

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: 2015-04-24-Zum-LBModG.doc

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/5999



An den

Innen- und Rechtsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags

per Email-Anhang an: Innenausschuss@landtag.ltsh.de

Aktualisierte schriftliche Stellungnahme des VHW zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts - (LBModG), Drucksache 18/3154

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Ostmeier,
sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses,

der Verband Hochschule und Wissenschaft dankt für die Möglichkeit, eine mündliche Stellungnahme zum Gesetzentwurf für eine Modernisierung des Landesbeamtenrechts abgeben zu können. Wegen des Inkrafttretens der Neufassung des Hochschulgesetzes ist aber auch unsere schriftliche Stellungnahme so zu aktualisieren, dass keine Konflikte mit den Regelungen im Hochschulgesetz entstehen. Weitergehende Verbesserungsvorschläge zum Hochschulrecht sind seitens des VHW gesondert bei kommenden Novellierungen des Hochschulrechts zu verfolgen. Bei unserer Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts beschränken wir uns weitgehend auf hochschul- und wissenschaftsspezifische Aspekte. In diesem Bereich sieht der VHW Modernisierungsbedarf, der über die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen hinausgeht. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auch auf unsere Stellungnahme zum Entwurf der Landesregierung zur Änderung hochschulrechtlicher Bestimmungen, Landtagsumdruck 18/4918, in der auch eine Reihe weiterer Begründungen zu unseren Vorschlägen für eine Modernisierung der beamtenrechtlichen Regelungen für den Hochschulbereich zu finden sind..

Zielsetzung des VHW ist es seit Langem, dass bei Beamtenstellen im Hochschulbereich Artikel 33 Abs. 5 GG stärker beachtet wird. Danach ist das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln. Zu diesen Grundsätzen zählt auch, dass Beamtenstellen in der Regel auf Lebenszeit zu besetzen sind. Von diesem Regelfall darf nach Auffassung des VHW abgewichen werden, sofern es sich darum handelt, dass in einer Qualifikationsphase Daueraufgaben in Forschung und Lehre zur Bewährung übertragen werden. Dazu dienten beispielsweise früher die im Landesbeamtengesetz verankerten wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenturen. Auch die im geltenden Landesbeamtengesetz vorgesehenen Juniorprofessuren sind Beamtenstellen auf Zeit, die nicht nur der Wahrnehmung von dauerhaft zu erledigenden Professoren Aufgaben dienen, sondern bei denen

während der befristeten Beschäftigungsphase auch die Bewährung überprüft werden soll und so eine Bestenauslese für Professuren auf Lebenszeit erfolgen soll. Neben dieser Personalkategorie hält der VHW die Wiedereinführung einer mit den früheren Assistenturen vergleichbaren Personalkategorie von Zeitbeamtenstellen für erforderlich. Deren Unterschied zur Juniorprofessur besteht im Wesentlichen darin, dass wie bei den Assistenturen in Bereichen, in denen nicht Artikel 5 Abs. 3 GG dies einschränkt, eine Weisungsgebundenheit besteht. Der VHW erwartet davon eine höhere Akzeptanz solcher Stellen in der Professorenschaft; leider fehlt diese Akzeptanz wegen des Fehlens der Weisungsgebundenheit bei den Juniorprofessuren, so dass die Mehrzahl der im Stellenplan vorgesehenen Juniorprofessuren unbesetzt bleibt und die Finanzmittel zur Beschäftigung von Tarifbeschäftigten mit Fristverträgen genutzt werden. Der VHW schlägt jedoch vor, bei der Wiedereinführung einer mit Assistenturen vergleichbaren Personalkategorie nicht zu den alten Dienstbezeichnungen der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten zurückzukehren und auch nicht von akademischen Rätinnen oder Räten auf Zeit zu sprechen, sondern die Dienstbezeichnungen Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten auf Zeit einzuführen. Das muss nicht im Landesbeamtengesetz direkt verankert werden, sondern kann im Rahmen der Besoldungsordnungen erfolgen. Auch die vom VHW angestrebten Universitätsdozenturen sind letztlich Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so dass sie unter den entsprechenden Regelungen des Landesbeamtengesetzes subsumiert werden können. Eine solche zutreffendere Bezeichnung ist angezeigt, da die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber in ihrer Qualifikations- und Bewährungsphase längst selbständig Lehrveranstaltungen abzuhalten haben, so dass es sich in der Tat um Dozententätigkeiten handelt. Die nach der Reichsassistentenordnung von 1939 vorgesehene rein unterstützende Tätigkeit von Assistentinnen und Assistenten im Beamtenverhältnis auf Widerruf bei Lehrveranstaltungen der Professorinnen und Professoren ist in der Regel derzeit nicht einmal mehr im Falle der auf Landesstellen Promovierenden zutreffend. Außerdem fehlten bei der Formulierung der Reichsassistentenordnung von 1939 noch weitgehend vor der Promotion liegende Studienabschlüsse, so dass die Doktorprüfung in der Regel der Studienabschluss war. Durch Diplom-, Bachelor- und Masterabschlüsse ist eine völlig andere Situation entstanden, auf die auch im Beamtenrecht eingegangen werden muss.

Nach der Feststellung der Bewährung gibt es im Universitätsbereich keine triftigen Gründe mehr, zu einer weiteren Bewährung Beamtenstellen auf Zeit vorzusehen. Die bestehende Regelung in § 118 LBG sieht dagegen vorrangig vor, dass auch bei Professuren eine Verbeamtung auf Zeit bis zur Dauer von sechs Jahren erfolgen soll und diese Beschäftigung auf Zeit bis zu einem Gesamtzeitraum von zehn Jahren ausgedehnt werden darf, sofern die Professorin oder der Professor vor dem 45. Lebensjahr durch Auslaufen des Beamtenverhältnisses auf Zeit als entlassen gelten wird und damit nicht mehr weiterbeschäftigt werden muss. Diese Regelung dürfte ähnlich wie bei den Beamtenstellen auf Zeit in führender Position den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums widersprechen. Außerdem sind alle angestrebten Regelungen über einen Codex zu guten Beschäftigungsbedingungen im Hochschulbereich wenig erfolgversprechend, wenn selbst bei Professuren derartig unzuverlässige Beschäftigungsbedingungen fortbestehen sollen. Sofern diese Sonderregelungen über Professuren auf Zeit beseitigt würden, bleiben trotzdem die allgemeinen Regelungen bestehen, dass in besonders begründeten Fällen Beamtenstellen auf Zeit zulässig sind. Ferner gibt es

2016-04-14-Synopse-LBGff.doc, Seite 2

für den Fall der Vertretungsprofessuren auch die Möglichkeit der Beschäftigung im Angestelltenstatus, der wegen der Versicherung in der VBL für Fälle, in denen die Wahrscheinlichkeit für eine anschließende Verbeamtung auf Lebenszeit unter 50 % liegt, für die Beschäftigten die günstigere Lösung ist. Entsprechendes gilt bei Stiftungsprofessuren. Möglich und sinnvoll ist jedoch eine Beschäftigung auf einer Professur auf Zeit zur begrenzten Vertretung einer Professur durch eine Beamtin oder einen Beamten, die oder der während dieser Zeit aus seinem anderen Beamtenverhältnis unter Fortfall der Dienstbezüge beurlaubt wird. Im Universitätsbereich sind in den letzten zwei Jahren Berufungen auf Zeitprofessuren mit einer Ausnahme nur im Bereich des UK-SH erfolgt. In diesen Bereichen werden aber aus vielen Gründen die Dienstverhältnisse sowieso aufgrund privatrechtlicher Verträge abgeschlossen. Die Gründe für eine Berufung auf Zeit an das IEAP (Inst. für Angewandte und Experimentelle Physik) sind dem VHW nicht bekannt (denkbar ist beispielsweise eine Vertretung für den aus seiner Professur beurlaubten Präsidenten der Universität Kiel). Aber auch in einem solchen Fall könnte mit der Bewerfung auf die Zeitprofessur eine Berufung auf eine Lenszeitstelle im Mittelbau unter gleichzeitiger Beurlaubung erfolgen, um unzumutbare Härten zu vermeiden, falls nach dem Ende der Zeitprofessur eine Weiterbeschäftigung auf einer unbefristeten Professur wegen des Freiwerdens einer Professur nicht möglich sein dürfte.

Im Fachhochschulbereich kann es erforderlich sein, nach einer Erstberufung auf eine Professur vor der Verbeamtung auf Lebenszeit eine Bewährungsphase vorzusehen. Sofern vor der Berufung im Nebenamt schon Lehraufträge an einer Fachhochschule wahrgenommen wurden und in diesem Zusammenhang die für ein Professorenamt zu fordernde Eignung, Befähigung und fachliche Leistung festgestellt wurde, ist so etwas auch im Fachhochschulbereich entbehrlich. Andernfalls ist unter Beachtung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums ein **Beamtenverhältnis auf Probe für die übliche Dauer von zwei oder ggf. drei Jahren** angezeigt, nicht aber ein sechsjähriges Beamtenverhältnis auf Zeit, das auch im Falle der Bewährung ohne Begründung mit einer Entlassung enden kann. Bei mangelnder Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist eine sechs- oder gar zehnjährige Beschäftigung viel zu lange und damit unangebracht.

Im Falle der Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben als Juniorprofessorin, Juniorprofessor, Habilitandin oder Habilitand (in der Regel im Beamtenverhältnis) muss nach Überzeugung des VHW auch eine Beschäftigung als Lebenszeitbeamtin oder Lebenszeitbeamter im Mittelbau in Betracht kommen. Die Einstellung auf diesen Stellen muss sich am langfristigen Bedarf orientieren, der anhand der zu erwartenden Zuruhesetzung der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit (sowohl der Professorinnen und Professoren als auch der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber im Mittelbau) und dem Anteil derjenigen Qualifizierenden zu prognostizieren ist, für die die Feststellung der Bewährung nicht zu erwarten ist. Bei Beamtenstellen auf Lebenszeit für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine Lehrverpflichtung von 9 LVS wie bei Professuren vorgesehen. Daher ist auch in diesen Fällen eine vorherige Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben in einer Juniorprofessur oder einer mit einer Assistentur vergleichbaren Universitätsdozentur auf Zeit (also einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter mit der Zielrichtung Habilitation) zu fordern. Das gilt nach Auffassung des VHW auch dann,

2016-04-14-Synopse-LBGff.doc, Seite 3

wenn zunächst wissenschaftliche Aufgaben außerhalb der Lehre auf Dauer übertragen werden sollen. Denn im Rahmen sich ändernder Anforderungen, die auch im Zusammenhang mit der Änderung von Forschungs- und Lehrschwerpunkten neu berufener Professorinnen oder Professoren stehen können, kann es dazu kommen, dass übertragene Serviceleistungen fortfallen und die in den Einweisungsverfügungen genannten Aufgaben geändert werden müssen. Voraussetzung dafür ist eine vielseitige Verwendbarkeit, die die Befähigung zur Hochschullehre einschließt. Das wäre prinzipiell auch durch Beschäftigung auf Beamtenstellen des akademischen Ratslaufbahnzweiges möglich. Der VHW hält jedoch für neu auf Lebenszeit ernannte Beamtinnen und Beamte die Bezeichnung als Universitätsdozenten für angebrachter. Zusätzlich sollte in diesen Fällen eine leistungsorientierte Besoldung gegenüber einem bloßen Aufsteigen in den Erfahrungsstufen vorgesehen werden. Das gilt insbesondere auch, weil von den Beamtinnen und Beamten auch Änderungen in ihren Tätigkeiten gefordert werden müssen und dazu Anreize vorhanden sein sollten.

Dabei geht es aber nicht nur um eine passendere Amtsbezeichnung sondern auch um einen teilweisen Ersatz des Laufbahnprinzips mit seinen Beförderungen durch eine leistungsorientierte Bezahlung. Damit soll in einer sinnvoller Weise dem Bestreben Rechnung getragen werden, Instrumente für einen Erhalt des Leistungswillens der Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Nach Auffassung des VHW sind dazu Zeitstellen, auch wenn diese mit dem Rückfall in eine Grundposition statt einer Entlassung enden (Beförderungen auf Zeit), oder befristete Leistungsbezüge wenig geeignet. Angemessener sind Anerkennungen für geleistete Dienste, die leistungsorientiert in unterschiedlicher Höhe dauerhaft gewährt werden. Das kann einerseits im Rahmen bestehender Besoldungsordnungen durch eine Neufassung des § 59 Landesbesoldungsgesetz auch für bestehende Personalkategorien erfolgen oder sehr viel konsequenter durch die Schaffung einer neuen Besoldungsordnung L für Universitätsdozenten realisiert werden.

Jede Form einer leistungsorientierten Bezahlung setzt aber voraus, dass die im Landesbeamtengesetz für alle Beamtinnen und Beamten vorgesehenen regelmäßigen dienstlichen Beurteilungen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auch im Hochschulbereich erfolgen. Dabei sind die besonderen Anforderungen zu beachten, die sich aus Artikel 5 Abs. 3 GG ergeben. Der VHW hat seit längerem dazu Vorschläge entwickelt und beispielsweise das Y-Beurteilungsverfahren vorgeschlagen. Diese Beurteilungsmethode hat sich auch bei der kollegialen Beurteilung der Güte von Posterbeiträgen auf wissenschaftlichen Tagungen bewährt. Es ist außerdem erfolgreich bei der Beurteilung von Lehrveranstaltungen durch Studierende eingesetzt worden.

Hinsichtlich der vom VHW vorgeschlagenen Änderungen bestehen unterschiedliche Prioritäten. Sicherlich an erster Stelle ist das Erfordernis von dienstlichen Beurteilungen im Wissenschaftsbereich zu sehen (Änderungsvorschlag zu § 117 neuer Abs. 7 LBG). Das könnte für den Mittelbau über eine Rahmendienstvereinbarung zwischen dem Hauptpersonalrat Wissenschaft und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung und für den Professorenbereich über eine Vetrordnung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung geregelt werden.

Dienstliche Beurteilungen haben wenig Sinn, wenn sie folgenlos bleiben. Daher haben Änderungen an § 59 LBG zu den Leistungsprämien und Leistungszulagen zweite Priorität. Dabei wird nach § 59 Abs. 2 LBG ebenfalls eine Verordnung erforderlich, die nur im Rahmen der nächstfolgenden Besoldungsanpassung im Jahre 2017 erlassen werden könnte. Wesentlich ist dabei, dass die Leistungsprämien und Leistungszulagen nicht nur auf wenige „Topleister“ begrenzt werden, sondern als ein Element zur Anerkennung von Leistungen aller Beschäftigter einer Beschäftigtengruppe dienen, aber leistungsorientiert in unterschiedlicher Höhe gewährt werden. Das kann auch haushaltsneutral erfolgen. Regelungen für eine Besoldungsgruppe müssen nicht für alle Beschäftigten der Besoldungsgruppe gelten. Regelungen über Leistungszulagen sind auch dort anwendbar, wo keine Leistungsorientierung möglich oder gewollt ist. Dort können einfach die „Leistungszulagen“ pauschal wie bei einer mittleren Leistungsbeurteilung gewährt werden, so dass die derzeitigen Verhältnisse außerhalb des Wissenschaftsbereiches unverändert bleiben können.

Bei der Einführung der Dienstbezeichnung Universitätsdozentin oder Universitätsdozent kann man zunächst noch oder auch zusätzlich dauerhaft bei den Besoldungsgruppen A 13, A 14, A 15, A 16 die Amtsbezeichnungen Akademische Rätin oder Akademischer Rat, Akademische Oberrätin oder Akademischer Oberrat, Akademische Direktorin oder Akademischer Direktor, Leitende Akademische Direktorin oder Leitender Akademischer Direktor beibehalten und bei der Besoldungsordnung L die Amtsbezeichnung Universitätsdozentin oder Universitätsdozent zusätzlich mit folgenden Zusatz aufnehmen.
„-als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter an einer Hochschule –“.

Die vorgeschlagene Änderung des § 59 würde auch für die Universitätsdozenturen bereits die Möglichkeit einer leistungsorientierten Besoldung eröffnen. Die stärker an die Erfordernisse der Leistungsorientierung zugeschnittenen Vorschläge für eine L-Besoldung erscheinen aber geeigneter. Wesentliche Unterschiede der Vorschläge zur L-Besoldung zu einer Regelung über die A-Besoldung bestehen darin, dass die Erfahrungsstufen durch Leistungsstufen neuer Art ersetzt werden und die Mittel der Besoldungsgruppen A 13 und A 14 zur Gewährung leistungsorientierter Anerkennungen zusammen gezogen werden. Die Mittel für Beförderungen nach A 15 und A 16 bleiben als „besondere Leistungsbezüge“ bestehen und sollen wie bei Beförderungen vergeben werden. Weitere Änderungen auch in diesem Bereich sollen damit nicht ausgeschlossen werden; zunächst scheint dort aber eine gewisse Zurückhaltung empfehlenswert.

Für den Vorstand des VHW
Mit freundlichen Grüßen

Udo Rempe
(Landesvorsitzender des VHW)

Zu Artikel 1 Landesbeamten-gesetz

Zu § 35 Abs. 4 Nr. 2 LBG: Es wird vorgeschlagen, dass entsprechend zu der Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichts Schleswig eine Präzisierung zu den dienstlichen Gründen erfolgt, aufgrund derer ein Antrag einer Beamtin oder eines Beamten auf das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand über die in § 35 Abs. 1 LBG aufgeführten Altersgrenzen hinaus abgelehnt werden kann. Eine entsprechende Präzisierung könnte dadurch erreicht werden, dass **das Finanzministerium im LBG zu einer Verordnung ermächtigt wird, die das Nähere zu den dienstlichen Gründen regelt.** Dazu dürften beispielsweise zählen:

1. mangelnde Eignung der Antragstellerin oder des Antragstellers, was durch schlechte dienstliche Beurteilungen zu (vgl. Vorschlag des VHW für einen neuen Abs. 7 in § 117 LBG) belegen wäre,
2. mangelnde Eignung der Antragstellerin oder des Antragstellers aufgrund gesundheitlicher Probleme, die ggf. durch ärztliche Untersuchungen wie im Falle der Dienstunfähigkeit zu belegen wären,
3. mangelnder Bedarf, etwa bei der Einstellung eines Studiengangs oder einer Fachrichtung innerhalb einer wissenschaftlichen Disziplin (beispielsweise Verzicht auf die Stochastik innerhalb der Mathematik, weil diese etwa im Fach als "veraltet" gilt, was natürlich hier überhaupt nicht der Fall ist).

Es sollte geprüft werden, ob es nicht besser ist, **§ 35 Abs. 4 Satz 2 LBG zu streichen.**

Begründung: Nach der Begründung des Gesetzentwurfs sind haushaltswirksame Ersparnisse ein wesentlicher Grund für die Erleichterung des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand über die in § 35 Abs. 1 LBG aufgeführten Grenzen hinaus, sofern Beamtinnen und Beamte einen entsprechenden Antrag stellen und damit ihre Bereitschaft und nach ihrem Urteil die fortbestehende Befähigung bekunden, länger im aktiven Dienst zu verbleiben. Diese Zielsetzung ergibt sich aus der Tatsache, dass infolge des medizinischen Fortschritts und der Verbesserung der Lebensverhältnisse der biologische Alterungsprozess der Beschäftigten verlangsamt wird und damit altersbedingte Leistungsabfälle später als bei früheren Jahrgängen auftreten. Damit vermindert sich auch die Fürsorgepflicht des öffentlichen Dienstherrn, der ohne entsprechende Maßnahmen für eine immer länger währende Phase des Alters durch Zahlung von Ruhegehältern eine auskömmliche Versorgung sicherzustellen hätte. Aufgrund dieser Veränderungen hat der Gesetzgeber auch ein schrittweises Hinausschieben der Regelaltersgrenze von der Vollendung des 65. auf die Vollendung des 67 Lebensjahres gesetzlich verankert, um so durch eine erhöhte Lebenserwartung bei unverändertem Alter des Eintritts in den Ruhestand bedingte Kostensteigerung zu vermeiden. Ein derartiges Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ist auch gerechtfertigt, da die höhere Lebenserwartung mit einer längeren Dienstfähigkeit verknüpft ist. Das chronologische Alter stimmt aber wegen des individuell unterschiedlichen Tempos bei den Reifungs- und Alterungsprozessen der Menschen nicht mit dem biologischen Alter und damit der Dauer der Dienstfähigkeit und der Lebenserwartung überein, so dass unter Berücksichtigung des individuellen biologischen Alters und des individuellen Gesundheitszustands vom Gesetzgeber Flexibilisierungen zu einem früheren oder späteren Eintritt in den Ruhestand im LBG vorgesehen wurden, die auch den Beschäftigten zusätzliche Rechte verschafften. Der Gesetzgeber nutzt dabei, die durch die EU-Rechtsprechung gerechtfertigte Festsetzung von Altersgrenzen aufgrund rechtmäßiger Ziele. Dabei hat der Gesetzgeber bereits in der geltenden Fassung aber Zielsetzungen aus den

Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und beruflicher Bildung hinreichend berücksichtigt.

Durch die Gesetzesänderung bei § 35 Abs. 4 Nr. 2 sollte die Genehmigung von Anträgen der Beschäftigten dadurch erleichtert werden, dass die Bewilligung der Weiterbeschäftigung nicht mehr an dienstliche Erfordernisse geknüpft wird, sondern dass sie nur dann abzulehnen ist, falls es entgegenstehende dienstliche Gründe gibt. Solche Gründe müssten von erheblichem Gewicht sein und dürfen nicht die vom Gesetzgeber vorgesehene Gewichtung unterschiedlicher Gesichtspunkte verändern.

Die beabsichtigten **haushaltswirksamen Einsparungen** durch einen späteren Eintritt in den Ruhestand wurden aber **durch das Präsidium der Universität Kiel mit Unterstützung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung im Falle von Professuren in Frage gestellt**. Anträge auf das Hinausschieben der Altersgrenze mit dem „dienstlichen Interesse“ abgelehnt, dass dadurch die Erreichung des Ziels der Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft behindert würde. Auch die Nachwuchsförderung werde dadurch erschwert. Daher sollte nach der Ansicht des Präsidiums der Universität Kiel die gesetzliche Bestimmung des § 35 Abs. 4 LBG restriktiv gehandhabt werden und damit anders, als dies der Gesetzestext vermuten lässt, verfahren werden. Im Zusammenhang mit der jetzt anstehenden Streichung der Wörter „über die Altersgrenze“ wird aber in der Begründung zum Gesetzentwurf ohne derartige Restriktionen dargestellt, dass die gesetzlichen Bestimmungen auch im Hochschulbereich anzuwenden sind: „Mit der Änderung wird klargestellt, dass auch bei dem beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen der Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand (zum Semester- oder Trimesterende) die Grenze für die längstens mögliche Verlängerung der Dienstzeit bildet und nicht die individuelle Altersgrenze; das gilt in gleicher Weise für Lehrerinnen und Lehrer (bezogen auf das Ende des Schulhalbjahres), auf § 35 Absatz 1 Satz 3 LBG wird Bezug genommen.“ Im Gesetzentwurf zu Änderungen hochschulrechtlicher Regelungen wird sogar noch zusätzlich eine darüber hinausgehende Weiterbeschäftigung von Professorinnen und Professoren als „Seniorprofessorinnen und Seniorprofessoren“ vorgesehen. Erst nach einer Klage vor dem Verwaltungsgericht wurde dann einem Betroffenen das beantragte Hinausschieben der Altersgrenze um drei Jahre uneingeschränkt gewährt. Grundsätzlich führt ein allmähliches Hinausschieben einer Altersgrenze dazu, dass das Nachrücken des Nachwuchses während des Übergangszeitraums ganz allgemein und nicht nur bei der Professorenschaft etwas, aber keineswegs unzumutbar lange oder in einem unzumutbar starken Maß verlangsamt wird. Diesem geringen Nachteil steht aber auf Seiten des Nachwuchses der Vorteil gegenüber, dass er entsprechend seiner höheren Lebenserwartung zukünftig länger in einer Dauerstelle beschäftigt werden wird. Den Präsidien der Hochschulen und der Exekutive steht nicht das Recht zu, den vom EU-Recht für den Landesgesetzgeber vorgesehenen weiten Ermessensspielraum bei der Festsetzung von Altersgrenzen selbst zu nutzen und abweichend von den Absichten des Gesetzgebers Prioritäten für mögliche dienstliche Hinderungsgründe zu setzen, die die haushaltswirksamen Einsparungen verhindern. Die angebliche Zielsetzung des Präsidiums, den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern zu wollen, kann auch deshalb nicht überzeugen, weil gleichzeitig im Stellenplan für den Mittelbau vorgesehene Beamtenstellen auf Lebenszeit, die der Frauen- und

Nachwuchsförderung im Wissenschaftsbereich dienen könnten, nur befristet und in der Regel mit Tarifbeschäftigten besetzt werden. Auch die Besetzung dieser Stellen könnte dazu beitragen, dass wissenschaftliche Beschäftigte der Universität Kiel, deren Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben im Rahmen einer Juniorprofessur oder einer Habilitationsstelle durch eine aussagekräftige Leistungsbeurteilung (im Rahmen der Zwischenevaluation oder einer erfolgreichen Habilitation) nachgewiesen wurde, entsprechend gefördert würden. Eine Berufung auf eine später frei werdende Professur würde dadurch nicht ausgeschlossen. Gerade im Fall der Professuren führt aber das in der Regel sehr späte Erstberufungsalter dazu, dass eine sehr kurze Nutzung der Fähigkeiten der in einem vieljährigen Auswahlprozess gewonnenen besonders Qualifizierten zu einer überbeurten und in diesem Sinne ineffizienten Personalstruktur führt. Für unnötig kurze Dienstzeiten in einer Professur (bei einem Erstberufungsalter im Bereich von 44 Jahren nur rund 21 Jahre) werden relativ hohe Gehälter und danach für einen lange währenden Ruhestand hohe Ruhegehälter gezahlt. Je kürzer die Beschäftigungszeit auf Professuren ist – sei es infolge eines immer höheren Alters der von der CAU Berufenen oder eines geringeren Alters der Zuruhesetzung – um so höher werden scheinbar die Chancen für den Nachwuchs, der aber zuvor um so länger in prekären Beschäftigungsverhältnissen gehalten wird und davon eigentlich keinen Vorteil hat, und um so höher wird die Belastung des Landeshaushalts, da die Anzahl der mit Professorengehältern in den Ruhestand Eintretenden erhöht wird. Auch die durch die Besetzung von Dauerstellen mögliche Verbesserung der Lehrsituation, da die Lehrverpflichtung von 4 LVS bei so genannten „Qualifikationsstellen“ auf 9 LVS auch bei Dauerstellen im Mittelbau steigt, wird vom Präsidium der CAU nicht im erforderlichen Umfang genutzt. Sie könnte durch das Hinausschieben der Altersgrenzen und damit der Vermeidung von Vakanzen während des Berufungsverfahrens sowie die Nutzung der Dauerstellen im Mittelbau durch vielseitig einsetzbare in Forschung und Lehre bewährte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haushaltswirksam verbessert werden.

<p>Geltende Fassung des LBG mit beabsichtigter Änderung von § 119 nach Entwurf zur Änderung hochschulrechtlicher Bestimmungen</p> <p>§ 116 LBG Allgemeines</p>	<p>Vorschläge des VHWE für eine geänderte Fassung</p> <p>§ 116 LBG</p> <p>Vorschriften für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen</p>	<p>Einige Begründungen. Vgl. aber auch zur Begründung Landtagsumdruck 18/4918</p>
<p>Die Vorschriften für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nach diesem Abschnitt gelten nur für die als Lehrerinnen und Lehrer an Hochschulen ernannten Professorinnen und Professoren und Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren.</p>	<p>~ § 116 LBG erhält die Fassung: Für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes, soweit das Hochschulgesetz und die §§ 117 bis 120 nichts Abweichendes bestimmen. Als Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im dienstrechtlichen Sinne gelten die als Lehrerinnen und Lehrer an Hochschulen ernannten Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter. Soweit für die Durchführung der dienstrechtlichen Bestimmungen des Hochschulgesetzes Verwaltungsvorschriften erforderlich sind, werden diese durch die für die Hochschulen zuständige oberste Landesbehörde erlassen.</p>	<p>~ Begründung zur Änderung der §§ 118 bis 121 LBG: Es scheint zweckmäßiger, die dienstrechtlichen Regelungen im Hochschulgesetz zusammenzufassen, statt im Detail abweichende Regelungen im Hochschulgesetz und im LBG zu verankern. Diesen Weg haben auch andere Bundesländer bei ihren Landesbeamtenengesetzen beschritten. Da dies bei der letzten HSG-Novelle nicht erfolgt ist, verbleiben hier aber nur Änderungsvorschläge, die nicht zu Konflikten mit dem HSG führen.</p>
<p>§ 117 LBG Rechtsstellung</p>	<p>§ 117 LBG Rechtsstellung</p>	
<p>(1) Einer Ernennung im Sinne des § 8 BeamStG bedarf es auch, wenn die Dienstzeit der Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Beamtenverhältnis auf Zeit verlängert werden soll.</p>	<p>(1) Einer Ernennung im Sinne des § 8 BeamStG bedarf es auch, wenn die Dienstzeit des beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Beamtenverhältnis auf Zeit verlängert werden soll.</p>	<p>~ Begründung: § 117 Abs. 1 wurde erweitert. Die Verweise bei anderen Personalkategorien auf seine entsprechende Geltung können so entfallen.</p>
<p>(2) Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Laufbahnen und den einstellungigen Ruhestand sind auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht anzuwenden; ein Eintritt von zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Arbeitszeit mit Ausnahme der §§ 61 bis 65 sind auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht anzuwenden. Erfordert der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit, können diese Vorschriften im Einzelfall für anwendbar erklärt werden; die Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigtem schuldhaftem Fernbleibens vom Dienst sind anzuwenden.</p>	<p>~ § 117 Abs. 2 LBG erhält folgende Fassung: (4) Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Laufbahnen und den einstellungigen Ruhestand sind auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht anzuwenden; ein Eintritt des zu Beamtinnen oder Beamten ernannten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Arbeitszeit mit Ausnahme der §§ 61 bis 65 sind nicht anzuwenden. Erfordert der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit, können diese Vorschriften im Einzelfall für anwendbar erklärt werden; die Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigtem schuldhaftem Fernbleibens vom Dienst sind anzuwenden.</p>	<p>~ Begründung: § 117 Abs. 2 wurde erweitert. Die Verweise bei anderen Personalkategorien auf seine entsprechende Geltung können so entfallen. Es müssen Verweise auf das LBG erfolgen.</p>
<p>(3) § 61 BeamStG gilt für landesinterne Versetzungen oder Abordnungen entsprechend.</p>	<p>(3) § 61 BeamStG gilt für landesinterne Versetzungen oder Abordnungen entsprechend.</p>	
<p>(4) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer haben ihren Erholungsurlaub in der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen.</p>	<p>~ § 117 Abs. 4 LBG erhält folgende Fassung: (4) Wissenschaftliche und künstlerische Beamtinnen und Beamte haben ihren Erholungsurlaub in der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen.</p>	<p>Begründung: Die Regelung wird so allgemein auch bei den beamteten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angewandt.</p>
<p>(5) Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer</p>	<p>~ § 117 Abs. 5 LBG erhält folgende Fassung:</p>	<p>~ Begründung: § 117 Abs. 5 wurde erweitert. Die</p>

<p>Beamtinnen oder Beamte auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten aus den in Satz 2 genannten Gründen zu verlängern. Gründe für eine Verlängerung sind:</p>	<p>(5) Soweit die wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten Beamtinnen oder Beamte auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten aus den in Satz 2 genannten Gründen auch über die in diesem Gesetz genannten Grenzen hinaus zu verlängern. Gründe für eine Verlängerung sind:</p>	<p>Verweise bei anderen Personalkategorien auf seine entsprechende Geltung können so entfallen.</p>
<p>1. Beurlaubung nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und § 64,</p>	<p>~ 1. Beurlaubung nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und § 64,</p>	
<p>2. Beurlaubung nach § 69 Abs. 2 Nr. 2, 3. Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung nach § 18 der Sonderurlaubsverordnung vom 9. Dezember 2008 (GVOBl. Schl.-H. S. 836), geändert durch Artikel 22 des Gesetzes vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 136), 4. Grundwehr- und Zivildienst,</p>	<p>2. Beurlaubung nach § 69 Abs. 2 Nr. 2, 3. Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung nach § 18 der Sonderurlaubsverordnung vom 9. Dezember 2008 (GVOBl. Schl.-H. S. 836), geändert durch Artikel 22 des Gesetzes vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 136), 4. Grundwehr- und Zivildienst,</p>	
<p>5. Inanspruchnahme von Elternzeit nach der Elternzeitverordnung vom 18. Dezember 2001 (GVOBl. Schl.-H. 2002 S. 6), zuletzt geändert durch Artikel 23 des Gesetzes vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 136), oder Beschäftigungsverbot nach §§ 1, 2, 3 und 8 der Mutterschutzverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1992 (GVOBl. Schl.-H. S. 24), zuletzt geändert durch Artikel 24 des Gesetzes vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 137), in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, 6. Beurlaubung nach § 27 Abs. 2 Satz 3 des Hochschulgesetzes vom 28. Februar 2007 (GVOBl. Schl.-H. S. 184), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 132). Satz 1 gilt entsprechend im Falle einer</p>	<p>5. Inanspruchnahme von Elternzeit nach der Elternzeitverordnung vom 18. Dezember 2001 (GVOBl. Schl.-H. 2002 S. 6), zuletzt geändert durch Artikel 23 des Gesetzes vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 136), oder Beschäftigungsverbot nach §§ 1, 2, 3 und 8 der Mutterschutzverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1992 (GVOBl. Schl.-H. S. 24), zuletzt geändert durch Artikel 24 des Gesetzes vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 137), in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, 6. Beurlaubung nach § 27 Abs. 2 Satz 3 des Hochschulgesetzes vom 28. Februar 2007 (GVOBl. Schl.-H. S. 184), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 132). Satz 1 gilt entsprechend im Falle einer</p>	
<p>1. Teilzeitbeschäftigung, 2. Ermäßigung der Arbeitszeit nach § 69 Abs. 2 Nr. 1 oder</p>	<p>1. Teilzeitbeschäftigung, 2. Ermäßigung der Arbeitszeit nach § 69 Abs. 2 Nr. 1 oder</p>	
<p>3. Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte,</p>	<p>~ 3. Zeiten zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte im Umfang des Eineinhalbfachen der dokumentierten Beanspruchung, höchstens jedoch bis zur Hälfte der Dauer der Beamtenverhältnisse auf Zeit,</p>	<p>~ Begründung zu § 71 Abs. 7 Satz 3 Nr. 3 (ursprünglich § 117 Abs. 5 LBG): Im Falle der Nummer 3 sollte ohne die Verknüpfung mit einer Freistellung die tatsächliche Beanspruchung berücksichtigt werden.</p>
<p>wenn die Ermäßigung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug. Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, Freistellung oder der Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nr. 1 bis 3 und 6 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 1 bis 3 und 6 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 5 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.</p>	<p>~ wenn die Beanspruchung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug. Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, Freistellung oder der Beanspruchung und in den Fällen des Satzes 2 Nr. 1 bis 3 und 6 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 1 bis 3 und 6 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 5 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.</p>	
<p>(6) Die zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannten</p>	<p>(6) Die zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannten</p>	<p>~ Begründung: Andernfalls könnte die durch Artikel 33</p>

<p>Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gelten mit dem Ablauf ihrer Dienstzeit als entlassen.</p>	<p>wissenschaftlichen und künstlerischen Beamtinnen und Beamten gelten mit dem Ablauf ihrer Dienstzeit als entlassen, es sei denn dass sie erneut zu Beamtinnen oder Beamten ernannt werden.</p>	<p>Abs. 5 GG geschützte Versorgung aus dem letzten Amt dadurch unterlaufen werden, dass anders als in normalen Laufbahnen, das höchst besoldete Amt nicht ans Ende der gesamten Dienstzeit gelegt wird und § 5 Abs. 5 BeamtVG nicht anzuwenden ist. Im Falle einer bereits erfolgten Nachversicherung bei der Deutschen Rentenversicherung wird die Versorgung sowieso um die zu zahlende Rente gekürzt.</p>
	<p>(7) Die regelmäßige Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen nach § 59 Abs. 1 in den Bereichen von Forschung, Lehre, Weiterbildung, Förderung sich Qualifizierender und administrativer Tätigkeiten obliegt einzig Professorinnen und Professoren im Rahmen derer Wissenschaftsfreiheit. Die zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten sind dazu in Stichproben aus sechs entsprechend qualifizierter fachgleichen oder fachnahen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einzureihen. Das Beurteilungsergebnis muss den Rang in der entsprechenden Gruppe von sieben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erkennen lassen. Das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium kann Näheres durch eine Verordnung regeln.</p>	<p>~ Begründung: Regelungen über die Leistungsbeurteilung der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten müssen sich an den bei Berufungsverfahren üblichen Regelungen orientieren. Wesentliches Merkmal ist dabei das Erstellen von Dreivorschlagslisten durch vergleichendes Beurteilen durch drei oder vier Professorinnen und Professoren von drei oder vier Bewerberinnen oder Bewerbern. Bei Berufungsverfahren werden in aller Regel vergleichende Gutachten von auswärtigen Professorinnen und Professoren angefordert. Da diese aber die Leistungen im Bereich der Lehre und Administration schlechter erkennen und würdigen können, beziehen sich die externen Begutachtungen schwerpunktmäßig auf publizierte Forschungsleistungen. Interne Beurteilungen mit Hilfe des Y-Verfahrens schaffen hier Abhilfe (vgl. die genauere beispielhafte Charakterisierung der Varianten des Y-Verfahrens im Landtagsumdruck 18/4918).</p>
<p>§ 118 LBG Professorinnen und Professoren</p> <p>(1) Die Professorinnen und Professoren werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit für höchstens sechs Jahre oder auf Lebenszeit ernannt.</p>	<p>~ § 118 LBG erhält folgende Fassung: (1) Die Professorinnen und Professoren werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit auf Lebenszeit ernannt. Sofern vor der erstmaligen Berufung in ein Professorenamt die Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben noch nicht festgestellt worden ist, kann das Dienstverhältnis zunächst für zwei Jahre im Beamtenverhältnis auf Probe besetzt werden. Eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgt, wenn nach Ablauf dieser Zeit der Fachbereichskonvent aufgrund einer dienstlichen Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung seine Zustimmung erteilt.</p>	<p>~ Zu § 63 Abs. 1: Aus den bereits zu § 62 Abs. 1 dargelegten Gründen sollte es in der Regel keine Professuren im Beamtenverhältnis auf Zeit geben und statt dessen im Falle einer erforderlichen Überprüfung der Befähigung eine Probezeit vor der Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgen. Voraussetzung ist auch hier, dass die Hochschulen zügig für ein effektives dezentrales Qualitätsmanagement sorgen, in dessen Rahmen auch die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Beurteilung überprüft und festgestellt wird. Ohne ein derartiges System wären auch Entscheidungen über die Fortsetzung befristeter Beschäftigungen nicht möglich. Ausnahmeregelungen sind dann nicht erforderlich. Sofern Professuren aus Mitteln Dritter nur befristet finanziert werden, ist es angebrachter, im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu beschäftigen, damit eine Zusatzversorgung für die begrenzte Beschäftigungszeit ermöglicht wird, während bei einem Beamtenverhältnis nach dem Ausscheiden erdiente Versorgungsansprüche verfallen.</p>
<p>(2) Eine weitere Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit ist möglich, wenn</p>	<p>(2) Eine Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit zur Vertretung einer Professur ist zulässig, soweit die Berufene Beamtin oder der Berufene Beamter ist und für die Dauer seiner Berufung auf Zeit unter</p>	

Fortfall der Dienstbezüge beurlaubt wird.		
1. die Gesamtdauer der befristeten Amtszeit zehn Jahre nicht überschreitet und		
2. die Professorin oder der Professor vor Ablauf der letzten Amtszeit das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben wird.		
§ 117 Abs. 5 gilt entsprechend.	§ 119 LBG	
Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	
Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. Eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit ist unter den Voraussetzungen des § 64 Absatz 5 des Hochschulgesetzes zulässig. Eine weitere Verlängerung ist nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor.	Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. Eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit ist unter den Voraussetzungen des § 64 Absatz 5 des Hochschulgesetzes zulässig. Eine weitere Verlängerung ist nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor.	
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
(1) Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit sie im Beamtenverhältnis beschäftigt sind (§ 68 Abs. 4 des Hochschulgesetzes), werden für die Dauer von höchstens sechs Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. § 117 Abs. 5 mit Ausnahme der Sätze 5 und 6 gilt entsprechend. Eine weitere Verlängerung oder eine erneute Einstellung als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis auf Zeit ist unzulässig. Die Beamtinnen und Beamten gelten mit Ablauf ihrer Dienstzeit als entlassen.	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. Eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit ist unter den Voraussetzungen des § 64 Absatz 5 des Hochschulgesetzes zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis auf Zeit.	~ Begründung: § 120 LBG Satz 1 ist unzutreffend. Auch den auf Zeit beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Daueraufgaben der Hochschule in Lehre und Forschung übertragen. Die befristete Übertragung ist aber gerechtfertigt, wenn mit dieser Übertragung eine Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben verbunden ist. Dabei wird aber zunehmend auf den Angestelltenstatus ausgewichen. Angemessener wäre die Beschäftigung auf Juniorprofessuren oder Universitätsdozenturen. Eine dritte Qualifikations- und Auswahlphase nach der Juniorprofessur etwa als Ersatz für die fortgefallenen Oberassistenturen ist nicht zu rechtfertigen. Der Unterschied zwischen den Universitätsdozenturen und den Stellen der akademischen Ratslaufbahn besteht im Wesentlichen darin, dass die Amtsbezeichnung bei der Universitätsdozentur passender ist und bei der Universitätsdozentur eine leistungsorientierte Besoldung realisiert werden soll.
(2) Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen in besonders begründeten Fällen Daueraufgaben an der Hochschule übertragen werden sollen, werden, soweit sie im Beamtenverhältnis beschäftigt sind (§ 68 Abs. 4 des Hochschulgesetzes), zu Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit ernannt. Vor der Ernennung leisten sie eine Probezeit nach den allgemeinen Vorschriften des Laufbahnrechts ab.	(2) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beamtenverhältnis auf Zeit werden, sofern sie nicht auf eine Professur berufen werden, zu wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ernannt, sofern ihre Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bei der Wahrnehmung eines Amtes nach Abs. 1 oder § 119 an einer Hochschule des Landes durch eine dienstliche Beurteilung festgestellt wurde.	

	<p>Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zu Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit ernannt werden, leisten vor der Ernennung eine Probezeit nach den allgemeinen Vorschriften des Laufbahnrechts ab, sofern ihre Bewährung nicht bereits in einem Beamtenverhältnis auf Zeit festgestellt wurde.</p>	
§ 121	gestrichen	
<p>Verwaltungsvorschriften für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen</p>		
<p>Soweit für die Durchführung dieses Abschnitts Verwaltungsvorschriften erforderlich sind, werden diese durch die für die Hochschulen zuständige oberste Landesbehörde erlassen.</p>		<p>Die Regelung wurde als Satz 3 in § 116 eingefügt und kann hier entfallen.</p>

Zu Artikel 2

Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

Nach § 30 SHBesG wird folgender Unterabschnitt 2 a eingefügt:

„Unterabschnitt 2 a

Vorschriften für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnung L

§ 30 a

Besoldungsordnung L

Die Ämter der Beamtinnen und Beamten und ihre Besoldungsgruppen werden in der Anlage 1 a geregelt. Die Mindestgrundgehaltsätze der Besoldungsgruppen und die Erhöhungsbeträge je Leistungspunkt sowie die Höhe der besonderen Leistungsbezüge sind in der Anlage 5 ausgewiesen. Die Leistungspunkte 3 bis 9 werden im Rahmen dienstlicher Regelbeurteilungen ermittelt.

§ 30 b

Besondere Leistungsbezüge

Besondere Leistungsbezüge dürfen grundsätzlich nur gewährt werden, wenn sich die zugeordneten Funktionen oder die erbrachten Leistungen nach der Wertigkeit wesentlich vom Normalfall abheben.

§ 30 c

Obergrenzen für besondere Leistungsbezüge

Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Verordnung nach Maßgabe sachgerechter Bewertung Obergrenzen für die Zahl der besonderen Leistungsbezüge festzulegen.

§ 30 d

Bemessung des Grundgehaltes

(1) Das Grundgehalt beginnt mit dem Mindestgrundgehaltsatz und erhöht sich dauerhaft in neun Leistungsstufen um Erhöhungsbeträge, deren Anzahl bei jedem Aufstieg in den Leistungsstufen aufgrund dienstlicher Beurteilungen mit 3 bis 9 Leistungspunkten festzusetzen ist. Das erstmalige Aufsteigen in den Leistungsstufen beginnt am Ersten des Monats, in dem die Beamtin oder der Beamte erstmals auf Lebenszeit in einem Amt der Besoldungsordnung L bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn eingestellt wird.

(2) Das Grundgehalt steigt in weiteren neun Leistungsstufen im Abstand von jeweils 10 Prozent der Dauer von der erstmaligen Ernennung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in einem Amt der Besoldungsgruppe L bis zur Regelaltersgrenze.

(3) Der Aufstieg in den Leistungsstufen wird um Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge sowie um Zeiten einer Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses hinausgeschoben. Dies gilt nicht für

1. Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind,

2. Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Eltern von eingetragenen Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Ehegatten, eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Geschwistern oder Kindern) bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen,

3. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, wenn die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle vor Beginn der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, dass die Beurlaubung dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient,

4. Zeiten eines Grundwehrdienstes oder Zivildienstes.

Zeiten nach Satz 1 werden auf volle Monate abgerundet.

(4) Für Zeiten, in denen eine Beamtin oder ein Beamter als Abgeordnete oder Abgeordneter im Europäischen Parlament, im Deutschen Bundestag oder in einer gesetzgebenden Körperschaft eines anderen Landes tätig war, ist § 37 Abs. 1 Satz 1 des Schleswig-Holsteinischen Abgeordnetengesetzes vom 13. Februar 1991 (GVObI. Schl.-H. S. 100), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 26. Januar 2012 (GVObI. Schl.-H. S. 153), entsprechend anzuwenden.

(5) Die Beamtin oder der Beamte verbleibt in ihrer oder seiner bisherigen Leistungsstufe, solange sie oder er vorläufig des Dienstes enthoben ist. Führt ein Disziplinarverfahren nicht zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder endet das Dienstverhältnis nicht durch Entlassung auf Antrag der Beamtin oder des Beamten oder infolge strafgerichtlicher Verurteilung, regelt sich das Aufsteigen im Zeitraum seiner vorläufigen Dienstenthebung nach Absatz 2.

(6) Sofern eine dienstliche Beurteilung in den Fällen der Abs. 3 und 4 nicht erfolgte oder nicht möglich ist, sollte einmalig die Fortschreibung der letzten Beurteilung erfolgen. Ansonsten ist beim Fehlen einer hinreichend aktuellen dienstlichen Beurteilung fiktiv von 6 Leistungspunkten auszugehen.

(7) Innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe ist bei den dienstlichen Beurteilungen innerhalb der Geschlechter für die mittleren Beurteilungen ein Wert von 6 Leistungspunkten einzuhalten. Weichen die mittleren Beurteilungen davon wesentlich ab, kann die Landesregierung durch Verordnung regeln, dass der in Anlage 5 ausgewiesene Erhöhungsbetrag mit einem Faktor zu vervielfachen ist, der sich ergibt, wenn die Zahl 6 durch den Mittelwert der Anzahl der vergebenen Leistungspunkte geteilt wird. Entsprechendes kann durch Verordnung der Landesregierung geregelt werden, um wesentliche Ungleichbehandlungen zwischen Vollbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten mit weniger als Dreivierteln der vollen Arbeitszeit zu vermeiden.

(8) Neben dem Mindestgrundgehaltsatz und den Erhöhungen des Grundgehaltes durch das Aufsteigen in den Leistungsstufen kann das Grundgehalt durch dauerhafte und ruhegehaltfähige besondere Leistungsbezüge erhöht werden. Deren Höhe wird über Unterschiedsbeträge der Endgrundgehälter der Besoldungsordnung A festgesetzt. Für die Vergabe gelten grundsätzlich die Regelungen über Beförderungsamter entsprechend. Eine Änderung der Amtsbezeichnung findet nicht statt.“

§ 59 SHBesG erhält folgende Fassung:

„§ 59

Leistungsprämien und Leistungszulagen

(1) Die Landesregierung wird ermächtigt, zur **Anerkennung von Leistungen** durch Verordnung die Gewährung von Leistungsprämien (Einmalzahlungen) und Leistungszulagen an Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A **und C kw** zu regeln.

(2) Leistungsprämien ~~und Leistungszulagen~~ sind nicht ruhegehaltfähig; **Leistungszulagen sind nur dann ruhegehaltfähig, wenn sie leistungsorientiert und als Teil des monatlichen Grundgehaltes gewährt werden.** Die Zahlung von **nicht ruhegehaltfähigen** Leistungszulagen ist zu befristen; bei Leistungsabfall sind sie zu widerrufen. Leistungsprämien dürfen das Anfangsgrundgehalt der Besoldungsgruppe der Beamtin oder des Beamten, **nicht ruhegehaltfähige** Leistungszulagen dürfen monatlich 7 % des Anfangsgrundgehaltes nicht übersteigen. Die Entscheidung über die Bewilligung **von Leistungsprämien und nicht ruhegehaltfähigen Leistungszulagen** trifft die zuständige oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle.

(3) Leistungsprämien und Leistungszulagen können nur im Rahmen ausdrücklicher haushaltsrechtlicher Regelungen gewährt werden. In der Verordnung sind Anrechnungs- oder Ausschlussvorschriften zu Zahlungen, die aus demselben Anlass geleistet werden, vorzusehen. Bei Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt (Grundgehalt) oder bei Gewährung einer Amtszulage können in der Verordnung Anrechnungs- oder Ausschlussvorschriften zu **nicht ruhegehaltfähigen** Leistungszulagen vorgesehen werden.“

Begründung zum Änderungsvorschlag zu § 59 SHBesG: Diese Regelung ist für das in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal erforderlich. Leistungsbeurteilungen ohne Folgen sind sinnlos. Da für leistungsorientierte Zahlungen an Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten oder Professorinnen und Professoren vergleichende Leistungsbeurteilungen erforderlich sind, benötigt man auch für die vorhandenen Beamtinnen und Beamten der akademischen Ratslaufbahn und für nach der Besoldungsordnung C kw eingestufte Professorinnen und Professoren Leistungsanerkennungen in der Form von Leistungsprämien; andernfalls könnten diese nicht bei vergleichenden dienstlichen Beurteilungen mit berücksichtigt werden. Beispielsweise kann bei einer linearen Anpassung um 1,9 % eine mittlere jährliche Leistungsprämie von 22,8 % des jeweiligen monatlichen Grundgehaltes vor der Anpassung gewährt werden. Die Leistungsorientierung kann entsprechend der letzten dienstlichen Beurteilung mit 3 bis 9 Leistungspunkten mit 11,4 %, 15,2 %, 19,0 %, 22,8 %, 26,8 %, 30,4 %, 14,2 % statt des Durchschnittsbetrags von 22,8 % erreicht werden. Um Nachteile durch die Umwidmung zu vermeiden, muss aber die durch die lineare Erhöhung erreichte verbesserte Alimentation auch zu einer ruhegehaltfähigen mittleren Erhöhung der ruhegehaltfähigen monatlichen Dienstbezüge um 1,9 % führen.

In § 81 SHBesG wird nach Anlage 1 folgende Anlage 1 a eingefügt:

„Anlage 1 a

**Besoldungsordnung L
Besoldungsgruppe L 13/14**

Universitätsdozentin oder Universitätsdozent

-als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter an einer Hochschule –.

In § 81 Anlage 5 SHBesG wird nach Nr. 2 folgende Nr. 2 a eingefügt:

„2 a.

Mindestgrundgehaltssätze, Erhöhungsbeträge je Leistungspunkt und Leistungsstufe und besondere Leistungsbezüge der Besoldungsordnung L (gültig ab 01.05.2016)

Besoldungsgruppe L 13/14

Der Mindestgrundgehaltssatz beträgt 4.837,06 Euro.

Der Erhöhungsbetrag je Leistungspunkt beträgt 8,32 Euro.

Der erste besondere Leistungsbezug beträgt 884,53 Euro.

Der zweite besondere Leistungsbezug beträgt 686,34 Euro.“

Diese Werte beziehen sich auf den ab 01.05.2016 geltenden Anpassungsgrad. Sie sind bei linearen Erhöhungen entsprechend anzupassen.

Zu Artikel 3

Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

In § 78 Abs. 2 Satz 4 sind die Wörter „zur Professorin oder zum Professor, Juniorprofessorin oder Juniorprofessor, Hochschuldozentin oder Hochschuldozenten, Oberassistentin oder Oberassistenten, Oberingenieurin oder Oberingenieur, Wissenschaftlichen und Künstlerischen Assistentin oder Assistenten“ durch die Wörter „zur Beamtin oder zum Beamten nach Abs. 1“ zu ersetzen.

Begründung: Die Beamtinnen und Beamten der akademischen Ratslaufbahn und die vom VHW vorgeschlagenen Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sollten ebenfalls eingeschlossen werden. Dabei ist auch zu bedenken, dass beim Eintritt in den Ruhestand aus diesen Beamtenverhältnissen häufig zuvor Assistenturen usw. durchlaufen wurden. Ferner ist zu berücksichtigen, dass nach dem Fortfall der Assistenturen und Oberassistenturen Habilitierte häufig wegen der fortgefallenen Oberassistenturen ersatzweise noch vier Jahre auf Zeitstellen der akademischen Ratslaufbahn weiterbeschäftigt werden.

Artikel 9

Allgemeine Laufbahnverordnung

Zu § 39 Abs. 5: Die Einwände des dbb gegen die Streichung des § 39 Abs. 5 ALVO werden für den Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Beamten in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom VHW nicht geteilt. Da in diesem Bereich entweder eine leistungsorientierte Besoldung schon eingeführt ist oder vom VHW angestrebt wird, ist man auf Leistungsbeurteilungen auch nach dem 55. Lebensjahr angewiesen. Ferner finden Beförderungen in den Laufbahnzweigen der Akademischen Rätinnen und Räte in der Regel erst so spät statt, dass auf jeden Fall auch vergleichende Beurteilungen unter Einschluss der über 54-Jährigen erforderlich sind. Entsprechendes gilt allgemein, sofern nach § 59 Landesbesoldungsgesetz Leistungsprämien und Leistungszulagen zu gewähren sind.