

Landesrektorenkonferenz  
Der Vorsitzende

**LRK-SH**  
Landesrektorenkonferenz

Universität Flensburg • Auf dem Campus 1 • D-24943 Flensburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Bildungsausschuss  
Der Vorsitzende  
Dr. Ulf von Hielmcrone  
Postfach 1721

**24171 Kiel**

Auf dem Campus 1  
D-24943 Flensburg  
Fon: +49 (0) 4 61-805 2801  
Fax: +49 (0) 4 61-805 2799  
e-mail: dunckel@uni-flensburg.de  
Auskunft erteilt:  
Prof. Dr. Heiner Dunkel  
Geschäftszeichen: D  
>10\_bildungsausschuss<

13 .10.2004

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

Drucksache 15/3594

Ihr Schreiben vom 13. September 2004

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,  
sehr geehrte Damen und Herren,

die Landesrektorenkonferenz hat sich mit dem oben genannten Entwurf befasst und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Grundsätzlich begrüßt die Landesrektorenkonferenz die im Gesetz angelegte Flexibilisierung der Gehälter und damit die Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeiten der Hochschulen. In der Folge des Gesetzes werden sich große Unterschiede in der Besoldung von Fach zu Fach, von Hochschule zu Hochschule und von Bundesland zu Bundesland ergeben. Die Hochschulen treten damit in einen Wettbewerb um „die besten Köpfe“ ein. Diesen Wettbewerb können die schleswig-holsteinischen Hochschulen nur dann bestehen, wenn für sie die gleichen Rahmenbedingungen gelten, wie sie auch für Hochschulen der anderen Bundesländer vorgesehen sind. Diesem Umstand trägt der vorliegende Gesetzesentwurf der Landesregierung nur unzureichend Rechnung. Die Hochschulen des Landes bitten deshalb nachdrücklich, dass diese Bedingungen hergestellt werden.

Im Einzelnen stellen wir fest:

1. Zu § 13, Abs. 1 (LBesG): Die durchschnittlichen Besoldungsausgaben werden für das Jahr 2001 im Fachhochschulbereich auf 59.808 € und im Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf 66.812 € festgestellt. Dieser

Besoldungsdurchschnitt liegt erheblich *unter* demjenigen in anderen Bundesländern. Damit setzen sich die Ausstattungsnachteile insbesondere der schleswig-holsteinischen Universitäten auch in der Professorenbesoldung fort. Die Wettbewerbsfähigkeit der schleswig-holsteinischen Hochschulen wird damit erheblich beeinträchtigt.

Die Hochschulen des Landes bitten deshalb, dass die bundesrechtlichen Möglichkeiten des § 34, Abs. 1 (BBesG) ausgeschöpft werden. Entweder wird der Besoldungsdurchschnitt auf das Niveau des (höchsten) Besoldungsdurchschnitts eines Landes der Bundesrepublik angehoben oder es wird der Weg anderer Bundesländer gegangen, einen Aufschlag von jährlich 2 % (also insgesamt 6 %) auf den Besoldungsdurchschnitt des Jahres 2001 zu gewähren.

2. Zu § 13, Abs. 2 (LBesG): Den Hochschulen wird es insbesondere in der ersten Zeit nach Inkrafttreten des Gesetzes kaum möglich sein, entsprechend dem Bedarf Leistungsbezüge zu gewähren. Dies hängt damit zusammen, dass der „Topf“ aus dem die Leistungsbezüge gewährt werden, zunächst noch leer sein wird. Gerade in der Zeit unmittelbar nach Inkrafttreten des Gesetzes werden aber Berufungen an solche Kolleginnen und Kollegen zu verhandeln sein, die bereits nach C3 oder C4 besoldet werden. Derartige Kolleginnen und Kollegen werden aber nur dann einem Ruf an eine schleswig-holsteinische Hochschule folgen, wenn es möglich ist, ihnen Leistungszulagen mindestens in Höhe der bisherigen Besoldung (mit entsprechender Anrechnung auf das Ruhegehalt) zu gewähren. Gerade in der Übergangszeit werden die Hochschulen deshalb nur dann wettbewerbsfähig sein, wenn die Möglichkeit besteht, durch Umverteilung von Haushaltsmitteln Spielräume für die Gewährung von Leistungsbezügen zu gewinnen.
3. Zu Artikel 2, Übergangsbestimmung, LBesG: Die im vorstehenden Absatz genannte Problematik gilt auch für Professorinnen und Professoren an den schleswig-holsteinischen Hochschulen, die auf Antrag von einer C-Besoldung auf eine W-Besoldung wechseln wollen. Dies wird nur erfolgen, wenn Leistungszulagen mindestens in der Höhe der bisherigen Besoldung und wiederum mit entsprechender Anrechnung auf das Ruhegehalt gewährt werden.

Da nach § 12, Abs. 3 (LBesG) die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungszulagen erst nach einer Dauer von mindestens zehn Jahren möglich ist, ist für Professor(inn)en, deren Dienstzeit nur noch weniger als 10 Jahre beträgt, eine leistungsbezogene Besoldung weitgehend uninteressant, ein Wechsel von der C-Besoldung zur W-Besoldung damit unwahrscheinlich. Auch hier sind entsprechende Übergangsregelungen vorzusehen.

4. Zu § 11, Abs. 3 (LBesG): Es wird festgelegt, dass der Anteil der W3-Stellen 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 W2- und W3-Stellen betragen kann. Die Hochschulen des Landes halten es nicht für sinnvoll, das zahlenmäßige Verhältnis von W2- zu W3-Stellen festzulegen. Den Hochschulen sollte die weitere Flexibilität gewährt werden im Rahmen des Globalbudgets selbst zu entscheiden, ob sie den Status der Stelle oder die Höhe der Zulagen bei der Leistungsbemessung nutzen wollen.

Für die Fachhochschulen gilt, dass der Anteil der W3-Stellen zu gering bemessen ist. Die unterschiedliche Behandlung von Universitäten und Fachhochschulen wird im Gesetzesentwurf mit den tatsächlichen Möglichkeiten des Besoldungsdurchschnitts

begründet. Dieser ist in § 13, Abs. 1 (LBesG) um nur 10,5 % geringer als für Universitäten ausgewiesen. Folglich muss der Anteil der W3-Stellen für Fachhochschulen erhöht werden – rechnerisch korrekt auf 50 % statt 10 %.

5. Zu § 12, Abs. 2 (LBesG): Mit dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) ist die Landesrektorenkonferenz skeptisch, ob die Formulierung „erheblich über dem Durchschnitt liegende Leistungen“ der Intention des Gesetzes entspricht. Streng genommen schließt eine solche Formulierung die Mehrheit der Professor(inn)en von der Partizipation am neuen Besoldungsverfahren aus. Anstelle der genannten Formulierung sollte von besonderen Leistungen dann gesprochen werden, wenn sie über die üblichen Dienstplichten von Professor(inn)en hinausgehen. Entscheidend für den Erfolg des neuen Besoldungsverfahrens ist nämlich, inwieweit die Mehrheit der Professor(inn)en eine Chance auf die eigene Verbesserung des Gehalts im neuen System erkennt.
6. Zu § 12, Abs. 3 (LBesG): Befristet gewährte Leistungsbezüge und Funktionsleistungsbezüge sind erst nach einer zehn Jahre gewährten Dauer ruhegehaltfähig. Für Rektoren und Dekane ist die Dauer der Wahrnehmung von Aufgaben der Hochschulleitung gewöhnlich geringer. Um diese Funktionen attraktiv zu halten, sollte eine Regelung vorgesehen werden, die ab einer zweiten Amtszeit die Zulagen unbefristet gewährt bzw. ruhegehaltfähig macht.
7. Zu § 12, Abs. 5 (LBesG): Für die Bemessung der Funktions-Leistungsbezüge sind die Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes nicht ausreichend. Es muss geklärt werden, ob die Bemessung den Hochschulen überlassen wird oder ob diese durch das Land konkretisiert wird. Dabei ist auch hier darauf hinzuweisen, dass die Mittel der Hochschulen für die Ausbringung entsprechender Zulagen ebenfalls sehr begrenzt sind. Da sich diese Zulagen in Konkurrenz zu anderen Zulagen befinden, ist fraglich, ob Funktions-Leistungsbezüge überhaupt in einer Höhe gewährt werden können, die auch zukünftig die entsprechenden Ämter insbesondere der hauptamtlichen Rektor(inn)en noch attraktiv erscheinen lassen.
8. Zu § 15 (LBesG): Die Hochschulen des Landes bitten eindringlich und unterstützen das Anliegen, den Hochschulen Gestaltungsspielräume bei der Erarbeitung eigener Regelungen zu belassen. Die Aufgaben des § 15 sind deshalb den Hochschulen zu übertragen, da die Ausgestaltung dieser von Hochschule zu Hochschule sehr unterschiedlich ausfallen wird.
9. Zur Anlage, LBesG: Nach §11, Abs. 1 sollen die Ämter der hauptamtlichen Rektorinnen und Rektoren einer staatlichen Hochschule der Besoldungsgruppe W3 zugeordnet werden. Es ist dann systemwidrig, wenn in der Anlage die Rektoren wieder in der Besoldungsgruppe B geführt werden.

In diesem Zusammenhang unterstützen die schleswig-holsteinischen Hochschulen die Position der Universität zu Lübeck, auch die Kanzlerinnen und Kanzler leistungsorientiert zu besolden, diese in die Regelung des § 11, Abs. 1 aufzunehmen und ebenfalls der W-Besoldungsgruppe zuzuordnen.

10. Alle bis einschließlich 2002 auf C2-Stellen der Fachhochschulen Schleswig-Holsteins Berufenen konnten bei der Rufannahme gemäß Ausschreibung davon ausgehen, dass ihnen die Möglichkeit zur Zweitberufung auf eine C3-Stelle eingeräumt wird. Dies erfordert eine Übergangsregelung für die Betroffenen, wie sie zurzeit auch in

anderen Bundesländern vorbereitet wird. Eine solche Regelung könnte folgendermaßen aussehen:

„Das bisherige Verfahren der Zweitberufung von C2 nach C3 wird durch folgende Regelung ersetzt: Wird eine bisherige C3-Professur endgültig frei, erhält die nach der hochschulinternen Liste folgende C2-Professorin oder der folgende C2-Professor ein Angebot, in die W-Besoldung zu wechseln verbunden mit der Zusage unbefristeter und voll ruhegehaltsfähiger Zulagen, die die bei der Rufannahme gewährleistete Gehaltsentwicklung sicherstellt“.

11. Für die Fachhochschulen entsteht darüber hinaus das Problem, dass in den Jahren 2003 und 2004 berufene Professor(inn)en nach dem Ende der Erstberufung und dem erfolgten Nachweis der pädagogischen Eignung (innerhalb der zwei vorausgegangenen Jahre) nur auf ein Amt als Lebenszeitbeamter in der W-Besoldungsgruppe berufen werden können. Hier muss ebenfalls eine Übergangsregelung vorgesehen werden, die diesem Personenkreis die bei der Rufannahme gewährleistete Gehaltsentwicklung sicherstellt.
12. Schließlich möchten wir um die Aufnahme einer Formulierung bitten, in der die Möglichkeit der Kumulation von Leistungsbezügen explizit benannt wird. Hintergrund ist das in einigen Ländern diskutierte Kumulationsverbot von Leistungsbezügen. Dies hätte zur Folge, dass Leistungsträger kaum noch Funktionen in der Hochschulleitung und –selbstverwaltung wahrnehmen würden.

Ich darf schließlich darauf hinweisen, dass auch gesonderte Stellungnahmen der CAU zu Kiel, der Universität zu Lübeck, der FH Kiel, der FH Flensburg und der FH Westküste vorliegen. Wesentliche Aspekte dieser Stellungnahmen sind auch in der vorliegenden Stellungnahme berücksichtigt und werden damit auch von den anderen Hochschulen geteilt.

In der Hoffnung, dass die von der LRK benannten Punkte in Ihren weiteren Beratungen aufgenommen werden können

verbleibe ich

mit freundlichen Grüßen

gez.  
Prof. Dr. Heiner Dunckel