

Verband Hochschule und Wissenschaft  
In DBB Beamtenbund und Tarifunion  
Landesverband Schleswig-Holstein  
c/o Dr. Udo Rempe (Landesvorsitzender)  
Kopperpahler Allee 92  
24119 Kronshagen  
Tel. 0431 544 717, Fax 0431 70 55 02 5  
eMail Rempe-Udo@T-Online.DE



**Dokument 2018-02-02-SPD-Sonderzahlung.docx**

***Kiel, den 02.02.2018***

An den  
Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
über dessen Geschäftsführer  
Herrn  
Ole Schmidt  
per Email an: [Ole.Schmidt@Landtag.LtSH.DE](mailto:Ole.Schmidt@Landtag.LtSH.DE)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Rother,  
sehr geehrte Mitglieder des Finanzausschusses,

dbb beamtenbund und tarifunion hatten dem VHW-Landesverband die Möglichkeit gegeben, bis zum 26.01.2018 die Sicht des VHW zum Gesetzentwurf der SPD-Fraktion für ein Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen mitzuteilen. Die Stellungnahme von dbb beamtenbund und tarifunion wurde dem VHW zur Kenntnis gegeben und wird vom VHW vollumfänglich mitgetragen. Bei dieser Gelegenheit fiel uns aber auf, dass im Zusammenhang mit der Wiedereinführung von Dezembersonderzahlungen einige schon früher vorgetragene hochschulspezifische Änderungswünsche des Verbandes Hochschule und Wissenschaft zu § 59 SHBesG auf andere Art realisiert werden könnten. Daher möchte Ihnen der Verband Hochschule und Wissenschaft im Zusammenhang mit Ihrer Diskussion zu Möglichkeiten der Wiedereinführung einer Sonderzahlung an Beamtinnen und Beamten nachträglich dieses hochschulspezifische Anliegen mitteilen. Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie unsere Gesichtspunkte bei Ihren Diskussionen und Ihrer Entscheidungsfindung mit einbeziehen könnten.

Der Landesverband Schleswig-Holstein des Verbandes Hochschule und Wissenschaft schlägt vor, dass nach Artikel I § 6 Abs. 5 des Entwurfs der SPD-Fraktion eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen folgender hochschulspezifischer Absatz 6 angefügt wird:

**„(6) <sup>1</sup>Für wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnungen A, C kw und W an Hochschulen und Forschungsinstituten wird der Grundbetrag in sechs gleiche Teilbeträge zerlegt. <sup>2</sup>In Abhängigkeit von einer Bewertung ihrer Verdienste mit sieben Stufen 3 bis 9 werden diesen Beamtinnen und Beamten zur differenzierten Anerkennung für ihre Verdienste und als Rückmeldung über ihren Rang innerhalb des Kollegenkreises 3 bis 9 Teilbeträge als**

Anerkennungssonderzahlung gewährt. <sup>3</sup>Das Nähere über die Feststellung der Bewertungsstufen 3 bis 9 und die Vergabe der Teilbeträge wird für die Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsordnungen C kw und W durch Verordnung des für das Hochschulwesen zuständigen Ministeriums und für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung A in einer Rahmendienstvereinbarung mit dem Hauptpersonalrat Wissenschaft geregelt. <sup>4</sup>§ 59 Abs. 1 LBG gilt entsprechend. <sup>5</sup>Die Bewertungs- und Vergaberichtlinien nach Satz 3 haben sicherzustellen, dass der Mittelwert der Bewertungsstufen 3 bis 9 der Zahl 6 entspricht; bei der Bildung des Mittelwertes sind die Einstufungen von Teilzeitbeschäftigten entsprechend zum Anteil der Arbeitszeit an einer Vollzeittätigkeit zu berücksichtigen. <sup>6</sup>Sofern der Mittelwert der Bewertungsstufen 3 bis 9 bei einem Geschlecht unter dem Wert 6 liegt, sind die individuellen Bewertungsstufen bei diesem Geschlecht um den Unterschiedsbetrag zu erhöhen; übertrifft dieser Mittelwert die Zahl 6 sind die individuellen Stufen um den Unterschiedsbetrag zu vermindern. <sup>7</sup>So lange keine Bewertungs- und Vergaberichtlinien vorliegen, gilt eine einheitliche Bewertungsstufe 6. <sup>8</sup>Die Bewertungsstufe 6 gilt auch, wenn in Sonderfällen eine Einstufung nicht möglich ist. <sup>9</sup>Bei Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen C kw und W entfällt die Zahlung, wenn Begutachtungspflichten, die nach Satz 2 erforderlich werden, ohne triftigen Hinderungsgrund nicht erfüllt werden.“

#### Begründung:

Der VHW-Landesverband Schleswig-Holstein hat in seiner Stellungnahme vom 29.09.2015 zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes und anderer hochschulrechtlicher Vorschriften (Landtagsumdruck 18/4918) auf S. 22 bereits eine Änderung von § 59 SHBesG vorgeschlagen. Hier genügt es den Änderungsvorschlag zu Abs. 1 zu wiederholen:

„§ 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.“

Die unverändert als wünschenswert angesehenen Änderungen sind fett und unterstrichen hervorgehoben. Die Haushaltsmittel, die nach dem Gesetzentwurf der SPD-Fraktion für die Dezember-Sonderzahlungen einzuplanen sind, können im Hochschulbereich in Anlehnung an die Regelungen in § 59 LBesG wie Einmalzahlungen für Leistungsprämien genutzt werden. Die Wörter „Anerkennung von Leistungen“ müssen dann aber nach Auffassung des VHW die Wörter „Abgeltung von herausragenden besonderen Leistungen“ ersetzen, da es nach Ansicht des VHW darauf ankommt, dass die Wertschätzung und Anerkennung der Verdienste gegenüber allen wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten zu erfolgen hat. Dem entsprechen auch die Sätze 1 und 2 der Begründung zu dem von der SPD-Fraktion vorgelegten Gesetzentwurf: „Die Beamtinnen und Beamten leisten täglich hervorragende Dienste für das Land. Sie haben Wertschätzung und Anerkennung verdient.“ Dabei kann im Wissenschaftsbereich aber auch der unterschiedliche Grad der Verdienste und der Zufriedenheit mit der geleisteten Arbeit ihren Niederschlag in der Höhe einer

Anerkennungsprämie finden. Zur Bestimmung der Höhe einer Anerkennungsprämie ist wie bei Beförderungsentscheidungen Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes zu beachten: „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“ Zwar handelt es sich nicht im engeren Sinne wie bei einer Beförderung um die Besetzung eines öffentlichen Amtes, aber auch die Besetzung eines Beförderungsamtes wirkt sich besoldungssteigernd aus, ist Teil des Grundsatzes einer leistungsorientierten Besoldung und dient ebenfalls der Wertschätzung und Anerkennung der Verdienste der Beamtinnen und Beamten, so dass unterschiedliche Anerkennungsprämien durchaus mit kleinen Beförderungen vergleichbar werden. Entscheidungen über die Zuordnung höherer oder niedrigerer Anerkennungsprämien zu den darum konkurrierenden Beamtinnen und Beamten sind Auswahlentscheidungen. Somit ist § 59 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes zu beachten: „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind dienstlich zu beurteilen. Erfolgt eine Auswahlentscheidung auch auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen, besitzen die Beurteilungen hinreichende Aktualität, deren Ende des Beurteilungszeitraumes zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als drei Jahre zurückliegt.“ Die Feststellung und Anerkennung von Verdiensten hat die wichtige Funktion einer Rückmeldung an die Beschäftigten. Es ist wichtig, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch bei besten Leistungen von Zeit zu Zeit erfahren, dass diese auch in der eigenen Hochschule wahrgenommen werden, was sonst keineswegs gesichert ist. Das fördert die Motivation und ist Anreiz den erreichten Leistungsstand zu halten. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen ebenso wie die Dienststellen aufgrund der Beurteilung ihrer Verdienste eine Rückmeldung zu ihren Bemühungen, gute Arbeit zu leisten, erhalten. Die Skala für Gesamturteile muss bei Entscheidungen über die Vergabe von Beförderungsämtern (und damit auch nach Auffassung des VHW über unterschiedlich hohe Besoldungsanteile) so differenziert sein, dass sie bei mehreren Bewerbern die **Bildung einer Rang- und Reihenfolge** zulässt (OVG Schleswig, Beschl. vom 17. 8. 2001). „Das Gesamturteil bildet für die Dienstbehörde wie für den Beamten eine zuverlässige **Erkenntnisquelle über den Standort des einzelnen Beamten im Leistungswettbewerb untereinander**; es ermöglicht den **Vergleich unter den Bewerbern**, auf den bei der sachgerechten Auslese zur Vorbereitung personalrechtlicher Maßnahmen (Anstellung, Übertragung höherwertiger Dienstposten, Beförderung, Einbeziehung in das Auswahlverfahren für den Aufstieg) abzuheben ist.“ (BVerwG, Urt. vom 24. 11. 1994) Die Forderung nach „herausragenden besonderen Leistungen“ in § 59 des Besoldungsgesetzes und auch die daran angelehnten Formulierungen in § 36 Abs. 2 des Landesbesoldungsgesetzes sind dazu ungeeignet und erinnern an die fragwürdigen Regelungen über ein „Übersoll“ in der früheren DDR. Noch kritischer sind die Folgen zu beurteilen, wenn den niedrigsten Rangstufen verbale Bewertungen wie „mangelhaft“ (wie in der zwischenzeitlich vom früheren Kanzler gekündigten, ansonsten schon sehr fortschrittlichen „Dienstvereinbarung über die Beurteilung von hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Christian-Albrecht-Universität zu Kiel“) oder „die Anforderungen werden (noch) nicht erfüllt“ (4.5.5 Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein [MBG Schl.-H.] über die Beurteilung der Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein [Beurteilungsrichtlinien – BURL]) zugeordnet werden. Bei jeder exakten Feststellung von Rangzahlen werden Eigenschaften oder Messzahlen entweder

aufsteigend oder absteigend durchnummeriert. Bei einer aufsteigenden Reihung wird mit 1 begonnen, bzw. beim hier benutzten Reihungsverfahren mit der Stufe 3. Aufgrund einer zuvor durchgeführten strengen Auswahl (z.B. im Rahmen eines Berufungsverfahrens) wird es sich in aller Regel auch bei den Personen, die dabei die geringsten Rangplätze 1 oder hier 3 erreichen, um solche handeln, die ihr Bestes geben und es nicht verdient haben, dass ihre Leistungen nur aufgrund eines niedrigeren Rangplatzes mit „mangelhaft“ oder „die Anforderungen werden noch nicht erfüllt“ diskreditiert werden. Daher muss auch in diesen Fällen eine Anerkennung erfolgen, da ansonsten Leistungssteigerungen durch gute Einstufungen durch das Entmutigen der im Rang Niedrigeren durch unzutreffende verbale Formulierungen zu Leistungseinbußen führen wird. Das gilt dann entsprechend in Bezug auf § 59 SHBesG auch außerhalb des Wissenschaftsbereichs. Satz 9 des Änderungsvorschlags des VHW ist erforderlich, da das Ausbleiben von vergleichenden Gutachten oder wesentliche Abweichungen von erforderlichen Fristsetzungen zur Abgabe vergleichender Gutachten die zügige Feststellung der Stufen 3 bis 9 erheblich behindern können. Bei triftigen Hinderungsgründen lassen sich Ersatzbegutachtungen organisieren. Deren Anzahl muss aber begrenzt werden, damit der Begutachtungsaufwand gleichmäßig verteilt wird und für die betroffenen Professorinnen und Professoren zumutbar bleibt.

Genauer zum Bewertungsverfahren muss nicht gesetzlich geregelt werden. Fehler in Bewertungs- und Beurteilungsverfahren, die in Verordnungen, Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften oder Dienstvereinbarungen gemacht werden, können jedoch Zielsetzungen gesetzlicher Regelungen gefährden. Daher muss bei Vorschlägen zu gesetzlichen Regelungen, die später durch weitere Rechtsvorschriften zu ergänzen sind, auch dargelegt werden, welche Anforderungen an die Bewertungsverfahren zu stellen sind. Hierzu soll noch eine Anlage nachgereicht werden, die im Bedarfsfalle zu diesen Fragen Auskunft gibt.

Mit bestem Gruß  
Ihr

Udo Rempe  
(Landesvorsitzender)