

Verband Hochschule und Wissenschaft

In DBB Beamtenbund und Tarifunion

Landesverband Schleswig-Holstein

c/o Dr. Udo Rempe (Landesvorsitzender)

Kopperpähler Allee 92

24119 Kronshagen

Tel. 0431 544 717, Fax 0431 70 55 02 5

eMail Rempe-Udo@T-Online.DE



41

Dokument 20090107Mit.doc

Kiel, den 19.03.2009

An die Mitglieder des
Finanzausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtags - per eMail

Sehr geehrter Herr Neugebauer,
sehr geehrte Frau Abgeordnete,
sehr geehrter Herr Abgeordneter,

erfreulicherweise hat die Landesregierung zügig entschieden, dass das Ergebnis der Tarifverhandlungen 1 : 1 auf die Beamtinnen und Beamten des Landes übertragen wird. Das Finanzministerium hat den Gesetzentwurf auch am 5. März 2009 dem dbb mit einer Frist bis zum Mittag zur Anhörung vorgelegt. Der dbb hat die Mitgliedsgewerkschaften um eine schnelle Stellungnahme gebeten.

Leider habe ich am 5. März 2009 an einer Tagung zum Thema „Deep metazoan phylogeny“ in Berlin teilgenommen, so dass ich einige der Wünsche des VHW-Landesverbandes nicht fristgerecht mit einbringen konnte. Außerdem hatte ich auch nicht mit einem derartig beschleunigten Gesetzgebungsverfahren gerechnet.

Aus Sicht des VHW muss sichergestellt werden, dass auch die Leistungsbezüge der in die Besoldungsgruppen W 2 und W 3 eingestuftten Professorinnen und Professoren und der Besoldungsdurchschnitt nach § 34 BBesG – Überleitungsfassung Schleswig-Holstein - mit angepasst werden. Es mag sein, dass sich das aus weiteren gesetzlichen Regelungen ergibt. Eindeutiger ist es jedoch, wenn die Anpassung direkt mit geregelt wird.

Insbesondere aber bedauert es der VHW, dass die Besoldungsanpassung nicht genutzt wurde, um einen **leistungsorientierten Anteil für die Besoldung** vorzusehen. Das ist zwar für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten konsequent, da nach dem TV-L auch die Leistungsentgelte für die Tarifbeschäftigten des Landes fortfallen. Es ist jedoch überhaupt nicht einzusehen, dass **für die in der C-Besoldung verbliebenen Professorinnen und Professoren** der monatliche Sockelbetrag nicht zur Schaffung einer jährlichen Leistungsprämie genutzt wurde. In den nachfolgenden Vorschlägen des VHW zur Änderung des Regierungsentwurfs wird versucht, hierfür noch eine Lösung vorzuschlagen. Diese Lösung würde auf jeden Fall Änderungen in Artikel 1, 2 und 3 des Gesetzentwurfs erfordern. Die Einfügung eines § 31 in das Bundesbesoldungsgesetz – Überleitungsfassung für Schleswig-Holstein – könnten dagegen auch zu einem späteren Zeitpunkt, ggf. in geänderter Form, nachgeholt werden.

Mit bestem Gruß
Ihr

Udo Rempe



Vorschläge des VHW Schleswig-Holstein zum

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes und des Beamtenversorgungsgesetzes – Überleitungsfassung für Schleswig-Holstein – (Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge):

Zu Artikel 1 - Änderung des Landesbesoldungsgesetzes für das Jahr 2009 -

Zu § 17 – Anpassung der Besoldung –

Zu Abs. 1: Folgende Sätze 2 und 3 sollten angefügt werden:

„² Statt der Erhöhung nach Satz 1 erhalten Professorinnen und Professoren in den fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer eine jährliche Leistungsprämie, deren Durchschnittswert 412 € beträgt. ³ Der jährliche Besoldungsdurchschnitt nach § 34 BBesG – Überleitungsfassung Schleswig-Holstein – erhöht sich um 412 €.“

***Begründung:** Der Sockelbetrag in Höhe von 40 € entstand im TV-L teilweise aus dem Leistungsentgelt, das dafür fortfällt. Bei den in der C-Besoldung verbliebenen Professorinnen und Professoren gibt es anders als bei jenen in der W-Besoldung keine Leistungsorientierung. Auch dort ist es aber wünschenswert, dass Leistungsanreize für gute Lehre, Forschung und Wissenstransfer geschaffen werden, da auch nur dann die Feststellung von deren Qualität sinnvoll ist. Deren Feststellung ist aber die erste Voraussetzung für ein dezentrales Qualitätsmanagement. Außerdem lässt sich mit einem System der kollegialen gegenseitigen Leistungsbeurteilung auch ein gegenseitiges Coaching der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler realisieren, das qualitätsfördernd wirken wird.*

Neben den Professorinnen und Professoren, die in der C-Besoldung verblieben, sind aber auch die dauerbeschäftigten beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschulen in Forschung und Lehre ähnlich wie Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer tätig. Das gilt insbesondere, falls sie habilitiert sind oder nach erfolgreicher Zwischenevaluation aus einer Juniorprofessur heraus weiterbeschäftigt wurden. Es wäre daher eigentlich sinnvoll gewesen, das gesamte auf Dauer beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen in die vorgeschlagene Regelung nach Satz 2 einzubeziehen. Das hätte dann auch für diejenigen geschehen müssen, deren besondere Befähigung nicht festgestellt wurde. Allerdings spricht dagegen, dass für die auf Dauer beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Tarifbeschäftigten im Hochschulbereich die Leistungsentgelte nach § 18 TV-L entfallen sind. Das soll hier auch nicht kritisiert werden, da die Regelung nach § 18 TV-L ins Leere lief, da es nicht gelang einen Tarifvertrag über die Ausgestaltung der leistungsorientierten Entgelte abzuschließen und kaum Hoffnung auf eine baldige Einigung unter den Tarifpartnern bestand.

Im Bereich der Geltung des TVöD, also im kommunalen Bereich, erhalten die Tarifbeschäftigten unverändert ein Leistungsentgelt. Dort wird kritisiert, dass Beamtinnen und Beamte nicht einer vergleichbaren Leistungsfeststellung unterliegen und keine Leistungsanreize in der Form von Leistungsprämien möglich sind. Ähnlich wie beim auf Lebenszeit beamteten wissenschaftlichen und künstlerischem Personal der Hochschulen hätte durch eine Einbeziehung in die Geltung des vor-

geschlagenen Satzes 2 dieser Mangel geheilt werden können. Allerdings scheint diese Möglichkeit derzeit nicht mehr zu bestehen, da infolge entsprechender Pressemitteilungen die Betroffenen mit einer nicht leistungsorientierten Auszahlung rechnen können. Auch sind keine Forderungen nach einer leistungsorientierten Auszahlung dieses Betrages von Seiten der Komba oder der kommunalen Arbeitgeber bekannt. Ferner würde die Ausdehnung der Geltung des vorgeschlagenen Satzes 2 auf das in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A eingestufte Personal die getrennte Ausweisung einer Besoldungstabelle für Beschäftigte mit Leistungsprämie und solche ohne Leistungsprämie erfordern.

Zu Abs. 2: Folgende Nrn. 13 und 14 sind anzufügen:

„13. die Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 BBesG – Überleitungsfassung Schleswig-Holstein - ,

14. der Besoldungsdurchschnitt nach § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG – Überleitungsfassung Schleswig-Holstein - .“

Begründung: Die lineare Anpassung muss auch für die Beamtinnen und Beamten im Bereich der W-Besoldung gelten.

Zu Artikel 2 – Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes -

Zu § 17 – Anpassung der Besoldung –

Zu Abs. 1: Folgende Nrn. 13 und 14 sind anzufügen:

„13. die Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 BBesG – Überleitungsfassung Schleswig-Holstein - ,

14. der Besoldungsdurchschnitt nach § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG – Überleitungsfassung Schleswig-Holstein - .“

Begründung: Die lineare Anpassung muss auch für die Beamtinnen und Beamten im Bereich der W-Besoldung gelten.

Neuer Abs. 3: Für Professorinnen und Professoren in den fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer beträgt die mittlere jährliche Leistungsprämie 500,33 €; sie nimmt an nachfolgenden Besoldungsanpassungen teil.

Begründung: Zunächst wie zu § 17 Abs. 1 des Artikels 1. Der dortige Betrag ist aber um 1,2 % zu erhöhen und von 10 auf 12 Monate umzurechnen. Dabei ergibt sich auf Cent gerundet der genannte Betrag.

Zu Artikel 3 – Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes -

Zu § 5 – Ruhegehaltsfähige Dienstbezüge –

Zu Abs. 1 Satz 1: Folgende Nr. 5 ist einzufügen:

„5. ein Zwölftel der mittleren jährlichen Leistungsprämie bei Professorinnen und Professoren in den fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,“

Begründung: Dies ist die einfachste und schnellste Möglichkeit, die Leistungsprämien zu berücksichtigen. Möglichkeiten zur leistungsorientierten Gestaltung können ggf. später gesondert verwirklicht werden.

Zu einem neuen Artikel 4 a – Änderung des Bundesbeamtengesetzes – Überleitungsfassung Schleswig-Holstein-

Zu einem neuen Unterabschnitt 2 a BBesG- Vorschriften über Leistungsprämien -

Neuer § 31 BBesG - Leistungsprämien -

Folgender neuer Unterabschnitt und Paragraph sollte im Rahmen dieses Gesetzes oder im Rahmen einer zeitnah folgenden Novelle eingefügt werden:

„Unterabschnitt 2 a Vorschriften über Leistungsprämien

§ 31 Leistungsprämien

(1) ¹ Soweit nach § 17 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes die Zahlung von jährlichen Leistungsprämien vorgesehen ist, wird der Durchschnittswert der Leistungsprämien je Jahr für jede Beamtin und jeden Beamten einem Budget für Leistungsprämien zugeführt. ² Bei einer Teilzeitbeschäftigung oder bei einer nicht volljährigen Beschäftigung ist der Anteil des Durchschnittsbetrages dem Budget zuzuführen, der dem Anteil der geringeren zur vollen Arbeitszeit entspricht.

(2) Bei überzufälligen Unterschieden in der Nutzung der Budgets nach Abs. 1 zwischen den Besoldungsgruppen oder zwischen Frauen und Männern oder zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, sind die Budgets für die Besoldungsgruppen oder für Männer und Frauen oder für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte zu trennen und getrennt zu nutzen.

(3) ¹ Für jede Beschäftigte und jeden Beschäftigten ist zur Festsetzung der Höhe der individuellen Leistungsprämie Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in der Form eines leistungsorientierten Anspruches festzustellen. ² Der Anspruch entspricht dem Prozentsatz der leistungsschwächeren Beschäftigten, der in der Regel durch den Vergleich mit anderen Beschäftigten mit vergleichbaren Aufgaben und der gleichen Besoldungsgruppe durch Beurteilen im Rahmen eines vertretbaren Aufwandes abgeschätzt wird; Fälle, in denen beim Vergleich zweier Beschäftigter nicht entscheidbar ist, welcher der leistungsschwächere sein könnte, sind so mitzuzählen, als handele es sich zur Hälfte um den Vergleich mit einer leistungsschwächeren Person; das gilt auch für die zu beurteilende Person. ³ Ist, ohne dass dies durch zu Beurteilende zu vertreten wäre, eine Feststellung des leistungsorientierten Anspruchs nicht möglich oder für bestimmte Beschäftigtengruppen eine Beurteilung durch Rechtsvorschrift nicht vorgesehen, wird der Anspruch mit einem Prozentsatz von 50 festgesetzt. ⁴ Der Anspruch kann in Disziplinarverfahren mit 0 festgesetzt werden; er ist mit 0 festzusetzen, falls in Sonderfällen die Organisation oder Durchführung des Beurteilungsprozesses die Mitwirkung der zu beurteilenden Beamtinnen oder Beamten erfordert und eine Beamtin oder ein Beamter die zumutbare Mitwirkungspflichten nicht erfüllt. ⁵ Die Ansprüche können, soweit dies gesetzlich geregelt ist, in den Fällen des Satzes 4 zweiter Halbsatz gekürzt werden, wenn eine anzustrebende Qualität des durch die Beamtinnen und Beamten zu organisierenden Beurteilungsprozesses nicht erreicht wurde.

(4) ¹ Die nach Abs. 3 festgestellten Ansprüche werden einem Budget von Ansprüchen zugeführt. ² Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend. ³ Der Wert des jeweiligen Budgets nach den Abs. 1 bis 2 wird durch den zugehörigen Wert des Budgets der Ansprüche geteilt. ⁴ So ist der Betrag zu bestimmen, der je einem Prozent eines Anspruches zuzuordnen ist.

(5) ¹ Im Dezember jeden Jahres ist jeder Beamtin und jedem Beamten, soweit für sie oder ihn deren Zahlung vorgesehen ist, eine jährliche Leistungsprämie auszuzahlen, die sich aufgrund des jeweiligen Anspruchs ergibt; das Finanzministerium kann einen

früheren, nach dem 1. Juli liegenden Auszahlungszeitpunkt bestimmen.² Bei Teilzeitbeschäftigung oder einer Beschäftigung nur während eines Teils des Jahres ist die Leistungsprämie anteilig entsprechend zur Teiljahresarbeitszeit im Vergleich zur Volljahresarbeitszeit zu gewähren.“

Begründung zu § 31 Abs. 1 Satz 1: Diese sehr offene Formulierung soll überhaupt erst einmal die Möglichkeit eröffnen, im Rahmen einer teilweisen Besoldungsanpassung Leistungsprämien zumindest für Professorinnen und Professoren, die in eine der Besoldungsgruppen C 2, C 3 oder C 4 eingestuft sind, zu gewähren. Im Hochschulbereich ist die begrenzte Ausdehnung der leistungsorientierten Besoldung aus dem Bereich der W-Besoldung auf die weiter bestehenden Ämter nach der C-Besoldung insbesondere erforderlich, um Anreize zur Beteiligung des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals am Aufbau eines dezentralen Qualitätsmanagements zu schaffen. Das ist Voraussetzung für die anzustrebenden Systemakkreditierungen der Hochschulen. Der stellvertretende Vorsitzende der Akkreditierungskommission ASIIN e.V. Prof. Dr. Dieter Hannemann (2007, Erfahrungen aus Akkreditierungsverfahren: wie wird Evaluation von den Hochschulen in der Akkreditierung umgesetzt, in Georg Rudinger & Katharina Hörsch, Umsetzung von Evaluationsergebnissen: Theorie und Praxis, S. 23-32) führt aus: „Als ein besonders Problem stellt sich die Frage, wie wird mit fortgesetzt negativen Lehrevaluationsergebnissen umgegangen. Sanktionen lassen sich nur schwierig realisieren, wenn keine Einsicht erreicht werden kann.“ Die leistungsorientierte Besoldung würde hier für Abhilfe sorgen, auch wenn sie mehr der Motivation als der Sanktionierung dient. Doch beides ist sehr eng miteinander verwoben und die für eine leistungsorientierte Besoldung erforderliche sorgfältigere Leistungsbeurteilung wird dazu beitragen, dass Beurteilungsergebnisse auch von den als uneinsichtig bezeichneten Personen ernster genommen werden. Die Festsetzung der Höhe des mittleren Leistungsbezuges über den für alle Besoldungsgruppen gleichen Sockelbetrag vereinfacht das Verfahren.

Begründung zu § 31 Abs. 1 Satz 1 und 2: Es wird geregelt, wie die später für die Ausschüttung von Leistungsbezügen erforderlichen Mittel einem Budget zugeführt werden. Dabei ist nur an ein virtuelles Budget gedacht, das vor der Ausschüttung keine Mittel bindet.

Begründung zu § 31 Abs. 2: Da die bisherigen Erhebungen zeigen, dass die beobachteten Diskriminierungen von Frauen und Teilzeitbeschäftigten kaum abbaubar sind, ist auf andere Art dafür zu sorgen, dass unter Beachtung von Artikel 3 GG erforderlichenfalls der Durchschnitt der Leistungsprämien in den Untergruppen einander angeglichen wird. Der Terminus „überzufällige Unterschiede“ ist dabei im statistischen Sinn als „signifikante Unterschiede“ auszulegen; bei geringen Anzahlen unvermeidlich auftretende Abweichungen bedürfen keiner Korrektur, so dass eine Begrenzung auf die wirklich erkennbaren Fälle von Benachteiligungen zu erfolgen hat. In der Regel dürfte man bei einer Ausdehnung des Geltungsbereiches der Regelung auf weitere Gruppen von Beschäftigten ohne Prüfung auf Signifikanz von signifikanten Unterschieden in der Beurteilung von Beschäftigten verschiedener Besoldungsgruppen ausgehen können, so dass die Budgets getrennt nach Besoldungsgruppen zu führen sein werden.

Zu § 31 Abs. 3: In Abs. 3 wird konkretisiert, wie Ergebnisse von Leistungsbeurteilungen zur Festsetzung von leistungsorientiert gestuften Ansprüchen auf Leistungsprämien genutzt werden können. Dabei setzt die gewählte Formulierung kein bestimmtes Beurteilungsverfahren voraus. Die Umwandlung in die hier dargestellten Ansprüche ist schon dann möglich, wenn für ein beliebiges Beurteilungsver-

fahren die Häufigkeiten der Vergabe seiner unterschiedlichen Beurteilungsstufen protokolliert worden sind. Die Beachtung einiger rechnerischer Details ist dabei schon empfehlenswert, bedarf aber keiner Konkretisierung im Gesetz. Das gilt auch für Beurteilungsmethoden, die direkt zu angenäherten Prozentsätzen (so genannten Perzentilen) führen. Besonders einfach ist dabei ein Beurteilungsverfahren, bei dem die Leistung jeder Beschäftigten und jedes Beschäftigten mit den Leistungen von acht Personen aus einer Stichprobe von acht Beschäftigten mit ähnlichen Tätigkeiten verglichen wird. Bei jedem Vergleich kann dann entschieden werden, ob die Leistungen der zu beurteilenden Person besser sind. Die Anzahl der Vergleiche, bei denen eine Person die bessere war, kann zwischen 0 und 8 schwanken. Den Werten 0 bis 8 kann man dann mit hinreichender Genauigkeit die Leistungsperzentilen 10, 20, 30, ..., 90 zuordnen.

In Satz 3 wird für einen Ausweg gesorgt, wenn keine Beurteilungen erfolgen sollen oder vorgesehen sind oder die erforderliche Implementierung eines Beurteilungsverfahrens noch nicht erreicht wurde. Das Verfahren der Leistungsprämien wird dadurch weiter flexibilisiert. In Satz 4 ist eine Regelung aufgenommen worden, die insbesondere im Hochschulbereich erforderlich ist. Dort ist es notwendig, dass sich fachverwandte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Beurteilungsverbänden zusammenschließen und gegenseitig beurteilen. Dabei kann es dazu kommen, dass ein Beschäftigter seiner Pflicht zur Beurteilung der Leistungen anderer ohne triftigen Grund nicht fristgerecht nachkommt, so dass Kolleginnen oder Kollegen ersatzweise die Beurteilung zusätzlich übernehmen müssen. In solchen Fällen ist natürlich auch eine Sanktionierung durch eine Disziplinarmaßnahme in Form der Herabsetzung des Anspruches auf 0 angezeigt. Die zu Satz 5 erforderliche Rechtsvorschrift sollte im Hochschulgesetz getroffen werden; sie soll Hochschulleitungen die Möglichkeit geben, auf von den zu Beurteilenden organisierte Beurteilungsprozesse unterschiedlich zu reagieren, je nachdem, ob die Beurteilungen rein hochschulintern oder überwiegend durch externe Fachkolleginnen und Fachkollegen erfolgen. Im Forschungsbereich ist eine überwiegend externe Beurteilung anzustreben. Um aber überhaupt die erforderliche Beurteilungskultur zu entwickeln ist intern zu beginnen. Nach einer Übergangsphase könnte das Präsidium der Hochschule bei einer rein internen Beurteilung die Anspruchswerte schrittweise bis auf die Hälfte ihres Wertes absenken, um so einen Anreiz für Bemühungen um eine Erhöhung des Anteils der externen Begutachtungen zu schaffen.

Zu § 31 Abs. 4: In Abs. 4 wird das von der Komba entwickelte Verfahren sinngemäß übernommen. Mit seiner Hilfe kann errechnet werden, welche Leistungsprämie jedem Prozent der über einen Prozentwert ausgedrückten Leistungsbeurteilung zuzuordnen ist. Das Nähere über die Berücksichtigung von Leistungen aus verschiedenen Bereichen (Lehre, Forschung, Wissenstransfer, Sonstiges) sollte Regelungen durch die Hochschule überlassen werden. Ggf. sollten Erwartungen des Wissenschaftsministeriums durch Zielvereinbarungen berücksichtigt werden.

Zu § 31 Abs. 56: In Abs. 5 wird dann geregelt, dass jeder eine Leistungsprämie erhält, die dem mit seiner Bewertung vervielfachten nach Abs. 5 bestimmten Eurobetrag für ein Prozent entspricht. Es wird dringend davon abgeraten, eine Bewertungsstufe in Form einer Perzentile als Untergrenze festzusetzen, ab der Leistungsprämien zu zahlen sind. Die Frustration durch das Ausbleiben jeder Anerkennung würde andernfalls leistungsmindernd wirken oder zumindest noch frustrierender als eine mit niedrigerer Leistung verknüpfte niedrige Leistungsprämie. Aber auch die Geschlossenheit des Verfahrens würde durch die Festsetzung einer solchen Grenze zerstört, insbesondere dort, wo die Beurteilten selber

den Beurteilungsprozess mitzuorganisieren haben und zum Beurteilen von gleich gestellten Kolleginnen und Kollegen verpflichtet sind. Dort entfielen auch die Sanktionsmöglichkeit bei mangelnder Erfüllung dieser Pflichten. Die Höhe der Leistungsprämie soll eine erkennbare Rückmeldung über den Leistungsstand sein. Letztlich geht es aber nicht um die Anerkennung der Leistung, sondern der geleisteten Arbeit, die bei einer Teilzeittätigkeit oder bei einer Beschäftigung nur während eines Teils des Jahres bei gleicher Arbeit je Zeiteinheit entsprechend geringer ist.

Leistungsprämien können im Hochschulbereich auch alternierend ein Jahr für Leistungen in Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung und ein Jahr für Leistungen in Forschung, Entwicklung, Kunst und Wissenstransfer vergeben werden.