

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
eMail Rempe-Udo@T-Online.DE



Dokument 2022-03-01-Stellungnahme-an-Innen-und-Rechtausschuss.docx

Kronshagen, den 01.03.2022

An die Frau Vorsitzende des Innen- und Rechtausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtags Frau Barbara Ostmeier

Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung beamten-, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher Regelungen

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Ostmeier,
sehr geehrte Mitglieder des Innen- und Rechtausschusses,

der Verband Hochschule und Wissenschaft dankt für die Möglichkeit, zu dem Gesetzentwurf Stellung nehmen zu dürfen. Dabei wollen wir uns auf zwei hochschulspezifische Aspekte beschränken:

1. Die Beurteilung von Leistungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist im Zusammenhang mit der leistungsorientierten W-Besoldung erforderlich, aber bisher nicht hinreichend gesetzlich geregelt. Die Rechtsprechung des BVerwG (Urteile vom 17.09.2020, 2 C 2/20 und vom 07.07.2021, 2 C 2/21 sowie Beschluss vom 21.12.2020, 2 B 63/20) zu den Beurteilungen wird von uns so aufgefasst, dass die Regelungen über Beurteilungen weitgehend vom Landesgesetzgeber selbst und daher durch Gesetz zu treffen sind. Daher werden Regelungen über eine kollegiale Leistungsbeurteilung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer als zusätzliche Absätze 4 bis 14 zu § 59 LBG vorgeschlagen. Die Regelungen müssen zusätzlich eine Beurteilung der weisungsabhängigen wissenschaftlichen und künstlerischen Beamtinnen und Beamten durch Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Rahmen der durch Artikel 5 Abs. 3 verbürgten Wissenschaftsfreiheit ermöglichen. Da es bisher keine Regelungen über Beurteilungsrichtlinien gibt, finden die in § 59 LBG vorgeschriebenen dienstlichen Beurteilungen in der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel seit Jahren nicht statt. Zusätzlich wird vom VHW eine klarstellende Formulierung in der Allgemeinen Laufbahnverordnung vorgeschlagen.
2. Nach Auffassung des Verbandes Hochschule und Wissenschaft muss für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Interesse der Allgemeinheit die Möglichkeit erhalten bleiben, das Hinausschieben ihres Ruhestandes über die Regelaltersgrenze erfolgversprechend beantragen zu können, wenn keine dienstlichen Gründe dagegensprechen. Das dient einerseits dazu, dass die besondere Kompetenz von Professorinnen und Professoren, die in aufwendigen Berufungsverfahren ausgewählt wurden, teils bis zur Regelaltersgrenze nur 15 Jahre im Dienst sein werden und aufgrund des Auswahlprozesses zu den Besten ihres Faches gehören dürften, länger in Forschung und Lehre tätig sein können

und sich der Aufwand und die Kosten der Heranbildung und der Auswahl besser lohnt. Weiterhin werden so beachtliche Pensionskosten bei einer erfahrungsgemäß langlebigen Beschäftigtengruppe gespart. Soweit die Christian-Albrechts-Universität Anträge auf das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand mit Gründen ablehnte, die nach dem Urteil des Verwaltungsgerichts keine dienstlichen Gründe waren, weist das auf eine mangelnde Befähigung der für dieses rechtswidrige Vorgehen Verantwortlichen hin. So wurde die Verlängerung einer Stochastik-Professur mit der Begründung verweigert, man wolle den Anteil der Frauen erhöhen und Jüngeren eine Chance auf Berufung bieten. Inzwischen ist die vor dem Verwaltungsgericht erstrittene dreijährige Verlängerung der Dienstzeit der Professur verstrichen, so dass man die Chance zur Berufung einer Frau gehabt hätte. Als Nachfolger hat die CAU einen Mann berufen. Natürlich war dieser jünger, so dass die Förderung eines Jüngeren ebenfalls zur gegebenen Zeit erfolgte. Ferner lehnte die CAU das Hinausschieben der Altersgrenze einer Professorin ab, weil die Universität bereits lange vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze der Professorin deren Stelle zur Wiederbesetzung mit einer vorübergehenden Finanzierung über Drittmittel ausschrieb und bereits mehr als 18 Monate vor der Zurruesetzung der Stelleninhaberin wiederbesetzt hatte. Auch in diesem Fall handelt es sich um fehlerhaftes Verwaltungshandeln, so dass zu Recht seitens des Verwaltungsgerichts das Fehlen eines dienstlichen Grundes festgestellt wurde. Nun übernimmt der Gesetzentwurf die Eigenarten dieses einen Ausnahmefalles in seine Begründung, so als handele es sich um ein allgemeines Problem, das zur Änderung des Gesetzes zwingt. Seinerzeit wurde vom Landtag bereits die Antragsfrist für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer von 6 auf 18 Monate erhöht, was seinerzeit seitens des stellvertretenden CAU-Kanzlers Holst für ausreichend angesehen wurde. In anderen Bundesländern, die das Hinausschieben des Ruhestandes auf eigenen Antrag, falls keine dienstlichen Gründe dagegensprechen, erlauben, sind auch von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern die Anträge lediglich 6 Monate vor der Regelaltersgrenze zu stellen; den Hochschulen werden dort keine Sonderregelungen wie der CAU gestattet. Man könnte der CAU auch noch entgegenkommen, indem man die Antragsfrist auf mehr als 18 Monate verlängert. Würde die Frist auf 5 Jahre verlängert, verblieben selbst in dem in der Begründung genannten Ausnahmefall überhaupt keine Schwierigkeiten. Aber ein solcher überlanger Zeitraum wäre gar nicht nötig. Schon bei einer Ausdehnung auf 3 Jahre vor der Regelaltersgrenze müsste die Verwaltung in der CAU einen hinreichenden Spielraum bekommen, um beispielsweise mit der Max-Planck-Gesellschaft eine vorübergehend von ihr finanzierte Professur nach drei Jahren in eine freiwerdende Professur einzufädeln, deren Inhaberin oder deren Inhaber kein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand beantragte. Sofern aber ein derartiger Antrag fristgerecht gestellt wurde, muss auch die Verwaltung die Entscheidung der Professorin oder des Professors, wenn keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, aus Gründen der Wissenschaftsfreiheit akzeptieren, da sie andernfalls ihr missliebige Forschungsrichtungen unter Verstoß gegen die Wissenschaftsfreiheit unterbinden könnte. Außerdem kann auch aufgrund verbesserter Leistungsbeurteilungen (vgl. die Darlegungen zu Nr. 1) bei geringen oder stark abfallenden Leistungen ein dienstlicher Grund für eine Ablehnung des Hinausschiebens des Ruhestandes festgestellt werden. Zusätzlich kann vor einer Entscheidung der gesundheitliche Zustand amtsärztlich überprüft werden und nur bei zufriedenstellender gesundheitlicher Eignung das Hinausschieben des Ruhestandes erfolgen. Auch

andere übliche dienstliche Gründe werden von den Betroffenen hingenommen werden müssen und vor dem Verwaltungsgericht Bestand haben. Die Begründung der Landesregierung zum Gesetzentwurf lautet:

„Im Hochschulbereich hat sich gezeigt, dass die derzeit geltende Regelung über das Hinausschieben auf eigenen Antrag an praktische Grenzen stößt, da bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzung nahezu kein Spielraum für eine Ermessensentscheidung bleibt und insoweit die Besonderheiten des Hochschulbereichs nicht hinreichend Berücksichtigung finden können.

Das betrifft insbesondere die notwendige Erhaltung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen. Im Gegensatz zu den Beamtinnen und Beamten in anderen Verwaltungsbereichen geht es bei den Ämtern der Professorinnen und Professoren nicht um die bloße Neubesetzung von bisher vorhandenen Dienstposten mit einer entsprechenden Dienstaufgabe, sondern in der Regel geht mit der Nachbesetzung einer Professur eine inhaltliche Neuausrichtung bzw. Neujustierung des jeweiligen Forschungsfeldes einher, die sich an den aktuellen wissenschaftlichen Strömungen orientiert. Die Professorinnen und Professoren verkörpern eine durch ihre Denomination bestimmte Schwerpunktsetzung in dem von ihnen vertretenen Fach. Plant die Hochschule auf Grund ihrer längerfristig angelegten strategischen Ausrichtung eine Weiterentwicklung oder Änderung des Schwerpunktes, z.B. zur Vorbereitung eines Exzellenzclusters, so ist dieses zwangsläufig mit einer Neuausrichtung von Professuren verbunden. Eine entsprechende Planung und Umsetzung an der jeweiligen Hochschule wird wesentlich erschwert oder ggf. unmöglich, wenn nicht zugleich Planbarkeit hinsichtlich einer etwaigen Verlängerung der Dienstzeit von Professorinnen oder Professoren hergestellt wird. Dies lässt sich besser auf der Grundlage einer an den dienstlichen Interessen der jeweiligen Hochschule ausgerichteten Regelung über das antragsgebundene Hinausschieben des Ruhestands verwirklichen. Für wissenschaftliche hochrangige Förderprogramme ist es oftmals Voraussetzung, zunächst im Rahmen von Drittmitteln befristet eingerichtete Professuren später zu verstetigen. Dies stellt die Hochschule vor die enorme Herausforderung, die notwendigen Ressourcen (sowohl in finanzieller, stellentechnischer sowie auch räumlicher Hinsicht) nach Ablauf der Förderperiode vorzuhalten. Aufgrund der nur sehr begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen geschieht dies i.d.R. durch Einfädelung dieser Professuren auf bereits vorhandene (und grundsätzlich thematisch naheliegende) Professuren. Da die Förderprogramme in der Regel eine Laufzeit von 5 Jahren haben und bereits bei Annahme der Förderung Klarheit über die künftige Verortung bzw. Einfädelung der Professur bestehen muss, ist es für die Hochschulen von größter Bedeutung, bei den Planungen dieser ‚High Potential‘-Nachwuchsprogramme die entsprechende Planungssicherheit zu haben. Die Beibehaltung der aktuellen Rechtslage kann hingegen dazu führen, dass die Hochschule aufgrund nicht abschätzbarer Folgekosten von der Teilnahme an derartigen Förderprogrammen gänzlich Abstand nimmt, was für den Wissenschaftsstandort Schleswig-Holstein mit erheblichen Nachteilen verbunden wäre.“

Hierzu ist festzustellen, dass die in dieser Begründung dargestellte Form der Wiederbesetzung von Professuren einerseits nicht der Regelfall ist und nie gewesen ist. Andererseits kann kein Nachteil gegenüber anderen Hochschulen entstehen, die bei entsprechenden Planungen die Möglichkeit einer dreijährigen längeren Besetzung der Professur mit einplanen. Falls in Ausnahmefällen eine Professur schon fünf Jahre vor dem Freiwerden einer anderen Professur infolge der Finanzierung durch Dritte wieder besetzt werden könnte, dürfte es eine Frage

des Anstands sein, bei der Professorin oder dem Professor, dessen Stelle zum „Einfädeln“ der vorzeitig zur Besetzung vorgesehenen Professur von der Verwaltung vorgesehen ist, nachzufragen, ob sie oder er auf das Recht einer um drei Jahre verlängerten Dienstzeit verzichtet. Meist stehen dazu mehrere grundsätzlich thematisch naheliegende Professuren zur Verfügung. Die Verbindlichkeit eines solchen Verzichtes könnte auch gesetzlich vorgesehen werden. Wenn jedoch die Leitung der Hochschule willkürlich entscheiden kann, wessen Professur sie zur Einfädelung beansprucht, kommt es zu unververtretbaren und von den Betroffenen bei ihren wissenschaftlichen Planungen nicht vorhersehbaren willkürlichen Entscheidungen. Das alles ist mit der in Artikel 5 Abs. 3 GG verbürgten Wissenschaftsfreiheit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht vereinbar.

Zu 1. Vorschläge zur Ergänzung von § 59 LBG für dienstliche Beurteilungen im Bereich von Forschung und Kunst: Folgende zusätzlichen Absätze zu § 59 LBG werden vorgeschlagen:

- (4)** Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung, Nachwuchsförderung und Verwaltung der wissenschaftlich Beschäftigten der staatlichen Hochschulen und der Forschungseinrichtungen im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sind regelmäßig unter Beachtung von Artikel 5 Abs. 3 GG durch Professorinnen und Professoren im Abstand von drei Jahren zu beurteilen. Bei der Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter sind die Richtlinien über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (Nr. 6 der Schwerbehindertenrichtlinien vom 29.11.2011) in der geltenden Fassung zu beachten.
- (5)** Die Verwaltung der Hochschule oder der Forschungseinrichtung eröffnet das Beurteilungsverfahren regelmäßig im Abstand von drei Jahren durch die Festsetzung eines Stichtages. Für verschiedene Gruppen zu Beurteilender können verschiedene Stichtage festgesetzt werden. Der Beurteilungszeitraum umfasst die letzten drei Jahre vor dem Stichtag. Bei der Einstellung oder Übernahme in den Dienst des Landes Schleswig-Holstein beginnt der Beurteilungszeitraum mit dem Zeitpunkt der erstmaligen Übertragung von Dienstaufgaben an der Hochschule oder Einrichtung. Beurteilungen sind frühestens nach einer sechsmonatigen Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben zu erstellen. Eine Beurteilerin oder ein Beurteiler kann wegen der Besorgnis der Befangenheit abgelehnt werden. Befangenheit liegt vor, wenn ein Grund gegeben ist, der geeignet ist, Misstrauen gegen die Unparteilichkeit einer Beurteilerin oder eines Beurteilers zu rechtfertigen. Die Beurteilerin oder der Beurteiler scheidet aus, wenn die Ablehnung wegen Befangenheit von der Dekanin oder vom Dekan der Fakultät, der die Beschäftigte oder der Beschäftigte angehört, oder, falls die Beschäftigte oder der Beschäftigte keiner Fakultät angehört, von der Präsidentin oder dem Präsidenten der Hochschule oder der Leiterin oder dem Leiter der Forschungseinrichtung für begründet erklärt wird. Die dazu entscheidungsbefugte Person benennt eine Beurteilerin oder einen Beurteiler, die oder der die Aufgaben der abgelehnten Beurteilerin oder des abgelehnten Beurteilers wahrnimmt.
- (6)** Die Verwaltung der Hochschule oder der Forschungseinrichtung bildet rechtzeitig vor dem Stichtag Gruppen der zu Beurteilenden. Nicht zu

berücksichtigen sind dabei Beschäftigte, die während des letzten Beurteilungszeitraums über 30 Monate beurlaubt oder freigestellt waren. Die Professorinnen und Professoren einerseits und die von Weisungen abhängige wissenschaftliche Beschäftigte sind zwei verschiedenen Hauptgruppen zuzuordnen. Innerhalb der Hauptgruppen sollen Untergruppen von fachgleichen oder fachnahen Personen gebildet werden. Jede Gruppe muss mindestens sieben zu Beurteilende umfassen. Die n zu Beurteilenden einer Gruppe werden von der Verwaltung per Los geordnet und entsprechend dieser Zufallsreihenfolge von 0 bis (n-1) durchnummeriert. Diese geordnete Kette zu Beurteilender wird zu einem Kreis zu Beurteilender, indem nach der Person mit der Ordnungsnummer (n-1) die zu Beurteilenden mit den Ordnungsnummern 0, 1, 2, 3 usw. folgen. Zu jeder Person des Beurteilungskreises gehört ein Beurteilungsquintett, das aus der zu beurteilenden Person und den vier im Beurteilungskreis nachfolgenden Personen besteht; die Personen eines Quintetts haben die Quintett-Nummern 0 bis 4. Für die Personen mit den Quintett-Nummern 1, 2 und 4 ist jeweils durch eine Professorin oder einen Professor wie bei einem Berufungsverfahren ein vergleichendes Gutachten in der Form einer Dreivorschlagsliste zu fertigen.

- (7) Bei Beurteilungs-Quintetten aus Professorinnen und Professoren wird die Person mit der Quintett-Nummer 0 Beurteilerin oder Beurteiler. Im Verhinderungsfall der so bestimmten Gutachterin oder des so bestimmten Gutachters bestimmt die in Abs. 5 Sätze 7 und 8 genannte entscheidungsbefugte Person eine Ersatzgutachterin oder einen Ersatzgutachter aus dem Beurteilungskreis; die Personen mit den Quintett-Nummern 1, 2 und 4 dürfen nicht zur Ersatzbegutachtung bestellt werden. Zur Ersatzbeurteilung dürfen mit ihrem Einverständnis auch im Ruhestand befindliche Professorinnen oder Professoren betraut werden.
- (8) Bei an Weisungen gebundenen wissenschaftlichen Beschäftigten wird die vorgesetzte Professorin oder der vorgesetzte Professor der Person mit der Quintett-Nummer 1 Gutachterin oder Gutachter. Fehlt eine vorgesetzte Professorin oder ein vorgesetzter Professor wird die geschäftsführende Professorin oder der geschäftsführende Professor einer Einrichtung zur Begutachtung bestellt. In allen anderen Fällen bestimmt die entscheidungsbefugte Person nach Abs. 5 Sätze 7 und 8 eine Professorin oder einen Professor zur Begutachtung.
- (9) Rechtzeitig vor dem Stichtag fordert die Verwaltung die zu Beurteilenden auf, Selbstberichte für den Beurteilungszeitraum zu fertigen. Bei Teilzeitbeschäftigung dürfen die Selbstberichte einen entsprechend verlängerten Zeitraum umfassen. Die Selbstberichte sollen nach Möglichkeit in digitaler Form mit Belegen für Publikationen und andere Leistungen vorgelegt werden. Frühere Vorgesetzte zu beurteilender weisungsgebundener wissenschaftlicher Beschäftigter können Beurteilungsbeiträge zur Verfügung stellen; darauf sind sie von der Verwaltung rechtzeitig hinzuweisen. Die Verwaltung kann Beurteilungsbeiträge zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorlegen, soweit der Verwaltungsbereich betroffen ist. Studentische Beurteilungen von Lehrveranstaltungen gelten als Beurteilungsbeiträge. Die Begutachtung durch die Professorinnen und Professoren unterliegt als eine wissenschaftliche Leistung dem Schutz von Artikel 5 Abs. 3 GG.

- (10) Die Beurteilerin oder der Beurteiler reiht die drei vergleichend zu beurteilenden Personen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung, Nachwuchsförderung und Verwaltung. Die beste Person setzt sie oder er auf Platz 1 und vergibt für sie 6 Punkte. Die zweitbeste Person erreicht Platz 2 und erhält 4 Punkte. Die verbliebene Person gelangt auf Platz 3 und erhält 2 Punkte. Ist eine Unterscheidung zwischen Platz 1 und 2 nicht möglich, werden an beide Personen 5 Punkte vergeben. Gelingt keine Entscheidung zwischen Platz 2 und 3, erhalten die beiden Personen 3 Punkte. Ist keine Reihung möglich, bekommen alle drei zu Begutachtenden 4 Punkte.
- (11) Die Verwaltung zählt für jede beurteilte Person die Punktezahlen zu einer vorläufigen Gesamtbewertung zusammen, die die beurteilte Person in einem ersten Quintett mit der Quintett-Nummer 1, in einem zweiten Quintett mit der Quintett-Nummer 2 und einem dritten Quintett mit der Quintett-Nummer 4 erhielt. Die vorläufigen Gesamtbeurteilungen bewegen sich in dem Bereich von der Gesamtpunktezahl 6 für die geringste bis zur Gesamtpunktezahl 18 für die beste Bewertung. Sie erfassen die Stellung innerhalb einer Vergleichsgruppe aus zusammen 6 Personen.
- (12) Aus den vorläufigen Gesamtpunktzahlen sind getrennt für Frauen und Männer einer Hochschule innerhalb der Hauptgruppen mittlere Punktzahlen m zu berechnen. Liegt der Mittelwert m für ein Geschlecht unter dem Wert 12 werden die vorläufigen Gesamtbewertungen v in endgültige Beurteilungen b umgerechnet: $b=18-(3-m/6)*(18-v)$, Liegt der Mittelwert m für ein Geschlecht über dem Wert 12, werden die vorläufigen Gesamtbewertungen v in endgültige Beurteilungen b umgerechnet nach $b=6+(v-6)*6/(m-6)$. Die Beurteilungen b werden den Beurteilten eröffnet.
- (13) Eine wissenschaftliche Beamtin oder ein wissenschaftlicher Beamter, deren oder dessen Bewährung bei der Wahrnehmung der Aufgaben nach Abs. 4 Satz 1 zu beurteilen ist, wird unabhängig von den Terminen für die Regelbeurteilung in eine fachnahe Gruppe von Professorinnen und Professoren nach Abs. 6 eingereiht. Die Regelungen über das Ordnen der so vorübergehend gebildeten Gruppe und die Bildung der Quintette sowie der vergleichenden Beurteilung gelten entsprechend mit folgenden Abweichungen: Als Belege für die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung, Nachwuchsförderung und Verwaltung werden bei den Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit jene der letzten Regelbeurteilung benutzt. Es finden nur die drei vergleichenden Beurteilungen statt, bei denen die Verdienste der Person, deren Bewährung festzustellen ist, jeweils mit den Verdiensten von zwei Professorinnen oder Professoren auf Lebenszeit zu vergleichen sind. Abs. 12 Satz 2 und 3 findet keine Anwendung.
- (14) Gelingt es nicht eine Gruppe aus mindestens 7 zu Beurteilenden zu bilden, sind folgende Fälle zu unterscheiden.
1. Es sind nur zwei Professorinnen oder Professoren auf Lebenszeit zu beurteilen. In diesem Fall ist eine kollegiale Beurteilung nicht möglich. Beide Professorinnen oder Professoren werden fiktiv mit 12 Punkten beurteilt.
 2. Es sind zwei weisungsgebundene wissenschaftliche Beschäftigte zu beurteilen. In diesem Fall wird entsprechend zu Abs. 8 für beide Personen eine Gutachterin oder ein Gutachter bestimmt. Die beurteilende Person setzt eine

der beiden Personen auf Platz 1 und vergibt ihr 7 Punkte. An die andere Person vergibt sie 5 Punkte. Ist eine Reihung nicht möglich, erhält jede Person 6 Punkte. Die Punktezahlen der beiden Begutachtungen werden zur vorläufigen Gesamtbewertung zusammengezählt.

3. es sind 3 bis 6 Personen zu beurteilen. Statt der Quintette werden Terzette aus drei im Beurteilungskreis aufeinanderfolgenden Personen mit den Terzett-Nummern 0, 1 und 2 gebildet. Vergleichend zu beurteilen sind die Personen mit den Terzett-Nummern 1 und 2. Ist eine der beiden Personen besser zu beurteilen, erhält sie 5 Punkte und die andere Person 3 Punkte. Ist ein Reihen nicht möglich, erhalten beide Personen 4 Punkte. Die von den drei Beurteilenden vergebenen Punkte werden von der Verwaltung zur vorläufigen Gesamtbewertung zusammengezählt. Sind Professorinnen oder Professoren zu beurteilen, werden die Personen mit den Terzett-Nummern 0 zu Gutachterinnen oder Gutachtern. Andernfalls gilt Abs. 8 entsprechend, wobei an die Stelle der Quintett-Nummer die Terzett-Nummer 1 tritt.

(15) Die Beschäftigte oder der Beschäftigte kann sich zur Beurteilung innerhalb eines Monats nach ihrer Aushändigung mündlich oder schriftlich äußern (Gegenvorstellung) oder schriftlich Widerspruch gegen die Beurteilung erheben. Eine Gegenvorstellung der Beschäftigten oder des Beschäftigten ist zu den Personalakten zu nehmen; ein förmlicher Bescheid ergeht diesbezüglich nicht. Sofern die Beschäftigte oder der Beschäftigte Widerspruch gegen die Beurteilung einlegt, kann sie oder er in diesem Verfahren einen Beistand hinzuziehen. Ist der Widerspruch erfolgreich, sind die Berechnungen aufgrund korrigierter Reihungen zu wiederholen und die Beurteilung ggf. zu aktualisieren. Wird die Beurteilung aufgrund der Prüfung des Widerspruchs geändert, so ist sie erneut zu eröffnen. Bei einer Korrektur der Beurteilung werden die Beurteilungen anderer Beurteilter nicht geändert.

(16) Können die Meinungsverschiedenheiten nicht beigelegt werden, ergeht gegenüber der Beschäftigten oder dem Beschäftigten ein förmlicher Bescheid (Widerspruchsbescheid), gegen den ein förmlicher Rechtsbehelf (Klage) erhoben werden kann. Für den förmlichen Rechtsbehelf gelten die Verwaltungsgerichtsordnung und die zu ihrer Ausführung ergangenen Rechtsvorschriften.

Begründung:

Der Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG 2 C 2.21, Urteil vom 07. Juli 2021, insbesondere die Randnummern 30 bis 39) verlangt vom Gesetzgeber, dass die wesentlichen Bestimmungen über Beurteilungsverfahren durch Gesetze festgelegt werden.

Aber für die nach § 59 LBG vorgeschriebene regelmäßige dienstliche Beurteilung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (§§ 116 bis 119 LBG) sind die Regelungen der Allgemeinen Laufbahnverordnung zur Beurteilung nicht vorgeschrieben, da die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in § 1 Abs. 2 Satz 1 entsprechend zu der Bestimmung in § 117 Abs. 2 Satz 1 LBG von der Geltung der Vorschriften für Laufbahnbeamtinnen und Laufbahnbeamte ausgenommen werden. § 21 Abs. 1 Satz 3 Nr. 18 HSG sieht vor, dass der Senat „über die Grundsätze für ... die Vergütung der Professorinnen und Professoren“ zu beschließen habe. Aber Satzungen enthaltene Vorschriften über eine Leistungsbeurteilung ersetzen nicht die vom Bundesverwaltungsgericht verlangten

gesetzlichen Vorschriften und genügen auch inhaltlich nicht den von der herrschenden Auffassung der Verwaltungsgerichtbarkeit geforderten Grundsätze an verfassungskonforme Beurteilungsrichtlinien. § 22 Abs. 1 Satz 3 HSG bestimmt: „Das Präsidium ist insbesondere zuständig für ...die Vergabe von Leistungsbezügen und Zulagen, nach der Hochschul-Leistungsbezüge-Verordnung vom 17. Januar 2005 (GVOBl. Schl.-H. S. 46), ...; das Präsidium entscheidet auf Vorschlag oder nach Anhörung der Dekanin oder des Dekans“. Präsidium und Dekan sind Teil der Exekutive, der nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts nicht einfach die Beurteilung überlassen werden darf. Die Leistungsbezügeverordnung enthält nichts Konkretes über das Beurteilungsverfahren.

Noch unbefriedigender ist die Situation bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Laufbahnbeamtinnen und Laufbahnbeamten nach § 120 LBG der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Es finden nach einem Spruch des Verwaltungsgerichts gegen die frühere Beurteilungspraxis seit Jahren einfach keine Beurteilungen mehr statt und den betroffenen Beamtinnen und Beamten wird durch Nichtbefördern auch der berufliche Erfolg rechtswidrig verwehrt. Sie werden zwar in § 1 Abs. 2 Satz 1 der ALVO nicht von deren Geltung ausgeschlossen, aber in Nummer 2 der BURL wird „das hauptberuflich tätige, wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen und der diesen nach dem Hochschulgesetz angegliederten Institute“ aus gutem Grund ausgeschlossen.

Bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wissenschaftlicher Beamtinnen und Beamten geht es ganz wesentlich auch um Leistungen im Forschungsbereich. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erfüllen ihre Aufgaben in der Forschung in der durch Artikel 5 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes verbürgten Freiheit. Entsprechendes gilt für die Lehrtätigkeit. Es verstößt gegen diese Freiheit, wenn Verwaltungspersonal wissenschaftliche Tätigkeiten beurteilen will. Wissenschaftliche Leistungen von Professorinnen und Professoren dürfen daher nur von Professorinnen und Professoren beurteilt werden, so dass eine kollegiale Beurteilung stattfinden muss, da es keine Wissenschaftler als Vorgesetzte der Professorinnen und Professoren gibt. Gäbe es wissenschaftliche Vorgesetzte müssten diese nach den für andere Gruppen geltenden Beurteilungsrichtlinien als Beurteilerinnen und Beurteiler bestimmt werden. Da die wissenschaftlichen Laufbahnbeamtinnen und Laufbahnbeamten in der Regel eine Professorin oder einen Professor als Vorgesetzte oder Vorgesetzten haben, ist auch in diesen Fällen die Beurteilung durch Professorinnen oder Professoren zu regeln. Ist in Ausnahmefällen eine Nichtwissenschaftlerin oder ein Nichtwissenschaftler Vorgesetzte oder Vorgesetzter, ist zur Beurteilung eine Professorin oder ein Professor zu bestimmen.

Bei Professorinnen und Professoren werden die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung insbesondere vor Auswahlentscheidungen über Berufungen beurteilt. Von Regelbeurteilungen unterscheiden sich diese Beurteilungen dadurch, dass nicht eine ganze Gruppe sich Bewerbender zu reihen ist, sondern dass in der Regel aus einer größeren Anzahl sich Bewerbender die drei offenbar geeignetsten festzustellen und nur diese genauer zu reihen sind. In der Regel kommen dabei auch nur brauchbare Reihungen zustande, wenn die Gutachtenden nur um das Reihen von drei oder vier Personen gebeten werden. Ansonsten wird der Vergleich zu aufwendig. Denn zum Reihen von mehreren Personen muss im Grunde genommen, jede mit jeder anderen Person verglichen werden, so dass der Aufwand ungefähr mit dem Quadrat der Anzahl der zu reihenden Personen ansteigt. Da zur Beurteilung von Forschungsergebnissen anspruchsvolle Publikationen gelesen werden müssen, ist Sorge dafür zu tragen, dass jede Beurteilerin und jeder Beurteiler nur drei oder vier

Personen vergleichend beurteilen muss und wie bei einer Vorschlagsliste für eine Berufung entscheiden muss, wer auf Platz 1, 2 und 3 zu setzen ist. Hier wurde die Alternative mit nur drei vergleichend zu Beurteilenden gewählt, da bei vier zu Beurteilenden der Aufwand für die Gutachterin oder den Gutachter bereits deutlich höher ist und man auch größere Vergleichsgruppen (mindestens 15 statt mindestens 7 Personen) benötigt, aus denen die jeweils vier vergleichend zu Beurteilenden per Los zu entnehmen sind.

Bei Beurteilungen mit dem Ziel der Auswahl zu Berufender werden in der Regel auswärtige Gutachterinnen oder Gutachter um Beurteilungen gebeten. Würde man das bei Regelbeurteilungen versuchen, würde es sehr schnell zu Beschwerden der auswärtigen Begutachtenden kommen, da die Hilfe nicht auf Gegenseitigkeit beruht und eine hochschul- oder gar länderübergreifende Beurteilung schwer zu organisieren ist. Versuche, so etwas über Evaluationsverbände zu organisieren, sind erfolglos geblieben. Außerdem müssen sich auswärtige Begutachtungen insbesondere auf Publikationen stützen, so dass die Beurteilung sich auf Forschungsleistungen konzentriert und andere wichtige Bereiche wie die Lehre und die kollegiale Zusammenarbeit zu leicht vernachlässigt werden. Bei internen Beurteilungen ist das weniger der Fall, so dass eher im Sinne des Artikel 33 Abs. 2 GG das gesamte Spektrum von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung betrachtet wird.

Das Bundesverwaltungsgericht stellt in seinem Urteil unter Randnummer 30 Satz 2 fest: „Dienstliche Beurteilungen erhalten ihre wesentliche Aussagekraft erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in den dienstlichen Beurteilungen anderer Beamter.“ Die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung dieser anderen Beamtinnen und Beamten schafft eine Vergleichsgrundlage; die Personen bilden eine Vergleichsgruppe. Die Aussagekraft steigt mit dem Umfang der Vergleichsgruppe. Es ist eine „**Rang- und Reihenfolge**“ (OVG Schleswig, Beschl. vom 17. 8. 2001, NordÖR 2001 S. 500) nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die zu beurteilende Person und die Personen der Vergleichsgruppe zu bilden, damit der Stand der beurteilten Person im Wettbewerb um Leistungs-Anerkennungen für sie selbst und die Verwaltung klar festgestellt wird. Die Vergleichsgruppen dürfen aber auch nicht zu groß werden, weil andernfalls der Aufwand zu groß würde oder die Genauigkeit der Reihung zu sehr leiden würde. Hier wird durch ein eigens entwickeltes angewandt mathematisches Verfahren (Y-Verfahren) dafür gesorgt, dass eine Zufallsstichprobe aus sechs Personen zur Vergleichsgruppe wird. Dabei wird die vergleichende Beurteilung mit den bewährten Dreierlisten drei Gutachterinnen oder Gutachter übertragen, die die zu beurteilende Person jeweils mit zwei anderen Personen aus der gesamten Gruppe vergleichen. Das hat den zusätzlichen Vorteil, dass die subjektiven Einflüsse der Beurteilung durch einen Erstbeurteiler durch das Beurteilen durch drei Personen abgemildert werden können.

Wenn man einmal von den technischen Details dieses Verfahrens absieht, ist die Arbeitsweise und das Ergebnis der Beurteilung mit dem Y-Verfahren sehr einfach darzustellen. Jeder der drei Gutachter erhält für jeden zu Beurteilenden vier Punkte. Man kann sich diese auch als vier Ein-Euromünzen vorstellen, die in drei Schalen für je eine der drei vergleichend zu beurteilenden Personen gelegt werden, die Schalen sollte man sich mit den Namen der zu Beurteilenden vorstellen. Sofern die Gutachterin oder der Beurteiler zu dem Schluss kommt, dass eine Person geringere Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als eine andere hat, nimmt sie oder er einen Euro aus dessen Schale und verlagert ihn in die Schale der Person, die sie oder er für die leistungsstärkere hält. Bei einem derartigen Vorgehen wird sehr deutlich, dass es sich um ein Auswahlverfahren handelt. Nachdem alle

Gutachterinnen und Gutachter ihre Beurteilungen abgeschlossen haben, können die von drei verschiedenen Beurteilern gefüllten Schalen einer beurteilten Person zusammengeworfen werden. In den Schalen sind dann im ungünstigsten Fall 6 Euro und im günstigsten Fall 18 Euro. Damit könnten bereits kleine Leistungen leistungsorientiert anerkannt werden, wobei Frustrationen bei den Personen vermieden oder vermindert werden, die nur 6 Euro gewinnen und nicht ganz leer ausgehen.

Im Ernstfall können wir derzeit auf diese Art eine leistungsorientierte Form der W-Besoldung dadurch realisieren, dass wir von einem Mindestgrundgehalt in Höhe des derzeitigen „Grundgehalts“ der Besoldungsgruppe W 2 leistungsorientierte Stufenaufstiege nach jeweils 10 % der Zeit von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze planen. Den Stufenaufstieg realisieren wir mit einer Erhöhung des Grundgehaltes in einer Höhe in Euro, die dem Eifachen der Punktezahl entspricht. Im ungünstigsten Fall sind es 66 EURO zusätzlich im günstigsten Fall 196 EURO, im Mittel 132 EURO. Wenn man nur 4 Stufenaufstiege nach jeweils 20 % der gesamten Dienstzeit in einer Professur vorsieht, sind die 11 EURO je Punkt durch 25 EURO zu ersetzen. Die Beträge 11 und 25 EURO sind zur Vereinfachung leicht gerundet worden. Die Stufenaufstiege sind wie die Stufenaufstiege in der Besoldungsordnung C-kw unbefristet, dynamisiert und ruhegehaltsfähig zu gewähren. Neben diesen leistungsorientierten regelmäßigen besonderen Leistungsbezügen verbleiben insbesondere an den Universitäten ausreichend Mittel für Berufungs-, Bleibe- und zusätzliche besondere Leistungsbezüge.

Auch Beförderungen können unter Verwendung dieser Methode nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in einer gerechteren Form umgesetzt werden. Nehmen wir an, dass nach einem Schlüssel für die Obergrenzen von Beförderungssämtern so wie zuvor im Bundesbesoldungsgesetz für den höheren Dienst 40 % A 15-Stellen vorgesehen wären. Dann könnten wir festsetzen, dass für jeden Beurteilungspunkt die Beförderung nach A 15 jeweils vier Monate früher vor der Regelaltersgrenze vorzusehen ist. Bei einer Dienstzeit von 40 Jahren würde die Beförderung im günstigsten Fall 24 Jahre vor der Altersgrenze erfolgen, im ungünstigsten Fall 8 Jahre vorher, bei durchschnittlicher Eignung Befähigung und fachlicher Leistung 16 Jahre vorher.

Zum Änderungsentwurf für die Allgemeine Laufbahnverordnung wird folgende Fassung von § 1 Abs. 2 Nr. 1 vorgeschlagen:

„Das wissenschaftliche und künstlerische Personal der staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen (§§ 116 bis 120 Landesbeamtengesetz (LBG)),“

Zu 2. Fortfall des Rechts der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auf das Hinausschieben ihres Eintritts in den Ruhestand, wenn keine dienstlichen Gründe dem entgegenstehen.

§ 35 des LBG bestimmt in Abs. 4:

„(4) Die oberste Dienstbehörde kann den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinausschieben ... 2. auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.“

Ursprünglich war die Möglichkeit, den Eintritt in den Ruhestand auf eigenen Antrag um 3 Jahre hinauszuschieben ein Sonderrecht der H 4-Professorinnen und H 4-Professoren. Vorübergehend wurde dieses Recht für Professorinnen und Professoren ganz abgeschafft und dann zunächst wieder eingeführt, wenn es dienstliche Gründe für eine Weiterbeschäftigung gab. Schließlich wurde dann wie für alle Beamtinnen und Beamten das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand

auf eigenen Antrag ermöglicht, wenn keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Wie andere Dienststellen muss das Präsidium bei seinen Planungen zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung die Interessen seiner Beschäftigten und die vom Landtag beschlossenen Maßnahmen zur Kostenreduktion durch vermeidbare Pensionszahlungen berücksichtigen. Durch die Fortschritte der Medizin wird es möglich, die geistige Leistungskraft der Professorinnen und Professoren zunehmend länger zu erhalten; sofern an der Leistungskraft infolge von regelmäßigen Leistungsbeurteilungen Zweifel bestehen, kann dies durch die Pflicht zur amtsärztlichen Untersuchung überprüft werden und im Fall der Bestätigung als dienstlicher Grund für eine Ablehnung genutzt werden.

Zu möglichen dienstlichen Gründen für eine Ablehnung des Hinausschiebens des Ruhestandes gibt es die nachfolgende Rechtsprechung oder gesetzliche Regelungen in anderen Bundesländern:

Das Niedersächsische Obergerverwaltungsgericht (Beschluss vom 23.02.2021 – Az. 5 ME 20/21) hat ausgeführt, dass auch in den Fällen, in denen der Gesetzeswortlaut ein Ermessen der Behörde bei Anträgen auf das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand vorsieht, der Antrag nur abgelehnt werden kann, wenn im Einzelfall besondere Umstände in der Person des Beamten oder der Beamtin gegeben seien, die ein Hinausschieben des Ruhestandes ausschließen. Das können zum Beispiel hohe Fehlzeiten oder disziplinarische Probleme sein. § 38 Abs. 3

Landesbeamtengesetz Rheinland-Pfalz präzisiert. „Zwingende dienstliche Belange nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 stehen einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand insbesondere dann entgegen, wenn

1. die bisher wahrgenommenen Aufgaben wegfallen,
2. Planstellen eingespart werden sollen,
3. die Beamtin oder der Beamte in einem Stellenabbaubereich nach § 75a beschäftigt ist oder
4. zu erwarten ist, dass die Beamtin oder der Beamte den Anforderungen des Dienstes nicht mehr gewachsen sein wird“.

Aus dem Urteil des VG Freiburg vom 10.07.2012 - 5 K 751/12 stammen folgende Auszüge:

Randnummer 28 Satz 2 ff.: Im Übrigen dürfte sich ein Anspruch des Beamten auf Hinausschieben des Ruhestands bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen auch aus Unionsrecht (RL 2000/78/EG) und den hierauf beruhenden Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ergeben. Denn eine rechtswidrige Versagung dürfte sich als Diskriminierung nach dem Lebensalter erweisen, gegen die der Beamte vorgehen kann. Denn indem der Gesetzgeber den Eintritt des Altersruhestands bei fehlenden entgegenstehenden dienstlichen Interessen allein in das Belieben des jeweiligen Beamten gestellt hat, hat er für diese Fälle darauf verzichtet, einer Verschiebung des Eintritts des Ruhestands die allein zulässigen Ausnahmegründe entgegen zu halten. Insoweit hat der Europäische Gerichtshof (Urt. v. 21.07.2011 - [C-159/10](#) - u.a. - [NVwZ 2011, 1249](#)) entschieden, dass die Richtlinie 2000/78/EG einem Gesetz nicht entgegensteht, das die zwangsweise Versetzung von Beamten in den Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres vorsieht, wobei sie bei dienstlichem Interesse höchstens bis zum vollendeten 68. Lebensjahr weiterarbeiten dürfen, sofern dieses Gesetz zum Ziel hat, eine ausgewogene Altersstruktur zu schaffen, um die Einstellung und die Beförderung von jüngeren Berufsangehörigen zu begünstigen, die Personalplanungen zu optimieren und damit Rechtsstreitigkeiten über die Fähigkeit des Beschäftigten, seine Tätigkeit über ein bestimmtes Alter hinaus auszuüben, vorzubeugen; dabei muss es die Erreichung dieses Ziels mit angemessenen und erforderlichen Mitteln ermöglichen, was dann

der Fall ist, wenn das Mittel im Hinblick auf das verfolgte Ziel nicht unvernünftig erscheint und auf - vom nationalen Gericht zu beurteilende - Beweismittel gestützt ist. Der Gerichtshof hat dabei ausgeführt, dass die nationale Regelung das Ziel nicht selbst angeben müsse, sofern andere Anhaltspunkte die Feststellung des Ziels ermöglichen. Es könnten auch mehrere Ziele gleichzeitig verfolgt werden. Der Gerichtshof hat betont, dass die Mitgliedstaaten die Beweislast für die Rechtfertigung des angeführten Ziels tragen und an diesen Beweis hohe Anforderungen zu stellen sind. Zugleich hätten die Mitgliedstaaten aber einen weiten Ermessensspielraum bei der Wahl einer für erforderlich gehaltenen Maßnahme. Diese Wahl könne daher auf wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder Haushaltserwägungen beruhen, die vorhandene und nachprüfbar Daten, aber auch Prognosen umfassten. Die Maßnahme könne außerdem auf politischen Erwägungen beruhen, die oftmals einen Ausgleich zwischen verschiedenen denkbaren Lösungen implizierten. Die Beweiskraft der Beweismittel sei vom nationalen Gericht nach innerstaatlichem Recht zu beurteilen. Im Ergebnis hat der Gerichtshof die Vorlagefrage, welche Daten der Mitgliedstaat vorlegen müsse, um die Angemessenheit und Erforderlichkeit der allgemeinen Altersgrenze zu belegen, und insbesondere, ob genaue Statistiken oder Zahlenangaben vorzulegen seien, damit beantwortet, dass die Angemessenheit und Erforderlichkeit der fraglichen Maßnahme dann nachgewiesen sei, wenn sie im Hinblick auf das verfolgte Ziel nicht unvernünftig erscheine und auf Beweismittel gestützt sei, die das nationale Gericht zu beurteilen habe. Mit diesem Urteil ist geklärt, dass eine allgemeine Altersgrenze mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar sein kann und unter welchen Voraussetzungen dies der Fall ist (so BVerwG, Beschl. v. 21.12.2011 - [2 B 94.11](#) - juris). Art. 62 § 3 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 DRG verfolgt gerade keines dieser ausnahmsweise zulässigen Ziele.

Randnummer 29 Satz 2: Nur was die Prognose künftiger Eignung und Leistung des Beamten im Verlängerungszeitraum betrifft, hat der Dienstherr einen Einschätzungs- und Beurteilungsspielraum.

Randnummer 30: Soweit der Beklagte meint, bei der Auslegung des Begriffs der entgegenstehenden dienstlichen Interessen sei die Wertung des Gesetzgebers zu beachten, der mit der Festsetzung der Altersgrenze in hohem Maße generalisierend und pauschalierend durch unwiderlegliche Vermutung unterstellt habe, dass der Angehörige einer bestimmten Beamtengruppe ohne Rücksicht auf seine individuelle Leistungsfähigkeit den dienstlichen Anforderungen nicht mehr genüge, die ihm in dem übertragenen abstrakten Funktionsamt abverlangt würden, und deshalb in den Ruhestand trete (BVerwG, Urt. v. 25.01.2007 - [2 C 28.05](#) -), trifft dies nach Überzeugung der Kammer nicht zu. Denn indem der Gesetzgeber die Entscheidung über ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres dem Willen des einzelnen Beamten überlässt, sofern dienstliche Interessen nicht entgegen stehen, geht er davon aus, dass der Beamte ungeachtet seines Lebensalters seinen dienstlichen Aufgaben weiterhin gerecht werden kann. Eine Abstufung nach Eignung und Leistung hat er insoweit nicht vorgesehen. Auch heute gelten die Gründe, die seinerzeit dazu führten, dass man den H 4-Professorinnen und den H 4-Professoren das Antragsrecht auf das Hinausschieben der Altersgrenze um drei Jahre als Sonderrecht einräumte. Einer der Gründe besteht darin, dass man mit einem erheblichen Aufwand die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgewählt hat, diese in vielen Fällen relativ spät berufen werden (möglicherweise erst im Alter von 52 Jahren) und die Nutzung von deren besonderen Fähigkeiten und der diesen speziell genehmigten teuren Ausstattung durch einen späteren Eintritt in den Ruhestand länger genutzt werden kann. Ferner ist es in deren Interesse, da häufig die für eine amtsangemessene Versorgung

erforderliche ruhegehaltstfähige Dienstzeit andernfalls nicht erreicht werden kann. Außerdem werden im Falle einer C 4-Professur bei einem Hinausschieben des Ruhestandes um drei Jahre beispielsweise 219.556,29 EUR an Pensionskosten gespart, die andernfalls neben der Besoldung für eine neu zu berufende Professorin oder einen neu zu berufenden Professor gezahlt werden müssten. Daher zahlen einige Länder (wie auch Schleswig-Holstein) beim Hinausschieben des Ruhestandes auch noch als Anreiz einen Zuschlag an die dazu bereiten Professorinnen und Professoren. Um die durch das Hinausschieben des Ruhestandes entstehenden Probleme der Universität Kiel zu berücksichtigen, wurde auf Veranlassung des stellvertretenden Kanzlers Holst der Universität Kiel die Sonderregelung aufgenommen, dass die Anträge auf das Hinausschieben der Altersgrenze bei Professuren 18 Monate vor der Regelaltersgrenze gestellt werden müssen. Nun erklärt sich das Präsidium der CAU für unfähig, unter dieser Voraussetzung für rechtzeitige Nachberufungen im Interesse der wissenschaftlichen Weiterentwicklung sorgen zu können. Allenfalls wäre unter dem Gesichtspunkt der Erleichterung der Planungen beispielsweise eine Verlängerung der Frist von 18 Monaten auf 24 oder 36 Monate zu erwägen,

Der VHW hält daher die im Geszentwurf enthaltene Einfügung von einem neuen Satz 1 in § 118 Abs. 3 LBG „Abweichend von § 35 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 kann der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag der Professorin oder des Professors hinausgeschoben werden, wenn es im dienstlichen Interesse liegt.“ für eine Duldung und eine nachträgliche Rechtfertigung des nahezu willkürlichen und gesetzeswidrigen Vorgehens der Universität Kiel. Die vorgesehene Regelung verstößt gegen die im Interesse der Wissenschaftsfreiheit zu fordernde Autonomie der Professorinnen und Professoren.

Mit freundlichen Grüßen

Udo Rempe

(Dr. Udo Rempe, Landesvorsitzender des Verbandes Hochschule und Wissenschaft)