

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/912**

Finanzministerium
des Landes
Schleswig-Holstein



Finanzministerium | Postfach 7127 | 24171 Kiel

Staatssekretär

Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Thomas Rother, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

nachrichtlich:

Vorsitzende des Bildungsausschusses
Des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Frau Anke Erdmann, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Herrn Präsidenten
des Landesrechnungshofes
Schleswig-Holstein
Dr. Aloys Altmann
Hopfenstraße 30
24103 Kiel

8. März 2013

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein - strukturelle Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren -
Bewertung der Stellungnahmen aus der Anhörung gem. Umdruck 18/653**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

Im Rahmen der Sitzung des Finanzausschusses am 14. Februar 2012 wurde das Finanzministerium um eine schriftliche Bewertung der Stellungnahmen gebeten. Die nachstehende Bewertung erfolgt in Abstimmung mit dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft und bezieht sich auf folgende Umdrucke:

Deutscher Hochschulverband Landesverband SH (DHV) - Umdruck 18/767
Präsident der Fachhochschule Kiel (FH Kiel) – Umdruck 18/789
Prof. Dr. Ing Holger Watter - Umdruck 18/794
Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (DGB) - Umdruck 18/795
Der Kanzler der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) - Umdruck 18/796
Präsidium der Universität zu Lübeck (Uni Lübeck) - Umdruck 18/797
Bund der Steuerzahler (BdSt) - Umdruck 18/799
Prof. Dr. Tine Stein (Institut für Sozialwissenschaften CAU) - Umdruck 18/800

Dienstgebäude Düsternbrooker Weg 64, 24105 Kiel | Telefon 0431 988 - 4100 | Telefax 0431 988 - 4176 |

Thomas.Losse-Mueller@fimi.landsh.de | www.landesregierung.schleswig-holstein.de | Buslinie 41, 42, 51 |

E-Mail-Adressen: Kein Zugang für elektronisch signierte oder verschlüsselte Dokumente. Das Landeswappen ist gesetzlich geschützt.

Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.v./BDI- Landesvertretung Schleswig-Holstein (UV Nord) - Umdruck 18/801
Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw) - Umdruck 18/809
Landesrechnungshof (LRH) - Umdruck 18/825

Allgemeines

Das Gesamtbild der Stellungnahmen entspricht im Wesentlichen dem Meinungsbild aus der Verbändebeteiligung der Landesregierung im Rahmen der Vorbereitung der 2. Kabinettsbefassung über den Gesetzentwurf zur Vorlage an den Landtag. Die Positionen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften (dbb und DGB) wurden gem. § 93 Abs. 3 LBG in Abschn. C des Gesetzentwurfs dargestellt und bewertet.

Weitgehend einheitlich wurde positiv bewertet, dass die Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 14. Februar 2012 im Wege einer Anpassung der Grundgehaltssätze - somit in der stärksten Ausprägung der Alimentation - und nicht im Wege der tlw. von anderen Ländern verfolgten „Mindestleistungsbezügemodelle“, die einen Anspruch auf einen bestimmten Betrag an Leistungsbezügen vorsehen, erfolgt. Lediglich der UVNord sieht die nicht konkret leistungsbezogene Anhebung der Bezüge kritisch und mahnt eine generell stringenterer leistungsbezogene Besoldung an. Demgegenüber spricht sich der DGB im Rahmen weitergehender Reformansätze gegen individuelle leistungsbezogene Besoldungsbestandteile aus.

Es ist festzuhalten, dass der Gesetzentwurf der Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Sicherung einer hinreichenden Alimentation im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG dient, die jeder Professorin oder jedem Professor einen Anspruch darauf einräumt. Die Frage einer darüber hinausgehenden individuell stärker leistungsbezogenen Ausgestaltung der Besoldung bleibt davon unbenommen. Weitergehende Reformen sollten mit dem für die Beratung notwendigen Zeitbedarf erörtert und nicht Gegenstand dieses Vorhabens zur unmittelbaren Umsetzung der Vorgaben des BVerfG sein.

Der Gesetzentwurf bewegt sich innerhalb des Spektrums der vom Bund und den anderen Ländern getroffenen bzw. derzeit beabsichtigten Regelungen.

Wie bereits an den vorstehend grundlegend unterschiedlichen Positionen einer leistungsbezogenen Ausgestaltung der Besoldung deutlich wird, ergibt die Gesamtschau der Stellungnahmen im Übrigen ein eher heterogenes Bild der Bewertungen. Das Spektrum reicht von einer generellen Zustimmung ohne Anmerkungen (FH Kiel) über tlw. gegenläufige Vorschläge zu Einzelpunkten bis zu weitergehenden Reformüberlegungen (insbes. vhw und DGB).

In der nachstehenden Bewertung sind die wesentlichen Themen zusammenfassend dargestellt, so dass ggf. einzelne Details hier nicht angesprochen sein können. Weitere Einzelheiten könnten ggf. auf Nachfrage bzw. in der vom Bildungsausschuss für den 14. März 2013 empfohlenen Anhörung erörtert werden. Folgende zentralen Themen lassen sich ableiten:

1. Bezügestruktur

a) Festbetragsmodell vs. Stufenmodell

Die mit dem Gesetzentwurf verfolgte Beibehaltung der durch ein **festes Grundgehalt** einerseits und **individuelle Leistungsbezüge** andererseits (sog. „**2 Säulen-Struktur**“) geprägten Besoldungsstruktur wird tlw. ausdrücklich begrüßt (z.B. BdSt). Dies entspricht auch dem Meinungsbild der Hochschulen im Rahmen der Beteiligung zur Vorbereitung der 2. Kabinettsbefassung. Demgegenüber wird von Verbändeseite die Umstellung auf ein System aufsteigender Grundgehälter (Stufensystem), wie es einige Länder vorsehen, vorgeschlagen. Dieses lehnt sich an die Besoldungsordnung A oder der früheren Professorenbesoldung nach der auslaufenden Besoldungsordnung C kw (Prof. Watter befürwortet sogar eine Rückkehr zu dieser alten Besoldungsordnung) an. Dabei sind zwei Varianten zu unterscheiden:

1. Erfahrungsstufen

In Anlehnung an die Besoldungsordnung A oder die auslaufende Besoldungsordnung C kw soll ein Aufwuchs der Besoldung durch den im Zeitablauf gegebenen Erfahrungsgewinn erfolgen (z.B. DHV und DGB). Entsprechende Modelle sehen z.B. Hessen, Bayern, der Bund oder Sachsen vor. Der DGB spricht sich gegen individuelle leistungsbezogene Besoldungsbestandteile aus.

2. Leistungsstufen

Eine schärfere Ausprägung beinhaltet insbes. der Vorschlag des vhw, nach der neben einem erfahrungsbezogenen Aufstieg ein flankierender leistungsbezogener Stufenaufstieg als neuer Leistungsbezug vorgeschlagen wird.

Bewertung:

Die Umstellung auf ein Stufensystem wird nicht als zwingend erforderlich erachtet, die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts umzusetzen. An der vorgesehenen Beibehaltung der grundlegenden „2-Säulen-Struktur“ im Rahmen der Erhöhung der Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung W sollte daher festgehalten werden.

Eine Umstellung auf ein Stufensystem wird für den Wissenschaftsbereich als nur bedingt geeignet erachtet. Die von anderen Ländern und dem Bund vorgesehenen Modelle eines Erfahrungsstufensystems stellen zwar ebenfalls eine Stärkung der Alimentation dar, führen aber aufgrund regelmäßig deutlich höherer Endgrundgehälter ggf. zu einer Schwächung des Leistungsgedankens, der mit der Reform der Professorenbesoldung im Jahre 2005 verfolgt wurde. Dieses liegt auch in der aufgrund der höheren Endgrundgehälter erhöhten Budgetwirkung, da die Mehrausgaben ggf. durch verminderte Leistungsbezüge kompensiert werden müssten. Dieses wäre leistungsfeindlich und wird mit der vorgesehenen Regelung vermieden. Entsprechende Lösungen wie in Schleswig-Holstein werden u. a. von NRW, Thüringen oder Sachsen-Anhalt verfolgt. Auch das sog. „Mindestleistungsbezugmodell“, wie es derzeit in Brandenburg, Bremen oder Hamburg angestrebt wird, beinhaltet wirtschaftlich lediglich eine Aufstockung der festen Grundgehälter durch einen festen Mindestleistungsbezug. Insofern wird auch in diesen Ländern kein Stufenaufstieg für notwendig erachtet.

Ein leistungsbezogener Stufenaufstieg nach dem Modell des vhw würde dazu das bisherige System der Leistungsbezüge durch einen neuen Leistungsbezug erweitern und damit das Gesamtsystem deutlich komplexer gestalten und letztlich ein stringentes Beurteilungssystem, wie es das LBG fordert, bedingen. Dieses erscheint für den Wissenschaftsbereich nicht überzeugend und wäre mit erheblichem Entscheidungs- und Vollzugsaufwand verbunden. Die Vergabemöglichkeiten in Bezug auf die bisher vorgesehenen Instrumente würden dazu vermindert.

Die verfassungsrechtlichen Bedenken des vhw gegen das im Gesetzentwurf vorgeschlagene Festbetragsmodell werden nicht geteilt. Richtig ist allerdings, dass die Vergabe der Leistungsbezüge im Rahmen transparenter und wissenschaftsadäquater Verfahren erfolgen muss. Dieses ist aber nicht Gegenstand des Gesetzes sondern der Leistungsbezügeverordnung in der Regelungskompetenz des Wissenschaftsministeriums und ergänzend der Satzungskompetenz der Hochschulen.

Die bisherige gesetzliche vorgegebene Systematik der Leistungsbezüge sollte daher beibehalten werden. Die gesetzlichen Bestimmungen stellen eine angemessene Änderung im System und nicht des Systems dar. Modifikationen unterhalb der gesetzlichen Ebene im Interesse einer gesteigerten Transparenz und Leistungsgerechtigkeit der Vergabe von Leistungsbezügen bleiben unbenommen (ggf. im Rahmen der Leistungsbezügeverordnung).

b) „Einheitliches Professorenamt“ W 3

Unter Hinweis auf die ursprüngliche Intention der Professorenbesoldungsreform, die zur Einführung der W-Besoldung geführt hat, wird die Trennung in Ämter nach W 2 und W 3 tlw. hinterfragt (DGB, Prof'in Stein, CAU und vhw). Die bisherige Ämtertrennung entspräche nicht der Realität eines gleichen Anforderungsprofils. Es lassen sich aus den Stellungnahmen im Wesentlichen zwei Varianten ableiten:

DGB: Gefordert wird im Rahmen weiterer Strukturveränderungen ein einheitliches Amt W 3 sowie die Umstellung auf Erfahrungsstufen (Hinweis auf vorst. Buchst. a). Betragsmäßig wird das Modell nicht konkretisiert.

Da der DGB zunächst allerdings die Anhebung der Bezüge in W 2 und W 3 begrüßt hat, ergäben sich durch ein einheitliches Amt nach W 3 erhebliche Mehrausgaben durch die Überführung von W 2 Stellen nach W 3.

vhw sowie „Variante 1“ der CAU: **Anhebung nur der Bezüge in W 2** wie vorgesehen und keine Anhebung von W 3. Der vhw fordert dazu die Umstellung auf Leistungsstufen und setzt das erhöhte Grundgehalt als Mindestbezug, das durch im Rahmen eines Stufensystems zu einem höheren Endgrundgehalt führt (Hinweis auf vorst. Buchst. a.) Seitens der CAU wurde dies gekoppelt mit einer Ausweisung ausschließlich von W 3 Stellen bei der CAU zur Überführung bisheriger W-2 Stellen nach W 3. Dazu wurde von der CAU vorgeschlagen, auf die Anrechnung der Erhöhungsbeträge auf Besondere Leistungsbezüge zu verzichten oder diese abzuschaffen (Hinweis auf nachst. Ziff. 3).

Bewertung:

Betragsmäßig wird mit dieser Variante die W 2 deutlich stärker der W 3 angenähert als es der Gesetzentwurf vorsieht (Anhebung W 2 um 15 % und W 3 um 7.5 %). Das von der CAU verfolgte Ziel der Schaffung eines einheitlichen Professorenamtes in W

3 durch entsprechenden Stellenausweis, wird damit fiskalisch günstiger und kann im Vergleich zu der vorgesehenen Anhebung der Besoldung von W 2 und W 3 in etwa äquivalent ausfallen. Dieses trägt aber insbes. den Belangen der CAU Rechnung. Bei Fachhochschulen, die die Ämter vorwiegend nach W 2 bewerten, wäre der Verzicht auf die Anrechnungsregelung bei Besonderen Leistungsbezügen, die mehr Bedeutung haben als bei der CAU, mit deutlichen Mehrausgaben verbunden.

Ein Verzicht auf die Anhebung der Bezüge nach W 3 oder ein gänzlich einheitliches Amt könnten ggf. aus Sicht betroffener W 3-Professorinnen/Professoren (insbes. sofern sie keine hinreichenden Leistungsbezüge erhalten) als Verstoß gegen den Leistungsgrundsatz und das Abstandsgebot erachtet werden und ggf. rechtlich angegriffen werden. Von daher ist an dieser Stelle die Frage der Ämterbewertung angesprochen.

Die Trennung in die Professorenämter W 2 und W 3 wird derzeit zunächst durch die haushaltsrechtlichen Vorgaben der Stellenpläne determiniert. Die Entscheidung über die Zuordnung zu W 2 oder W 3 bestimmt sich statusrechtlich grundsätzlich nach der Wertigkeit des übertragenen Amtes. Dieses ist durch die konkreten Verhältnisse vor Ort - also der jew. Hochschule - bestimmt. So liegt die Entscheidungskompetenz über die Bewertung der übertragenen Ämter im Wissenschaftsbereich zunächst bei den Hochschulen. Sofern eine Gleichwertigkeit der Ämter im konkreten Sinne gegeben ist, liegt es auch in der Verantwortung der Hochschulen im Benehmen mit dem Wissenschaftsressort eine Anhebung der bisherigen W-2 Ämter auf W 3 über geänderte Stellenpläne anzustoßen.

Davon zu trennen ist die grundsätzliche Vorhaltung der Ämter nach W 2 und W 3 wie es der Bund und alle Länder in ihren Gesetzen bzw. bisher vorliegenden Entwürfen vorsehen. Aus Sicht der Landesregierung wird die Vorhaltung der beiden differenzierten Ämter weiter für vertretbar erachtet, auch um den Hochschulen eine hinreichende Flexibilität zu sichern. Von daher ist es auch eine Frage der Attraktivität weiterhin Ämter nach W 3 vorzuhalten.

Im Ergebnis wird daher die Beibehaltung der bisherigen Struktur als vertretbar erachtet. Die Variante der Beschränkung der Anhebung der Bezüge nach W 2 könnte ggf. als Zwischenschritt vor weitergehenden Strukturüberlegungen erwogen werden, sofern die vorgesehenen Anrechnungsregelungen bestehen bleiben.

2. Maß der Anhebung der Bezüge

Das Maß der Anhebung wurde tlw. als zu gering erachtet. Entweder wurde eine deutliche Anhebung der Festbeträge insbes. für W 2 oder im Rahmen der geforderten Stufensysteme (vgl. Ziff. 1 Buchst a) ein deutlich höheres Endgrundgehalt gefordert. Aus Sicht der Landesregierung sind die vorgesehenen Anhebungen ausreichend, die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts umzusetzen. Die Auffassung des vhw, dass die Festbeträge nur als Mindestbezug verfassungsrechtlich vertretbar sind und ein Aufsteigen des Grundgehalts in leistungsbezogenen Stufen mit einem oberen und unteren Korridor bis zu einem Mindest- bzw. Maximalendgrundgehalt zwingend notwendig sei, wird nicht geteilt.

Eine großzügigere Lösung würde automatisch zu erhöhter unmittelbarer Haushaltsbelastung und bei gegebenen Budgets zu entsprechend geringeren Vergabemög-

lichkeiten für Leistungsbezüge führen („kommunizierende Röhren“). Dieses wäre leistungsfeindlich und könnte jüngere Nachwuchskräfte benachteiligen. Die Möglichkeit, dass durch andere Effekte (z.B. aus dem Ausscheiden bisheriger C-Professoren) finanzielle Spielräume entstehen, ist hierbei nicht entscheidend.

Als kritisch können die Sätze im Hinblick auf die Konkurrenzsituation zu anderen Ländern erachtet werden. Insbesondere die Regelungen der Länder, die im Rahmen von Stufensystemen zu höheren Endgrundgehältern kommen, wirken bei ausschließlicher Betrachtung der Tabellenbezüge zunächst attraktiver als die für SH vorgesehenen Regelungen.

Grundsätzlich ist es unglücklich, dass die Länder unterschiedliche Regelungen vorsehen. Dieses ist letztlich Folge der Neuordnung der Gesetzgebungskompetenzen nach der Föderalismusreform I. Dieses hat im Bezügenreich bereits zu Unterschieden geführt, insbes. im Verhältnis zum Bund und den Ländern, bei denen Sonderzahlungen in die Grundgehälter eingebaut wurden. Die Bezüge für SH liegen im Gesamtbild der Länder eher im unteren mittleren Bereich. Von daher ist hier eher eine grundlegende Strukturfrage des allg. Besoldungsniveaus und keine Besonderheit des Wissenschaftsbereichs gegeben.

Dazu greift die Betrachtung der Grundgehälter zu kurz, da die Hochschulen in geeigneter Weise durch die Vergabe von Berufungs- oder Bleibeleistungsbezügen reagieren können und so etwaige Tabelleneffekte kompensieren können. Dieses ist letztlich eine Frage der finanziellen Ausstattung und nicht des Besoldungsgesetzes.

3. Anrechnung der erhöhten Grundgehaltssätze auf Leistungsbezüge

Als kritisch erachtet werden die Regelungen zur Anrechnung der Erhöhungsbeträge auf bereits gewährte Leistungsbezüge, insbesondere in Bezug auf die sog. „Besonderen Leistungsbezüge“. Hierbei wurde u.a. auf Ausführungen in einem Gutachten von Battis/Grigoleit verwiesen (DHV). Die Gutachter sehen die Regelungen als Verstoß gegen den hergebrachten Grundsatz des Leistungsprinzips an, da erdiente Leistungsbezüge gestrichen bzw. gekürzt würden. Die als Folge wissenschaftlicher Leistung aus der Gewährung von individuellen Leistungsbezügen resultierende Gehaltsstruktur im Professorenbereich werde damit zu einem großen Teil beseitigt bzw. nivelliert.

Bewertung:

Die Frage der Zulässigkeit der Anrechnungsregelung ist in der Begründung des Gesetzentwurfs des Landes (vgl. Abschn. B sowie Begründung zu § 39 a SHBesG in Nr. 6 des Entwurfs) dargestellt. Sie basiert auf den fachlichen Überlegungen des Arbeitskreises für Besoldungsfragen. Vergleichbare Anrechnungsregelungen enthalten die Gesetze bzw. Gesetzentwürfe anderer Länder, die eine Anhebung der Grundgehälter vorsehen. In den Ländern, die anstelle einer Anhebung der Grundgehälter einen Mindestleistungsbezug vorsehen, erübrigt sich eine derartige Anrechnungsregelung, da der mit der Anrechnung verfolgte Zweck sich automatisch aus der Ausgestaltung als Mindestleistungsbezug ergibt. In der finanziellen Wirkung ergibt sich daher eine entsprechende faktische Anrechnung, so dass das Mindestleistungsbezü-

gemodell und die Anrechnungsregelung wirtschaftlich äquivalent sind.

Die Regelung führt zu keiner Verminderung der Besoldungshöhe und wandelt (bislang nicht zum Kern der Alimentation zählende) Leistungsbezüge in ruhegehaltfähiges Grundgehalt (Alimentation) um. Im Ergebnis führt damit die Erhöhung der Grundgehälter (in W 2 um 655,05 € und in W 3 um 396,75 €) nur dann zu einer Erhöhung der Besoldung, sofern bislang keine oder nicht entsprechend hohe Leistungsbezüge gewährt wurden. Es ist insoweit zutreffend, dass bisherige Unterschiede in der Besoldungsstruktur in diesem Erhöhungsrahmen beseitigt bzw. nivelliert werden. Allerdings ist die These, dass Art. 33 Abs. 2 GG bisherige Abstände dauerhaft schützt, nicht zutreffend, zumal die die bisherige Struktur erhalten bleibt, sofern Leistungsbezüge die Erhöhungsbeträge überschreiten.

Die Regelung wird vor dem Hintergrund der Bezügeentwicklung seit Einführung der W-Besoldung auch aus folgenden Gründen für vertretbar erachtet:

Verfassungsrechtlich sind Eingriffe durch den Gesetzgeber in die Besoldungsstruktur auch zum Nachteil Betroffener im Grundsatz zulässig. Von daher ist nicht ersichtlich, dass eine Regelung, die für den einzelnen Betroffenen zu keiner Minderung der Bezüge führt, sondern allenfalls Gehaltsvorsprünge nivelliert, unzulässig sein soll. Die isolierte Betrachtung der Anrechnung ist abwegig.

Wie vom vhw ausgeführt wird, weist auch der Bund in der Gesetzesbegründung zu der für den Bund vorgesehenen Regelung (BR Drs. 50/13) auf die nach der Rechtsprechung des BVerfG und des BVerwG gegebene Zulässigkeit derartiger Anrechnungsregelungen hin.

Der Grundsatz des Gesetzesvorbehalts führt dazu, dass bestehende untergesetzlich zugestandene Leistungen rechtswidrig werden, sofern die gesetzlichen Grundlagen entfallen oder sich ändern.

Ein Verzicht auf die Anrechnungsregelung ist vor dem Hintergrund der Stellung als finanzschwaches Land gegenüber den Regelungen der anderen Länder nicht vertretbar.

Unabhängig von dieser Einschätzung der Rechtslage dürfte mit Widersprüchen und Klageverfahren zu dieser Anrechnungsregelung zu rechnen sein. Ein Prozessrisiko (so auch der Kanzler der CAU das Präsidium der Uni Lübeck oder Prof'in Stein), kann dabei natürlich nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Sofern im Hinblick auf Regelungen anderer Länder an dieser Stelle eine Kompromisslinie ins Auge gefasst werden sollte, wäre systematisch folgende Abstufung denkbar:

Stufe 1 Altern. a: Vollständiger **Verzicht auf Anrechnung** bei **besonderen Leistungsbezügen** (Dieses entspricht der von der CAU vorgeschlagenen „Variante 2“) Mehrausgaben ca. 700 T€ p.a. (Gesamtmehrausgaben aus Gesetzesänderung somit ca. 2,2 Mio. €)

Stufe 1 Altern. b: Verbleibender **Mindestsockelbetrag** 150 € bei allen Leistungsbezügen:

Mehrausgaben 550 T€ p.a. (Gesamtmehrausgaben somit ca. 2,1 Mio. €)

Stufe 2: Kombination aus Stufe 1 Altern. a und b:

Mehrausgaben 1,1 Mio. € (Gesamtmehrausgaben somit ca. 2,6 Mio. €)

4. Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge

Bemängelt wird tlw. die Herabsetzung der Prozentsätze der Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge (Absenkung von 40 % auf 34 % bzw. von 80 % auf 68 %).

Bewertung:

Die Regelung dient der Kompensation der automatisch voll ruhegehaltfähigen erhöhten Grundgehälter. Auch die anderen Länder, die eine Erhöhung der ohnehin ruhegehaltfähigen Grundgehaltssätze vorsehen, haben entsprechende Regelungen. Der Bund oder einzelne andere Länder sehen tlw. deutlichere Minderungen vor. Von daher kann aus dieser Regelung kein Konkurrenztatbestand zu anderen Ländern hergeleitet werden.

5. Überführung der Kanzlerinnen und Kanzler in die W-Besoldung

Auch hier ergab sich eine eher geteilte Meinung. Die Ablehnung dieser Maßnahme (u. a. LRH, Prof. Watter, BdSt) wurde im Wesentlichen damit begründet, dass diese Funktionen einer Behördenleitung entsprechen und daher weiterhin eine Besoldung nach der Besoldungsordnung A oder B sachgerecht sei.

Bewertung:

Die Funktion hat sich in der Praxis dem Wissenschaftsbereich angenähert. Dieses hatte bereits in der Vergangenheit zur Forderung einer Überführung in die W-Besoldung geführt. Das Land folgt damit auch dem Vorbild anderer Länder (z.B. FHH), um eine größere Flexibilität in der Ausgestaltung der Besoldung und damit ggf. eine gesteigerte Attraktivität zum Einstieg und Verbleib in der Funktion zu erreichen. Dies gilt vorrangig für die kleineren Hochschulen. Damit wird auch vermieden, dass durch ggf. alternativ denkbare Hebungen Verwerfungen in der A-Besoldung zu anderen Bereichen entstehen. Insofern ist die Lösung den besonderen Bedürfnissen des Wissenschaftsbereichs geschuldet.

Im Weiteren wird auf die anliegende Übersicht verwiesen.

Mit freundlichem Gruß
gez. Thomas Losse-Müller

Änderungsvorschlag/Kritikpunkte	Verband/Organisation	Begründung	Bewertung
<p>Zu Artikel 1 Nr. 5: Die Verminderung der Sätze für die Bemessung der ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge wird kritisch betrachtet bzw. abgelehnt.</p> <p>Generelle kritische Betrachtung der Begrenzung der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen</p>	<p>DHV</p> <p>vhw</p>	<p>Hochschulpolitisch falsches Signal, wenn Leistungsbezüge im geringeren Umfang ruhegehaltfähig sind. Dazu Verschlechterung der Konkurrenzsituation im Ländervergleich.</p> <p>Alimentationsgrundsatz gilt auch für Leistungsbezüge, die den Beförderungen gleichkommen, und erfordert volle Ruhegehaltfähigkeit.</p>	<p>Die Regelung dient der Kompensation der automatisch voll ruhegehaltfähigen erhöhten Grundgehälter. Auch die anderen Länder, die eine Erhöhung der ohnehin ruhegehaltfähigen Grundgehaltssätze vorsehen, haben entsprechende Regelungen. Die Minderung für SH liegt tlw. unterhalb der in anderen Ländern oder vom Bund vorgesehenen Minderungen. Haushaltspolitisch wäre eher zu überlegen, ob an dieser Stelle verschärfte Regelungen zu übernehmen sind.</p> <p>Die grundsätzliche Begrenzung der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen ergibt sich daraus, dass sie in der jetzigen Form, in der kein einklagbarer Anspruch besteht, auch nicht zum Kernbereich der Alimentation gehören. Sie sind damit nicht mit Beförderungen vergleichbar. Auch andere in der Besoldung gewährte Zulagen (z.B. Polizeizulage) sind nicht oder nicht voll ruhegehaltfähig.</p>
<p>Zu Art. 1 Nr. 6: Ablehnung bzw. kritische Betrachtung der Anrechnungsregelung über die erhöhten Grundgehälter auf bereits gewährte Leistungsbezüge</p> <p>Beschränkung der Anrechnung auf „Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge“, also nicht bei „Besonderen Leistungsbezügen“.</p>	<p>DHV, Prof.Dr.-Ing Watter, Uni Lübeck</p> <p>Kanzler der CAU und Prof.'in Stein</p>	<p>- Vertrauensschutz zur Einhaltung der auf öffentlich rechtlichen Vereinbarungen oder bestandskräftigem Verwaltungsakt basierenden Bezüge.</p> <p>- Missachtung der Wertigkeit der individuellen Leistungen, für die Leistungsbezüge gewährt werden. Wesentlich „Ungleiches“ (Leistung) werde mit der Anrechnungsregelung nunmehr nicht ungleich behandelt (Problem der Nivellierung).</p> <p>- negative Signalwirkung insbes. in Bezug auf die gesellschaftliche Stellung, da die Erhöhung der Grundgehälter, die nach der Entscheidung des BVerfG auch der Stellung des Professorenamtes in der Gesellschaft Rechnung tragen soll, durch die</p>	<p>Der Verzicht auf die vorgesehene Anrechnungsregelung hätte zur Folge, dass in den Fällen, in denen bisher schon Leistungsbezüge zustanden die Grundgehaltserhöhung zu einer Erhöhung der Besoldung in allen Fällen führt. Der Ansatz des Gesetzentwurfs zielt allerdings vorrangig auf diejenigen, die in der Besoldungshöhe bislang kein auskömmliches Niveau im Sinne einer hinreichenden Alimentation erreicht hatten.</p> <p>Zur rechtlichen Zulässigkeit der Anrechnungsregelung kann zunächst auf die Ausführungen in der Gesetzesbegründung zu Nummer 6 (§ 39 a Abs. 1) der Drucksache 18/348 verwiesen werden. Danach kann die Zulässigkeit einer derartigen</p>

Änderungsvorschlag/Kritikpunkte	Verband/Organisation	Begründung	Bewertung
		<p>Anrechnung wieder nach unten korrigiert wird.</p> <p>- Insbesondere die Anrechnung auf <u>besondere</u> Leistungsbezüge sei kritisch, da hier objektiv erbrachte Leistungen für die Vergabe ursächlich waren.</p> <p>Der vhw erachtet die Anrechnungsregelung als verfassungsrechtlich zulässig, sieht aber Probleme bei Eingriffen in vertraglich vereinbarten Zielvereinbarungen.</p>	<p>gen Anrechnungsregelung auf frühere Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gestützt werden.</p> <p>Verfassungsrechtlich sind Eingriffe durch den Gesetzgeber in die Besoldungsstruktur auch zum Nachteil Betroffener im Grundsatz zulässig. Von daher ist nicht ersichtlich, dass eine Regelung, die für den einzelnen Betroffenen zu keiner Minderung der Bezüge führt sondern allenfalls Gehaltsvorsprünge nivelliert, unzulässig sein soll. Die isolierte Betrachtung der Anrechnung ist abwegig.</p> <p>Wesentlich ist der Grundsatz, dass bestehende Vereinbarungen nicht zu einer über den gesetzlichen Vorgaben liegenden Besoldung führen dürfen (Gesetzesvorbehalt der Besoldung). Der gesetzliche Eingriff führt damit zur Notwendigkeit, bestehende Verwaltungsakte oder öffentlich-rechtliche Verträge anzupassen. Die Zahlung von Dienstbezügen an Beamtinnen und Beamte unterliegt dem zwingenden Gesetzesvorbehalt (§ 3 SHBesG).</p> <p>Die Korrektur der Grundgehälter stellt eine Stärkung des Grundgehalts als zentrale Säule der Alimentation dar. Auch wenn keine Rückwendung zur alten C-Besoldung vorgesehen ist, beinhaltet das Gesetz eine partielle Rückkehr in Form eines höheren Grundgehaltsanteil zu Lasten der durch die W-Besoldung verfolgten Zielsetzung einer stärkeren unmittelbaren Leistungsorientierung. Insoweit kann von einer gewissen „Nullstellung“ des Systems gesprochen werden, die sich bei einer gänzlich verfassungswidrigen und damit ggf. von Anfang an verbun-</p>

Änderungsvorschlag/Kritikpunkte	Verband/Organisation	Begründung	Bewertung
			<p>denen Nichtigkeit der Professorenbesoldungsform in Gänze ergeben hätte.</p> <p>Der Verzicht auf die Anrechnungsregelung würde unmittelbar zu höheren Mehrausgaben von ca. 2 Mio. € führen, die aus den gegebenen Budgets zu decken wären. Die Wahrung der Besitzstände würde dann dazu führen, dass Mittel für die Neuvergabe von Leistungsbezügen fehlen und ggf. Nachwuchskräfte länger auf die Vergabe von Leistungsbezügen warten müssten.</p> <p>Ggf. könnte ein Verzicht auf die Anrechnung bei besonderen Leistungsbezügen oder eine Teilbelastung erwogen werden.</p> <p>Allerdings bliebe der Haushaltsvorbehalt zu beachten, da dieses bei gedeckelten Budgets stets zu verminderten Vergabemöglichkeiten für neue Leistungsbezüge führen muss und damit Nachwuchskräfte ggf. benachteiligt werden.</p> <p>Eine Anrechnung auf den Familienzuschlag, wie sie Prof. Watter kritisch anspricht, sieht der Gesetzentwurf im Übrigen nicht vor.</p>
<p>Alternativvorschlag zur Anrechnungsergelung auf Besondere Leistungsbezüge: Herausnahme von <u>Besonderen Leistungsbezügen</u> aus der Alimentation bzw. deren Abschaffung zu Gunsten von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen</p>	CAU	<p>Mangelnde Akzeptanz in Professorenschaft und Problem im Hinblick auf eine rechtssichere Vergabe.</p>	<p>Es handelt sich eher um einen isolierten Vorschlag, der ggf. der Situation in der CAU gerecht wird. Andere Hochschulen nutzen das Instrument stärker und haben keine Streichung dieses Instruments eingebracht. Eine Verpflichtung für die CAU zur Vergabe dieser Besonderen Leistungsbezüge besteht auch nicht.</p>
<p>Grundsätzliche Fragen zur strukturellen Ausgestaltung (Art. 1 Nr. 10)</p> <p>Rückkehr zur alten Besoldungsstruktur (C-Besoldung)</p>	Prof. Watter	<p>Vermeidung aufwändiger Individuallösungen, Ver schlankung von Verwaltungsprozessen und Verbesserung der Wettbewerbsposition des Landes im Bundesvergleich.</p>	<p>Die Rückkehr zur alten Besoldungsstruktur wird derzeit von keinem anderen Land verfolgt und wurde auch von anderen Verbänden nicht befürwortet. Es besteht allerdings ein Zusammenhang zur Forderung des DGB, generell auf indi-</p>

Änderungsvorschlag/Kritikpunkte	Verband/Organisation	Begründung	Bewertung
<p>Einführung eines Stufensystems (aufsteigende Grundgehälter)</p> <p>a) In Form eines Erfahrungsstufensystems</p> <p>b) In Form eines leistungsbezogenen Stufensystems, dass durch einen Mindestbezug nach unten und einen maximalen Bezug nach oben begrenzt wird.</p> <p>Das im Gesetzentwurf für W 2 vorgesehene Grundgehalt wird dabei als Mindestbezug für das Anfangsgrundgehalt akzeptiert. Das weitere Aufsteigen in Stufen (kleinster Steigerungsbetrag 53,93 € höchster Steigerungsbetrag 161,78 €) soll auf Basis einer Regelbeurteilung nach § 59 Abs. 1 LBG erfolgen. Stufenanstiege sollen jeweils nach 10 % der Zeitspanne von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze erfolgen.</p> <p>Wesentlich ist im finanziellen Ergebnis ein Endgrundgehalt, das deutlich über den im Gesetzentwurf festgelegten Festbeträgen liegt.</p>	<p>DHV, DGB</p> <p>vhw</p>	<p>Die Regelung aufsteigender Grundgehälter soll der Forderung des BVerfG zur Amtsangemessenheit Rechnung tragen.</p> <p>Der vhw begründet ausführlich eine Umstellung auf ein fein differenzierendes Leistungsbezugssystem und stellt im Wesentlichen auf den Leistungsgrundsatz ab. Dazu werden eine Reihe von Änderungsvorschlägen zur Ausgestaltung eingebracht, die insbesondere auf eine transparente und wissenschaftsadaquate Vergabe von Leistungsbezügen abzielen sollen.</p>	<p>viduelle Leistungsbezüge zu verzichten. Allerdings gab es auch schon in der C-Besoldung gewisse Zusatzbezüge neben dem Grundgehalt. Vor dem Hintergrund des Gesamtbildes der Meinungen wird eine Rückkehr zur C-Besoldung nicht als überzeugender Weg erachtet.</p> <p>Ein Stufensystem wird nicht für zwingend notwendig erachtet und ist in der Ausgestaltung deutlich komplexer als die einfache Anhebung der Grundgehälter nach dem Gesetzentwurf.</p> <p>In der formellen Beteiligung zur Vorbereitung der 2. Kabinettsbefassung ist seitens der Hochschulen keine entsprechende Empfehlung gegeben worden.</p> <p>Höhere Grundgehälter führen zu einer größeren Budgetbelastung, die die Spielräume für die Vergabe von Leistungsbezügen vermindern würden. Dazu führen die höheren Endgrundgehälter auch stets zu unmittelbar höheren Versorgungsausgaben. Die vom vhw vorgestellte Ausgestaltung als weiterer Leistungsbezug neben den bisherigen Instrumenten ist diskussionstauglich, wird aber als kritisch erachtet, da die Spielräume für die weiteren Instrumente deutlich eingeschränkt werden und die praktischen Umsetzungen als problematisch und aufwändig erachtet wird. Die Einführung eines derartigen Systems bedürfte zunächst einer erneuten Befassung der Hochschulen und sonstigen Verbände mit diesem Modell. Von daher sollte dieses zumindest in diesem Gesetzgebungsvorhaben nicht aufgegriffen werden.</p> <p>Fiskalisch wäre allenfalls ein Modell denkbar, dass gegenüber den bisherigen Festbeträgen im</p>

Änderungsvorschlag/Kritikpunkte	Verband/Organisation	Begründung	Bewertung
			<p>Einstiegsbereich ein geringeres Grundgehalt vorsieht und erst im weiteren Stufenaufstieg zu einem über den Festbeträgen liegenden Endgrundgehalt führt. Derartige Vorschläge wurden jedoch nicht eingebracht.</p>
<p>Forderung zur stärkeren Anhebung der Grundgehaltssätze.</p> <p>Vorschlag DHV: Anhebung der im Entwurf vorgesehenen Besoldungssätze auf W 2: 5322,14 € (entspr. A 15 Stufe 11) W 3: 5920,80 € (entspr. A 16 Stufe 11)</p>	<p>DHV und Prof. Watter</p>	<p>Der nötige Quervergleich zu Ämtern der A Besoldung und im Vergleich zu anderen Länderregelungen gebietet eine höhere Besoldung als im Entwurf vorgesehen.</p> <p>Es fehle eine ausreichende, nachvollziehbare Begründung für die pauschalierten Sätze.</p>	<p>Mit der Einführung der W-Besoldung im Zuge der Reform der Professorenbesoldung ab 2005 wurden die Grundgehälter gegenüber den Endgrundgehältern der C-Besoldung deutlich abgesenkt. (In W 2 beträgt aktuell die Differenz zum Endgrundgehalt in C 3 ca. 27 % und in W 3 gegenüber C 4 ca. 23 %.) Die Minderung der Grundgehälter bildet den wesentlichen finanziellen Rahmen der Vergabe der Leistungsbezüge auch wenn der sog. „Vergaberahmen“ ab 1.3.2012 entfallen ist und der Rahmen durch das Budget festgelegt wird. Die Anhebung der Grundgehaltssätze durch das vorliegende Gesetz wahrt einen hinreichenden Abstand zu den Endgrundgehältern. Jedwede Erhöhung der Sätze führt zu erhöhter Haushaltsbelastung und beschränkt den Rahmen der Vergabe von Leistungsbezügen oder ggf. auch die Zahl der Stellen.</p> <p>Der Satz für W 3 wurde im Gesetzentwurf nur deshalb angehoben, weil ein gewisser Abstand zu W 2 gesichert werden sollte.</p> <p>Das BVerfG hat keine konkreten Vorgaben für die Bemessung des Grundgehalts gegeben sondern nur im Rahmen der sog. „Evidenzkontrolle“ einen Verstoß gegen den Alimentationsgrundsatz festgestellt und die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers im Übrigen anerkannt. Wie in der Gesetzesdrucksache ausgeführt, wird das Niveau im Vergleich zu Ämtern der A-Besoldung deutlich angehoben (A 15 und A 16 jeweils in</p>

Änderungsvorschlag/Kritikpunkte	Verband/Organisation	Begründung	Bewertung
			<p>etwa Stufe 9).</p> <p>Der Hinweis auf ggf. günstigere Regelungen beim Bund oder anderen Ländern muss das generelle Bezügenreich des Landes im Vergleich berücksichtigen. So sind tlw. Sonderzahlungen in Grundgehältern eingebaut (z.B. Bund) und ergeben somit einen grundlegenden Niveauunterschied.</p> <p>Die Frage der Attraktivität des Landesdienstes in Bezug auf das Besoldungsniveau ist kein isoliertes Problem im Wissenschaftsbereich. Im Gegensatz zu anderen Bereichen der Landesverwaltung besteht hier die Möglichkeit der Kompensation durch Berufungs- und Bleibeleistungen bezüge, um eine hinreichende Attraktivität zu sichern.</p> <p>Im Ergebnis wird keine zwingende Notwendigkeit gesehen, die im Gesetzentwurf vorgesehenen Grundgehaltssätze zu erhöhen und könnte nur dann vertreten werden, sofern die Budgets konstant blieben.</p>
Anhebung der Besoldung W 1 (Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren.)	DHV	Abstandsgebot zu den angehobenen Grundgehältern nach W 2 und W 3	<p>Eine Anhebung der Besoldung in W 1 ist vom BVerfG nicht gefordert und wird in Übereinstimmung mit dem Bund und den anderen Ländern nicht für notwendig erachtet, da es sich vom Charakter auch eher um ein Durchgangsamthandelt. Dazu kämen zusätzliche Haushaltsbelastungen, die bei gedeckelten Budgets aufzufangen wären (weniger Stellen oder verringerte Möglichkeit der Vergabe von Leistungsbezügen)</p> <p>Eine sachliche Begründung für die Hebung ist nicht erkennbar, zumal eine Gleichstellung mit Professoren nach W 2 nicht sachgerecht wäre.</p> <p>Durch die betragsmäßige schwächere Anhebung in W 3 gegenüber W 2 ergibt sich bereits eine</p>
Zuordnung der Juniorprof. nach W 2	DGB	Verzicht auf W 1	
„Einheitliches Amt“ W 3 (bzw. neues Amt W 23 gem. Votum vhw)	vhw, DGB, Prof. in Stein	Die Differenzierung von Professorenämtern nach W 2 und W 3 entspricht nicht der Wertigkeit der Ämter.	

Änderungsvorschlag/Kritikpunkte	Verband/Organisation	Begründung	Bewertung
<p>Variante 1gem. Votum Kanzler CAU Eisdold: Nur Erhöhung W 2 wie Gesetz, keine Erhöhung von W 3, aber dafür abschließlich Ausweisung von W 3 Stellen. Ebenso vHw: Keine Anhebung der Grundgehälter (als Mindestbezug) in W 3 sondern nur für W 2.</p>	<p>CAU</p>	<p>Eine Trennung ist aufgrund gleichwertiger Aufgabenstellung nur schwer bzw. nicht möglich.</p>	<p>deutliche Annäherung.</p> <p>Die Bewertung der Ämter wird durch die besonderen Verhältnisse vor Ort determiniert und liegt in der Verantwortung der Hochschulen. Die internen Abgrenzungsprobleme innerhalb einer Hochschule (hier CAU) können ggf. im Wege einer einheitlichen Bewertung gelöst werden. Die Situation an anderen Hochschulen stellt sich ggf. differenziert dar.</p> <p>Die Ausbringung von Stellen (hier also W 3 Stellen) ist nicht Gegenstand des Besoldungsrechts und kann ohne Änderung des SHBesG im Rahmen des Haushalts geregelt werden.</p> <p>Bisherige W 3-Professorinnen/Professoren können unter Hinweis auf den Leistungsgrundsatz und das Abstandsgebot gegen eine einheitliche Nivellierung auf W3-Niveau (Prozessrisiko) klagen und eine Erhöhung der Grundgehälter einfordern.</p> <p>Die gegen die vorgesehene Anrechnungsregelung vorgetragenen Argumente (vgl. Ausführungen zu Art. 1 Nr. 6) greifen systematisch in stärkerer Form bei der Frage einer etwaigen Nivellierung der Ämterzuordnung. Es wäre daher in Rechtsstreitfällen darzulegen, dass die Wertigkeit der Ämter in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung sich tatsächlich nicht unterscheidet.</p>
<p>Beschränkung variabler Leistungsbezüge auf Funktions- und Zielzulagen</p>	<p>DGB</p>	<p>Leistungsorientierte Vergütungsbestandteile, die eine individuelle Leistungsmessung voraussetzen, sind aus dem System zu entfernen. Die vom BVerfG vorgegebenen Maßstäbe sind in dem bestehenden Leistungsbezugssystem schwer umsetzbar.</p>	<p>Diese Forderung beinhaltet eine gänzliche Abkehr von dem bestehenden Leistungsbezugssystem. Dieses widerspricht den Forderungen aus dem Wissenschaftsbereich, die eine grundsätzliche Beibehaltung der Systematik befürworten. Ebenso stehen die anders gelagerten Vorstellungen des vhw im Gegensatz zu diesem</p>

Änderungsvorschlag/Kritikpunkte	Verband/Organisation	Begründung	Bewertung
<p>Zu Art. 1 Nr. 2,3,4,7, 8, 9 und 11</p> <p>Die Besoldung der Kanzlerinnen und Kanzler sollte nicht in die W-Besoldung überführt werden</p>	<p>BdSt, LRH, Prof. Watter</p>	<p>Es handelt sich um eine Funktion der Verwaltung-/Behördenleitung und nicht um eine wissenschaftliche Funktion.</p>	<p>Vorschlag des DGB. Weitergehende Reformgedanken sollten zukünftigen Überlegungen vorbehalten und nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsvorhabens sein.</p> <p>Die Funktion der Kanzlerin oder des Kanzlers ist nicht mehr allein durch die Verwaltungsleitung geprägt sondern durch zunehmend stärkere wissenschaftliche Bezüge. So war im Zuge des Gesetzgebungsvorhabens auch erwogen worden, besondere Leistungsbezüge zu ermöglichen. Davon wurde vorerst Abstand genommen.</p> <p>Die Übernahme in die W-Besoldung ist tlw. bereits in anderen Ländern erfolgt (z.B. FHH). Von daher wird die Überführung in die W-Besoldung als notwendig erachtet, um im Hinblick auf die Bewerberauswahl und einen anzustrebenden längeren Verbleib im Amt größere Flexibilität zu erhalten. Dieses betrifft derzeit insbesondere die kleineren Fachhochschulen.</p>
<p>Zu Art. 2</p> <p>Zeitpunkt des Inkrafttretens:</p> <p>Umsetzungserfordernis der Vorgaben des BVerfG ab 1.1.2012?</p>	<p>vhw</p>	<p>Auf S. 7 der Stellungnahme des vhw ist ausgeführt, dass eine Anhebung des W 2 Mindestbezugs und die Einführung transparenter Verfahren erst ab dem 1.1.2012 verpflichtend ist, soweit nicht bereits zuvor entsprechende Forderungen erhoben wurden.</p>	<p>Die Herleitung des Datums 1.1.2012 ist unklar (ggf. 1.1.2013 gemeint?). Das BVerfG hat dem Gesetzgeber in dem beklagten Land Hessen eine Umsetzungsfrist bis 1.1.2013 eingeräumt. Die erforderliche Einzelfallregelung in dem der Entscheidung zu Grunde liegende Fall bleibt davon unberührt.</p> <p>Vor diesem Hintergrund besteht für das Land keine Notwendigkeit, einen vor dem 1.1.2013 liegenden Inkraftretenszeitpunkt zu bestimmen. Es besteht natürlich ein politischer Gestaltungsspielraum, einen früheren Zeitpunkt festzulegen. Eine verfassungsrechtliche Verpflichtung dafür wird aber nicht gesehen. Sofern kein früherer Zeitpunkt des Inkrafttretens bestimmt wird, sind aufgrund fehlender Rechtsgrundlage die im An-</p>

Änderungsvorschlag/Kritikpunkte	Verband/Organisation	Begründung	Bewertung
			schluss an die Entscheidung des BVerfG vom 14.2.2012 vereinzelt geltend gemachte Ansprüche für Zeiträume vor dem 1.1.2013 abzulehnen. Sofern in Klageverfahren gleichwohl ein Rechtsanspruch gerichtlich festgesetzt wird, wäre hier der Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung relevant, der dann rückwirkende Ansprüche auf das Kalenderjahr begrenzt, in dem der Anspruch geltend gemacht wird. Bei einer Geltendmachung in 2012 damit frühestens ab 1.1.2012 .