nicht alleine auf eine nicht mehr aktuelle Leistungsbeurteilung und –prognose zu einem teils zeitlich lang zurückliegenden Berufungszeitpunkt richten.

Ferner fordert der VHW, dass **Forschungserfolge mit hoher Bedeutung im Anwendungsbereich nicht geringer bewertet werden** als solche mit hoher theoretischer Bedeutung. Daher fordert der VHW ein **einheitliches Professorenamt an Fachhochschulen und Universitäten**. Das bedeutet jedoch nicht, dass in jeder Fachrichtung der gleiche Besoldungsdurchschnitt verwirklicht werden muss. Die Besoldung hat sich nicht nur nach der Leistung, sondern **auch nach Befähigung und Eignung** zu richten. Fachlich unterschiedliche Befähigungsprofile passen zu verschiedenen Anforderungsprofilen. Je nach dem Grad der Übereinstimmung ergibt sich eine unterschiedliche fachliche und persönliche Eignung. Dabei ist auch bei gleicher Befähigung die Eignung für außerhochschulische Berufe zu beachten, bei denen attraktive Gehälter zu erwarten sind. Die Eignung für gut bezahlte Tätigkeiten kann auch am „**Marktwert**“ einer Wissenschaftlerin oder eines Wissenschaftlers erkannt werden, so dass dieser in Berufungsverfahren bei der Festsetzung der Besoldungshöhe mit zu berücksichtigen ist.

Ferner sollte die Forderung nach einem einheitlichen Professorenamt berücksichtigen, dass Professorinnen und Professoren trotz unterschiedlichen Erfolgs in der Forschung gleiche Zielsetzungen zu verfolgen haben und bei Abstraktion von der Fachverschiedenheit **gleiche Aufgaben zu erfüllen** haben. **Es fehlen Hierarchien** mit vorgesetzten Professorinnen oder Professoren, die auch wegen der Wissenschaftsfreiheit problematisch wären. „Zwei-, Drei- und Viersternprofessuren“ können nicht dauerhaft dem jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erfolg und der aktuellen wissenschaftlichen Reputation entsprechen. **Verschiedene Professorenämter** wie C 2-, C 3-, C 4-, W 2- und W 3-Professuren **sind abzuschaffen**.

BATTIS & GRIGOLEIT weisen in ihrem kritischen Gutachten zur Umsetzung der Korrektur der W-Besoldung darauf hin, dass in der Diskussion um eine stärkere Leistungsorientierung auch eine Rolle spielte, dass die Erhöhungen der Grundgehälter durch Dienstaltersstufen als „leistungsblinde“ „Verkalkungsprämien“ „diffamiert“ wurden. In der Tat gab es aus dem Bereich der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wissenschaftlich unhaltbare und damit unverantwortliche diskriminierende Aussagen, dass ab einem Alter von 40 Jahren das Hirn verkalket oder verholze, es irreversibel abgebaut würde, der IQ sinke und keine wissenschaftlichen Innovationen mehr zu erwarten seien. Ferner wurde durch Hinweise auf wenige unerfreuliche Ausnahmen gefordert, dass man ein Hilfsmittel gegen „Faulpelzprofessoren“ benötige. Solche **abwertenden Beschimpfungen** schaden dem Streben nach einer verfassungskonformen Korrektur der Professorenbesoldung und sind niemals Bestandteil der Argumentation des VHW gewesen.

Während meiner drei Amtszeiten als stellvertretender Bundesvorsitzender des VHW von 1987 bis 1999 habe ich Vorschläge für eine detailliertere gesetzliche Umsetzung der VHW-Ziele weiterentwickelt. Anfang **1997** legte ich ein erstes Konzept zur **Einführung der W-Besoldung** vor. Vorgesehen waren sieben über Grundgehaltsstufen zu verwirklichende **Leistungsgruppen W 1, W 2, W 3, ..., W 7**. Diese Leistungsgruppen W-Besoldung orientierten sich an den sieben zunehmend günstigeren Besoldungsgruppen A 13=C 1, A 14, C 2, A 15, C 3, A 16 und C 4. Im Falle der Leistungsgruppe W 7 wurden wie bei der Besoldungsgruppe C 4 unverändert Zuschüsse und Sonderzuschüsse zum Grundgehalt vorgesehen. Es gab es bereits das Konzept von **zwei Mindestbezügen**:

- im Falle der weisungsabhängigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem einheitlichen Amt der „akademischen Dozentur“ der Leistungsgruppe W 1 und
- im Falle des einheitlichen Professorenamtes der Leistungsgruppe W 3. vorgeschlagen wurde

Die geforderte Höhe des **Mindestbezugs für Professuren** ergäbe heute bei einer Nachholung aller Anpassungen in der C-Besoldung von **5.458,02 €**, entspräche nahezu dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 15 und erfüllte damit nach derzeitiger Ansicht auch die Forderung nach einem **amtsangemessenen Mindestendgrundgehalt**. Stufenaufstiege waren nicht vorgesehen. Die Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollte über die fünf Leistungsgruppen W 3 bis W 7 erfolgen im Falle der akademischen Dozenturen über die fünf Leistungsgruppen W 1, W 2, W 3, W 4 und W 5. Zur Wahrung der Haushaltsneutralität wurden drei **Besoldungsdurchschnitte** vorgeschlagen: einen für die **akademischen Dozenturen**, einen für **Fachhochschulprofessuren** und einen für **Universitätsprofessuren**. Zusätzlich gab es ebenfalls unter dem Gesichtspunkt der Haushaltsneutralität einen Vorschlag für leistungsorientiert variierende ruhegehaltsfähige Grundgehälter unter Wahrung der in der C-Besoldung vorhandenen mittleren ruhegehaltsfähigen Grundgehälter.

Im Jahre 2002 riet Herr Professor Dr. Hans N. **Weiler** von der **Stanford Universität** auf einer Veranstaltung der HRK, man möge in Deutschland aus den Erfahrungen mit

leistungsorientierten Gehältern an US-amerikanischen Universitäten lernen. Verfahren, bei denen es **stufenweise zu kleinen unbefristeten leistungsorientierten Gehaltserhöhungen** käme, die **über die gesamte Tätigkeitsdauer verteilt** würden, seien besonders leistungsfördernd und stießen auf die erforderliche Akzeptanz der Professorenschaft. Für Verfahren mit befristeten relativ „Leistungsbezügen“ gelte dies nicht, so dass sie nach und nach ersetzt würden. Zu einem späteren Zeitpunkt hat unabhängig davon Prof. Dr. Matthias **Mahlmann** (jetzt Zürich), anerkannter Experte für Gleichbehandlungsfragen, davor gewarnt, die Akzeptanz der Betroffenen beim Bemühen zur Beseitigung mit dem Alter verbundener Ungleichbehandlungen, wie sie bei jeder im Laufe der Zeit erfolgenden Gehaltssteigerung unvermeidlich sind, außer Acht zu lassen.

Beispiel für eine Umgestaltung einer bekannten Besoldungsgruppe mit Dienstaltersstufen in eine Besoldungsgruppe mit Leistungsstufen in Anlehnung an Weilers Stanfordverfahren:

In der Besoldungsgruppe C 4 kw gibt es so wie ursprünglich in allen Besoldungsgruppen mit Stufenaufstiegen Aufstiege in den Dienstaltersgruppen, wobei der erste Aufstieg mit 23 Jahren erfolgt und die weiteren Aufstiege im Zweijahresabstand erfolgen. Das monatliche Grundgehalt erhöht sich bei jedem Stufenaufstieg dauerhaft jeweils um den gleichen Betrag. Bei der Besoldungsgruppe C 4 sind das rund 190 € (Rundung auf volle € zum besseren Verstehen) und es gibt 14 Aufstiege, so dass mit 49 Jahren ein Endgrundgehalt erreicht wird.

Eine haushaltsneutrale Leistungsorientierung entsteht dadurch, dass man zwar im Mittel die Erhöhung um 190 € je Stufenaufstieg beibehält, aber bei Leistungen im unteren Bereich den individuellen Betrag auf die Hälfte auf 95 € absenkt und bei Leistungen im oberen Bereich um die Hälfte des Betrages auf 285 € erhöht. Bei Leistungsgraden, die zwischen dem niedrigsten und dem höchsten liegen, wird interpoliert.

Der Nachteil dieser einfachen Lösung ist, dass das Aufsteigen in den Altersstufen im Alter von 49 Jahren endet. Dann fällt der Anreiz solcher vertikaler Leistungsstufen fort.

Außerdem kommt es zu einer **ungerechtfertigten Ungleichbehandlung**, weil

- bei jüngeren Personen die in der Regel wenig geliebte Leistungsbeurteilung erfolgen muss, bei Älteren jedoch nicht und
- bei leistungsstarken Jüngeren die Leistungen durch das Gehalt anerkannt werden, bei älteren leistungsstarken Professorinnen und Professoren jedoch nicht.

Um diese Ungleichbehandlung zu beheben, schlagen wir vor:

- die **Stufenaufstiege** nicht im festen Zweijahresabstand vorzusehen, sondern jeweils **nach 10 %** der Zeitspanne zwischen dem Zeitpunkt der Erstberufung und der Regelaltersgrenze der Professorin oder des Professors,
- die mittlere **Stufenhöhe** wegen der Verteilung über einen längeren Zeitraum zum Erreichen der Haushaltsneutralität deutlich **niedriger** mit 107,85 € festzusetzen und
- sie **leistungsorientiert** zwischen einer Mindeststufenhöhe von 53,93 € und einer Höchststufenhöhe von 161,787 € zu **variieren**.

Das führt dazu, dass

- **bei gleicher Leistung** (genauer bei gleicher Leistungsbeurteilung) die **gleiche mittlere Kaufkraft** der monatlichen Grundgehaltssätze zwischen der Erstberufung und der Regelaltersgrenze entsteht und damit auch nach dem Gutachten von BATTIS und GRIGOLEIT (Zitat: „Dementsprechend können die durch Dienstaltersstufen hervorgerufenen Ungleichheiten über die Lebensarbeitszeit hinweg ausgeglichen werden.“) rechtliche Bedenken gegen Stufenaufstiege entfallen,
- wegen des Hinausschiebens der Stufenaufstiege bei auf die Lebensarbeitszeit in einer Professur bezogenem gleich bleibenden Besoldungsdurchschnitt haushaltsneutral die **Einstiegsbesoldung** erhöht und so die **Attraktivität** des öffentlichen Dienstes **erhöht werden** kann und
- selbst im ungünstigsten Fall einer ständigen Leistungsbeurteilung am unteren Ende der Leistungsskala ein **nach dem Spruch des Bundesverfassungsgerichts unabdingbares noch amtsangemessenes Mindestendgrundgehalt von 5.507,41 €** erreicht wird, das ungefähr dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe

A 15 (5.501,16 €) entspricht und damit zu noch amtsangemessenen ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen führt.

Das für eine mit dem GG vereinbare Lösung unabdingbare Erreichen eines Mindestendgrundgehaltes etwa in der Höhe des Endgrundgehaltes der Besoldungsgruppe A 15 wird auch von den Bundesländern Hessen und Bayern sowie dem Bund als erforderlich für eine verfassungskonforme Korrektur der W-Besoldung angesehen, wobei sie aber zur Realisierung das von BATTIS und GRIGOLEIT berechtigt kritisierte Aufsteigen in den Erfahrungsstufen wählen.

Die Höhe des bei einer Umsetzung unserer Vorschläge bei durchschnittlichen Leistungen erreichbaren Endgrundgehalts entspricht der Höhe des Endgrundgehaltes der Besoldungsgruppe C 3. Diese Höhe wurde von Fachhochschulprofessorinnen und Fachhochschulprofessoren nahezu durchweg bei der Regelaltersgrenze erreicht. Sofern eine Professorin oder ein Professor bei allen neun Stufenaufstiegen Bestbeurteilungen erreicht, steigt ihr oder sein Endgrundgehalt auf 6.478,08 €. Es läge bereits um 29 % über dem Mindestbezug. Trotzdem muss dieser Betrag voll ruhegehaltsfähig sein, weil andernfalls eine Ungleichbehandlung im Vergleich zu anderen Beamtengruppen erfolgen würde. Die Lösung ist auch im Vergleich zur C-Besoldung haushaltsneutral.

Im Durchschnitt sind zur Realisierung des Aufsteigens in diesen Leistungsstufen 5.507,41 € je Professur erforderlich.

Im Bereich der Fachhochschulen habe ich anhand des für das Jahr 2010 festgestellten Besoldungsdurchschnittes geschlossen, dass derzeit im Besoldungsbudget je Professur 5.304,33 € enthalten sein müssten. Somit würde der Besoldungsdurchschnitt nicht einmal voll ausreichen, um dort den erhöhten Mindestbezug und das Aufsteigen in den Leistungsstufen voll zu finanzieren. Damit verblieben bei einer voreiligen Betrachtung dort keine Mittel für zusätzliche Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge. Allerdings werden im Falle der Fortberufung einer FH-Professorin oder eines FH-Professors Mittel frei, die bei Fremdberefungen als Berufsleistungsbezüge zur Verfügung stehen. Die Fachhochschulen können sich aber bei Abwerbungen von Professorinnen und Professoren anderer Hochschulen etwas zurückhalten und dafür bemühen, durch Erstberufungen selbst gute Leute zu entdecken. Dann fließen, sofern beim Abwerben durch andere Hochschulen gute Leute ausscheiden, deren durch günstige Aufstiege in den Leistungsstufen gewonnenen Gehaltssteigerungen wieder zurück. Infolgedessen entstehen wieder Mittel für Berufsleistungsbezüge. Hinsichtlich der Bleibeleistungsbezüge ist zu beachten, dass das Aufsteigen in den Leistungsstufen leistungsorientiert erfolgt. Würde man einer Person, deren Gehaltsgewinn durch Leistungsbezüge eine geringere Leistung erkennen lässt, nur wegen eines Rufes einer anderen Hochschule ein höheres Gehalt gewähren als einer anderen Person, deren Gehalt eine gleich hohe oder höhere Leistung belegt, würde gegen Artikel 33 Abs. 2 des GG verstoßen und auch die Auflage des Bundesverfassungsgerichts missachtet, dass nach transparenten und wissenschaftsadäquaten Verfahren zu handeln ist. Durch die Anhebung des Mindestbezugs und die Einführung von Leistungsstufen sind somit bei Haushaltsneutralität Verbesserungen, aber keine Verschlechterungen gegenüber den derzeitigen, anerkanntermaßen schwierigen Verhältnissen bei der Besoldung, dem Halten und dem Gewinn von Fachhochschulprofessorinnen und Fachhochschulprofessoren zu erwarten. Auf Dauer wird man aber wegen des gestiegenen Bedarfs von Studienplätzen in anwendungsnahen Wissenschaftsdisziplinen und des erhöhten Bedarfs in der angewandten Forschung und Entwicklung auch den Besoldungsdurchschnitt für Fachhochschulprofessuren wegen erhöhter Anforderungen anheben müssen. Das ist aber nicht Gegenstand der Korrektur der W-Besoldung.

Bei der Besoldungsgruppe W 2 sieht der Gesetzentwurf für die Ruhegehaltsfähigkeit von Grundgehalt und Leistungsbezügen eine Obergrenze von 6.729, 57 € vor. Die Aufgabe der Leistungsbezüge wird im Modell der Leistungsstufen durch das leistungsorientierte Aufsteigen in diesen erfüllt. Maximal kann dabei bei ununterbrochener Bestbeurteilung ein Höchstgehalt von 6.478,08 € entstehen. Die vorgesehene Obergrenze wird also nicht überschritten. Daher können die **Erhöhungen durch Leistungsbezüge** auch gleich **unbefristet, dynamisiert und als ruhegehaltsfähig** vergeben werden. Damit unterscheiden sie sich auch bei einer Ausgestaltung über Leistungsbezüge nicht mehr von **Grundgehaltsbestandteilen** (vgl. auch die entsprechende Feststellung von BATTIS & GRIGOLEIT, dass es sich im Falle garantierter Mindestleistungsbezüge zwar „nicht nominell, wohl aber der Sache nach ebenfalls um eine Erhöhung der Grundgehälter“ handele) und es **vereinfacht die Verfahren** und dient der Transparenz, wenn sie so wie zuvor die Dienstalters- und Erfahrungsstufen in der C-Besoldung die Dienstalters- und Erfahrungsstufen als Steigerungen des Grundgehaltes behandelt werden. Die Fachhochschulen werden bei ihren begrenzten Budgets für die Professorenbesoldung auch in Einzelfällen kaum in der Lage sein, zusätzlich mehr als 251,49 € als zusätzliche Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge zu gewähren. Damit wird dort insgesamt das Instrument der Anerkennung der Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen unnötig. Da ferner auch die Befristung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen das Bemühen zur Gewinnung oder zum Halten guten Personals konterkariert, sollten auch diese Leistungsbezüge zumindest an Fachhochschulen immer zu Erhöhungen des Grundgehalts führen. Dadurch wird Ermessenswillkür verhindert und überflüssige Bürokratie abgebaut.

Für den Bereich der Universitäten habe ich aufgrund des Besoldungsdurchschnitts für das Jahr 2010 für den derzeitigen Anpassungsgrad einen im Budget enthaltenen Besoldungsdurchschnitt von 6.127,79 € berechnet. Für die Mindestbezüge von 5.022,07 € und die durchschnittliche Erhöhung durch Leistungsstufen sind auch dort 5.507,41 € erforderlich; **der Besoldungsdurchschnitt für Universitäten ist um 620,38 € höher.** Im Rahmen der C-Besoldung gab es an den Universitäten 56,25 % C 4- und 45,75 % C 3-Professuren, an den Fachhochschulen 40 % C 2- und 60 % C 3-Professuren. Damit lagen die voll ruhegehaltsfähigen Gehälter von Universitätsprofessuren in den Besoldungsgruppen C 3 und C 4 im Mittel **nach den Regelungen der C-Besoldung aufgrund des derzeitigen Anpassungsstandes um 735,77 € über jenen der Fachhochschulprofessuren.** Der Besoldungsdurchschnitt des Landes Schleswig-Holstein muss daher im Jahr 2001 falsch berechnet und viel zu niedrig festgesetzt worden sein. Im Gesetzentwurf ist für die Besoldungsgruppe W 3 ein Mindestbezug in Höhe von 5.686,69 € vorgesehen. Dieser liegt **um 664,62 € über dem Mindestbezug für alle Professoren.** An Universitäten könnten deshalb mit dem zu niedrigen Besoldungsdurchschnitt, der um 620,38 € höher ist, 93,3 % der Professuren nach der Besoldungsgruppe W 3 und 6,7 % nach der Besoldungsgruppe W 2 ausgebracht werden. Zusätzlich könnten dann aufgrund des derzeitigen Besoldungsdurchschnitts in beiden Besoldungsgruppen Leistungsstufen gewährt werden. Durch diese könnten dann im Falle fortbestehender Bestbeurteilungen bei der Regelaltersgrenze Höchstendgrundgehälter von 7.142,70 € erreicht werden. Die Ruhegehaltsfähigkeit endet bei 7.620,16 €. Würde man den neuen Mindestbezug für die Besoldungsgruppe W 3 mit 5.642,45 € statt 5.686,69 € festsetzen, könnte man alle Universitätsprofessuren nach W 3 ausweisen und die Leistungsorientierung alleine über Leistungsstufen verwirklichen. Hinsichtlich der Gewährung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen gäbe es dann die gleichen begrenzten Möglichkeiten und damit Schwierigkeiten wie im Fachhochschulbereich. Es würde aber auch ganz deutlich, dass keine höheren mittleren Ruhegehaltssätze entstünden als im Rahmen der C-Besoldung. Für Zahlungen wie die nicht ruhegehaltsfähigen Zuschüsse zum C 4-Grundgehalt fehlen wegen der ungerechtfertigten Kürzung der mittleren Besoldungshöhe im Jahre 2001 die Mittel. Erkennt man nun auch nicht mehr die Ruhegehaltsfähigkeit der verminderten Besoldung an,

gibt es eine zusätzliche ungerechtfertigte und damit verfassungswidrige Kürzung der Professorenbesoldung in Schleswig-Holstein. Denn in Randziffer 151 Satz 2 führt das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 14.02.2012 aus: Nimmt der Gesetzgeber „aufgrund einer politischen Entscheidung beziehungsweise einer veränderten politischen Wertschätzung eine besoldungsmäßige Neubewertung eines Amtes vor, ohne die dem Amt zugrunde liegenden Anforderungen zu verändern, muss er dafür Sorge tragen, dass eine derartige besoldungsrechtliche Neubewertung immer noch den (unveränderten) Anforderungen des Amtes und dessen prägenden Merkmalen gerecht wird. Führt die gesetzgeberische Neubewertung zu einer deutlichen Verringerung der Besoldung, bedarf es hierfür sachlicher Gründe.“ Eine derartige geringere Bewertung der Professuren ist aber nicht erfolgt und schon gar nicht begründet worden.

Damit wäre ein Modell mit einem ersten Fachhochschulprofessorenamt der Besoldungsgruppe W 2 und einem zweiten Universitätsprofessorenamt der Besoldungsgruppe W 3 erreichbar. Diese Lösung entspräche dem Vorschlag der Universitäts-Vertreter in der Expertengruppe von Frau BULMAHN. Er führte dazu, dass unnötigerweise zwei Professorenämter Eingang in das Beamtenbesoldungsgesetz fanden. Allerdings folgte weder die Bundesregierung, noch der Bundestag dieser universitätszentrierten Sicht. Sie sahen beide Ämter für alle Hochschultypen vor. Der VHW fordert unverändert ein einheitliches Professorenamt mit einem einheitlichen Mindestbezug. Es müsste nach dem Ausgangskonzept des VHW von 1997 als W 3-Amt bezeichnet werden, auch wenn es mit dem für die Besoldungsgruppe W 2 vorgeschlagenen Mindestbezug verbunden ist.

Der den Universitäten im Vergleich zu den Fachhochschulen zur Verfügung stehende zusätzliche Betrag von **664,62 €** sollte nicht einheitlich an alle Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren fließen. Er könnte zwar wie bei einem Stellenplan oder Stellenobergrenzen in Leistungsgruppen aufgeteilt und mit verschiedenen Prozentwerten ausgewiesen werden. Aber auch diese Lösung in Anlehnung an das VHW-Konzept von 1997 ist nicht wünschenswert. Bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen ist eine flexiblere Nutzung unter Einhaltung des Durchschnittswertes von 664,62 € sinnvoller. Es ist aber darauf zu achten, dass nur ein Bruchteil des Gesamtbudgets, das sich aus dem mit der Anzahl der Professuren vervielfachten Betrag von 664,62 € ergibt, für zusätzliche Leistungsbezüge genutzt werden darf die den Betrag von 664,62 € überschreiten. Unberücksichtigt müssen dabei im Falle von Folgeberufungen Berufsleistungsbezüge bleiben, die das Aufsteigen in den Leistungsstufen nachzeichnen, was bei einer Professur in Schleswig-Holstein aufgetreten wäre.