

Verband Hochschule und Wissenschaft

Kiel, den 07.10.2004

in dbb beamtenbund und tarifunion

Landesverband Schleswig-Holstein

Landesvorsitzender Dr. Udo Rempe

Kopperpahler Allee 92

24119 Kronshagen

Tel. 0431-544717

eMail Udo.Rempe@IfH.Uni-Kiel.DE

Dokument 41007Fin.doc

**An die Abgeordneten des
Finanz-, Innen- und Bildungsausschusses des
Schleswig-Holsteinischen Landtages**

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 15/5037**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der VHW dankt für die Möglichkeit zur Landtagsdrucksache 15/3594 (Regierungsentwurf zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes) eine Stellungnahme abgeben zu können.

Mit der Gesetzesänderung sollen die Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes zur W-Besoldung im Land umgesetzt werden.

Dieses Vorhaben ist daher von so hoher allgemeiner Bedeutung, weil es sich um eine Art Pilotprojekt zur Einführung der leistungsorientierten Besoldung und Vergütung nicht nur im Wissenschaftsbereich, sondern darüber hinaus auch außerhalb des Wissenschaftsbereichs handelt.

Leider ist der von der Landesregierung vorgelegte Gesetzentwurf mit erheblichen Mängeln behaftet:

1. Er enthält völlig unnötige Vorgaben bezüglich der Anteile der W 2- und W 3-Professuren in den verschiedenen Hochschultypen: "Der Anteil der W 3-Stellen beträgt an einer staatlichen Fachhochschule höchstens 10 %, an der Muthesius Kunsthochschule höchstens 40 %, an einer Universität und an der Musikhochschule Lübeck höchstens 60 % der Gesamtzahl der W 2 und W 3-Stellen.". Durch die Festsetzung der Durchschnittsbesoldung ist jedoch bereits der finanzielle Rahmen hinreichend umrissen. Am besten wäre es sowieso, nur ein einziges Professorenamt nach W 2 auszuweisen und das Gehalt alleine über Leistungsbezüge zu variieren.
2. Die besonderen Leistungsbezüge sollen nur für "besondere Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen ", gewährt werden. Dabei handelt es sich hier um einen Ersatz für das bisherige Aufsteigen in den Altersstufen. An den besonderen Leistungsbezügen müssen alle Professorinnen und Professoren beteiligt werden. Die Leistungsorientierung kommt dadurch zustande, dass die Leistungsbezüge bei geringeren besonderen Leistungen niedriger gestaltet, bei über dem Durchschnitt liegenden höher gestaltet werden. Das von Herrn Prof. Dr. Hans N. Weiler bei einer Tagung von HRK und Stifterverband vorgestellte Verfahren der Stanford University zeigt, dass mit einer solchen Methode gute Ergebnisse zu erzielen sind. Der Entwurf der Landesregierung wird dagegen zur Folge haben, dass die besonderen

Leistungsbezüge auf wenige konzentriert werden, deren Einkünfte unverhältnismäßig gesteigert werden, während die Mehrzahl der Professorinnen und Professoren keinerlei Leistungsanerkennung erfahren wird und leistungshemmende Frustration an die Stelle eines leistungssteigernden Wettbewerbs treten wird. Die Unterschiede zwischen dem von der Landesregierung vorgeschlagenen Verfahren und jenem der Stanford University veranschaulichen die Abbildungen 7 (Landesregierung) und 9 (Stanford University) des mitgesandten Dokuments "Rangprozente und besondere Leistungsbezüge für Professuren". Da das Stanford-Modell nicht ganz altersfair ist, ist eine hier entwickelte und zu bevorzugende Alternative in Abb. 11 dargestellt. Außerdem berücksichtigt der Entwurf viel zu wenig, dass jede Leistungsbeurteilung mit erheblichen Beurteilungsfehlern behaftet ist. Das alles führt dazu, dass man nicht einmal entscheiden kann, ob eine Leistung wirklich erheblich über dem Durchschnitt liegt. Die Abb. 1, 2, 3 und 21 des beiliegenden Dokuments demonstrieren den gleitenden Charakter der Leistungsausprägung und die Folgen ihrer begrenzten Erfassbarkeit.

3. Besondere Leistungsbezüge, die den Kern der Reform der Professorenbesoldung darstellen, werden im Gesetzentwurf der Landesregierung besonders unattraktiv ausgestaltet: "Sie können als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet vergeben werden. Im Falle einer wiederholten Vergabe können laufende besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden. Unbefristete monatliche besondere Leistungsbezüge sind mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls zu versehen." Das alles ist abgeschaut bei den Führungspositionen auf Zeit, die zur Erprobung vergeben werden. Bei "besonderen Leistungsbezügen" ist dies jedoch widersinnig, da sie als Anerkennung für erbrachte und durch Evaluation eingestufte Leistungen zu gewähren sind. Es ist so, als ob Zeugnisse und Examensnoten nur zur Bewährung vergeben werden sollten. Es darf sich auch nicht nur um eine Kann-Regelung handeln, da die Erbringung besonderer Leistungen Einstellungsvoraussetzung jeder Professur ist und damit auch Pflicht jeder Professorin und jedes Professors.
4. Es gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Abs. 5 GG, dass die Besoldung nach § 14 BBesG "entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung" regelmäßig angepasst wird. Dagegen sieht der Gesetzentwurf der Landesregierung vor: "In der Verordnung nach § 15 kann bestimmt werden, dass besondere Leistungsbezüge an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes teilnehmen." Zwar bestimmt § 33 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 BBesG, dass zur Teilnahme von Leistungsbezügen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen im Landesrecht Bestimmungen zu treffen sind, es gibt aber keine triftigen Gründe, sie von den regelmäßigen Anpassungen auszunehmen. Vielmehr werden durch die teilweise Gewährung der Anpassung und das teilweise Versagen komplizierte Regelungen geschaffen, die unnötige Vorschriften und Mehrarbeit in der Verwaltung nach sich ziehen. Der Gedanke an die fehlende Anpassung entspringt amerikanischen Bezahlungssystemen. Auch an der Stanford University gibt es keine regelmäßigen Gehaltsanpassungen. Vielmehr werden jährlich die Gehälter je nach der Leistung um 3 bis 7 % angehoben, worin dann auch der Inflationsausgleich enthalten ist. Eine Notwendigkeit dies bei uns so zu kopieren, besteht aber nicht. Ziehen wir den für die regelmäßigen Anpassungen anzusetzenden Wert von rund 1,5 % ab, kann man Leistungsbezüge in Höhe von 1,5 bis 5,5 % bei einem Mittelwert von 3,5 %

vergeben. Eine Notwendigkeit, hier von bewährten Grundsätzen abzuweichen, besteht also nicht.

5. Bei der Diskussion über eine leistungsorientierte Bezahlung wird allzu leicht an eine disziplinierende Ausgestaltung gedacht, bei der Gehaltsreduktionen als Bestrafung für dauerhafte Schlechtleistungen oder "Faulheit" dienen sollen. Hier handelt es sich um den seitens der Psychologie immer wieder kritisierten Irrglauben, man könne durch Repression Leistungen erzwingen. Repression verschlechtert jedoch das Betriebsklima und wirkt sich leistungshemmend aus. Daher sind Gehaltsreduktionen zu vermeiden. Das ist ohne weiteres möglich. Zwar startet auch die Entwicklung von Systemen für unbefristete Leistungszulagen mit Modellen für zeitlich befristete Leistungszulagen. Nur werden die Mittel, die man beim Modell der befristeten Leistungsbezüge für eine bestimmte Zeitspanne gewähren würde, als eine Art fiktives Anfangskapital behandelt, aus dem fiktive Rentenzahlungen bis zum Erreichen der Altersgrenze gespeist werden. Auch hier zeigt das Bezahlungssystem der Stanford University - auch wenn es keineswegs so ausgefeilt ist wie das hier empfohlene Verfahren -, dass man gute Ergebnisse erzielen kann.
6. Der Entwurf der Landesregierung und die Diskussion um die Reform des Dienstrechts und die Entgeltordnung für den Tarifbereich zeigen übereinstimmend den Schwachpunkt, dass bestimmten Leistungsstufen bestimmte Gehaltsstufen zugeordnet werden sollen. Dabei wird in den neu von dbb, ver.di und BMI vorgelegten Eckpunkten zur allgemeinen Besoldungs- und Tarifreform über 5 unterschiedlich hohe Leistungsbezüge nachgedacht. Das führt jedoch dazu, dass alle Komplikationen wie Konkurrentenklagen, die bei Beförderungen viel Ärger verursachen, auf die Vergabe von Leistungsbezügen übertragen werden. Stattdessen kann das viel flexiblere Instrument der Rangprozente zum Einsatz kommen, das ganz unabhängig vom jeweils benutzten Verfahren der Leistungseinstufung ist.
7. Die Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen wird im Gesetzentwurf der Landesregierung zu Ungunsten der Leistungsstärksten und der Älteren unnötig eingeschränkt: "Befristet gewährte und jeweils mindestens für die Dauer von zehn Jahren bezogene Leistungsbezüge nach den Absätzen 1 und 2 sind vorbehaltlich des Absatzes 4 höchstens bis zur Höhe von 40 % des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltfähig. Bei mehreren befristeten Leistungsbezügen wird der für den Beamten günstigste Betrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug berücksichtigt." Zwar ist es erforderlich, im Landesrecht Bestimmungen zur Ruhegehaltsfähigkeit befristeter Leistungsbezüge zu treffen, da sonst die geforderte Kostenneutralität beim Übergang zur W-Besoldung nicht einzuhalten ist. Solche Regelungen sind aber so zu gestalten, dass der Durchschnitt der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge im Jahre 2001 zu wahren ist. Dabei ist aber darauf zu achten, dass keine Benachteiligung der Leistungsstärksten und der Älteren eintritt. Die einfachste Möglichkeit zur Erreichung dieses Ziels besteht darin, dass man je Monat der Gewährung eines Leistungsbezuges bestimmt, dass sich die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge um einen bestimmten Promillesatz ($4,5 \text{ ‰}_{00}$) des aktuellen Leistungsbezuges erhöhen. Das Land kann eine solche Regelung durchgängig treffen, wenn es nur von "wiederholt befristeten Leistungsbezügen" nach § 33 Abs. 3 Satz 1 zweiter Halbsatz Gebrauch macht. Die Anwendung des vorgeschlagenen Promillewertes führt nach einer mittleren Verweildauer in der Professur von 27 Jahren und 2 Monaten zu durchschnittlichen ruhegehaltfähigen Dienstbezügen in der derzeitigen Höhe.

Gegen solche, nach § 33 Abs. 4 BBesG dem Landesgesetzgeber überlassene Bestimmungen wird eingewandt werden, dass sich Besoldungsfachleute in einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe auf eine Musterregelung verständigt hätten, um ein Minimum von Gemeinsamkeiten bei der Einführung der W-Besoldung sicherzustellen. Es ist jedoch zu fragen, wieso sich die Landesregierungen zunächst gegen einheitliche Bundesregelungen durch die Volksvertretung im Bundestag wandten, wenn sie anschließend die größeren Gestaltungsfreiheiten den Volksvertretungen in den Landesparlamenten nehmen und auf die Verwaltungsebene verlagern wollen. Föderalismus soll sich doch nicht nur in der Freiheit zur Einkommensminimierung für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes auswirken, sondern auch zu einem Wettbewerb von Konzepten genutzt werden. Weiterhin ist festzustellen, dass die Besoldungsfachleute die weiter führende Diskussion über eine Umsetzung der W-Besoldung nicht hinreichend wahrgenommen haben, so dass ihnen derartig attraktive Bezahlungssysteme wie jenes der Stanford University verborgen blieben. Ferner hat die Mehrzahl der Bundesländer nach heftiger Kritik aus dem Wissenschaftsbereich die Formulierung, nach der besondere Leistungsbezüge nur bei erheblich über dem Durchschnitt liegenden Leistungen zu vergeben sind, entweder zurückgenommen oder gar nicht erst in die Entwürfe für Rechtsvorschriften übernommen. Schließlich bewegt sich der Besoldungsdurchschnitt für Professuren an Universitäten und Kunsthochschulen in Schleswig-Holstein schon so im untersten Bereich, dass Schleswig-Holstein kaum im Wettbewerb der Hochschulen bestehen dürfte, wenn es auch noch durch einengende und nicht wissenschaftsadäquate Besoldungsvorschriften die Attraktivität seiner Hochschulen schmälert.

Darüber hinaus wird es als sinnvoll angesehen, dass für das beamtete wissenschaftliche Personal, das nicht nach der Besoldungsordnung W besoldet wird, in einem mäßigen Umfang ebenfalls eine Leistungsorientierung eingeführt wird. Das ist bei den jährlichen Sonderzahlungen sehr wohl durch Landesgesetz regelbar. Ferner wird es als sinnvoll angesehen, dass ein Überwechseln von der C- in die W-Besoldung attraktiv gestaltet wird. Dazu sind derzeitige, durch das Aufsteigen in den Stufen und durch Berufungs- und Bleibeverhandlungen erreichte, über dem Niveau der Grundvergütungen der W-Besoldung liegende Gehaltsbestandteile weitgehend als Leistungsbezüge fortzuführen. Nur eine geringfügige Gehaltsreduktion ist als Preis für die Chance einer weiteren leistungsorientierten Gehaltssteigerung bei der Übernahme zu rechtfertigen.

Mit bestem Gruß
Ihr

gez. Udo Rempe

Anlagen:

1. Langfassung der Synopse mit den Änderungsvorschlägen (40824Lab.doc),
2. Kurzfassung der Synopse mit den Änderungsvorschlägen (40824Lak.doc),
3. Beitrag "Rangprozente und besondere Leistungsbezüge bei Professuren (41007W23.doc),
4. Ein Beitrag von Prof. Weiler zu Bezahlungssystemen in den USA (HRK'FacultyPay'02.doc)

Hinweis: Die Anlagen 1, 3 und 4 können im Ausschussbüro – Zi. 138 - eingesehen werden.

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
Besoldungsgesetz für das Land Schleswig-Holstein (Landesbesoldungsgesetz - LBesG -) I.d.F.d.B. vom 23. Dezember 1977 Gl.-Nr.: 2032-1 Fundstelle: GVOBl. Schl.-H. 1977 S. 508	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Vom 2004	Änderungsvorschläge des VHW zum Gesetzentwurf	
Änderungsdaten:	Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:		
1. neu gefaßt (Ges. vom 23.12.1977, GVOBl. S. 508) (nachfolgende Fassung), §§ 21, 22 und 23 des Landesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 1973 gelten fort.	Artikel 1 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes		
2. Anlage 1 zu § 2 geändert (Ges. vom 14.12.1979, GVOBl. S. 512)	Das Landesbesoldungsgesetz vom 23. Dezember 1977 (GVOBl. Schl.-H. S. 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Juni 2004 (GVOBl. Schl.-H. S. ...), wird wie folgt geändert:		
Landesbesoldungsordnungen	1. § 2 wird wie folgt geändert: a) Der jetzige Wortlaut wird Absatz 1; folgender Satz 2 wird angefügt: "Die Anlage ist Bestandteil des Gesetzes."		
Die Zuordnung der bundesrechtlich nicht geregelten Ämter zu den Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnungen A und B, deren Amtsbezeichnungen und die Gewähr-			

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
Landesbesoldungsgesetz rung besonderer landesrechtlicher Zulagen in diesen Ämtern richten sich nach der Anlage 1 -Landesbesoldungsordnungen.			
	b) Folgender Absatz 2 wird angefügt: "(2) Die durch Fußnoten in den Landesbesoldungsordnungen A und B (Anlage 1) ausgewiesenen Amtszulagen nehmen an den allgemeinen Besoldungsanpassungen gem. § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes teil."		
	2. Nach § 10 wird folgende neue Abschnittsüberschrift eingefügt: "Abschnitt II Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnung W"		
	3. Es werden folgende §§ 11 bis 15 eingefügt:		
	"§ 11 Ämter der Besoldungsordnung W		
	(1) Die Ämter der hauptamtlichen Rektorinnen und Rektoren einer staatlichen Hochschule werden der Besoldungsgruppe W 3 zugeordnet. Der Amtsbezeichnung ist jeweils ein Zusatz		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	beizufügen, der auf die Hochschule hinweist, welcher die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber angehört.		
	(2) Die Ämter der Professorinnen und Professoren an staatlichen Hochschulen mit Ausnahme der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 zugeordnet.		
	(3) Der Anteil der W 3-Stellen beträgt an einer staatlichen Fachhochschule höchstens 10 %, an der Muthesius Kunsthochschule höchstens 40 %, an einer Universität und an der Musikhochschule Lübeck höchstens 60 % der Gesamtzahl der W 2 und W 3-Stellen.	Zu Artikel 1 Nr. 3 § 11 Abs. 3: Die Bestimmung ist zu streichen.	Der Umfang der Vergabe von W 3-Positionen anstelle von W 2-Stellen wird hinreichend durch den Vergaberahmen eingeschränkt. Die Besetzung einer W 3-Position unterscheidet sich hinsichtlich der dazu erforderlichen Finanzmittel nicht von der Besetzung einer W 2-Professur mit einem Berufungs-Leistungsbezug in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppen W 2 und W 3. Die im Gesetzentwurf enthaltene Detailregelung ist gegenüber dem Fachhochschulbereich unnötig diskriminierend, da andere Bundesländer wenigstens 25 % W 3-Stellen an Fachhochschulen vorsehen (so Mecklenburg-Vorpommern und Baden-Württemberg) oder ganz auf eine Festsetzung verzichten (so Hamburg und Bremen).
	§ 12 Grundsätze zur Gewährung von Leistungsbezügen	Zu § 12 des Entwurfs: Für § 12 Abs. 1 und 2 wird folgende Fassung vorgeschlagen: „§ 12 Grundsätze zur Gewährung von Leis-	

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	(1) Bei der Entscheidung über Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge) sind insbesondere die individuelle Qualifikation, die besondere Bedeutung der Professur, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen. Diese Bezüge können konstant befristet oder unbefristet werden. In der Verordnung nach § 15 kann bestimmt werden, dass Berufs- oder Bleibe-Leistungsbezüge an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes teilnehmen.	tungsbezügen (1) Bei der Entscheidung über Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge) sind insbesondere die individuelle Qualifikation, die besondere Bedeutung der Professur, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen. Diese Bezüge können <i>wie-derholt</i> befristet oder unbefristet vergeben werden. Berufs- und Bleibe-Leistungsbezüge <i>nehmen</i> an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes <i>mit dem Prozent-satz teil, um den das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 angepasst wird.</i>	Es ist nicht sinnvoll, Leistungsbezüge von den regelmäßigen Besoldungsanpassungen auszunehmen. Durch eine derartige Variante wird das Ver-gabeverfahren unnötig verkompliziert. Es ist auch nicht nötig, dass dies in einer Landesverordnung ohne Ent-scheidung des Landtages geregelt wird. Ein Teil der Berufs- und Bleibe-Leistungsbezüge muss nur deshalb befristet vergeben werden, weil an-dernfalls der Durchschnitt der ruhege-haltfähigen Dienstbezüge nicht oder nicht sinnvoll eingehalten werden kann. Dabei soll aber dafür gesorgt werden, dass die befristete Vergabe in der Regel verlängert werden kann und nur aus wichtigem Grund die Verlängerung versagt werden kann. Bisher wurden Gehaltssteigerungen durch die Berufung in eine höhere Besoldungsgruppe der Besoldungs-ordnung C, durch Zuschüsse und Sonderzuschüsse ebenfalls unbe-fristet und dynamisiert gewährt.
	(2) Für besondere Leistun-gen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung er-bracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes gewährt werden. Sie kön-	(2) ¹Für besondere Leistungen, die in der Regel in einem Zeitraum von <i>sechs Jahren</i> in den Bereichen For-schung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder bei der <i>Förderung des akademi-schen Nachwuchses zu erbringen wa-ren, sind wiederholt befristet</i> beson-dere Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Bundesbesol-dungsgesetzes (<i>besondere Leistungs-bezüge</i>) und § 33 Abs. 3 Satz 1	Zu Satz 1: Der VHW lehnt die Bestimmung des Gesetzentwurfs, dass besondere Leistungsbezüge nur für Leistun-gen zu vergeben sind, "die erheb-lich über dem Durchschnitt liegen" ab. Siehe hierzu Anmerkung 1 am Ende der Synopse. Zu Satz 2: Auf die Gewährung besonderer Leis-tungsbezüge kann seitens der Profes-

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	nen als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum bis zu fünf Jahren befristet vergeben werden. Im Falle einer wiederholten Vergabe können laufende besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden. Unbefristete monatliche Bezüge sind mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls zu versehen. In der Verordnung nach § 15 kann bestimmt werden, dass besondere Leistungsbezüge an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes teilnehmen.	zweiter Halbsatz BBesG zu gewähren. ²Voraussetzung für die Gewährung ist, dass für einen zurückliegenden Zeitraum von in der Regel sechs Jahren auf Antrag Leistungsstufen festgelegt und Gutachterpflichten bei der Leistungseinstufung anderer nicht schuldhaft verletzt wurden. ³Die Verteilung auf die nach Satz 1 anspruchsberechtigten Professorinnen und Professoren erfolgt in regelmäßigen Zeitabständen, die drei Jahre nicht überschreiten dürfen. ⁴Dazu werden zunächst anhand der Leistungseinstufung Rangprozentante getrennt für Professorinnen und Professoren festgelegt. ⁵Die Aufteilung der Mittel erfolgt wie bei einer bis zur Altersgrenze zu gehörenden Rentenzahlung aufgrund eines mit 3,5 % zu verzinsenden Anfangskapital, dessen Höhe bei gleicher Leistungsstufe gleich und bei unterschiedlichen Leistungsstufen proportional zu den Rangprozenten zu gestalten ist. ⁶Besondere Leistungsbezüge nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes mit dem Prozentsatz teil, um den das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 angepasst wird".	sorinnen und Professoren verzichtet werden, indem sie keine Anträge auf Einstufung ihrer besonderen Leistungen stellen. Andererseits muss aber die Leistungseinstufung jeweils innerhalb der Fachrichtungen durch die Fachvertreterinnen und Fachvertreter selbst geregelt werden. Sie müssen die für die Begutachtung ihrer eigenen Leistungen erforderlichen Unterlagen wie bei einer Bewerbung auf eine Professur oder bei einem Habilitationsverfahren zusammenstellen und sich selber an der Begutachtung auswärtiger Kolleginnen und Kollegen beteiligen. <u>Zu Satz 3:</u> Hier wird geregelt, dass die erstmalige und alle folgenden befristeten Vergaben von Leistungsbezügen für einen festen Zeitraum erfolgen. Hier wird ein kürzerer Zeitraum als jener für erforderlich erachtet, in dem die Leistungseinstufung zu wiederholen ist. Die Leistungseinstufung ist bei einem dreijährigen Rhythmus zweimal gültig. Aber es kann schneller auf Änderungen in der Leistungseinstufung reagiert werden. Eine Koordinierung der Zeitpunkte der Evaluation und der Neuvergabe von Leistungsbezügen dürfte schwierig umzusetzen sein, so dass beide getrennt festgesetzt werden sollten. <u>Zu Satz 4:</u> In Ausführungsbestimmungen sollte die Berechnung von Rangprozenten

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
			dargelegt werden: <i>„Das zu einer bestimmten Leistungsstufe gehörige Rangprozent entspricht dem Prozentsatz der Professorinnen oder Professoren der gleichen Hochschule, die eine geringere Leistungsstufe erreichten, zuzüglich der Hälfte des Prozentsatzes der Professorinnen oder Professoren, die diese Leistungsstufe erzielten.“</i> Man kann als Leistungsbezug jeweils genau den Prozentsatz eines Höchstbetrages gewähren, der dem Rangprozent entspricht. Wer ein Viertel der Kollegenschaft übertrifft, bekommt also ein Viertel des Höchstbetrages, wer drei Viertel der Kollegenschaft übertrifft drei Viertel des Höchstbetrages. <u>Zu Satz 5:</u> Das dargestellte Verfahren führt dazu, dass die Mittel, die ansonsten für den nach Satz 3 festzulegenden Zeitraum befristet zu gewähren würden unter dem Ausgleich von Zinsverlusten auf die restliche Dienstzeit verteilt werden. Dieses bedeutet nicht, dass das Land etwa Zinsen für eine hinauszu-schiebende Zahlung aufbringen müsste, sondern ist im Rahmen eines inter-nen Ausgleichs von Vor- und Nachtei-len zwischen den Anspruchsberechtigten durchzuführen. Zur Berechnung des Anfangskapitals siehe Anmerkung 2. <u>Zu Satz 6:</u>

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
			Auch bei diesen Leistungsbezügen würde die fehlende Dynamisierung das Verfahren nur unnötig verkomplizieren. Beispielsweise müsste statt des fiktiven Zinssatzes von 3,5 % bei nicht dynamisierten Leistungsbezügen ein solcher von 5 % angesetzt werden.
		Zu § 12: nach Abs. 2 wird vorge schlagen folgenden Absatz einzufügen: "(2 a) Die Gewährung wiederholt befristeter Leistungsbezüge ist nach Ablauf der Frist entsprechend befristet zu verlängern, sofern keine schwerwiegenden Gründe gegen die Verlängerung sprechen. Schwerwiegende Gründe sind a) wissenschaftliches Fehlverhalten und b) eine dauerhafte Verletzung der Pflicht zur angemessenen Wahrnehmung der sonstigen Aufgaben außerhalb von Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung. Die Weitergewährung kann versagt werden bei a) schuldhafter mangelnder oder mangelhafter Beantragung der Einstufung der besonderen Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und akademischer Nachwuchsförderung oder b) schuldhafter mangelnder Erfüllung von Begutachtungspflichten bei der Leistungseinstufung von Kolleginnen oder Kollegen. Unbefristet gewährte Leistungsbezüge	Diese Regelung soll insgesamt dazu beitragen, dass die wiederholt befristeten Leistungsbezüge bei pflichtgemäßem Verhalten wie unbefristete Leistungsbezüge gewährt werden, aber die Ruhegehaltsfähigkeit so begrenzt werden kann, dass der Durchschnitt der Ruhegehaltstfähigen Leistungsbezüge eingehalten werden kann.

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	(3) Befristet gewährte und jeweils mindestens für die Dauer von 10 Jahren bezogene Leistungsbezüge nach den Absätzen 1 und 2 sind vorbehaltlich des Absatzes 4 höchstens bis zu Höhe von 40 % des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltstfähig. Bei mehreren befristeten Leistungsbezügen wird der für den Beamten günstigste Betrag als ruhegehaltstfähiger Dienstbezug berücksichtigt.	nach Abs. 1 können aus den gleichen Gründen widerrufen werden; dazu sind sie mit einem Widerrufsvorbehalt auszustatten. Zu § 12 Abs. 3: Alternativ wird eine der folgenden Neuformulierungen vorgeschlagen: 1. Einfache Alternative: „Durch befristet gewährte Leistungsbezüge erhöhen sich die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge je Monat der Gewährung um 4,50 vom Tausend des regulären monatlichen Leistungsbezuges. Die Erhöhung wird in Teilen des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 ausgedrückt. Unbefristete Leistungsbezüge nach Abs. 1 sind mit „wiederholt befristeten“ nicht ruhegehaltstfähigen Leistungsbezügen so zu kombinieren, dass Satz 1 insgesamt erfüllt bleibt.“ 2. Kompliziertere Alternative: “(3) Mit der Vergabe wiederholt befristeter besonderer Leistungsbezüge wird gleichzeitig bestimmt, wie die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge erhöht werden. Dazu ist folgendermaßen zu verfahren: a) Als erste Bemessungsgrundlage ist das Doppelte des Durchschnitts der ruhegehaltstfähigen Leistungsbezüge zu benutzen. b) Diese Bemessungsgrundlage ist entsprechend zur für besondere Leistungsbezüge vorgesehenen Quote zu kürzen. c) Die gekürzte Bemessungsgrundlage ist entsprechend dem Anteil des erstma-	Auf diese Art wird das Gebot der Kostenneutralität für Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch ungefähr bei den zukünftigen Versorgungsleistungen gewahrt. Für die Einhaltung des Durchschnitts der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge bei Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen wäre es sinnvoll, auch diese nur „wiederholt befristet“ zu vergeben. Dann könnte nämlich auch bei diesen die Einhaltung der Kostenneutralität ähnlich wie bei den besonderen Leistungsbezügen gesichert werden. Siehe hierzu Anmerkung 3.

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
		ligen Gewährungszeitraums zur durchschnittlichen Verweildauer in einer Professur abermals zu kürzen. d) Von dieser zweifach gekürzten Bemessungsgrundlage ist jener Prozentsatz als Ruhegehaltssteigernd anzusetzen ist, der dem Rangprozent entspricht. e) Dieser Steigerungsbetrag ist als Prozentwert des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 auszudrücken, um die regelmäßige Anpassung sicherzustellen. f) Die prozentualen Steigerungen aus verschiedenen Gewährungsphasen sind zu kumulieren. Bei sonstigen Leistungsbezügen ist von der für die Vergabe zuständigen Stelle darauf zu achten, dass die Anteile - der teilweise Ruhegehaltsfähigen wiederholt befristeten, - der voll Ruhegehaltsfähigen unbefristeten Leistungsbezüge und - der nicht Ruhegehaltsfähigen Leistungsbezüge so bemessen wird, dass der dafür vorgegebene Durchschnitt der Ruhegehaltsfähigen Leistungsbezüge nicht überschritten wird. Die Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen entfällt, sofern die Verlängerung der Gewährung besonderer Leistungsbezüge für eine weitere Frist zu versagen ist oder unbefristete Gewährung von Leistungsbezügen zu widerrufen ist.	
		Zu § 12: Nach Abs. 3 ist ein neuer Abs. 3 a einzufügen: “(3 a) Bei der Festsetzung des	<u>Zu Abs. 3 a:</u> Da die nach Abs. 2 zu zahlenden besonderen Leistungsbezüge nur zu niedrigen jährlichen Ge-

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
		Grundbetrages der jährlichen Sonderzahlung nach § 6 des Gesetzes zur Gewährung jährlicher Sonderzahlungen wird für Professorinnen und Professoren der Besoldungsordnung W zunächst statt der für den Monat Dezember maßgebenden Bezüge nur das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 zuzüglich der Familienzuschläge berücksichtigt. Der diesen Betrag übersteigende Teil des Grundbetrages, der nach § 6 Abs. 1 bis 5 des Gesetzes zur Gewährung jährlicher Sonderzahlungen anhand der nach dem Besoldungsrecht für den Monat Dezember maßgebenden Bezüge berechnet wird, fließt einem Budget für Sonderleistungsbezüge zu. Die Aufteilung dieses Budgets auf die nach Abs. 2 Satz 1 Anspruchsberechtigten erfolgt mit der jährlichen Sonderzahlung proportional zu den Rangprozenten, die nach Abs. 2 ermittelt wurden."	haltssteigerungen führen, wird in Abs. 4 für die jährlichen Sonderzahlungen die Lösung über eine vom Alter völlig unabhängige Verteilung gewählt, die einmal im Jahr mit aller Deutlichkeit zeigt, welche Auswirkungen unterschiedliche Grade der besonderen Leistungen in Forschung, Kunst, Lehre Weiterbildung und Nachwuchsförderung haben. Wesentlich ist dabei, dass diese Regelung auch durch Änderung des Gesetzes zur Gewährung jährlicher Sonderzahlungen auf die in der C-Besoldung verbleibenden Professorinnen und Professoren und die mit überwiegend Hochschullehrtätigkeiten betrauten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen werden. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern könnte dies aber auch im Rahmen einer allgemeinen Umgestaltung des Besoldungsrechts in Anlehnung an das Reformmodell 21 des dbb in Angriff genommen werden.
(4) Leistungsbezüge nach den Absätzen 1 und 2 können über das in § 33 Abs. 3 Satz 1 erster Halbsatz des Bundesbesoldungsgesetzes und in Absatz 3 genannte Maß hinaus bis zur Höhe von 80 % des jeweiligen Grundgehalts für ruhegehaltstfähig erklärt werden, soweit unter Berücksichtigung ruhegehaltstfähiger Sonderzuschüsse	Zu § 12 Abs. 4: Dieser Abs. sollte gestrichen werden.		Da durch den neu formulierten Abs. 3 die Einhaltung des Durchschnitts der ruhegehaltstfähigen Leistungsbezüge umfassend gesichert wird, kann den Hochschulen bei der Gestaltung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen ansonsten ein großer Gestaltungsspielraum belassen werden. Inwieweit sie sich dabei an die früheren Regelungen der Vorbemerkungen zur Besoldungsordnung C orientieren

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	nach Vorbemerkung Nummer 2 zur Bundesbesoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung nach Maßgabe des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2000 vom 19. April 2001 (BGBl. I, S. 618) der in Abs. 2 Satz 2 dieser Vorbemerkung definierte Gesamtbeitrag der Sonderzuschüsse am 31. Dezember 2004, unter Berücksichtigung der weiteren Anpassungen nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes, nicht überschritten wird.		wollen, sollte dem pflichtgemäßen Ermessen der Hochschulen überlassen bleiben.
	(5) Leiterinnen und Leitern sowie sonstigen Mitgliedern von Leitungsgremien an Hochschulen wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben ein Funktions-Leistungsbezug nach § 33 Abs. 1 Nr. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes gewährt. Für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder -leitung können Funktions-Leistungsbezüge gewährt werden. Die Bemessung der Funktions-Leistungsbezüge richtet sich nach § 18 des Bundesbesoldungsgesetzes, insbesondere sind die im Einzelfall mit der Aufgabe verbundene Verantwortung und Belastung sowie die Größe und Bedeutung der Hochschule zu berücksichtigen. Funktions-Leistungsbezüge können	Zu § 12 Abs. 5: Im letzten Satz sollte das Wort "teil" durch die Wörter " mit dem Prozentsatz teil, um den das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 angepasst wird " ersetzt werden.	Es handelt sich nur um eine Präzisierung, die aus dem Entwurf der Landesverordnung nach hier verlagert wurde. Diese Fassung ist etwas eindeutiger, da es geschehen könnte, dass die Besoldung nach den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 zu unterschiedlichen Zeitpunkten angepasst wird.

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	ganz oder teilweise erfolgsabhängig vereinbart werden. Funktions-Leistungsbezüge nach Satz 1 nehmen an regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes teil.		
	§ 13 Grundsätze zum Besoldungsdurchschnitt		
	(1) Die durchschnittlichen Besoldungsausgaben (Besoldungsdurchschnitt) für den in § 34 Abs. 1 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes beschriebenen Personenkreis werden für das Jahr 2001 im Fachhochschulbereich auf 59.808 EUR, im Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf 66.812 EUR festgestellt.	§ 13 Abs. 1 sollte folgende Fassung erhalten: „Der monatliche Besoldungsdurchschnitt für den in § 34 Abs. 1 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes beschriebenen Personenkreis wird im Fachhochschulbereich auf 127,4129 % des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 und im Bereich der Universitäten und Kunsthochschulen auf 142,3339 % festgelegt.“	Durch diese Fassung entfällt die Umrechnung bei Besoldungsanpassungen.
	(2) Der Besoldungsdurchschnitt kann jährlich um durchschnittlich 2 %, insgesamt höchstens um bis zu 10 % überschritten werden, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt werden.	§ 13 Abs. 2 sollte folgende Fassung erhalten: „(2) Der in Abs. 1 genannte Besoldungsdurchschnitt kann nach § 34 Abs. 1 Satz 2 BBesG im Fachhochschulbereich auf 129,9522 % und im Bereich der Universitäten und Kunsthochschulen auf 156,6168 % des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 angehoben werden und darüber hinaus nach § 34 Abs. 1 Satz 3 BBesG jährlich um durch-	Der Besoldungsdurchschnitt liegt in Schleswig-Holstein jeweils im untersten Bereich. Er ist damit unangemessen niedrig und gefährdet die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen des Landes bei dem Bemühen um die Gewinnung herausragender Persönlichkeiten.

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
		schnittlich 2 %, insgesamt höchstens um bis zu 10 % des jeweils gültigen Besoldungsdurchschnitts überschritten werden, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt werden."	
	(3) Das für das Besoldungsrecht zuständige Ministerium setzt den Anteil des Besoldungsdurchschnitts, der nach § 34 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes teilnimmt, fest. Es gibt den jeweils maßgeblichen Besoldungsdurchschnitt, der sich unter Berücksichtigung der Besoldungsanpassungen, Überschreitungen nach Absatz 2, Veränderungen aufgrund von Regelungen nach § 67 des Bundesbesoldungsgesetzes sowie Veränderungen der Stellenstruktur gem. § 34 Abs. 2 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes ergibt, im Amtsblatt für Schleswig-Holstein bekannt. Die Festsetzung nach Satz 1 erfolgt im Einvernehmen mit dem für das Hochschulwesen zuständigen Ministerium.		Die Regelung des § 13 Abs. 3 des Entwurfs dürfte durch die Umformulierung von Abs. 1 weitgehend entbehrlich geworden sein. Sofern tatsächlich nach Abs. 2 zusätzliche Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden sollten, geschieht dies sowieso kraft Gesetzes durch das Haushaltsgesetz.
		Folgender Abs. 4 wird angefügt: "(4) Mittel, die zur Neugewährung von Leistungsbezügen frei werden, sind zu einer jeweils festzusetzenden Quote für besondere Leistungsbezüge	Um die Kostenneutralität zu gewährleisten, muss auch ein Durchschnitt für die ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge festgesetzt werden. Ferner ist durch eine Quotierung sicherzustellen

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
		vorzusehen. Diese Quote darf an Fachhochschulen den Wert 0,624156 und an Universitäten und Kunsthochschulen den Wert 0,357875 nicht unterschreiten. Der Durchschnitt der monatlichen Ruhegehaltsfähigen Leistungsbezüge beträgt im Bereich der Fachhochschulen 37,7462 % des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 und im Bereich der Universitäten und Kunsthochschulen 65,8316 %. Er ist jeweils entsprechend der Quote in einen Durchschnitt für besondere Ruhegehaltsfähige und sonstige Leistungsbezüge aufzuteilen.“	len, dass „besondere Leistungsbezüge“, die das Kernstück des Professorenbildungsgesetzes darstellen, auch in einem hinreichenden Umfang vergeben werden. Die Quoten wurden hier so berechnet, dass das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 2 in Teilen der mittleren Ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge an Universitäten und des Endgrundgehaltes der Besoldungsgruppe C 3 (für den Fachhochschulbereich) bestimmt wurde. Bei der Alternative 1 zu § 12 Abs. 3 sind die Sätze 2 und 3 des Vorschlags entbehrlich.
	§ 14 Forschungs- und Lehrzulagen		
	Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- und Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht Ruhegehaltsfähige Zulage gewährt werden, soweit der Drittmittelgeber bestimmte Mittel ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehen hat. Eine Zulage darf nur gewährt werden, soweit neben den übrigen Kosten des Forschungs- und Lehrvorhabens auch die Zulagenbeträge durch die Drittmittel gedeckt sind. Die im Rahmen des Lehrvorhabens an-		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	fallende Lehtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen. Forschungs- und Lehrzulagen dürfen jährlich 100 % des Jahresgrundgehalts nicht überschreiten.		
	§ 15 Verordnungsermächtigungen		
	Das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium wird für seinen Bereich ermächtigt, im Einvernehmen mit dem für das Besoldungswesen zuständigen Ministerium die Grundsätze für die Ausgestaltung der Leistungsbezüge nach § 12 sowie die Forschungs- und Lehrzulagen nach § 14 durch Verordnung zu regeln und dabei insbesondere Regelungen über 1. die zuständigen Stellen und das Verfahren, 2. die Voraussetzungen für die Gewährung, 3. die Höhe der Leistungsbezüge sowie der Forschungs- und Lehrzulagen, 4. die Teilnahme von Leistungsbezügen nach § 12 Abs. 1 und 2 an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 14 des	Die vorgesehene Verordnung dürfte weitgehend überflüssig sein. § 15 sollte daher auf folgende Regelung beschränkt werden: „Das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Verordnung zu regeln, wie das aus der Leistungseinstufung der Lehrveranstaltungen durch die Studierenden hergeleitete Rangprozent und das aus der Leistungseinstufung durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewonnene Rangprozent zu einem Gesamtleistungsprozent zu verknüpfen sind.“ Ansonsten wird empfohlen, bei dieser Verordnung nicht die Vorschriften dieses Gesetzes zu wiederholen und den Freiraum der Hochschulen zur Ausgestaltung nicht unnötig einzuzengen. Hinsichtlich des Verfahrens zur Feststellung der Leistungsstufen wird eine gesetzliche Regelung im Hochschulgesetz für erforderlich angesehen.	Zu § 15 des Änderungsentwurfs: Die Vergabe von Leistungsbezügen sollte weitgehend gesetzlich geregelt werden, soweit sie nicht den Hochschulen im Rahmen ihrer Autonomie überlassen werden kann. Zusätzliche gesetzliche Regelungen sind insbesondere hinsichtlich der Leistungseinstufung zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge im Hochschulgesetz zu treffen. Zuständi sollten dafür die „Fachvertretungen“ werden, ansonsten die Rektorate. Hinsichtlich der Verfahren sind bei der Leistungseinstufung ebenfalls Regelungen ins Hochschulgesetz aufzunehmen. Ansonsten hat es bisher für die Vergabe von Zuschüssen und Sonderzuschüssen zum Grundgehalt außer den Vorbemerkungen zur Besoldungsordnung C auch keine Vorschriften gegeben. Die Vergabe von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen sollte wie im Entwurf des HSG vorgesehen auf die Rektorate delegiert werden. Entsprechendes gilt für die Voraussetzungen der Gewährung. Für die Höhe der Leistungsbezüge werden hier zusätz-

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	Bundesbesoldungsgesetzes 5. die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen im Rahmen des § 12 Abs. 3 und 4 und 6. die Kriterien für besondere Leistungen nach § 12 Abs. 2. zu treffen. Die Aufgaben können auf die Hochschulen zur Regelung durch Satzung übertragen werden."		liche Regelungen vorgeschlagen. Ansonsten werden Einengungen der Hochschulen abgelehnt. Zu Nr. 4 und 5 wurden bereits Vorschläge für eine gesetzliche Regelung gemacht. Die Kriterien für besondere Leistungen gehören in den nach Artikel 5 Abs. 3 GG geschützten Bereich und können nicht einer Verordnung eines Ministeriums unterworfen werden. Es wird jedoch vorgeschlagen, dass in der Landesverordnung durch eine politische Entscheidung geregelt wird, wie die Beurteilung der Lehrveranstaltungen durch die Studierenden und jene der Gesamtleistungen durch externe Gleichgestelltenbeurteilung zu verknüpfen sind. Hier sei auf das Modul des VHW-Konzeptes zu Leistungsfeststellung verwiesen, das in den Materialien als Beitrag "Die Einstufung besonderer wissenschaftlicher Leistungen und deren Nutzung zur Festsetzung von Leistungsbezügen und bei der Bestenauslese" enthalten ist. Beide Leistungsfeststellungen führen zu Rangprozenten. Es könnte beispielsweise geregelt werden, dass das Studierendenleistungsprozent mit 0,2 bis 0,3 und das Gleichgestelltenleistungsprozent mit 0,8 bis 0,7 zu gewichten sind. Das in dem Einstufungsbeitrag vorgesehene Verfahren zur Beurteilung der Qualität der Durchführung der Lehrveranstaltungen beruht darauf, dass Studierende für zwei von ihnen besuchte Lehrveranstaltungen entscheiden, welche

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
			besser durchgeführt wurde. Man könnte die Ansprüche an die begutachtenden Studierenden aber auch etwas anheben, indem man von ihnen fordert, dass sie für je eine Lehrveranstaltungsstunde der von ihnen verglichenen Lehrveranstaltungen ihre Vorlesungsmitschrift zur Verfügung stellen. So könnten Mitschriften einer Stichprobe von 12 Lehrveranstaltungsstunden gewonnen werden, anhand derer auswärtige Gutachter im Rahmen der Gesamtbeurteilung auch einen Eindruck von der inhaltlichen Qualität der Lehrveranstaltungen gewinnen könnten. Außerdem könnte so auch der Vergleich der Lehrqualität an verschiedenen Hochschulen erreicht werden, der durch den hochschulinternen Vergleich durch die Studierenden unerreichbar ist. Wird auf diese Art den fachverständigen Gutachterinnen und Gutachtern ein Einblick in die Qualität der Lehre eröffnet, ist auch weniger zu befürchten, dass eine zu einseitige Berücksichtigung der Verdienste in Forschung oder Kunst die Gesamtbeurteilung prägen wird. Sofern dies der Fall ist, muss die studentische Beurteilung der Qualität bei der Durchführung der Lehrveranstaltungen auch mit einem relativ geringen Gewicht von beispielsweise 0,2 versehen werden. Das mag bei den überwiegend in der Lehre tätigen Fachhochschulprofessuren zu niedrig angesetzt sein, so dass ggf. eine nach Hochschultypen differenzierte Ge-

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
			wichtung zu wählen ist. Die zu dieser Frage unterbreiteten Vorschläge müssen schon deshalb etwas vage bleiben, da dazu eigentlich keine hinreichende, den Meinungsbildungsprozess fördernde Diskussion erfolgt ist.
Abschnitt II Übergangs- und Schlußvorschriften	4. Der bisherige Abschnitt II wird Abschnitt III.		
§ 11	5. Die bisherige § 11 wird § 16.		
Oberstudienräte, denen nach der bis zum 19. Februar 1973 geltenden Fassung des Landesbesoldungsgesetzes eine nichtruhegehaltfähige Stellenzulage von 168,50 DM zusteht, behalten diese.			
		Anstelle des bisherigen § 12 wird ein "Abschnitt IV Gewährung von Beihilfen" angefügt, in dem die im "Entwurf einer Landesverordnung über die Gewährung von Beihilfen an Beamtinnen und Beamte" Regelungen unter Berücksichtigung der vom dbb gesondert zugeleiteten Stellungnahme in Gesetzesform zu fassen sind.	
§ 12			
(1) Die Gewährung von Beihilfen an Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungs-empfängerinnen und Versorgungsempfänger in Krankheits-, Pflege, Geburts- und			

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
Todesfällen richtet sich nach den für die Beamtinnen und Beamten des Bundes geltenden Vorschriften mit der Maßgabe, dass			
1. für Aufwendungen für gesondert berechnete wahlärztliche Leistungen und gesondert berechnete Unterkunft bei stationärer Behandlung (Wahlleistungen) keine Beihilfe gewährt wird.			
Dies gilt nicht bei:			
a) Aufwendungen für Wahlleistungen für eine vor dem 1. März 1998 begonnene und über diesen Zeitpunkt hinausgehende Behandlung und Aufwendungen, die bis zum 1. März 1998 entstanden sind,			
b) Aufwendungen für Wahlleistungen in den Fällen, in denen Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Angehörige vor dem 1. März 1998			
aa) wegen angeborener Leiden oder für bestimmte Krankheiten gesondert berechenbare ärztliche Leistungen eines bestimmten Arztes in Anspruch genommen haben und in denen es sich als notwendig erweist, dass derselbe Arzt die Behandlung fortsetzt,			
bb) wegen angeborener Leiden oder für bestimmte Krankheiten			

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
ten gesondert berechenbare Leistungen in Anspruch genommen haben und in denen die Behandlung aufgrund eines bei Beendigung des früheren Behandlungsabschnitts bestehenden Behandlungsplans fortgesetzt wird,			
cc) trotz ausreichender Versicherung wegen angeborener Leiden oder für bestimmte Krankheiten von den Versicherungseleistungen ausgeschlossen oder in denen diese Leistungen eingestellt worden sind und in denen die Aufwendungen aufgrund dieser Leiden oder Krankheiten entstanden sind,			
dd) das siebzigste Lebensjahr vollendet haben.			
In den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb sind Aufwendungen nur beihilfefähig, wenn die Festsetzungsstelle die Beihilfefähigkeit vorher anerkannt hat, es sei denn, dass eine sofortige stationäre Behandlung geboten war.			
b) Aufwendungen für Wahlleistungen in den Fällen, in denen Beihilfeberechtigte und ihre berücksichtigten Angehörigen ohne ihre Verschulden und entgegen ihrer erkennbar gewordenen Absicht aus anderen als finanziellen Gründen ab			

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
1. März 1998 keinen oder keinen vollständigen Versicherungsschutz für Wahlleistungen erhalten können.			
1. die Beihilfeberechtigung auch bei der Freistellung vom Dienst unter Fortfall der Bezüge bis zu einer Dauer von einem Monat erhalten bleibt,			
2. auch die Ehegattin oder der Ehegatte, die oder von der oder dem Beihilfeberechtigten getrennt lebt, oder infolge der Trennung nicht im Haushalt der oder des Beihilfeberechtigten lebende volljährige Kinder berechtigt sind, für eigene Aufwendungen Beihilfen zu beantragen.			
(2) Die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende bestimmt, wie tarifvertragliche Regelungen nicht entgegenstellen, das Finanzministerium durch Verordnung. Darin ist zu regeln,			
1. welche Aufwendungen beihilfefähig sind,			
1. unter welchen Voraussetzungen eine Beihilfe zu gewähren			

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
ist,			
2. unter welchen Voraussetzungen sie gewährt werden kann und			
3. wie hoch sie unter Berücksichtigung des Familienstandes zu bemessen ist.			
Anlage:	&. Die Anlage I (zu § 2) wird wie folgt geändert:		
(zu § 2)			
Landesbesoldungsordnungen A und B Allgemeine Vorbemerkungen			
1. Die Amtsbezeichnungen sind in jeder Besoldungsgruppe nach der Buchstabenfolge geordnet. Die Beamtinnen führen die Amtsbezeichnung soweit möglich in der weiblichen Form. Künftig wegfallende Ämter sind im Anhang zu den Besoldungsordnungen aufgeführt. Sie dürfen den Beamten nicht mehr verliehen werden. Artikel IX § 4 Abs. 5 Satz 4 des Zweiten Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungs-			

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
rechts in Bund und Ländern gilt entsprechend.			
2. Die Sätze der Zulagen sind Monatsbeträge. Erhöhen sich in der Bundesbesoldungsordnung A ausgebrachte Zulagen auf Grund einzel allgemeiner Besoldungsverbesserung, gilt diese Erhöhung auch für entsprechende Zulagen nach der Landesbesoldungsordnung A. Das Finanzministerium wird ermächtigt, die sich hiernach ergebende Höhe der Zulagen bekannt zugeben.			
3. Den Beamten, deren Amtsbezeichnung sich durch Überleitung ändert, kann auf Antrag durch die oberste Dienstbehörde gestattet werden, für ihre Person ihre bisherige Amtsbezeichnung weiterhin zu führen, sofern diese auf eine deutlich erkennbare Heraushebung hinweist, die mit der neuen Amtsbezeichnung nicht verbunden ist.			
4. Die Ämter für Lehrkräfte einschließlich der Beförderungsämter dürfen nach Maßgabe			

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
des Haushaltsplans und der Ordnung der Lehrlaufbahnen auch für Lehrkräfte im Schulaufsichts- und -verwaltungsdienst und in Einrichtungen der Lehrraus- und -fortbildung verwendet werden. Das gilt auch für			
	a) Den Allgemeinen Vorbemerkungen wird folgende Nummer 5. angefügt: "5: Die Kanzlerinnen und Kanzler von staatlichen Hochschulen werden entsprechend der sich für die jeweilige Hochschule ergebenden Messzahl eingruppiert. Messzahl ist die Gesamtzahl der für die Hochschule im Haushaltsplan des jeweiligen Kalenderjahres oder in den Erläuterungen des Haushaltsplans ausgewiesenen Stellen für vollzeitbeschäftigte Bedienstete zuzüglich eines Drittels der Zahl der im vorangegangenen Sommersemester vollimmatrikulierten Studierenden; bei im Aufbau befindlichen Hochschulen kann die staatliche Planung für die nächsten acht Jahre zugrunde gelegt werden. Die Eingruppierung wird während der Amtszeit nicht verändert. Den		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	Amtsbezeichnungen der Kanzlerinnen und Kanzler ist jeweils ein Zusatz beizufügen, der auf die Hochschule hinweist, welcher die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber angehört."		
Landesbesoldungsordnung A	b) Die Landesbesoldungsordnung A wird wie folgt geändert:		
2) Erhält eine Amtszulage von 150,- DM.	bb) In der Besoldungsgruppe A 13 wird die Fußnote ²⁾ wie folgt gefasst: "2) Erhält eine Amtszulage entsprechend der Anlage IX zum Bundesbesoldungsgesetz (dort Bes.Gr. A 13, Fußnote ⁷⁾)."		
Besoldungsgruppe 14			
	cc) In der Besoldungsgruppe A 14 wird die Amtsbezeichnung "Kanzlerin oder Kanzler einer staatlichen Hochschule mit einer Messzahl bis 1000" vor der Amtsbezeichnung "Oberstudienrat" eingefügt. Die Amtsbezeichnungen		
Kanzler an einer Fachhochschule, soweit nicht in einer anderen Besoldungsgruppe	"Kanzler an einer Fachhochschule, soweit nicht in einer anderen Besoldungsgruppe",		
Kanzler der Bildungswissenschaftlichen Hochschule Flensburg, Universität	"Kanzler der Bildungswissenschaftlichen Hochschule Flensburg, Universität" und		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
Kanzler der Musikhochschule Lübeck	"Kanzler der Musikhochschule Lübeck" werden gestrichen.		
Oberstudienrat			
2) Erhält eine Amtszulage von 150,- DM.	Die Fußnote ²⁾ wird wie folgt gefasst: " ²⁾ Erhält eine Amtszulage entsprechend der Anlage IX zum Bundesbesoldungsgesetz (dort Bes.Gr. A 14 Fußnote ⁵⁾). "		
Besoldungsgruppe 15			
	dd) In der Besoldungsgruppe A 15 werden die Amtsbezeichnungen "Kanzlerin oder Kanzler - einer Hochschule mit einer Messzahl 1001 bis 2000" und		
	"Regierungsschuldirektorin oder Regierungsschuldirektor - als Schulaufsichtsbeamtin oder Schulaufsichtsbeamter oder als Beamtin oder Beamter im Schulverwaltungsdienst der zuständigen obersten Landesbehörde" vor der Amtsbezeichnung „Polizeischuldirektor" eingefügt.		
Kanzler der Fachhochschulen Flensburg und Lübeck	Die Amtsbezeichnung "Kanzler der Fachhochschulen Flensburg und Lübeck" wird		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	gestrichen.		
Polizeischulrektor			
Studiendirektor	Bei der Amtsbezeichnung "Studiendirektor"		
als Leiter der Landesbildstelle des Landesinstituts für Praxis und Theorie der Schule	wird der Zusatz " als Leiter der Landesbildstelle des Landesinstituts für Praxis und Theorie der Schule gestrichen.		
2) Erhält eine Amtszulage von 181,- DM.	Die Fußnote ²⁾ wird wie folgt gefasst: "Erhält eine Amtszulage in Höhe von 191,48 €"		
4) Erhält eine Amtszulage von 150,- DM.	Die Fußnote ⁴⁾ wird wie folgt gefasst: " ⁴⁾ Erhält eine Amtszulage entsprechend der Anlage IX zum Bundesbesoldungsgesetz (dort Bes.Gr. A 15 Fußnote ⁷⁾)."		
Besoldungsgruppe 16			
	ee) In der Besoldungsgruppe A 16 wird die Amtsbezeichnung "Kanzlerin oder Kanzler		
	- einer staatlichen Hochschule mit einer Messzahl von 2001 bis 4000" vor der		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	Amtsbezeichnung „Direktor des Landesamts für den Nationalpark Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer“ eingefügt.		
Kanzler der Medizinischen Universität zu Lübeck	Die Amtsbezeichnungen " Kanzler der Medizinischen Universität zu Lübeck "		
Kanzler der Fachhochschule Kiel	"Kanzler der Fachhochschule Kiel" und		
Verbandsdirektor des Zweckverbandes Verband Kieler Umland, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 2	"Verbandsdirektor des Zweckverbandes Verband Kieler Umland, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 2" werden gestrichen.		
Landesbesoldungsordnung B	c) Die Landesbesoldungsordnung B wird wie folgt geändert:		
Feste Gehälter			
Besoldungsgruppe 2			
	aa) In der Besoldungsgruppe B 2 wird die Amtsbezeichnung "Kanzlerin oder Kanzler - einer staatlichen Hochschule mit einer Messzahl von 4001 bis 6000" vor der Amtsbezeichnung „Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Flensburg, so weit nichtin der Besoldungsgruppe B 3 " eingefügt.		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
Direktor der Datenzentrale Schleswig-Holstein, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3	Die Amtsbezeichnungen "Direktor der Datenzentrale Schleswig-Holstein, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3",		
Direktor der Landeszentrale für politische Bildung	"Direktor der Landeszentrale für politische Bildung",		
Verbandsdirektor des Zweckverbandes Verband Kieler Umland 1)	"Verbandsdirektor des Zweckverbandes Verband Kieler Umland 1)" gestrichen.		
Rektor	"Rektor		
- als hauptberuflicher Rektor einer Hochschule mit einer Messzahl bis 1000 gemäß Nummer 20 der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz,.	- als hauptberuflicher Rektor einer Hochschule mit einer Messzahl bis 1000 gemäß Nummer 20 der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz" werden gestrichen.		

1) Nach Ablauf einer Amtszeit als bestellter Verbandsdirektor von sechs Jahren.	Die Fußnote 1) wird gestrichen.		
Besoldungsgruppe 3	bb) In der Besoldungsgruppe B 3 wird die Amtsbezeichnung		
	"Kanzlerin oder Kanzler - einer staatlichen Hochschule mit einer Messzahl von 6001 bis 10.000" vor der Amtsbezeichnung "Direktor des Landesbesoldungsamts" eingefügt.		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
Direktor der Datenzentrale Schleswig-Holstein, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 2	Die Amtsbezeichnungen "Direktor der Datenzentrale Schleswig-Holstein, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 2" wird gestrichen.	? Diese Streichung steht nicht mehr im Regierungsentwurf, obwohl sie erforderlich ist.	
Direktor des Pflanzenschutzamts	"Direktor des Pflanzenschutzamts",		
Direktor des Statistischen Landesamts	"Direktor des Statistischen Landesamts" und		
Erster Direktor der Datenzentrale Schleswig-Holstein, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 4	"Erster Direktor der Datenzentrale Schleswig-Holstein, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 4" werden gestrichen.		
Direktor der Verwaltungsfachhochschule, wenn er zugleich die Geschäfte des Verwaltungszentrums für Verwaltung führt	Die Amtsbezeichnung "Direktor der Verwaltungsfachhochschule, wenn er zugleich die Geschäfte des Verwaltungszentrums für Verwaltung führt" wird in "Rektorin oder Rektor der Verwaltungsfachhochschule, wenn sie oder er zugleich die Geschäfte des Ausbildungszentrums für Verwaltung führt" geändert.		
Landesmuseumsdirektor	Die Amtsbezeichnungen "Landesmuseumsdirektor" und		
Rektor	"Rektor"		
als hauptberuflicher Rektor einer Hochschule mit einer Meßzahl von 1001 bis 2000 gemäß Nummer 20 der	als hauptberuflicher Rektor einer Hochschule mit einer Meßzahl von 1001 bis 2000 gemäß Nummer 20 der		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz	Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz		
als hauptberuflicher Rektor der Fachhochschule Westküste	als hauptberuflicher Rektor der Fachhochschule Westküste werden gestrichen.		
Besoldungsgruppe 4	cc) In der Besoldungsgruppe B 4 wird die Amtsbezeichnung		
	"Kanzlerin oder Kanzler - einer staatlichen Hochschule mit einer Messzahl von mehr als 10.000" vor der Amtsbezeichnung „Direktor des Landesamts für Straßenbau und Straßenverkehr“ eingefügt.		
Direktor des Landesamts für Straßenbau und Straßenverkehr	Die Amtsbezeichnung "Direktor des Landesamts für Straßenbau und Straßenverkehr" wird in "Direktorin oder Direktor des Landesamts für Straßenbau und Verkehr" geändert.		
Direktor des Landesinstituts für Praxis und Theorie der Schule		Müsste gestrichen werden.	
Erster Direktor der Datenzentrale Schleswig-Holstein, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3	Die Amtsbezeichnungen "Erster Direktor der Datenzentrale Schleswig-Holstein, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3",		
Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Lübeck, so-			

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
weit nicht in der Besoldungsgruppe B 3			
Kanzler der Universität Kiel	"Kanzler der Universität Kiel" und		
Rektor	"Rektor		
als hauptberuflicher Rektor einer Hochschule mit einer Meßzahl von 2001 bis 4000 gemäß Nummer 20 der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz	als hauptberuflicher Rektor einer Hochschule mit einer Meßzahl von 2001 bis 4000 gemäß Nummer 20 der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz" werden gestrichen.		
Besoldungsgruppe 6	In der Besoldungsgruppe B 6 wird die Amtsbezeichnung		
Landesschuldirektor	"Landesschuldirektor" gestrichen.		
Besoldungsgruppe 7	ee) In der Besoldungsgruppe B 7 wird die Amtsbezeichnung		
Rektor der Universität Kiel 1)	" Rektor der Universität Kiel ¹⁾ " und		

¹⁾ Beamte, die bis zu ihrer Wahl zum Rektor als Professor der Besoldungsgruppe C 4 ein höheres Grundgehalt zuzüglich des Ortszuschlags und der Zuschüsse nach Nummer 1 und 2 der Vorbemerkungen zu der Bundesbesoldungsordnung C bezogen haben, erhalten eine Ausgleichszulage. Diese wird in Höhe des	die Fußnote ¹⁾ gestrichen.		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Grundgehalt und Ortszuschlag des Beamten und dem Grundgehalt zuzüglich des Ortszuschlages und der Zuschüsse, das ihm in seinem bisherigen Amt zugestanden hätte, gewährt. Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltfähig, soweit sie zum Ausgleich des Grundgehalts, des Ortszuschlages oder eines ruhegehaltfähigen Zuschusses dient.			
Anhang zu den Besoldungsordnungen A und B	7. Der Anhang zu den Landesbesoldungsordnungen A und B		
Künftig wegfallende Ämter und Amtsbezeichnungen	- Künftig wegfallende Ämter und Amtsbezeichnungen - wird wie folgt geändert:		
Landesbesoldungsordnung A			
Besoldungsgruppe 14	a) In der Besoldungsgruppe A 14 wird die Amtsbezeichnung		
Oberregierungskulturrat	"Oberregierungskulturrat" gestrichen und die Amtsbezeichnungen „Kanzler an einer Fachhochschule, soweit nicht in einer anderen Besoldungsgruppe“, „Kanzler der Bildungswissenschaftlichen Hochschule Flensburg, Universität“ und „Kanzler der Musikhochschule Lübeck“ vor der Amtsbezeichnung „Oberver-		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	waltungsrat" eingefügt.		
Besoldungsgruppe 15	b) In der Besoldungsgruppe A 15 wird die Amtsbezeichnung "Studiendirektor - als Leiter der Landesbildstelle des Landesinstituts für Praxis und Theorie der Schule" und "Kanzler der Fachhochschulen Flensburg und Lübeck" vor der Amtsbezeichnung „Stellvertretender Direktor eines Landesjugendheim ³⁾ “ eingefügt.		
Stellvertretender Direktor eines Landesjugendheim ³⁾			
Besoldungsgruppe 16	c) In der Besoldungsgruppe A 16 wird die Amtsbezeichnungen "Verbandsdirektor des Zweckverbandes Verband Kieler Umland, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 2", "Kanzler der Medizinischen Universität zu Lübeck" und "Kanzler der Fachhochschule Kiel" vor der Amtsbezeichnung „Direktor einer Gehörlosen-, Schwerhörigen- oder Sprachkrankenschule mit Heim“ eingefügt.		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
Direktor einer Gehörlosen-, Schwerhörigen- oder Sprach- krankenschule mit Heim			
	d) Es werden folgende Worte angefügt: "Landesbesoldungsordnung B		
	Besoldungsgruppe 2 Rektor - als hauptberuflicher Rektor einer Hochschule mit einer Messzahl bis 1000 gemäß Nummer 20 der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz, Direktor der Datenzentrale Schleswig-Holstein, soweit nicht in der Besoldungs- gruppe B 3, Direktor der Landeszentrale für politische Bildung und Verbandsdirektor des Zweck- verbandes Verband Kieler Um- land⁴⁾		
	Besoldungsgruppe 3 Rektor - als hauptberuflicher Rek- tor einer Hochschule mit ei- ner Messzahl von 1001 bis 2000 gemäß Nummer 20 der Anlage I zum Bundesbesol- dungsgesetz		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	- als hauptberuflicher Rektor der Fachhochschule Westküste Direktor der Datenzentrale Schleswig-Holstein, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 2 Direktor des Pflanzenschutzamts Direktor des Statistischen Landesamts Erster Direktor der Datenzentrale Schleswig-Holstein, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 4 Landesmuseumsdirektor		
	Besoldungsgruppe 4 Kanzler der Universität Kiel Rektor - als hauptberuflicher Rektor einer Hochschule mit einer Messzahl von 2001 bis 4000 gemäß Nummer 20 der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz Erster Direktor der Datenzentrale Schleswig-Holstein, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3		
	Besoldungsgruppe 6 Landesschuldirektor		
	Besoldungsgruppe 7		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	Rector der Universität Kiel 4) "		
1) Erhält eine Amtszulage von 87,- DM. Daneben wird eine Stellenzulage nach Artikel II des Ersten Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern vom 22. März 1971 (BGBl. I S. 208) nicht gewährt.	e) In der Fußnote ¹⁾ wird der Betrag "87,- DM" durch den Betrag "44,48 €" und		
2) Das Amt gehört der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes an.			
3) Erhält eine Amtszulage von 120,64 DM.	in der Fußnote ³⁾ der Betrag "120,64 DM" durch den Betrag "61,68 €" ersetzt.		
	f) Es wird folgende Fußnote ⁴⁾ eingefügt: "4) Nach Ablauf einer Amtszeit als bestellter Verbandsdirektor von sechs Jahren." g) Es wird folgende Fußnote ⁵⁾ eingefügt: "5) Beamte, die bis zu ihrer Wahl zum Rektor als Professor der Besoldungsgruppe C 4 ein höheres Grundgehalt zuzüglich des Familienzuschlages und der Zuschüsse nach Nummer 1 und 2 der Vorbemerkungen zu der Besoldungsgruppe C bezogen haben, erhalten eine Ausgleichszulage. Diese wird in Höhe des		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Grundgehalt und Familienzuschlag des Beamten und dem Grundgehalt zuzüglich des Familienzuschlages und der Zuschüsse, das ihm in seinem bisherigen Amt zugestanden hätte, gewährt. Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltsfähig, soweit sie zum Ausgleich des Grundgehaltes, des Familienzuschlages oder eines ruhegehaltsfähigen Zuschusses dient."		
	Artikel 2 Übergangsbestimmung		
	(1) Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C 4 wird auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 übertragen, Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C 2 und C 3 wird gemäß § 77 Abs. 2 Satz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 übertragen.	Zu Artikel 2: Abs. 1 der Übergangsbestimmung sollte folgende Fassung erhalten: " (1) ¹ Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C 2 bis C 4 sowie Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, die die Überführung in ein Amt der Besoldungsgruppe W nach § 77 Abs. 2 Satz 2 BBesG beantragen oder denen für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung ein Amt der Besoldungsordnung W übertragen wird, erhalten aus diesem Anlass das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 und Leistungsbezüge. ² Dabei werden die Unterschiedsbeträge zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppen C 3 und C 4 gegenüber dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe	Zu Artikel 2 Übergangsbestimmung: Zu Abs. 1 des VHW-Vorschlags: Im Entwurf für eine Landesverordnung hat das MBWFK in § 11 Abs. 2 vorgesehen, dass Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C 2 bis C 3, die nach § 77 Abs. 2 Satz 2 bis 4 die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 beantragen, aus diesem Anlass ein besonderer Leistungsbezug gewährt werden kann. Diese erfreuliche Absicht geht über die Regelungen des § 77 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes hinaus, die im § 77 Abs. 2 Satz 4 sogar die Gewährung von Ausgleichszahlungen nach § 13 des Bundesbesoldungsgesetzes ausschließen. Da zudem die Anträge nicht zurücknehmbar sind und kein Anspruch auf einen beantragten auch nur teil-

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
		C 2 bei der jeweiligen Altersstufe als unbefristeter, ruhegehaltsfähiger Leistungsbezug nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BBesG gewährt, der an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 14 BBesG teilnimmt.³ Hat eine Professorin oder ein Professor der Besoldungsgruppe C 4 vor dem [Tag des Inkrafttretens dieser Regelung] das Recht auf ruhegehaltfähige Sonderzuschüsse nach Vorbemerkung Nummer 2 zur Bundesbesoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung nach Maßgabe des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2000 vom 19. April 2001 (BGBl. I, S. 618) unter Berücksichtigung der weiteren Anpassungen nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes erhalten, so erhöht sich der Leistungsbezug nach Satz 2 um den Betrag des ruhegehaltsfähigen Sonderzuschusses.⁴ Hat eine Professorin oder ein Professor der Besoldungsgruppe C 4 vor dem [Tag des Inkrafttretens dieser Regelung] das Recht auf nicht ruhegehaltfähige Zuschüsse oder Sonderzuschüsse nach den Vorbemerkungen Nummer 1 oder 2 zur Bundesbesoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung nach Maßgabe des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2000 vom 19. April 2001 (BGBl. I, S. 618) unter Berücksichtigung der weiteren Anpassungen nach § 14 des Bundesbesol-	weisen Ausgleich der das Grundgehalt nach W 2 oder W 3 übertreffenden Bezüge besteht, laufen Antragssteller Gefahr, dass ihrem Antrag ohne jede Gewährung zum Ausgleich beantragter Leistungsbezüge statt gegeben wird. Dadurch werden Anträge auf eine Übernahme in ein Amt der W-Besoldung zu riskant und damit unakzeptabel. Der VHW-Vorschlag sieht vor, dass durch Gesetz ein weitgehender Anspruch auf Ausgleich der über dem Grundgehalt nach W 2 oder W 3 liegenden Bezüge zum Zeitpunkt der Übertragung des neuen Amtes geschaffen wird. Nicht erhalten bleibt dabei ein eventuell noch vorhandenes Aufsteigen in den Stufen. An dessen Stelle tritt ja die Teilhabe an den Steigerungen durch besondere Leistungsbezüge in der vom VHW vorgeschlagenen Form. Ferner wird nur der Unterschiedsbetrag zu dem zur jeweiligen Altersstufe gehörigen Grundgehalt der Besoldungsgruppe C 2 gewährt und der Unterschiedsbetrag zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 und den Grundgehältern der Besoldungsgruppe C 2 zwischen nur teilweise so ausgeglichen, als hätte es sich zuvor um durchschnittliche besondere Leistungen gehandelt. So wird eine Angleichung an die Gehaltshöhe erreicht, die im Mittel (bei einem Rangprozent von 50 %) über

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
		dungsgesetzes erhalten, so erhöht sich der Leistungsbezug nach Satz 2 um den Betrag des Zuschusses oder Sonderzuschusses, ohne dass dieser Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezug ruhegehaltstfähig wäre.⁵ Ferner wird ein fiktiver besonderer Leistungsbezug gewährt, dessen Höchstwert 23,5595 5 des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 beträgt.⁶ Von diesem Höchstwert wird jener Anteil gezahlt, der dem Verhältnis der Zeit seit der Erstberufung zur Dauer von der Erstberufung bis zur Altersgrenze entspricht.⁷ Soweit das Grundgehalt und die so gewährten ruhegehaltstfähigen Leistungsbezüge das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3 überschreiten, erfolgt die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe W 3 unter Anrechnung des Unterschiedsbetrages der Grundgehälter der Besoldungsgruppen W 3 und W 2 auf die zu gewährenden Leistungsbezüge."	besondere Leistungsbezüge erreicht worden wäre. Dieser Nachteil scheint zumutbar, da er einerseits durch eine Willensentscheidung für eine Beantragung getragen wird und andererseits vom Übergang zur W-Besoldung bei guten Rangprozenten deutliche Vorteile zu erwarten sind. Die hier vorgeschlagene Regelung bewirkt praktisch beim Übergang in die W-Besoldung eine mäßige Gehaltskürzung, die jedoch bis zum Eintritt in den Ruhestand im Mittel durch die noch zu erwartenden Leistungsbezüge wieder ausgeglichen wird.
	(2) Für Kanzlerinnen und Kanzler von staatlichen Hochschulen, die am Tage vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes im Amt befindlich sind, finden abweichend von Artikel 1 Nr. 6 Buchst. a die bisherigen Vorschriften für die laufende Amtszeit weiter Anwendung.		
		Folgender Artikel 3 wird eingefügt	Zum Artikel 3 des VHW-Vorschlags:

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
		"Artikel 3 Änderung des Gesetzes zur Gewährung jährlicher Sonderzahlungen"	Abs. 6 ist eine Ausdehnung der Regelung im § 14 Abs. 3 a des VHW-Besoldung, Abs. 7 jene auf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insbesondere die Regelung im Abs. 6, wird als unabdingbar angesehen, wenn man ein Qualitätsmanagement in den Hochschulen ernsthaft etablieren will.
		In § 6 werden die folgenden Absätze 6 und 7 angefügt: „(6) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 gilt § 14 Abs. 3 a des Landesbesoldungsgesetzes. Diese Bestimmung gilt für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Besoldungsgruppen C 2, C 3 und C 4 mit Ausnahme der Oberassistentinnen und Oberassistenten entsprechend; bei ihnen dürfen die durch die Sonderleistungsbezüge erhöhten Sonderzahlungen nicht die Höchstgrenzen nach § 67 Abs. 1 Satz 1, 2 und 4 BBesG überschreiten. Überschießende Beträge werden dem Budget der Hochschule für Sonderleistungsbezüge des Folgejahres zugeführt. (7) Die Vorschriften des Abs. 6 für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Besoldungsgruppen C 2, C 3 und C 4 gelten für Beamtinnen	

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
		nen und Beamte auf Lebenszeit der akademischen Ratslaufbahn und der Studienratslaufbahn im Hochschuldienst, die laut Einweisungsverfügung überwiegend Aufgaben in Forschung, Kunst, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung wahrnehmen, entsprechend. Für sie wird ein eigenes Budget für Leistungsbezüge in der Regel an der jeweiligen Hochschule gebildet. An die Stelle des Grundgehaltes nach der Besoldungsgruppe W 2 tritt in § 14 Abs. 3 des Landesbesoldungsgesetzes das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 1.“	
	Artikel 3 Neubekanntmachungserlaubnis	Artikel 3 wird Artikel 4.	
	Das Finanzministerium wird ermächtigt, das Landesbesoldungsgesetz in der geltenden Fassung bekannt zu machen und dabei Unstimmigkeiten des Wortlautes zu beseitigen sowie eine geschlechtergerechte Sprache einzufügen.		
	Artikel 4 In-Kraft-Treten	Artikel 4 wird Artikel 5.	
	(1) Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme des § 15 in Artikel 1 Nr. 3 am 1. Januar 2005 in Kraft. (2) Der § 15 in Artikel 1 Nr. 3 tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.		

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
	Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden. Kiel, 2004 Heide Simonis Ministerpräsidentin Dr. Ralf Stegner Finanzminister Ute Ersieck-Rave Ministerin für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur		

Anmerkung 1: **Der VHW lehnt die Begrenzung der zum Bezug von besonderen Leistungsbezügen Anspruchsberechtigten ab.** Sie würde dazu führen, dass an die Professorinnen und Professoren mit im Professorenbereich normalen oder unterdurchschnittlichen Leistungen keine besonderen Leistungsbezüge gezahlt werden könnten. Das aber ist letztlich mit dem Bestreben zu vergleichen, Nobelpreisträger nach dem Grad ihrer Leistungen zu reihen und nur jenen hervorragende Leistungen zuzugestehen, die innerhalb dieser Gruppe die höchsten Ränge erreichen. Im Bereich der Professuren hätte dies zur Folge, dass die Mehrzahl auf einer Besoldung in Höhe des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 verbleibe und die besonderen Leistungsbezüge auf einige wenige „Diven“ konzentriert würden, deren Besoldung exorbitant gesteigert würde. Die gewünschte ständige Anreizfunktion einer leistungsorientierten Besoldung auf alle Professorinnen und Professoren würde durch eine leistungshemmende Frustration der Mehrzahl der Professorinnen und Professoren zunichte gemacht. Eine leistungsorientierte Besoldung muss dazu beitragen, dass nicht nur hervorragende Leistungen, sondern auch sehr gute, gute und befriedigende abgestuft besser honoriert werden als ausreichende. Und selbst bei ausreichenden muss durch einen kleinen Leistungsanreiz Anerkennung ausgesprochen werden und Mut gemacht werden, durch eine Leistungssteigerung die Beteiligung an den Leistungsbezügen zu erhöhen oder doch nicht abfallen zu lassen.

Bei der leistungsorientierten Besoldung und der dazu notwendigen Leistungseinstufung muss der Eindruck vermieden werden, dass man etwa zwischen "Fleißigen" und "Faulen" differenzieren wolle. Mit einem derartigen moralischen Unterton entsteht der Eindruck, dass es um Belohnungen einerseits und Bestrafungen andererseits ginge. Es geht vielmehr darum zwischen einer erfolgreicheren Aufgabenerledigung (die sogar von eher faulen Personen erreicht werden kann) und eher weniger erfolgreicher Aufgabenerfüllung zu unterscheiden (die trotz allen löblichen Fleißes und Bemühens das Ergebnis sein kann).

Es ist auch kritisch zu hinterfragen, was unter besonderen Leistungen im Hochschulbereich zu verstehen ist, § 44 Abs. 1 Nr. 3 Teil 1 des Hochschulrahmengesetzes setzt schon bei der Einstellung von Professorinnen und Professoren eine "besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit", die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird", voraus. Darüber hinaus fordert § 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe a des Hochschulrahmengesetzes im Universitätsbereich "zusätzliche wissenschaftliche Leistungen", wobei in § 44 Abs. 2 HRG genauer dargelegt wird, wie diese nachzuweisen sind. Auch dabei muss es sich um nach der Promotion erbrachte besondere wissenschaftliche Leistungen handeln. Ob diese erheblich über dem Durchschnitt liegen, wurde in Habilitations- und Berufungsverfahren überprüft. Seit dem 22. Februar 2002 soll diese Überprüfung auch am Ende der ersten Phase der Juniorprofessur durch eine Zwischeneva-

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
------------------------	---------------------------------	--	------------

luation und danach im Berufungsverfahren erfolgen. Dabei ist die Zwischenevaluation als eine reformierte Form der Habilitation auszugestalten, bei der keineswegs die Anforderungen zu senken sind, sondern die Hausbeurteilung durch eine objektivere Fremdbeurteilung zu ersetzen ist. Auch für den Fachhochschulbereich fordert § 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe c HRG als Einstellungsvoraussetzung für eine Professur "besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse oder Methoden."

Aus § 44 des Hochschulrahmengesetzes folgt, dass die Befähigung zu "besonderen Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und" der Förderung des akademischen Nachwuchses Einstellungsvoraussetzung für jede Professur ist. Das macht aber nur Sinn, wenn auch nach der Berufung entsprechende besondere wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen Dienstpflicht jeder Professorin und jedes Professors ist.

Aus § 44 HRG ist zu schließen, dass "besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung" unter Beachtung von Artikel 5 Abs. 3 GG von jeder Professorin und jedem Professor abzufordern sind. Solche besonderen Leistungen können wie bei Promotionen, Habilitationen und Zwischenevaluationen, wie in § 12 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzentwurfs verlangt, nur im Zeitraum von mehreren Jahren erbracht werden. Als üblicher Zeitraum wird im Universitätsbereich die Zeitspanne von sechs Jahren angesehen. Nur in diesem Abstand sind daher anders als bei Regelbeurteilungen im allgemeinen Verwaltungsdienst Leistungsfeststellungen sinnvoll.

Die Mittel für die besonderen Leistungsbezüge wurden durch den Fortfall des Aufstiegs in den Stufen nach dem alten § 36 Abs. 1 BBesG erwirtschaftet. Das Aufsteigen in den Stufen bestimmt sich anders als in § 27 Abs. 1 des BBesG geregelt nicht "nach dem Besoldungsdienstalter und der Leistung", sondern alleine nach der Leistung. Dazu gibt es zwei Möglichkeiten:

1. der Zeitpunkt zwischen zwei Stufen wird nach § 27 Abs. 3 BBesG bei überdurchschnittlichen Leistungen (85. bis 100. Leistungsperzentile) beispielsweise um ein Jahr verkürzt und bei unterdurchschnittlichen Leistungen (0. bis 15. Leistungsperzentile) um ein Jahr hinausgeschoben oder
2. die Stufenhöhe wird bei überdurchschnittlichen Leistungen verdoppelt und bei unterdurchschnittlichen halbiert.

Die Hemmung des Aufstiegs in den Stufen kann nach § 27 Abs. 3 Satz 4 BBesG nur in jenen Ausnahmefällen dauerhaft sein, in denen innerhalb eines Zeitraumes von einem Jahr nach der Hemmung keine anforderungsgerechten Leistungen erbracht werden. Bei der Lösung unter Nr. 2 würde dies eine Stufenhöhe von 0 bedeuten.

Die Regelung des § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 sollte sich nach diesen allgemeinen Gesichtspunkten richten. Das bedeutet, dass die Hemmung im Aufstieg in den Stufen sich an erbrachten sowie im Rahmen einer Leistungsfeststellung eingestuft und nicht an zu erwartenden Leistungen zu orientieren hat. Ferner darf es in diesem Rahmen zu keiner Rückstufung in eine frühere Leistungsstufe kommen, da dies auch nicht bei den Altersstufen der Fall war und es sich um die Honorierung festgestellter Leistungen handelt, die nicht mehr nachträglich erprobbar sind. Ausnahmen sind lediglich Fälle, in denen nachträglich wissenschaftliches oder anderes Fehlverhalten festgestellt wird.

Anmerkung 2: Das Anfangskapital B, das zur monatlichen Zahlung eines Leistungsbezuges von 1 € bei einer Verzinsung von 3,5 % p.a. für einen Zeitraum von t Jahren erforderlich ist, kann mit Hilfe der folgenden Formel berechnet werden:

$$(1) \qquad B = 1 + \frac{1 - 1.035^{-t}}{\sqrt[12]{1.035} - 1} = 349,3229821 - 348,3229821 \bullet 1,035^{-t}$$

Hat eine Person i zum Zeitpunkt der Vergabe des Leistungsbezuges das Alter A in Jahren und ist beabsichtigt, den Leistungsbezug bis zur Altersgrenze zu gewähren, so ist t=(65- A) und

Landesbesoldungsgesetz	Entwurf eines Änderungsgesetzes	Änderungsvorschläge dazu vom 24.08.04/07.10.04	Begründung
------------------------	---------------------------------	--	------------

$$(2) \quad B = 349,3229821 - 348,3229821 \bullet 1,035^{-(65-A)}.$$

Über die Berechnung des Anfangskapitals B kann der eigentliche Wert jedes monatlich gewährten Leistungsbezuges L festgestellt werden. Der Wert L ist mit B zu vervielfachen.

Anmerkung 3: Es ist zunächst sinnvoll, bei der Gewährung eines Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezuges auch dessen eigentlichen Wert in der Form eines Anfangskapitals B festzustellen, da nur so die Folgekosten beurteilbar werden. Man kann dann für einen festen Zeitraum von beispielsweise 5 Jahren feststellen, welche theoretische Summe R für ruhegehaltfähige Leistungsbezüge hätte vergeben werden können, wenn der vorgegebene Durchschnitt für ruhegehaltfähige Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge mit r festgesetzt wurde; dabei muss r kein Euro-Wert sein; vielmehr wird r besser gleich als Prozentsatz des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 benutzt. Gibt es an einer Hochschule n Professuren und beträgt das Durchschnittsalter $\bar{A}$, so beträgt $R = n \bullet r \bullet 5 / (65 - \bar{A})$. Wurden in einem Zeitraum von 5 Jahren bereits (m-1) Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge vergeben und betrug das Anfangskapital $B_1, B_2, \dots, B_{m-1}$, so kann das Anfangskapital des neu zu vergebenden Leistungsbezuges mit B_m bezeichnet werden. Auch hier ist es sinnvoll, wegen der ansonsten durch die Dynamisierung bedingten Komplikationen das Anfangskapital jeweils in Teilen des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 statt in € auszudrücken. Dann kann unter Wahrung der Kostenneutralität eine Steigerung des Ruhegehaltes um

$$(3) \quad S_m = R \bullet B_m / \sum_{i=1}^m B_i.$$

gewährt werden. Eine durchgängige Entscheidung auf dieser Grundlage könnte die Berufungs- und Bleibe-Verhandlungen hinsichtlich der Entscheidung über die ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge versachlichen und wesentlich vereinfachen. Da die Entscheidung für eine solche Lösung nur im Falle des § 33 Abs. 3 Satz 1 zweiter Halbsatz und Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BBesG dem Landesgesetzgeber erlaubt ist, wäre es sinnvoll, sämtliche Leistungsbezüge nur „wiederholt befristet“ zu vergeben

In dieser gekürzten Version der Synopse sind Teile des Landesbesoldungsgesetzes fortgelassen, bei denen es keine Änderungsbedarf gibt. Eine Synopse mit diesen Teilen umfasst 68 Seiten. Sie wird per eMail an Herrn Ole Schmidt gesandt werden und kann bei Bedarf gedruckt werden.