

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



Dokument 2011-05-06-Stell-SHBesG-SHBeamtVG.doc

**Kiel, den 06.05.2011**

**An den  
Innen- und Rechtsausschuss  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Postfach 7121  
24171 Kiel  
per Email an: [Innenausschuss@landtag.ltsh.de](mailto:Innenausschuss@landtag.ltsh.de)**

**Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 17/2374**

**Stellungnahme zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des  
Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts in Schleswig-Holstein,  
Landtagsdrucksache 17/1267**

Sehr geehrter Herr Rother,  
sehr geehrte Frau Abgeordnete,  
sehr geehrter Herr Abgeordneter,  
sehr geehrte Frau Schönfelder,

für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zu dem oben genannten Gesetzentwurf der Landesregierung abgeben zu können, möchten wir uns bedanken. Da unsere Spitzenorganisation dbb beamtenbund und tarifunion zu den nicht hochschulspezifischen Bereichen eine mit ihren Mitgliedsgewerkschaften abgestimmte Stellungnahme abgegeben hat, möchten wir uns auf die Regelungen konzentrieren, die wissenschaftstypisch sind; das betrifft schwerpunktmäßig Artikel 1 §§ 31 bis 39. Dazu wurde unsere vom dbb der Landesregierung vorgelegte Stellungnahme noch einmal kritisch überprüft.

Wir halten Änderungen an der W- und C kw-Besoldung für dringend erforderlich. Dabei sollen einige „Minimalempfehlungen“ herausgestellt werden, auch wenn wir eine Gesamtlösung für besser hielten, da es später immer schwieriger werden wird, Folgen von Fehlentwicklungen zu korrigieren.

Stellungnahme des VHW zur Landtagsdrucksache 17/1267, Seite 1

An zentraler Stelle steht unsere Forderung nach Leistungsstufen, damit in der vollen Breite auch ohne zusätzliche Haushaltsmittel Steigerungen der Leistungen in Lehre und Forschung erreicht werden können. Ohne diese wird sich an der CAU nach dem Urteil der DFG und des Wissenschaftsrates kein Elitestatus erreichen lassen. Die CAU ist ohne eine Änderung der W-Besoldung nicht in der Lage, „als Gesamteinstitution in absehbarer Zeit international konkurrenzfähig zu werden.“ Die CAU kann „zum gegenwärtigen Zeitpunkt herausragende Forschungsleistungen noch nicht in der erforderlichen Breite nachweisen.“ Auch in der Lehre zeigt sich, wie dies eine eigene Studie an einer Stichprobe ergab, dass ein zu hoher Anteil des Lehrpersonals noch vermeidbare Defizite aufweist, auch wenn sich ein beachtlicher Anteil sehr erfolgreich um eine verbesserte Lehre gekümmert hat. Nur eine verbesserte Leistungserfassung und eine etwa jährliche Rückmeldung über leistungsorientiert variierte Leistungsstufen wird jenen Teil der Professorinnen und Professoren, die ihre Schwächen alleine nicht erkennen oder denen die intrinsische Motivation fehlt, dazu bewegen, vermeidbare Defizite abzubauen.

**1. Mindestbezug der Besoldungsgruppe W 3 ab 01.01.2012 mit 4.780,51 € statt 5.184,80 € festsetzen!**

Zunächst empfehlen wir, dass die **Mindestbezüge** der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 auch so benannt werden und nicht von Grundgehältern gesprochen wird. Das hat dann noch darzulegende Konsequenzen. Zusätzlich halten wir es für erforderlich, dass der Mindestbezug der Besoldungsgruppe W 3 von 5.184,80 € (gültig ab 01.04.2011) geringfügig auf 4.780,51 € (gültig ab 01.04.2011) abgesenkt wird. Für die vorhandenen in die Besoldungsgruppe W 3 eingestuft Professorinnen und Professoren kann dabei der angepasste alte Betrag von 5.184,80 € mit den unbefristeten Leistungsbezügen zu einem neuen Grundgehalt zusammengefasst werden.

Der etwas niedrigere Betrag entspricht dann unter Berücksichtigung der Besoldungsanpassungen in etwa dem Betrag der im vom VHW entwickelten Grundkonzept von 1998 für die W-Besoldung bereits als einheitlicher Mindestbezug für alle Professorinnen und Professoren aller Hochschultypen vorgeschlagen worden war.

Es geht aber nicht darum nur alte VHW-Positionen nachträglich umzusetzen, sondern Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Professorinnen und Professoren insbesondere im Fachhochschulbereich zu beheben. Gerade gestern hat das Präsidium der FH Kiel bei der Tagung „Was ist gute Lehre? ...“ wieder darauf verwiesen, welche Schwierigkeiten sich ergeben, wenn Professuren nach W 2 ausgeschrieben wer-

den müssen. Die Berufungsverhandlungen seien im Extrem bis zu 27-mal misslungen. Gegenüber anderen Bundesländern, dem Ausland und der freien Wirtschaft können die Fachhochschulen auf dieser Basis nur sehr schwer Professuren besetzen. Mit einem Mindestbezug von 5.184,80 € reicht der vorgesehene Besoldungsdurchschnitt nicht aus, um nach einer Erstberufung noch ausreichende Leistungsbezüge als Anerkennung für gute Leistungen in Lehre und Verwaltung und ggf. auch angewandter Forschung und Entwicklung zu gewähren.

Natürlich könnte man auch bei einem Mindestbezug der Besoldungsgruppe W 2 von 4.277,31 € durch einen Erstberufungsleistungsbezug von 503,20 € die Besoldung ohne Änderungen am Gesetzentwurf auf 4.780,51 € anheben, nur kann das dann weder in den Ausschreibungstexten schnell dargestellt werden. Außerdem erlauben es die im Entwurf geplanten Rechtsvorschriften des Landes nicht, dass nach dem Überschreiten der Grenze von 5.180,80 € durch unbefristete Leistungsbezüge die Besoldungsgruppe in W 3 umgewandelt wird.

Auch im Universitätsbereich dürfte es vorteilhaft sein, die unbegründete Unterscheidung in W 2- und W 3-Professuren aufzugeben und wie in Baden-Württemberg nur W 3-Professuren auszuschreiben, auch wenn sich der Mindestbezug in den Bundesländern unterscheidet. Bei der Ausstattung der Professuren kann trotzdem so wie an den Universitäten in Baden-Württemberg auch unterschiedlich verfahren werden.

## **2. Andersartige Gewährung „besonderer Leistungsbezüge“**

### **1. Mindestforderung**

Solange die C-Besoldung gegolten hat, erhielt ein im Alter von 35 Jahren berufener Fachhochschulprofessor einen Besoldungsdurchschnitt von 5.328,18 € (*man kann sich besser den runden Wert 5.300 € merken*). Er erreichte ein ruhegehaltfähiges Endgehalt der Besoldungsgruppe C 3 von 5.875,85 € (*man merke sich auch hier nur den runden Wert 5.800 €*). Sofern die Besoldung vom 35. Lebensjahr bis zur Altersgrenze ansteigt, beträgt das Anfangsgehalt 4.780,51 € (*man merke sich grob 4.800 €*). Der Besoldungsdurchschnitt für den Fachhochschulbereich ist in Schleswig-Holstein mit 5.383,90 € monatlich (hochgerechnet auf die Gültigkeit ab 01.04.2011) festgesetzt worden. Er liegt also um 55,72 € höher als der Besoldungsdurchschnitt eines mit 35 Jahren Berufenen; Ursache ist, dass die Fachhochschulprofessorinnen und Fachhochschulprofessoren bei ihrer Erstberufung im Durchschnitt etwas älter als 35 Jahre waren.

Wir schlagen vor, dass man sich an jung Berufenen, also mit 35 Jahren Berufenen orientiert, weil so den Präsidien der Fachhochschulen noch ein wenig Spielraum für Berufungs- und ggf. Bleibeleistungsbezügen bleibt.

Im Fall eines mit 35 Jahren berufenen Fachhochschulprofessors steigt also bei gleichmäßigem Anstieg die Besoldung von 4.780,51 € (*grob 4.800 €*) um 1.095,34 € (*grob 1.000 €*) auf 5.875,85 € (*grob 5.800 €*) bis zur Altersgrenze an. Für das Verständnis des Nachfolgenden ist es einfacher, wenn wir statt des exakten Wertes von 1.095,34 € die Grundgedanken am runden Wert von 1.000 € erläutern.

Wir empfehlen, dass beispielsweise jedes Jahr ein besonderer Leistungsbezug gezahlt wird. Bei einer Professur, die mit 46 Jahren beginnt und mit 67 Jahren endet, müssen wir dann mit 47, 48, ..., 66 Jahren jeweils einen Leistungsbezug zahlen. Wir benötigen also Geld für 20 Leistungsbezüge. Von den 1.000 € kann man also jedes Jahr die Monatsbesoldung im Mittel um 50 € dauerhaft erhöhen. Der Besoldungsdurchschnitt betrüge vorschriftsmäßig *grob 5.300 €* monatlich.

Wir wollen aber „besondere Leistungen“ honorieren. Jede Professorin und jeder Professor hat die Pflicht „besondere Leistungen“ zu erbringen; wir dürfen keine und keinen aus dieser Pflicht dadurch entlassen, dass wir die Leistungen nur auf Antrag überprüfen. Aber bei einigen sind die besonderen Leistungen **überdurchschnittlich häufig**, bei einigen **durchschnittlich häufig** und bei einigen **unterdurchschnittlich häufig**. Das können wir durch unterschiedlich hohe Leistungsstufen honorieren. Bei unterdurchschnittlicher Häufigkeit gibt es **25 €**, bei durchschnittlicher **50 €**, bei überdurchschnittlicher **75 €**. Man gewährt gleich häufig 25 € und 75 €, so dass im Mittel 50 € gewährt werden und alles **haushaltsneutral realisiert** werden kann.

Die Vorzüge einer solchen (vereinfacht dargestellten) Vergabe sind:

1. Wer unterdurchschnittlich häufig „besondere Leistungen“ erbringt, wird nicht so behandelt, als seien seine „besonderen Leistungen“ nicht anerkennenswert. Er wird nicht dadurch gekränkt, dass er erst etwas beantragen muss und dann wegen Geldmangels die Antwort erhält: Du bist nicht gut genug. Der frustrierende und damit leistungshemmende Effekt einer derartigen Mitteilung wird vermieden.
2. Wer durchschnittlich häufig „besondere Leistungen“ erbringt, erreicht auch die durchschnittlich mögliche Steigerung.
3. Wer überdurchschnittlich häufig durch besondere Leistungen auffällt, wird auch überdurchschnittlich honoriert.
4. Eine Befristung mit der Gefahr der frustrierenden und leistungssenkenden Nichtweitergewährung bei einem Leistungsabfall oder ein Widerruf einer unbefristeten

Besoldungssteigerung ist nicht nötig, da sich bei der Gewährung im Folgejahr Leistungssteigerungen oder Leistungsabfälle auswirken werden.

5. Wegen der relativ niedrigen Höhe der einzelnen mittleren Leistungsstufe wirken sich einzelne Fehlbeurteilungen der besonderen Leistung nur geringfügig aus. Daher muss die Leistungsbeurteilung nicht so genau wie bei hohen Steigerungen um beispielsweise 300 € sein.
6. Einzelne Fehlbeurteilungen zugunsten oder zum Nachteil einer Professorin oder eines Professors gleichen sich im Laufe der Jahre durch die Summe der kleinen Leistungshonorierungen aus.
7. Bei wenigen hohen Berufungs-, Bleibe- und besonderen Leistungsbezügen wird in fortgeschrittenem Alter wie bei der C-Besoldung mit keiner weiteren Besoldungssteigerung mehr zu rechnen sein. Sofern die intrinsische Motivation zu schwach ist, besteht die Gefahr, dass sich die Hochschullehrerin oder der Hochschullehrer dann durch „Aufwandsminimierung“ in einen „verfrühten Ruhestand“ begibt. Die gleichmäßige Verteilung kleiner besonderer Leistungsbezüge über die gesamte Dienstzeit fordert auch von den Älteren ein aktives Streben nach „besonderen Leistungen“. So etwas fördert in der Regel die Gesundheit („Wer rastet, der rostet.“). Es ist auch frustrierend, wenn zwar besondere Leistungen erbracht werden, sich dafür aber niemand interessiert.
8. Durch die gleichmäßige Verteilung der Stufenaufstiege über die gesamte Dienstzeit wird überhaupt erst das Anheben der Einstiegsbesoldung auf 4.780,18 € möglich. Damit steigt die Chance der Fachhochschulen, besonders leistungsfähigen und engagierten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine amtsan-gemessene Besoldung anzubieten und sie so für die Besetzung ihrer Professuren zu gewinnen.
9. In der Phase der Familiengründung haben Professorinnen und Professoren deutlich mehr Geld. Das gilt besonders im Falle früher Berufungen.
10. Die Altersdiskriminierung der Jüngeren durch deutlich niedrigere Besoldung als bei den Älteren wird zwar nicht aufgehoben, aber deutlich reduziert.
11. Die realitätsferne Forderung, Leistungsbezüge zu befristen und ggf. nicht zu verlängern oder zu widerrufen, wird entbehrlich.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind Ungleichbehandlungen Jüngerer und Älterer (altersbedingte Diskriminierungen) möglichst zu vermeiden. Mit dieser Zielsetzung steht aber im Widerstreit, dass alle Beschäftigten nach einer verlässlichen „Besitzstandswahrung“ streben. Daher stoßen Regelungen, die bei einem Leistungsabfall Älterer Besoldungsreduzierungen vorsehen, auf keine Akzeptanz. Das dadurch entstehende Problem kann entschärft werden, wenn man dafür sorgt, dass alle Beschäftigten mit gleicher Leistung auch bei unterschiedlichem Erstberu-

fungsalter im Durchschnitt während ihrer gesamten aktiven Dienstzeit das gleiche monatliche Durchschnittsgehalt beziehen.

Wer also mit 36 Jahren statt mit 46 Jahren erstmalig berufen wird und jedes Jahr an der Gewährung von Leistungsbezügen beteiligt werden soll, muss mit 37, 38, ..., 66 Jahren, also 30-mal einen Leistungsbezug erhalten. Je Jahr stehen dann von den 1.000 € im Durchschnitt nur 33 € zur Verfügung. Wer unterdurchschnittlich häufig besondere Leistungen erbringt, bekommt eine Leistungsstufe in Höhe von 16 €. Bei durchschnittlicher Häufigkeit gibt es 33 € und bei überdurchschnittlicher Häufigkeit 50 €. Auch hier gibt es gleich häufig 16 € und 50 € so dass im Mittel 30-mal 33 € und damit 1.000 € gewährt werden. Auch in diesem Fall summieren sich bei mittleren Leistungen die Stufenerhöhungen am Ende auf 1.000 €. Auch in diesem Fall ist alles haushaltsneutral möglich.

Im Wissenschaftsministerium gibt es leider Verwaltungsbeamtinnen oder Verwaltungsbeamte, die gegenüber den politisch Verantwortlichen behaupten, dass ein derartiges Verfahren in der W-Besoldung „systemwidrig“ sei. Entweder haben diese das Verfahren verstanden, was auch an Mängeln der Vermittlung liegen könnte, oder sie haben sich zu oberflächlich mit der Angelegenheit beschäftigt. Die dargestellte Variante der leistungsorientierten Bezahlung ist in den Grundzügen in der Stanford University entwickelt worden und von Prof. Hans Weiler, einem Mitglied der Bulmahn-Kommission, schon dort als ein Lösungsweg mit in die Diskussion gebracht worden. Nach dem Text des zunächst bindenden BBesG wäre diese Variante zulässig gewesen. Denn dort regelt § 33 Abs. 4: „Das Nähere zur Gewährung von Leistungsbezügen regelt das Landesrecht. Insbesondere sind Bestimmungen 1. ..., 2. ..., 3. ... zu treffen.“ Schon diese Regelungen erlaubten die hier dargestellte Variante. Systemwidrig war aber der Rahmenentwurf, den die „Besoldungsexperten“ aus den Finanzministerien ohne Rückkoppelung mit dem Wissenschaftsbereich für die Vergabeordnung entwarfen, nach der diese dann auch in Schleswig-Holstein gestaltet wurde, und die nun offenbar nur unter dem Gesichtspunkt der Aufwandsreduzierung weitgehend als Vorlage für den Entwurf des SHBesG genutzt wurde.

Für diese Sonderform der vom Betrag her niedrigen „besonderen“ Leistungsbezüge wird der Begriff Leistungsstufen geschaffen, während der Begriff der „besonderen Leistungsbezügen“ auf seltene Ausnahmefälle mit vom Betrag her hohen Leistungsbezügen begrenzt wird. Deren Gewährung ist abgesehen von der größeren Flexibilität bei der Festsetzung des Unterschiedsbetrages mit einer Hausberufung von einer C 3- auf eine C 4-Professur vergleichbar, wie sie beispielsweise bei der Erlangung eines Forschungspreises gerechtfertigt ist.

Die vorgeschlagenen gesetzlichen Regelungen für Leistungsstufen sind relativ offen gehalten, so dass die Hochschulen im Rahmen ihre Autonomie die Vergabe der Leistungsstufen ausgestalten können. Das gilt auch hinsichtlich der Beurteilungsverfahren, die deshalb hier nicht im Einzelnen dargestellt werden müssen und zu denen nur einige generelle Regelungen aufgenommen wurden.

### **3. Berufungs-, Bleibe- und besondere Leistungsbezüge als Steigerungen des Grundgehaltes**

Alle diese Leistungsbezüge sind mit der in der C-Besoldung möglichen Berufung von einer C 3- auf eine C 4-Professur vergleichbar. Es ist jedoch ein Fortschritt, dass in der W-Besoldung die Unterschiedsbeträge beliebig variiert werden können. Die einmal erfolgte Gewährung zwingt aber in aller Regel zur Fortsetzung der Gewährung, so dass durch zu früh, zu hoch und zu häufig festgesetzte Beiträge nach Kurzem keine Mittel mehr zur Verfügung stehen, um zu einem späteren Zeitpunkt „besondere“ Leistungen insbesondere bei nachfolgenden Personen zu honorieren. Diese Art der Leistungsbezüge kann in den Fachhochschulen nur in wenigen Ausnahmefällen gewährt werden. Im Bereich der Universitäten können sie, falls eine durchschnittliche Erhöhung in der Größenordnung des Unterschieds zwischen C 3- und C 4-Grundgehältern eingehalten wird, etwa so häufig gewährt werden, wie früher C 4-Professuren besetzt wurden. Die Gewährung von Leistungsstufen ist dann ebenfalls wie für den Fachhochschulbereich beschrieben möglich. Es wäre also an den Universitäten viel leichter möglich, den vorgeschlagenen abgesenkten Mindestbezug der Besoldungsgruppe W 3 bei allen Neuberufungen nicht zu unterschreiten. Der VHW teilt die Befürchtung des Präsidenten der Uni Kiel nicht, dass die begrenzten Mittel des Budgets für die Professorenbesoldung dort nicht ausreichen könnten. Es scheint aber sinnvoller, zunächst noch nicht die Besetzung von Professuren der Besoldungsgruppe W 2 mit einem kw-Vermerk zu versehen.

Für eine Befristung besteht auch bei Berufungs-, Bleibe und besonderen Leistungsbezügen im engeren Sinne keine Notwendigkeit, da durch die Gewährung der Leistungsstufen hinreichende Leistungsanreize erhalten bleiben.

Regelungen über eine mangelnde Ruhegehaltsfähigkeit oder Bestimmungen, dass erst das zuletzt vor zehn Jahren bezogene Gehalt ruhegehaltfähig sein soll, dürften einer Prüfung vor dem Bundesverfassungsgericht nicht standhalten. Die Regelungen über befristete Leistungsbezüge und mangelnde Ruhegehaltsfähigkeit sind nicht mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums vereinbar. Sobald sie sich

nachteilig auswirken, ist mit Klagen zu rechnen, in deren Folge unzulässige Rechtsvorschriften zu korrigieren sein werden.

#### **4. „Zusätzliche und besondere Leistungsbezüge“**

In die Vorschläge zu § 33 SHBesG wurden Vorschläge für Regelungen eingefügt, um einen Ersatz für die früher auch in Schleswig-Holstein gewährten Zuschüsse und Sonderzuschüsse zum Grundgehalt bei C 4-Professuren zu schaffen. Diese Mittel sind offensichtlich fälschlicherweise bei der Festsetzung der Durchschnittsbesoldung der Universitäten in Schleswig-Holstein nicht mitberücksichtigt worden. Für sie müssten jetzt gesonderte Haushaltsmittel bereit gestellt werden. Da damit derzeit nicht zu rechnen ist, werden die vom VHW vorgeschlagenen zusätzlichen Absätze 4 bis 8 ohne zusätzliche Mittel keine Wirkung entfalten. Die Formulierungsvorschläge sollten als Merkposten für zukünftige Gesetzentwürfe angesehen werden.

#### **5. Leistungsorientierte Besoldung in der C-Besoldung**

##### **2. Minimalforderung**

Die Einführung von Leistungsstufen in der C-Besoldung ist zulässig, da die Zuständigkeit für das Besoldungsrecht auf Schleswig-Holstein übergegangen ist. Das Problem dabei ist, dass sich die Inhaber entsprechender Stellen zu einem erheblichen Anteil bereits in der Endstufe ihrer Besoldungsgruppe befinden. Sofern sie wegen guter Leistungen bei einem Wechsel in die W-Besoldung Leistungsbezüge erwarten können, können sie den Vorzug des Höchstgrundgehaltes ihrer derzeitigen Besoldungsgruppe mit weiteren Steigerungen verbinden, die dann aber auf Kosten der W-Professorinnen und W-Professoren gewährt werden müssen und diese benachteiligen werden.

Leistungsstufen müssen auch in diesem Falle haushaltsneutral und aus den Mitteln realisiert werden, die auch ohne Leistungsstufen erforderlich wären. Leistungsstufen sind aber nur dann möglich, wenn bei Besoldungserhöhungen deren Höhe leistungsorientiert variiert werden kann.

Nach dem Erreichen eines festen Endgrundgehalts der Besoldungsgruppen C 2, C 3 oder C 4 kommt es aber nur im Rahmen von Besoldungsanpassungen noch zu Erhöhungen. Deshalb können auch nur diese Erhöhungen leistungsorientiert gestaltet und zur Gewährung von Leistungsstufen genutzt werden.

Die Notwendigkeit dazu ergibt sich, aus dem eingangs dargestellten Bestreben, dauerhaft Anreize für gute Leistungen in der Lehre, der Forschung und bei der Wahrnehmung von Aufgaben im akademischen Verwaltungsbereich zu erhalten. Die aus dem Wissenschaftsministerium kommende Argumentation, es handele sich bei der C-Besoldung um eine auslaufende Besoldungsordnung bei der es daher keine Änderungsnotwendigkeit mehr gebe, kann nicht überzeugen; denn derzeit befindet sich noch die Mehrzahl der Professorinnen und Professoren in der C-Besoldung und es wird 15 bis 25 Jahre dauern, bis alle in den Ruhestand gegangen sind. So lange darf man nicht die Hände in den Schoß legen und vermeidbare Mängel in Forschung, Lehre und Administration hinnehmen.

Der Vorschlag des VHW kann anhand der ab 01.01.2012 geltenden Besoldungstabelle der Anlage 5 Nr. 4 zum SHBesG erläutert werden. Dort sind Mindestbezüge und Höchstbeträge für Leistungsstufen ausgewiesen. Zählt man zu den Mindestbezügen die Hälfte der Höchstbeträge hinzu, erhält man die Tabelle der C kw-Besoldung, die durch die Besoldungsanpassung zum 01.01.2012 ohne eine Aufteilung in Mindestbezüge und Höchstbeträge für Leistungsbezüge entstünde.

Nach dieser Tabelle stünden beispielsweise in der Endstufe der Besoldungsgruppe C 2 im Mittel 49,85 € und damit rund 50 € für eine Leistungsstufe zum 1. Januar 2012 zur Verfügung. So wie das zuvor für die W-Besoldung dargestellt wurde, gäbe es bei unterdurchschnittlicher Häufigkeit besonderer Leistungen 25 €, bei durchschnittlicher Häufigkeit 50 € und bei überdurchschnittlicher Häufigkeit 75 € zusätzlich und dauerhaft als leistungsorientierte Steigerung des Grundgehaltes.

Der VHW hält es auch für sinnvoll, dass Funktionsleistungsbezüge in der C-Besoldung nach den Bestimmungen der W-Besoldung vergeben werden.

## **6. Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte mit einem Bachelorabschluss**

**Zu Artikel 1, Anlage 1 Besoldungsgruppen A 10 bis A 12: Hier sollten Regelungen für dauerbeschäftigte beamtete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Bachelorabschluss bei einer erforderlichen Regelstudienzeit von 6, 7 und 8 Semestern oder Trimestern eingefügt werden.**

## **7. Den akademischen Rats-Laufbahnzweig durch akademische Dozenturen ersetzen**

Zu Artikel 1, Anlage 2, Besoldungsgruppe W 2: Der VHW wünscht die Aufnahme von „Akademischen Dozentinnen und Dozenten“ in die Besoldungsgruppe W 2. Schon derzeit hat die Mehrzahl der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber des akademischen Ratslaufbahnzweigs mit einer Lehrverpflichtung von 9 LVS von der Aufgabenstellungnahme des VHW zur Landtagsdrucksache 17/1267, Seite 9

stellung her den Hochschullehrerstatus. Aus Gründen des Qualitätsmanagements ist in diesen Fällen wie bei Professuren ein Übergang in die W-Besoldung wünschenswert. Bei den vorhandenen Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und A 15 müssten ähnliche Lösungen für Leistungsstufen wie bei den C-Professuren geschaffen werden. Da die A-Besoldung auch in anderen Laufbahnen gilt, müsste eine eigene auslaufende Besoldungsordnung geschaffen werden. Der Laufbahnzweig der Kustodinnen und Kustoden sollte jedoch unverändert in der A-Besoldung verbleiben.

#### **8. Änderungen der Besoldungstabellen der Besoldungsordnung W und C kw**

Zu Artikel 1, Anlage 5, Besoldungsordnung W. Wie unter Nummer 1 dieser Zusammenstellung bereits dargelegt, **hält es der VHW für wünschenswert, dass nicht von Grundgehältern, sondern von Mindestbezügen gesprochen wird.** Ferner sollte der Mindestbezug der Besoldungsgruppe W 3 von 5.1184,80 € (hier bereits angepasst an die ab 1. April 2011 geltende Höhe) auf 4.780,51 € abgesenkt werden, damit man die Hochschulen auf Neuberufungen mit der Besoldungsgruppe W 2 verzichten können. Ferner sollten Durchschnittswerte für die Endgrundgehälter getrennt nach Fachhochschulen (5.875,85 € wie beim Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3) und Universitäten einschließlich der ihnen gleichgestellten Hochschulen (ungefähr 6.541,65 €) aufgenommen werden.

Die Änderungen der Besoldungstabellen der Besoldungsordnung C kw, sind im Zusammenhang mit Besoldungsanpassungen durchzuführen. Sie sind frühestens bei der Besoldungsanpassung zum 01.01.2012 umsetzbar.

#### **9. Änderung des Versorgungsrechts**

**Zu Artikel 3 § 78 Abs. 2 Satz 4: Die Aufzählung sollte durch die Wörter „zu wissenschaftlichen oder künstlerischen Beamtinnen oder Beamten einer Hochschule“ ersetzt oder durch andere wissenschaftliche Beamtengruppen ergänzt werden, die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer während ihrer Qualifikation durchlaufen oder in die sie nach erworbener Qualifikation überwechseln.**

#### **10. Änderung der Leistungsbezügeverordnung**

Zu Artikel 15, Hochschul-Leistungsbezüge-Verordnung: Sie sollte nicht als Gesetz verabschiedet werden; hier würde ein Auftrag an das Ministerium zur Anpassung an das Gesetz genügen. Dabei sollte sie um alles bereinigt werden, was schon im Gesetz steht. Ferner sollten Entscheidungen über das, was als wissenschaftliche Leistung anzusehen ist, den Hochschulen überlassen werden.

Mit freundlichen Grüßen



(Dr. Udo Rempe)

<p style="text-align: center;"><b>SHBesG</b></p>		<p><b>Vorschläge des VHW Stand 20.10.2010</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Unterabschnitt 3</b> <b>Vorschriften für Professorinnen und Professoren sowie hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Unterabschnitt 3</b> <b>Vorschriften für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen</b></p>	<p><b>Zur Überschrift des 3. Unterabschnitts:</b> Die Wörter „Professorinnen und Professoren“ sollten durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt werden.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 31</b> <b>Besoldungsordnung W</b></p> <p>Die Ämter der Professorinnen und Professoren und ihre Besoldungsgruppen sind in der Besoldungsordnung W (Anlage 2) geregelt. Die Grundgehaltssätze sind in der Anlage 5 ausgewiesen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für hauptberufliche Leiterinnen und Leiter sowie Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professorinnen oder Professoren sind, soweit ihre Ämter nicht Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A oder B zugewiesen sind.</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 31</b> <b>Besoldungsordnung W</b></p> <p>Die Ämter der <b>Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer</b> und ihre Besoldungsgruppen sind in der Besoldungsordnung W (Anlage 2) geregelt. Die <b>Mindestbezüge</b> sind in der Anlage 5 ausgewiesen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für hauptberufliche Leiterinnen und Leiter sowie <b>Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer</b>, die nicht <b>Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer</b> sind, soweit ihre Ämter nicht Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A oder B zugewiesen sind.</p>	<p><b>Zu § 31 Satz 1:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die Wörter „Professorinnen und Professoren“ sollten durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt werden, auch weil Regelungen für Juniorprofessuren getroffen werden.</li> <li>2. In der Anlage 2 sollte bei einer entsprechenden Anpassung des Hochschulgesetzes zusätzlich die Amtsbezeichnung „Akademische Dozentin oder Dozent“ oder eine vergleichbare Bezeichnung aufgenommen werden.</li> <li>3. In Satz 2 sollte das Wort „Grundgehaltssätze“ durch das Wort „Mindestbezüge“ und in der Anlage 4 sollte die Bezeichnung „Grundgehalt“ durch die Bezeichnung „Mindestbezug“ ersetzt werden. Der Mindestbezug für die Besoldungsgruppe W 3 sollte etwas niedriger mit <b>4.780,51 €</b> statt <b>5.184,80 €</b> festgesetzt werden.</li> </ol> <p><b>Stichworte zur Begründung:</b> <b>Zu 2. und 3.:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Die Diskriminierung Jüngerer ist zu reduzieren.</li> <li>b) Mit 40 Jahren benötigt man eher mehr als weniger Geld als mit 60.</li> <li>c) Die Präsidien können bei einem leicht reduzierten Mindestbezug für die Besoldungsgruppe W 3 zukünftig alle Stellen nach W 3 ausschreiben. Das steigert die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der freien Wirtschaft, dem Ausland und Baden-Württemberg.</li> <li>d) Ein einheitlicher Professorenmindestbezug kann an allen Hochschultypen (FH Mindestbezug sollte nicht unter <b>4.780,51€</b> liegen!) eingeführt werden.</li> <li>e) W 2 ist niveaugleich zu A 14 und bei Professuren nicht</li> </ol>

		<p><u>amtsangemessen. Feststellungsklage beim Bundesverfassungsgericht anhängig. W 3 neu ungefähr C 3 bei 37 Jahren!</u></p> <p><u>Zu 2.: Die leistungsorientierte Besoldung sollte auch im Mittelbau eingeführt werden.</u></p> <p><u>In Anlage 2</u> könnte nach einer Übergangsphase bei der Besoldungsgruppe W 2 hinter der Amtsbezeichnung „Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor“ eine zweite Fußnote mit der Anmerkung „kw“ angefügt werden.“</p> <p><u>Derzeitig ist sich der Präsident der CAU nicht sicher, ob das geringe, nicht ausfinanzierte Budget für die Professorenbesoldung den Verzicht auf W 2-Professuren erlaubt. Es scheint sinnvoller, diese Sorgen zu berücksichtigen. Auch ohne Streichung der W 2-Professur kann den Präsidien empfohlen werden, zunehmend auf die Ausschreibung von W 2-Professuren zu verzichten und überwiegend oder ausschließlich nach W 3 mit dem reduzierten Mindestbezug auszuschriften.</u></p>
<p><b>§ 32</b> <b>Leistungsbezüge</b></p> <p>(1) In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 werden nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable Leistungsbezüge vergeben:</p>	<p><b>§ 32</b> <b>Leistungsbezüge</b></p> <p>(1) In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 <b>kann das Grundgehalt</b> nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften <b>gegenüber</b> dem Mindestbezug <b>um</b> variable Leistungsbezüge <b>erhöht werden:</b></p>	<p><b>§ 32</b> <b>Leistungsbezüge</b></p> <p>(1) In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 <b>kann das Grundgehalt</b> nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften <b>gegenüber</b> dem <b>als</b> Mindestbezug <b>gewährten Grundgehalt um</b> variable Leistungsbezüge <b>erhöht vergeben werden:</b></p> <p><u>Stichworte zur Begründung: In der Regel Entfristung und Ruhegehaltfähigkeit.</u></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen,</li> <li>für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie</li> <li>für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Auf-</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>bei Professuren</b> aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen,</li> <li>für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung, <b>Wissenstransfer</b> und Nachwuchsförderung sowie</li> <li>für die Wahrnehmung von <b>besonderen</b> Funktionen oder</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>bei Professuren</b> aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, <u>Stichwort: Nicht bei akademischen Dozenten.</u></li> </ol> <p><u>Stichworte: Keine Benachteiligung durch die Übernahme von erforderlichen Verwaltungstätigkeiten.</u></p> <p><u>Stichwort: Ergänzung bei Nr. 3, da Aufgaben im Rahmen</u></p>

gaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.	besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.	der Hochschulselbstverwaltung auch durch Leistungsstufen honoriert werden können..
In der Besoldungsordnung W 1 kann nach zweijähriger Tätigkeit ein Leistungsbezug nach Satz 1 Nr. 2 vergeben werden.	<p><b>Das Grundgehalt der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 wird regelmäßig durch Leistungsstufen erhöht.</b></p>	<p>Es handelt sich dabei um eine Sonderform der besonderen Leistungsbezüge, die als kleine Besoldungssteigerungen während der gesamten aktiven Dienstzeit der Leistungsanerkennung dienen.</p> <p><u>Stichworte: Keine Benachteiligung durch die Übernahme von erforderlichen Verwaltungstätigkeiten.</u></p>
(2) Die Leistungsbezüge nach Absatz 1 nehmen an allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Prozentsatz teil, um den die Grundgehälter der Besoldungsordnung W angepasst werden.	<p>(2) Die Leistungsbezüge nach Absatz 1 nehmen an allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Prozentsatz teil, um den die <b>Mindestbezüge</b> der Besoldungsordnung W angepasst <b>wird</b>.</p>	<p><u>Stichworte: Abs. 2 könnte entbehrlich sein. Abs. 3 wird besser als Abs. 10 nach § 33 verlagert. Er wurde sprachlich vereinfacht.</u></p>
<p>(3) Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen, wenn dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung einer Professorin oder eines Professors in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden.</p> <p>Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 ferner übersteigen, wenn eine Professorin oder ein Professor bereits an ihrer oder seiner bisherigen Leistungsbezüge erhält, die den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen und dies erforderlich ist, um die Professorin oder den Professor für eine schleswig-holsteinische Hochschule zu gewinnen oder ihre Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule zu verhindern. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professorinnen oder Professoren sind.</p>	<p>(3) <b>Die Grundgehälter</b> dürfen <b>das Grundgehalt</b> der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen, wenn dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung einer Professorin oder eines Professors in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden. <b>Grundgehälter</b> dürfen <b>das Grundgehalt</b> der Besoldungsgruppe B 10 ferner übersteigen, wenn eine Professorin oder ein Professor bereits an ihrer oder seiner bisherigen Hochschule <b>Bezüge</b> erhält, die <b>das Grundgehalt</b> der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen und dies erforderlich ist, um die Professorin oder den Professor für eine schleswig-holsteinische Hochschule zu gewinnen oder ihre Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule zu verhindern. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professorinnen oder Professoren sind.</p>	

	<p>(4) Die gesamte Erhöhung des Grundgehaltes durch das Aufsteigen in den Leistungsstufen darf bis zum Eintritt in den Ruhestand im Durchschnitt je Professor den in Anlage 4 ausgewiesenen Betrag nicht überschreiten. Dieser nimmt an allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Prozentsatz teil, um den die Mindestbezüge der Besoldungsordnung W angepasst werden.</p> <p>(5) Bei der Vergabe von Berufungs- und Bleibeisleistungsbezügen hat die Hochschule darauf zu achten, dass die mittlere Höhe der zu erwartenden Ruhegehalt-fähigen Grundgehälter nicht überschritten wird; ruhegehaltfähige Sonderleistungsbezüge und Sonderzuschüsse bleiben dabei außer Betracht.</p>	
<p><b>§ 33</b></p> <p><b>Berufungs- und Bleibeisleistungsbezüge</b></p> <p>(1) Aus Anlass von Berufungs- und Bleibeiverhandlungen können Leistungsbezüge gewährt werden, soweit dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor für die Hochschule zu gewinnen (Berufungsleistungsbezüge) oder zum Verbleiben an der Hochschule zu bewegen (Bleibeisleistungsbezüge). Bei der Entscheidung hierüber sind insbesondere die individuelle Qualifikation, die besondere Bedeutung der Professur, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen.</p> <p>(2) Berufungs- und Bleibeisleistungsbezüge können befristet oder unbefristet vergeben werden.</p> <p>(3) Neue und höhere Berufungs- und Bleibeisleistungsbezüge sollen bei einem Ruf einer anderen Hochschule im Inland oder einer Hausberufung frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass gewährt werden.</p>	<p><b>§ 33</b></p> <p><b>Berufungs- und Bleibeisleistungsbezüge</b></p> <p>(1) Aus Anlass von Berufungs- und Bleibeiverhandlungen können Leistungsbezüge gewährt werden, soweit dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor für die Hochschule zu gewinnen (Berufungsleistungsbezüge) oder zum Verbleiben an der Hochschule zu bewegen (Bleibeisleistungsbezüge). Bei der Entscheidung hierüber sind insbesondere die individuelle Qualifikation, die besondere Bedeutung der Professur, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen.</p> <p>(2) Berufungs- und Bleibeisleistungsbezüge können befristet oder unbefristet vergeben werden.</p> <p>(3) Neue und höhere Berufungs- und Bleibeisleistungsbezüge sollen bei einem Ruf einer anderen Hochschule im Inland oder einer Hausberufung frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass gewährt werden.</p>	<p><b>(2) Berufungs- und Bleibeisleistungsbezüge können befristet oder unbefristet vergeben werden.</b>  <i>Stichwort: Als Teil des Grundgehaltes sind sie unbefristet und ruhegehaltfähig.</i></p>

<p>(4) Die Gewährung von BleibeLeistungsbezügen setzt voraus, dass die Professorin oder der Professor den Ruf einer anderen Hochschule oder das Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers vorlegt.</p>	<p>(3) Die Gewährung von BleibeLeistungsbezügen setzt voraus, dass die Professorin oder der Professor den Ruf einer anderen Hochschule oder das Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers vorlegt.</p>	
	<p>(4) Professorinnen und Professoren können, soweit dafür Haushaltsmittel bereit gestellt werden, folgende nichtruhegehaltfähige Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge zusätzlich erhalten (zusätzliche Leistungsbezüge), die das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3 erhöhen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei der ersten Berufung in ein Professorenamt, soweit die Dienstbezüge aus dem Amt als Professor hinter den Einkünften aus der bisherigen hauptberuflichen Tätigkeit zurückbleiben würden,</li> <li>2. bei der Berufung in ein Professorenamt, wenn die Bezüge aus der bisherigen hauptberuflichen Tätigkeit bei einem von der öffentlichen Hand institutionell geförderten Zuwendungsempfänger auf der Grundlage der Besoldungsgruppe W 3 gewährt wurden,</li> <li>3. bei der zweiten Berufung und den weiteren Berufungen in ein Professorenamt,</li> <li>4. bei BleibeVerhandlungen, die zur Abwendung einer zweiten oder weiteren Berufung in ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 geführt haben,</li> <li>5. bei BleibeVerhandlungen, die zur Abwendung einer Abwanderung in den Bereich außerhalb der Hochschulen im Geltungsbereich dieses Gesetzes geführt haben.</li> </ol> <p>(5) Bei der zweiten Berufung in ein Professorenamt und bei einer ersten BleibeVerhandlung, die zur Abwendung einer zweiten Berufung in ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 geführt hat, darf der zusätzliche Leistungsbezug zusammen mit früheren Berufungs- und Leistungsbezügen das Grundgehalt um nicht mehr als 40,17 % des Mindestbezugs der Besoldungsgruppe W 3</p>	<p>In § 33 sollten folgende Absätze 4 bis 8 zur sinnvollen Übernahme der Bestimmungen der Vorbemerkungen 1 und 2 zur Besoldungsordnung C angefügt werden. Eine Einfügung als Vorbemerkungen zur Besoldungsordnung W wäre eine andere Möglichkeit. Es sollte geprüft werden, ob § 32 Abs. 3 nach hier als Abs. 9 verlagert wird:</p> <p><u>Stichworte dazu: Die mittlere Höhe der ruhegehaltfähigen Endgrundgehälter sollte jener entsprechen, die vor 2005 bei den Professuren der Besoldungsgruppen C 3 und C 4 bestand. Die Universitäten sollten versuchen, selbst den ANTEIL DER C 3- und C 4-Professorinnen und -Professoren FESTZUZUTELLEN, DIE VON 2000 BIS 2004 IN DEN RUHESTAND GINGEN! Wahrscheinlich liegt der Anteil bei RUND 25 % C 3 und 75 % C 4: Das ERGIBT: 6.444.98 € als mittleres ruhegehaltfähiges Endgrundgehalt.</u></p>

	<p>erhöhen; bei weiteren Berufungen in ein Professorenamt und bei weiteren Bleibeverhandlungen darf der weitere zusätzliche Leistungsbezug zusammen mit früheren Berufs- und Leistungsbezügen das Grundgehalt um nicht mehr als 55,71 % des Mindestbezugs der Besoldungsgruppe W 3 erhöhen. Nicht als zweite oder weitere Berufung gilt die Berufung in ein anderes Amt oder Besoldungsgruppe W 3 an derselben Hochschule oder eine weitere Berufung an eine andere Hochschule im Geltungsbereich dieses Gesetzes vor Ablauf von drei Jahren seit Gewährung eines zusätzlichen Leistungsbezugs. Die Sätze 1 und 2 gelten in den Fällen des Absatzes 4 Satz 1 Nr. 2 entsprechend.</p>	
	<p>(6) Professorinnen und Professoren können unbeschadet der Abs. 4 und 5 in besonderen Fällen, insbesondere</p> <p>a) wenn sie aus dem Ausland oder aus dem Bereich außerhalb der Hochschulen gewonnen werden sollen, oder</p> <p>b) wenn ihre Abwanderung in den Bereich außerhalb der Hochschulen im Geltungsbereich dieses Gesetzes abgewendet werden soll,</p> <p>zusätzliche Berufs- und BleibeLeistungsbezüge erhalten, die zusammen mit früheren zusätzlichen Leistungsbezügen die in Abs. 4 und 5 bestimmten Grenzen überschreiten (SonderLeistungsbezüge). Die SonderLeistungsbezüge können mit Zustimmung der Landesregierung bis zum Gesamtbetrag für ruhegehaltfähig erklärt werden. Nicht als ruhegehaltfähig erklärte SonderLeistungsbezüge können auch befristet gewährt werden.</p> <p>(7) Die Gesamtzahl der Professorinnen, die SonderLeistungsbezüge erhalten (SonderLeistungsbezugsplanstellen), darf 11,25 von Hundert der Gesamtzahl der ausgebrachten Planstellen für Professorinnen und Professorinnen einer Hochschule nicht übersteigen. Der Durchschnitt der SonderLeistungsbezüge, soweit sie die</p>	

	<p><b>Grenze nach Abs. 5 übersteigen, darf den Betrag nicht übersteigen, der sich aus der Hälfte des Unterschiedes zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppen B 7 und B 10 ergibt.</b></p> <p><b>(8) Die allgemeinen Verwaltungsvorschriften erlässt das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium im Einvernehmen mit dem für das Besoldungsrecht zuständigen Ministerium.</b></p>	
<p><b>§ 34</b></p> <p><b>Besondere Leistungsbezüge</b></p> <p>(1) Für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können Leistungsbezüge gewährt werden (besondere Leistungsbezüge).</p> <p>(2) Besondere Leistungsbezüge 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 auszustatten.</p>	<p><b>§ 34</b></p> <p><b>Besondere Leistungsbezüge und Leistungsstufen</b></p> <p>(1) Für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können Leistungsbezüge gewährt werden (besondere Leistungsbezüge).</p> <p><b>(2) <sup>1</sup>Leistungsstufen werden als Anreiz zur Erbringung besonderer Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung, Wissenstransfer und den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern obliegenden der Verwaltung orientiert an den in diesen Bereichen erbrachten Leistungen gewährt (gestufte Leistungsbezüge).</b> <sup>2</sup>Die Leistungen sollen zusammenfassend in Prozenträngen bewertet werden, deren Mittelwert von 50 einzuhalten ist. <sup>3</sup>Sofern Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer die zur Leistungsermittlung anderer Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erforderliche Begutachtungspflicht ohne triftige Gründe nicht erfüllen, erfolgt die Erhöhung um die Leistungsstufe der Beurteilerin oder des Beurteilten erst ab dem Zeitpunkt der Erledigung dieser Pflichten.</p> <p><b>(3) Die gesamte Erhöhung des Grundgehaltes bis zum Eintritt in den Ruhestand durch das Aufsteigen in den Leistungsstufen darf im Durchschnitt je Professur den in Anlage 4 ausgewiesenen Betrag nicht überschreiten.</b></p>	<p><u>Stichworte: Keine Befristung, kein Widerrufsvorbehalt für besondere und gestufte Leistungsbezüge, dafür aber bei den Leistungsstufen mehr (beispielsweise 12 statt 6 wie in § 4 Abs. 4 der Vergabesatzung der CAU) und kleinere Situationen (beispielsweise von rund 90 € statt 300 € wie in § 6 Abs. 3 der Vergabesatzung der CAU). Möglichkeit zum normierten Stanfordverfahren.</u></p>

	<p><b>Dieser nimmt an allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Prozentsatz teil, um den die Mindestbezüge der Besoldungsordnung W angepasst werden.</b></p>	<p><u>Stichwort: Unabhängigkeit der Amtsführung muss Vorrang haben.</u></p>
<p><b>§ 35</b></p> <p><b>Funktions-Leistungsbezüge</b></p> <p>(1) Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung (Funktionsleistungsbezüge) werden gewährt</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>den hauptamtlichen Präsidentinnen und Präsidenten und</li> <li>Professorinnen und Professoren, die neben ihren Hochschullehraufgaben das Amt einer Dekanin, eines Dekans, einer Prodekanin, eines Prodekans, einer Präsidentin, eines Präsidenten, einer Vizepräsidentin oder eines Vizepräsidenten wahrnehmen.</li> </ol> <p>(2) Für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder -leitung können Funktionsleistungsbezüge gewährt werden.</p> <p>(3) Die Bemessung der Funktionsleistungsbezüge richtet sich nach § 21, insbesondere sind die im Einzelfall mit der verbundene Verantwortung und Belastung sowie die Größe und Bedeutung der Hochschule zu berücksichtigen. Funktionsleistungsbezüge werden zeitlich befristet für die Dauer der Funktionssausübung oder die Dauer der Wahrnehmung der besonderen Aufgaben gewährt. Sie können ganz oder teilweise erfolgsabhängig vereinbart werden.</p>	<p><b>§ 35</b></p> <p><b>Funktions-Leistungsbezüge</b></p> <p>(1) Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von <b>besonderen</b> Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung (Funktionsleistungsbezüge) werden gewährt</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>den hauptamtlichen Präsidentinnen und Präsidenten und</li> <li>Professorinnen und Professoren, die neben ihren Hochschullehraufgaben das Amt einer Dekanin, eines Dekans, einer Prodekanin, eines Prodekans, einer Präsidentin, eines Präsidenten, einer Vizepräsidentin oder eines Vizepräsidenten wahrnehmen.</li> </ol> <p>(2) Für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder -leitung können Funktionsleistungsbezüge gewährt werden.</p> <p>(3) Die Bemessung der Funktionsleistungsbezüge richtet sich nach § 21, insbesondere sind die im Einzelfall mit der Aufgabe verbundene Verantwortung und Belastung sowie die Größe und Bedeutung der Hochschule zu berücksichtigen. Funktionsleistungsbezüge werden zeitlich befristet für die Dauer der Funktionssausübung oder die Dauer der Wahrnehmung der besonderen Aufgaben gewährt. <b>Sie können ganz oder teilweise erfolgsabhängig vereinbart werden.</b></p>	
<p><b>§ 36</b></p> <p><b>Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge</b></p> <p>(1) Unbefristete Leistungsbezüge nach den §§ 33 und 34 sind</p>	<p><b>§ 36</b></p> <p><b>Ruhegehaltfähigkeit der Funktionsleistungsbezüge</b></p>	<p><u>Stichwort: Als Bestandteile des Grundgehaltes sind Leistungsbezüge nach den allgemeinen Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes ruhegehaltfähig. Nur für die Funktionsleistungsbezüge, die für die befristete Wahrnehmung von höherwertigen Wahlämtern gewährt werden, be-</u></p>

<p>ruhegehaltfähig, soweit sie jeweils mindestens zwei Jahre bezogen worden sind. Befristet gewährte Leistungsbezüge nach den §§ 33 und 34 sind ruhegehaltfähig, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden und jeweils mindestens für zehn Jahre bezogen worden sind. Ruhegehaltfähige Leistungsbezüge nach den Sätzen 1 und 2 sind zusammen bis zu einer Höhe von 40 % des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltfähig. Zur Erfüllung der Fristen nach den Sätzen 1 und 2 werden Zeiten nacheinander bezogener Leistungsbezüge addiert; Zeiten des Bezugs von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen sowie besonderen Leistungsbezügen bei anderen Dienstherren können ganz oder teilweise berücksichtigt werden.</p> <p>(2) Leistungsbezüge nach den §§ 33 und 34 können über das in Absatz 1 genannte Maß hinaus bis zur Höhe von 80 % des jeweiligen Grundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt werden, soweit unter Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Sonderzuschüsse nach Vorbemerkung Nr. 2 zur Bundesbesoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung nach Maßgabe des Bundesbesoldungs- und -versorgungsgesetzes 2000 vom 19. April 2001 (BGBl. I S. 618) der in Absatz 2 Satz 2 dieser Vorbemerkung definierte Gesamtbeitrag der Sonderzuschüsse am 31. Dezember 2004, unter Berücksichtigung der weiteren Besoldungsanpassungen nicht überschritten wird.</p>		<p><u>darf es einer Sonderregelung. Insbesondere § 36 Abs. 1 Satz 3 (40 %-Grenze) muss fallen!</u></p>
<p>(3) Funktionsleistungsbezüge nach § 35 sind, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden, ruhegehaltfähig, sofern sie für das Amt einer Präsidentin oder eines Präsidenten einer Hochschule vergeben werden und die Präsidentin oder der Präsident das Amt mindestens zwei Jahre wahrgenommen hat. Im Übrigen sind sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden, im Umfang von 25 % ruhegehaltfähig, wenn sie mindestens 2 Jahre bezogen worden sind, und zu 50 % ruhegehaltfähig, sofern sie mindestens für vier Jahre bezogen worden sind.</p> <p>(4) Bei mehreren befristeten Leistungsbezügen wird der für die</p>	<p>Leistungsbezüge nach § 35 sind, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden, ruhegehaltfähig, sofern sie für das Amt einer Präsidentin oder eines Präsidenten einer Hochschule vergeben werden und die Präsidentin oder der Präsident das Amt mindestens zwei Jahre wahrgenommen hat. Im Übrigen sind sie, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden, <b>voll ruhegehaltfähig, wenn sie mindestens acht Jahre bezogen worden sind</b>, im Umfang von 25 % ruhegehaltfähig, wenn sie mindestens 2 Jahre bezogen worden sind, und zu <b>jeweils weiteren 12,5 % ruhegehaltfähig für das dritte bis siebte Jahr ihres Bezuges</b>.</p>	

<p>Beamtin oder den Beamten günstigste Betrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug berücksichtigt. Treffen ruhegehaltfähige Leistungsbezüge nach den §§ 33 und 34 mit solchen nach § 35 zusammen, wird nur der bei der Berechnung des Ruhegehalts für die Beamtin oder den Beamten günstigere Betrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug berücksichtigt.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>§ 37</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Forschungs- und Lehrzulagen</b></p> <p>(1) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern der Besoldungsordnung W, die Mittel privater Dritter für Forschungs- und Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben im Hauptamt durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelefflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit die Drittmittelgeber bestimmte Mittel ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehen hat. Eine Zulage darf nur neben den übrigen Kosten des Forschungs- und Lehrvorhabens auch die Zulagenbeiträge durch die Drittmittel gedeckt sind. Die im Rahmen des Lehrvorhabens anfallende Lehrtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen.</p> <p>(2) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Besoldungsordnung W, deren wissenschaftliche Transferleistungen in die Wirtschaft aus Mitteln Dritter prämiert werden, kann aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit bei der Prämierung bestimmte Mittel ausdrücklich für diesen Zweck vorgesehen worden sind.</p> <p>(3) Die Zulagen nach Absatz 1 und 2 dürfen zusammen jährlich 100 % des Jahresgrundgehalts nach Anlage 5 nicht überschreiten.</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 37</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Forschungs- Lehr- und Transferzulagen</b></p> <p>(1) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern der Besoldungsordnung W, die Mittel privater Dritter für Forschungs- und Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben im Hauptamt durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelefflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit die Drittmittelgeberin oder 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 Zulagenbeiträge durch die Drittmittel gedeckt sind. Die im Rahmen des Lehrvorhabens anfallende Lehrtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen.</p> <p>(2) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Besoldungsordnung W, deren wissenschaftliche Transferleistungen in die Wirtschaft aus Mitteln Dritter prämiert werden, kann aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit bei der Prämierung bestimmte Mittel ausdrücklich für diesen Zweck vorgesehen worden sind.</p> <p>(3) Die Zulagen nach Absatz 1 und 2 dürfen zusammen jährlich 100 % des Jahresgrundgehalts nach Anlage 5 nicht überschreiten.</p>	<p><u>Stichwort:</u> Das Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr beabsichtigt diese Änderung der Überschrift in seiner Verordnung. Da die Verordnung weitgehend inhalts-gleich mit dem vom Ministerium vorgelegten Gesetzentwurf ist, ist eine gleichartige Formulierung wünschenswert. Dann können gleichlautende Abschnitte der Verordnung entfallen.</p>
		<p><u>Stichworte:</u> Die Hochschulen können die anderen Aufgaben</p>

<p><b>§ 38</b> <b>Verordnungsermächtigung</b></p> <p>Das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem für das Besoldungswesen zuständigen Ministerium die Grundsätze für die Ausgestaltung der Leistungsbezüge nach den §§ 33 bis 35 sowie die Forschungs- und Lehrzulagen nach § 37 durch Verordnung zu regeln und dabei insbesondere Regelungen über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die zuständigen Stellen und das Verfahren,</li> <li>2. die Voraussetzungen für die Gewährung,</li> <li>3. die Höhe der Leistungsbezüge sowie der Forschungs- und Lehrzulagen,</li> <li>4. die Kriterien für besondere Leistungen nach § 34</li> <li>5. die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen im Rahmen des § 36 und</li> <li>6. die Verpflichtung der Hochschulen, über gewährte Leistungsbezüge und die Zulagen nach § 37 jährlich zu berichten zu treffen. Die Aufgaben können auf die Hochschulen zur Regelung durch Satzung übertragen werden.</li> </ol>	<p><b>§ 38</b> <b>Verordnungsermächtigung</b></p> <p>Das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem für das Besoldungswesen zuständigen Ministerium die Grundsätze für die Ausgestaltung der Leistungsbezüge nach den §§ 33 bis 35 sowie die Forschungs- und Lehrzulagen nach § 37 durch Verordnung zu regeln und dabei insbesondere Regelungen über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die zuständigen Stellen und das Verfahren und</li> <li>2. die Verpflichtung der Hochschulen, über gewährte Leistungsbezüge und die Zulagen nach § 37 jährlich zu berichten zu treffen. Die Aufgaben können auf die Hochschulen zur Regelung durch Satzung übertragen werden.</li> </ol>	<p><i>kompetenter per Satzung regeln. Das überlässtete Verwaltungspersonal des Ministeriums sollte nicht unnötig gesetzlich gezwungen werden. Regelungen zu treffen.</i></p>
<p><b>§ 39</b> <b>Übergangsvorschrift für vorhandene Ämter der Bundesbesoldungsordnung C in der Fassung bis zum 22. Februar 2002</b></p> <p>(1) Die Ämter der am 1. Januar 2005 im Amt befindlichen Professorinnen und Professoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Obergeringenieurinnen und Obergeringenieure sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten der Bundesbesoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung werden als künftig wegfallende Ämter in der Besoldungsordnung C kw (Anlage 2a) fortgeführt. Für diese</p>	<p><b>§ 39</b> <b>Übergangsvorschrift für vorhandene Ämter der Bundesbesoldungsordnung C in der Fassung bis zum 22. Februar 2002 und für am (einzusetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes) vorhandene Professoren-ämter der Besoldungsordnung W</b></p> <p>(1) Die Ämter der am 1. Januar 2005 im Amt befindlichen Professorinnen und Professoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Obergeringenieurinnen und Obergeringenieure sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten der Bundesbesoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung werden als künftig wegfallende Ämter in der Besoldungsordnung C kw (Anlage</p>	<p><u>Stichwort: Besitzstandswahrung für vorhandene W 3 Professorinnen und –professoren.</u></p>
<p>(1) Die Ämter der am 1. Januar 2005 im Amt befindlichen Professorinnen und Professoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Obergeringenieurinnen und Obergeringenieure sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten der Bundesbesoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung werden als künftig wegfallende Ämter in der Besoldungsordnung C kw (Anlage 2a) fortgeführt. Für diese</p>	<p>(1) Die Ämter der am 1. Januar 2005 im Amt befindlichen Professorinnen und Professoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Obergeringenieurinnen und Obergeringenieure sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten der Bundesbesoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung werden als künftig wegfallende Ämter in der Besoldungsordnung C kw (Anlage</p>	<p><u>Erläuterung zur Ergänzung in Abs. 2: Ein wirkungsvolles Qualitätsmanagement ist in den Hochschulen nicht möglich, wenn nicht auch bei Professuren der Besoldungsgruppen C 2 bis C 3 eine milde Form der leistungsorientierten Besoldung eingeführt wird. Der Durchschnittsbetrag der Leistungsstufe erreicht nach dem hier skizzierten Verfahren in der Endstufe der Besoldungsgruppe C 4 bei einer linearen Anpassung der Besoldung um 1,9 % zum 01.01.2012 eine Höhe von 28.37 €.</u> Die Leistungsorientierung würde zu einer</p>

<p>Beamten und Beamten gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5.</p> <p>(2) Die Grundgehälter der Besoldungsordnung C kw sind in der Anlage 4 ausgewiesen. Das Grundgehalt wird, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach der dienstlichen Erfahrung (Erfahrungsstufen) bemessen. Die Zuordnung zu der Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung C kw erfolgt betragsmäßig entsprechend dem am (einzusetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes) zustehenden Grundgehalt. Das Grundgehalt steigt mit der Zuordnung im Abstand von zwei Jahren bis zur Endstufe. Bereits in einer Stufe mit dem entsprechenden Grundgehaltsbetrag verbrachte Zeiten mit Anspruch auf Grundgehalt werden angerechnet. § 28 Abs. 3, 4, 5 und 9 gelten entsprechend.</p> <p>(3) Ein nach dem bis zum 22. Februar 2002 geltenden Recht zustehender Zuschuss zum Grundgehalt nach den Vorbemerkungen Nr. 1 und 2 zur Bundesbesoldungsordnung C wird in Höhe des am [einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] zustehenden Betrages unverändert weitergewährt. Ist der Zuschuss zum Grundgehalt unter der Voraussetzung gewährt worden, dass er beim Aufsteigen in den Stufen um den Steigerungsbetrag des Grundgehaltes zu vermindern ist, ist diese Maßgabe auch im Fall des Stufenaufstiegs nach Absatz 2 Satz 3 zu beachten. Im Falle eines befristeten Zuschusses gelten die Sätze 1 und 2 nur für die Zeit der Befristung. Die Gewährung neuer oder die Erhöhung bestehender Zuschüsse ist ausgeschlossen. Die Zuschüsse zum Grundgehalt sind Dienstbezüge im Sinne des § 2 Abs. 1, § 7 Abs. 1, § 8 Abs. 3, § 10 Abs. 3, § 58 Abs. 1 Satz 5, Abs. 5 Satz 1.</p> <p>(4) Professorinnen und Professoren, die zusätzlich zu den Aufgaben des ihnen verliehenen Amtes Leitungsaufgaben an einer Hochschule wahrnehmen, erhalten abhängig von der Messzahl im Sinne der Vorbemerkung Nr. 7 zu den Besoldungsordnungen A und B (Anlage 1) eine Stellenzulage nach Anlage 8.</p>	<p>2a) fortgeführt. Für diese Beamtinnen und Beamten gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5.</p> <p>(2) Die <b>Mindestbezüge der</b> Grundgehälter der Besoldungsordnung C kw sind in der Anlage 5 ausgewiesen. <b>Der Mindestbezug des</b> Grundgehaltes wird, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach der dienstlichen Erfahrung (Erfahrungsstufen) bemessen. Die Zuordnung zu den Stufen der Tabelle der Mindestbezüge der Besoldungsordnung C kw erfolgt entsprechend den Stufen des am ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] zustehenden Grundgehaltes. <b>Der Mindestbezug des</b> Grundgehaltes steigt mit der Zuordnung im Abstand von zwei Jahren bis zur Endstufe. Bereits in einer Stufe mit dem entsprechenden Grundgehaltsbetrag verbrachte Zeiten mit Anspruch auf Grundgehalt werden angerechnet. § 28 Abs. 3, 4, 5 und 9 gelten entsprechend. <b>Das Grundgehalt der Besoldungsgruppen C 2 bis C 4 wird ab der Erfahrungsstufe 8 im Rahmen der regelmäßigen Anpassungen der Mindestbezüge zusätzlich durch Leistungsstufen erhöht. § 34 Abs. 4 gilt entsprechend. Die Erhöhung des Grundgehalts entspricht einem Prozentsatz der in der Anlage 5 ausgewiesenen Höchstbeträge für Leistungsstufen; dieser Prozentsatz entspricht dem Prozentrang der Leistungsbeurteilung.</b></p> <p>(2) Die Grundgehälter der Besoldungsordnung C kw sind in der Anlage 4 ausgewiesen. Das Grundgehalt wird, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach der dienstlichen Erfahrung (Erfahrungsstufen) bemessen. Die Zuordnung zu der Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung C kw erfolgt betragsmäßig entsprechend dem am (einzusetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes) zustehenden Grundgehalt. Das Grundgehalt steigt mit der Zuordnung im Abstand von zwei Jahren bis zur Endstufe. Bereits in einer Stufe mit dem entsprechenden Grundgehaltsbetrag verbrachte Zeiten mit Anspruch auf Grundgehalt werden angerechnet. § 28 Abs. 3, 4, 5 und 9 gelten entsprechend.</p>	<p>Schwankung der leistungsorientierten Besoldungserhöhung zwischen 14,19 € und 42,56 € monatlich führen. Derkumulative Effekt würde dazu führen, dass auch solch kleine Unterschieden, wenn sie von Dauer sind, nach mehreren Besoldungsanpassungen spürbare Folgen haben. Die Rückmeldung über den gesamten Leistungsstand erfolgt über die Besoldungshöhe, die das Finanzverwaltungsamt den Betroffenen mitteilt. Daran kann von diesen ein Ranking erkannt werden, das jedoch nach außen nicht sichtbar wird. Die Lösung ist haushaltsneutral. Sie dürfte auch als gerecht empfunden werden. Leistungshemmende Frustrationen durch den Fortfall von befristeten Leistungsbezügen oder durch das Nichtberücksichtigen bei deren Vergabe werden bei Leistungsstufen der dargestellten Art vermieden.</p> <p>Die Tabelle der Mindestbezüge und der Höchstbeträge für die Leistungsbezüge ist jeweils im Rahmen der Besoldungsanpassungen neu festzusetzen. Die Tabelle der Mindestbezüge ergibt sich für die Besoldungsgruppe C 1 und die Stufen 1 bis 7 der Besoldungsgruppen C 2 bis C 4 durch normales Anpassen. Für die Besoldungsgruppen C 2 bis C 4 wurden die Mindestbezüge berechnet, indem zum angepassten Mindestbezug der zugehörigen Besoldungsgruppe der am 31.12.2011 geltende Unterschiedsbetrag der Grundgehälter der Stufen 8 bis 15 zum Grundgehalt der Stufe 7 zugezählt wurde. Dieser Unterschiedsbetrag wurde also bei dieser Berechnungsform nicht angepasst, so dass Besoldungsanteile für kleine dauerhafte Leistungsstufen verblieben.</p> <p>Der Mindestbezug ergibt sich bei den folgenden Anpassungen, indem man</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>das Grundgehalt der Stufen 8 bis 15 vor der Anpassung so berechnet, als sei eine normale Anpassung erfolgt,</li> <li>die Differenz zum Mindestbezug der Stufe 7 vor der Anpassung bildet und</li> <li>diese Differenz zum Mindestbezug der Stufe 7 nach der</li> </ol>
--	--	---

<p>Werden mehrere Leitungsaufgaben wahrgenommen, so erhält die Professorin oder der Professor nur die höhere Stellenzulage; nimmt sie oder er eine der Leitungsaufgaben mehrfach wahr, so erhält sie oder er die Stellenzulage nur einmal. Eine Stellenzulage wird nicht gewährt, wenn eine hauptberufliche Leiterin oder ein hauptberuflicher Leiter einer Hochschule oder eine hauptberufliche Vorsitzende, ein hauptberuflicher Vorsitzender oder ein hauptberufliches Mitglied eines Hochschullehrerungsgremiums zugleich weitere Leitungsaufgaben wahrnimmt. Satz 4 gilt entsprechend für die hauptberuflichen ständigen Vertreterinnen und Vertreter.</p>	<p>chend.</p> <p>(3) Ein nach dem bis zum 22. Februar 2002 geltenden Recht zustehender Zuschuss zum Grundgehalt nach den Vorbemerkungen Nr. 1 und 2 zur Bundesbesoldungsordnung C wird in Höhe des am [einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] zustehenden Betrages unverändert weitergewährt. Ist der Zuschuss zum Grundgehalt unter der Voraussetzung gewährt worden, dass er beim Aufsteigen in den Stufen um den Steigerungsbetrag des Grundgehaltes zu vermindern ist, ist diese Maßgabe auch im Fall des Stufenanstiegs nach Absatz 2 Satz 3 zu beachten. Im Falle eines befristeten Zuschusses gelten die Sätze 1 und 2 nur für die Zeit der Befristung. Die Gewährung neuer oder die Erhöhung bestehender Zuschüsse ist ausgeschlossen. Die Zuschüsse zum Grundgehalt sind Dienstbezüge im Sinne des § 2 Abs. 1, § 7 Abs. 1, § 8 Abs. 3, § 10 Abs. 3, § 58 Abs. 1 Satz 5, Abs. 5 Satz 1.</p> <p>(4) <b>Für</b> Professorinnen und Professoren, die zusätzlich zu den Aufgaben des ihnen verliehenen Amtes Leitungsaufgaben an einer Hochschule wahrnehmen, <b>gelten die §§ 35 und 36 entsprechend.</b></p>	<p>Anpassung hinzuzählt.</p> <p>Der Höchstbetrag der Leistungsstufe kann dann gebildet werden, indem man</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. das Grundgehalt der Stufen 8 bis 15 nach der Anpassung so berechnet, als sei eine normale Anpassung erfolgt,</li> <li>2. davon das für die Stufen 8 bis 15 unter der Annahme einer normalen Anpassung berechnete Grundgehalt vor der Anpassung abzieht und</li> <li>3. den erhaltenen Unterschiedsbetrag verdoppelt.</li> </ol> <p>Sofern Sockelbeträge auftreten, werden die dadurch entstehenden Steigerungen beim Mindestbezug berücksichtigt, in dem dieser entsprechend erhöht wird.</p> <p>Das Verfahren gewährleistet, dass abgesehen von leichten Schwankungen das mittlere Grundgehalt jeder Erfahrungsstufe dem normal angepassten Grundgehalt entspricht. Dadurch wird die haushaltsneutrale Umsetzung in der C kw-Besoldung erreicht.</p> <p><u>Erläuterung zum Änderungsvorschlag zu Abs. 4:</u></p> <p>Es scheint nicht sinnvoll, eine andere Regelung als im Fall der Besoldungsordnung W anzuwenden. Wer zusätzliche Aufgaben wahrnimmt, sollte auch nicht zum Wechsel von der C- zur W-Besoldung gezwungen werden, da ihm sonst keine angemessene Honorierung geboten wird.</p>
<p>(5) Auf Antrag wird Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C 4 kw ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 und Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C 2 kw und C 3 kw ein Amt der Besoldungsgruppe <u>W 2</u> übertragen. Der Antrag ist unwiderruflich. Eine Ausgleichszulage nach § 58 darf nicht gezahlt werden. Professorinnen und Professoren, die bis zum [einsetzen: Datum des Tages drei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes] die Übertragung eines Amtes der Besoldungsordnung W beantragen haben, kann aus diesem Anlass ein ruhegehaltfähiger Berufungs- und Bleibeleistungsbetrag aus dem bisherigen C-Grundgehaltssatz und dem W-Grundgehaltssatz</p>	<p>(5) <b>Auf Antrag wird Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C 3 kw und C 4 kw ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 übertragen; Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und C 2 kw kann auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 übertragen werden.</b> Der Antrag ist unwiderruflich. Eine Ausgleichszulage nach § 58 darf nicht gezahlt werden. Professorinnen und Professoren, die bis zum [einsetzen: Datum des Tages drei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes] die Übertragung eines Amtes der Besoldungsordnung W beantragen haben, kann aus diesem Anlass ein ruhegehaltfähiger Berufungs- und Bleibeleistungsbetrag gewährt</p>	<p><u>Stichworte: W 2 ist nur niveaugleich zu A 14 und W 3 ist niveaugleich zu C 2.</u></p>

<p>nicht übersteigen. Im Fall eines nachgewiesenen Rufs auf eine Professur einer anderen Hochschule kann Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C 2 kw und C 3 kw im Rahmen von Bleibeverhandlungen ein Amt bis zur Besoldungsgruppe W 3 übertragen werden.</p>	<p>werden. Dieser darf den Unterschiedsbetrag aus dem bisherigen C-Grundgehaltssatz und dem W-Grundgehaltssatz nicht übersteigen. Im Fall eines nachgewiesenen Rufs auf eine Professur einer anderen Hochschule kann Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C 2 kw und C 3 kw im Rahmen von Bleibeverhandlungen ein Amt bis zur Besoldungsgruppe W 3 übertragen werden.</p>	
	<p><b>(6) Bei den am (einzusetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes) vorhandenen Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe W 2 und W 3 wird das am Vortage geltende Grundgehalt um die unbefristeten Leistungsbezüge erhöht und als neues Grundgehalt festgesetzt. Befristete Leistungsbezüge werden nach den zum Zeitpunkt ihrer Gewährung geltenden Bestimmungen weiter gewährt.</b></p>	<p><u>Stichwort: Überleitung unter Besitzstandswahrung.</u></p>

**Ergänzungsvorschläge des VHW zu Artikel 1 a BesO A und B:**

Ergänzungsvorschlag des VHW zur Besoldungsgruppe A 10: „akademische Mitarbeiterin oder akademischer Mitarbeiter“<sup>4a)</sup>

4a) Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung Wissenschaft, sofern ein erforderlicher Bachelorabschluss mit einer Regelstudienzeit von sechs theoretischen Semestern oder Trimestern vorliegt  
Begründung: Durch die Studienreform wird es dazu kommen, dass auch im Hochschulbereich wissenschaftliches Personal dauerhaft mit einem sechssemestrigen Bachelorabschluss beschäftigt werden wird.

Ergänzungsvorschlag des VHW zur Besoldungsgruppe A 11: „akademische Mitarbeiterin oder akademischer Mitarbeiter“<sup>4b)</sup>

4b) Als erstes Einstiegsamt, sofern ein erforderlicher Bachelorabschluss mit einer Regelstudienzeit von sieben theoretischen Semestern oder Trimestern vorliegt, oder erstes Beförderungsamtsamt der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung Wissenschaft  
Begründung: Durch die Studienreform wird es dazu kommen, dass auch im Hochschulbereich wissenschaftliches Personal dauerhaft mit einem siebensemestrigen Bachelorabschluss beschäftigt werden wird.

Ergänzungsvorschlag des VHW zur Besoldungsgruppe A 12: „akademische Mitarbeiterin oder akademischer Mitarbeiter“<sup>4c)</sup>

4c) Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, sofern ein erforderlicher Bachelorabschluss mit einer Regelstudienzeit von acht theoretischen Semestern oder Trimestern vorliegt, oder als Beförderungssamt in der Fachrichtung Wissenschaft  
Begründung: *Durch die Studienreform wird es dazu kommen, dass auch im Hochschulbereich wissenschaftliches Personal mit einem achtsemestrigen Bachelorabschluss dauerhaft beschäftigt werden wird.*

<p style="text-align: center;"><b>Besoldungsordnung W (BesO W - neu)</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>Besoldungsgruppe W 1</b></p> <p>Professorin oder Professor als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Besoldungsgruppe W 2</b></p> <p>Professorin oder Professor an einer Fachhochschule <sup>1)</sup>          Professorin oder Professor an einer Kunsthochschule <sup>1)</sup>          Professorin oder Professor an einer Pädagogischen Hochschule <sup>1)</sup>          Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor <sup>1)</sup></p> <p>-----</p> <p>1) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe W 3.</p>	<p>Folgende Ämter sollten nach einer entsprechenden Änderung des Hochschulgesetzes bei der Besoldungsgruppe W 2 eingefügt werden:          „<b>Akademische Dozentinnen und Dozenten</b>“</p>
<p style="text-align: center;"><b>Besoldungsgruppe W 3</b></p> <p>Professorin oder Professor an einer Fachhochschule <sup>1)</sup>          Professorin oder Professor an einer Kunsthochschule <sup>1)</sup>          Professorin oder Professor an einer Pädagogischen Hochschule <sup>1)</sup>          Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor <sup>1)</sup>          Präsidentin oder Präsident der ... <sup>2)</sup></p> <p>-----</p> <p>1) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe W 2.          2) Der Amtsbezeichnung ist ein Zusatz beizufügen, der auf die Hochschule</p>	

hinweist, der die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber angehört.	
--	--

**Vorschlag für die Gestaltung von Anlage 5 Nr. 3 zum Entwurf für ein Landesbesoldungsgesetz:  
3. Mindestbezüge und Obergrenzen für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W**  
(Monatsbeträge in Euro)

	W 1	W 2	W 3
Besoldungsgruppe			
Mindestbezug	3.749,62	4.277,31	4.781,51
Obergrenze für Durchschnitt der Summe des Aussteigens in den Leistungsstufen	-	1.095,34	1.095,34
Obergrenze für den Durchschnitt des Endgrundgehalts an Fachhochschulen	-	5.875,85	5.875,85
Obergrenze für den Durchschnitt des Endgrundgehalts an anderen Hochschulen	-	6.541,65*	6.541,65*

\* Dieser Wert ist eine Abschätzung. Sofern das Finanzministerium die durchschnittlichen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der im Ruhestand befindlichen Professorinnen und Professoren ermitteln würde, könnte dieser Wert durch das Finanzministerium genauer festgesetzt werden.

**Vorschlag für die Gestaltung von Anlage 5 Nr. 4 zum Entwurf für ein Landesbesoldungsgesetz im Rahmen der zum  
1. Januar 2012 vorgesehenen Besoldungsanpassung**  
**4. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C kw**  
**Mindestbezüge**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufen														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	3046,46	3151,32	3256,16	3361,00	3465,86	3570,70	3675,53	3780,38	3885,23	3990,07	4094,92	4199,75	4304,63	4409,47	4409,47
C 2	3053,00	3220,09	3387,19	3554,29	3721,37	3888,47	4055,56	4219,53	4383,50	4547,48	4711,43	4875,42	5039,38	5203,38	5367,36
C 3	3355,79	3644,98	3734,18	3923,38	4112,57	4301,76	4490,95	4676,61	4862,29	5047,96	5233,61	5419,29	5604,95	5790,62	5976,27
C 4	4246,48	4436,68	4626,86	4817,04	5007,24	5197,41	5387,62	5574,24	5760,87	5947,51	6134,17	6320,79	6507,44	6694,08	6880,72

**Höchstbeträge für Leistungsstufen**

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufen														
	8	9	10	11	12	13	14	15							
C 2	6,23	12,46	18,69	24,92	31,15	37,39	43,62	49,85							
C 3	7,05	14,11	21,17	28,22	35,28	42,33	49,39	56,44							
C 4	7,09	14,18	21,28	28,37	35,46	42,55	49,65	56,74							

*Anmerkung dazu: Die Festsetzung dieser Tabellen zwingt die Hochschulen nicht dazu, vor der Entwicklung eines brauchbaren Beurteilungsverfahrens die Leistungsstufen leistungsorientiert zu vergeben. Sie können die Prozenträge für die Gesamtleistung zunächst noch allgemein mit 50 festsetzen. Zunächst werden sie aufgrund der studentischen Lehrbeurteilung, die nach entsprechenden Regelungen der Hochschulen beispielsweise an Universitäten mit 22,5 % und an Fachhochschulen mit 45 % in die Gesamtbeurteilung einfließen könnten, eine teilweise Leistungsorientierung einführen. Die anderen Bereiche könnten zunächst noch mit einem Prozentrang von 50 weiter pauschal festgesetzt werden. Die Einzelheiten der möglichen Fortentwicklung der Leistungsbeurteilung können auf Wunsch gesondert dargelegt werden.*

**Zu § 78 Abs. 2 Satz 4 Entwurf SHBeamVG:** Die Aufzählung „zur Professorin oder zum Professor, Juniorprofessorin oder Juniorprofessor, Hochschuldozentin oder Hochschuldozenten, Oberassistentin oder Oberassistenten, Obergeringenieurin oder Obergeringenieur, Wissenschaftlichen und Künstlerischen Assistentin oder Assistenten“ sollte ersetzt werden durch die Wörter „zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Beamtin oder zum wissenschaftlichen Beamten einer Hochschule“. Alternativ sollten die akademischen Dozentinnen und akademischen Dozenten sowie die Beamtinnen und Beamten des akademischen Rats-Laubhahnenzweiges mit aufgeführt werden.

Begründung: Da die Personalkategorien im Hochschulbereich häufig wechselten und wohl auch noch wechseln dürften und seitens des VHW-SH die neue Kategorie der „akademischen Dozentinnen und Dozenten“ vorgeschlagen wird, ist eine zusammenfassende Beschreibung vorzuziehen. Es könnte ggf. auch kürzer „zur akademischen Beamtin oder zum akademischen Beamten“ heißen.

#### **ZU ARTIKEL 15: Änderung der Hochschul-Leistungsbezüge-Verordnung**

Der Entwurf wiederholt überwiegend Regelungen des Entwurfs des SHBesG. Er ist wesentlich zu verkürzen. Die Einzelheiten sind in der folgenden Synopse zusammengestellt. Da es sich um eine Verordnung handelt, muss diese nicht im Landtag beschlossen werden. Änderungen können daher nach dem Beschluss des Gesetzes erfolgen.

Landesverordnung	Artikel 15	
über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete	<b>Änderung der Hochschul-Leistungsbezüge-Verordnung</b>	
(Hochschul-Leistungsbezüge-Verordnung - LBVO)	Die Hochschul-Leistungsbezüge-Verordnung vom 17. Januar 2005 (GVOBl. Schl.-H. S. 46) wird wie folgt geändert:	
Vom 17. Januar 2005		
<i>Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 01.01.2005 bis 31.12.2014</i>		
Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis Aufgrund des § 15 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG) vom 23. Dezember 1977 (GVOBl. Schl.-H. S. 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2004 (GVOBl. Schl.-H. S. 487), verordnet das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur im Einvernehmen mit dem Finanzministerium:		
<b>§ 1</b>		
<b>Geltungsbereich und Regelungsgegenstand</b>		
Diese Verordnung regelt das Verfahren zur Gewährung, die Bemessung, die Teilnahme an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen und die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen nach § 33 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) sowie das Verfahren	1. § 1 erhält folgende Fassung: „Diese Verordnung regelt das Verfahren zur Gewährung, die Bemessung und die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen nach § 32 des Besoldungsgesetzes Schleswig-Hol-	Zu Nr. 1 § 1: Die Wörter „Professorinnen und Professoren“ müssten durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt werden, da im SHBesG „besondere Leistungsbezüge“ („gestufte Leistungsbe-

<p>zur Gewährung der Forschungs- und Lehrzulage nach § 35 Abs. 1 BBesG für Professorinnen und Professoren an staatlichen schleswig-holsteinischen Hochschulen und für hauptamtliche Rektorinnen und Rektoren.</p>	<p>tein (SHBesG) vom ... [einsetzen: <i>Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes</i>] sowie das Verfahren zur Gewährung der Forschungs-, Lehr- und Transferzulage nach § 37 SHBesG für Professorinnen und Professoren an staatlichen schleswig-holsteinischen Hochschulen und für hauptamtliche Präsidentinnen und Präsidenten.“</p>	<p>züge“) auch für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vorgehen sind.</p>
<p><b>§ 2</b></p>		
<p><b>Besoldungsdurchschnitt</b></p>		
<p>Das für die Hochschulen zuständige Ministerium wirkt darauf hin, dass die vom Finanzministerium nach § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG unter Berücksichtigung der regelmäßigen Besoldungsanpassung, der Überschreitungsmöglichkeiten nach § 34 Abs. 1 letzter Satz BBesG und unter Berücksichtigungen der Veränderungen der Stellenstruktur gemäß § 34 Abs. 2 Satz 3 BBesG ermittelten Besoldungsdurchschnitte landesweit nicht unterschritten werden.</p>	<p>2. § 2 wird gestrichen.</p>	
<p><b>§ 3</b></p>		
<p><b>Leistungsbezüge</b></p>		
<p>(1) Leistungsbezüge sind Bestandteil der Besoldung der Professorinnen und Professoren, die</p>		<p>Zu § 3 Abs. 1: Die Wörter „Professorinnen und Professoren“ müssten durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschul-lehrer“ ersetzt werden, da im SHBesG „besondere Leistungs-</p>

		bezüge“ („gestufte Leistungsbezüge“) auch für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vorgesehen sind. Es stellt sich die Frage, ob Abs. 1 Satz 1 bei seiner weitgehenden Übereinstimmung mit § 32 Abs. 1 SHBesG erforderlich ist.
1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibebehandlungen (Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, § 4),		
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung (besondere Leistungsbezüge, § 5) sowie		2. <b>als Anreiz für besondere Leistungen</b> in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung, <b>Wissenstransfer, akademischer Verwaltung</b> und Nachwuchsförderung sowie
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung (Funktionsleistungsbezüge, § 6)		3. für die Wahrnehmung von <b>besonderen Funktionen</b> oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.
gewährt werden.		
(2) Die Hochschulen gewährleisten, dass in der Regel 20 v. H. des Vergaberahmens i.S. des § 34 Abs. 1 BBesG	3. § 3 wird wie folgt geändert: a) Absatz 2 wird gestrichen.	Zu Nr. 3 § 3 Abs. 2: Sofern die Streichung das Ziel hat, dass nicht einmal 20 % des Vergabe-

<p>für besondere Leistungsbezüge aufgewendet werden.</p>		<p>rahmens für „gestufte“ Leistungsbezüge aufzuwenden sind, wäre dies eine abzulehnende Regelung. Da jedoch 20 % ein viel zu niedriger Wert ist, ist die Streichung angebracht.</p>
<p>(3) Einer Professorin oder einem Professor werden in der Regel weitere Leistungsbezüge nach Abs. 1 Nr. 1 und 2 befristet gewährt, wenn sie oder er entsprechende Leistungsbezüge in Höhe von 40 v. H. des jeweiligen Grundgehalts unbefristet erhält.</p>		<p>Zu § 3 Abs. 3: Diese Regelung bewirkt, dass sich die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bei hohen Leistungen nicht mehr erhöhen können, da befristete Leistungsbezüge erst nach 10 Jahren ruhegehaltfähig werden. <b>Dieser Absatz ist unvereinbar mit dem hergebrachten Grundsatz nach § 33 Abs. 5 GG, dass die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aufgrund der Bezüge zu bestimmen sind, die der Beamtin oder dem Beamten zuletzt zugestanden haben. Dabei sind die „gestuften“ („besonderen“) Leistungsbezüge mit dem Aufsteigen in den Stufen vergleichbar und voll ruhegehaltfähig. Die Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge vergleichbar mit Beförderungen und dem Wechsel der Besoldungsgruppe, so dass sie nur zu dem Teil ruhegehaltfähig werden, zu dem sie vor dem Eintritt in</b></p>

		<p>den Ruhestand mindestens zwei Jahre gewährt worden sind. <u>Der Absatz ist daher zu streichen.</u></p> <p>Die Wörter „Professorin oder einem Professor“ sind durch die Wörter „Hochschullehrerin oder einem Hochschullehrer“ zu ersetzen, da nach § 32 Abs. 1 Satz 2 SHBesG auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren betroffen sein können.</p>
<p>(4) Das Rektorat der Hochschule unterrichtet das für die Hochschulen zuständige Ministerium nach näherer Anforderung jeweils zum Ende eines Jahres über die jeweils nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 gewährten Leistungsbezüge und die Forschungs- und Lehrzulage nach § 7.</p>	<p>b) In Absatz 4 wird die Angabe „Rektorat“ durch die Angabe „Präsidium“ ersetzt.</p>	
<p><b>§ 4</b> <b>Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge</b></p>		
<p>(1) Aus Anlass von Berufungs- und Bleibebehandlungen können Leistungsbezüge gewährt werden, soweit dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor für die Hochschule zu gewinnen (Berufungsleistungsbezüge) oder zum Verbleiben an der Hochschule zu bewegen (Bleibeleistungsbezüge). Bei der Entscheidung</p>		<p>Zu § 4 Abs. 1: Da diese Regelungen entsprechend in § 33 Abs. 1 SHBesG stehen, sind sie in der Verordnung nicht erforderlich.</p>

<p>hierüber sind insbesondere die individuelle Qualifikation, vorliegende Evaluationsergebnisse, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen. Die Gewährung von BleibeLeistungsbezügen setzt voraus, dass die Professorin oder der Professor den Ruf einer anderen Hochschule oder das Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers vorlegt.</p>		
<p>(2) Leistungsbezüge nach Absatz 1 können befristet oder unbefristet vergeben werden. Sie nehmen an allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Vomhundertsatz teil, um den die Grundgehälter der Bundesbesoldungsordnung W angepasst werden.</p>	<p>4. § 4 wird wie folgt geändert: a) In Absatz 2 wird Satz 2 gestrichen.</p>	<p>Zu § 4 Abs. 2: Auch hier wird unnötigerweise § 33 Abs. 2 SHBesG wiederholt.</p>
<p>(3) Neue und höhere Leistungsbezüge nach Absatz 1 sollen bei einem Ruf einer anderen Hochschule im Inland oder einer Hausberufung frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass gewährt werden.</p>		<p>Zu § 4 Abs. 3: Auch hier wird unnötigerweise § 33 Abs. 3 SHBesG wiederholt.</p>
<p>(4) Werden Professorinnen und Professoren ohne Änderung der Besoldungsgruppe an eine andere Hochschule im Geltungsbereich des schleswig-holsteinischen Hochschulgesetzes versetzt, so bleiben erworbene Ansprüche auf Leistungsbezüge nach Absatz 1 erhalten.</p>		<p>Zu § 4 Abs. 4: Diese Regelung kann zur Entlastung der Verordnung ins SHBesG als § 33 Abs. 2 Satz 2 übernommen werden.</p>

<p>ten.</p> <p>(5) <sup>1</sup>Die Entscheidung über die Gewährung und die Höhe der Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge trifft das Rektorat auf Vorschlag des Dekanats bzw. der Funktionsträger gemäß § 8 Satz 5.</p> <p><sup>2</sup>Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge für Professorinnen und Professoren, die gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung berufen werden, werden in Abstimmung mit der Leitung der jeweiligen Forschungseinrichtung gewährt. <sup>3</sup>Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge für Professorinnen und Professoren, die auch im Universitätsklinikum Schleswig-Holstein tätig sind, werden in Abstimmung mit dem Vorstand des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein gewährt. <sup>4</sup>Vor der Aufnahme der Verhandlung über BleibeLeistungsbezüge informiert die jeweilige Hochschule das für die Hochschulenen zuständige Ministerium, das sich in besonders begründeten Fällen die Entscheidung über die Gewährung von Berufungs- und BleibeLeistungsbezügen vorbehalten kann.</p>	<p>b) In Absatz 5 Satz 1 wird die Angabe „Rektorat“ durch die Angabe „Präsidium“ ersetzt.</p>	<p>Zu § 4 Abs. 5 Satz 4: Wie bei der Stellungnahme zum Gesetzentwurf ausgeführt wurde, wird die Zustimmung des Ministeriums nur in den Fällen für angebracht angesehen, in denen Leistungsbezüge gewährt werden, die mit den Sonderzuschüssen zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe C 4 vergleichbar sind. Ansonsten wird dem Präsidium die erforderliche Flexibilität bei den Berufungsverhandlungen wieder genommen, für das ihm durch das Hochschulgesetz die Verantwortung übertragen wurde. Entweder führt das Präsidium die Berufungsverhandlungen oder das Ministerium. Im Ministerium wird offensichtlich nicht wahrgenommen, dass dort erhebliche Aufgaben abzubauen sind. In § 4 Abs. 5, § 5 Abs. 3, § 6 Abs. 4 und § 7 Abs. 4 finden sich so viele wörtliche Wiederholungen, dass eine zusammenfassende Regelung sinnvoller wäre.</p>
<p><b>§ 5</b></p>		
<p><b>Besondere Leistungsbezüge</b></p> <p>(1) Für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung</p>		<p>Zu § 5 Abs. 1: Durch die Überführung dieser Regelung in das SHBesG wird sie in der Verord-</p>

<p>nung, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können Leistungsbezüge gewährt werden (besondere Leistungsbezüge).</p>		<p>nung entbehrlich.</p>
<p>(2) Leistungsbezüge nach Absatz 1 können als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlung für einen Zeitraum bis zu fünf Jahren befristet vergeben werden. Im Fall einer wiederholten Vergabe für sich unmittelbar anschließende weitere Zeiträume können laufende besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden; sie sind mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls zu versehen. Besondere Leistungsbezüge nehmen an allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Vorhundertsatz teil, um den die Grundgehälter der Bundesbesoldungsordnung W angepasst werden.</p>	<p>5. § 5 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In Absatz 2 wird Satz 3 gestrichen.</p>	<p>Zu § 5 Abs. 2: Auch diese Regelung entspricht § 34 Abs. 2 SHBesG und ist daher zu streichen.</p>
<p>(3) Die Entscheidung über die Gewährung und die Höhe der besonderen Leistungsbezüge trifft das Rektorat auf Vorschlag des Dekanats bzw. der Funktionsträger gemäß § 8 Satz 5. Darüber hinaus steht dem Rektorat ein Initiativrecht zu. In diesem Fall ist das Dekanat zu hören. Besondere Leistungsbezüge für Professorinnen und Professoren, die gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung</p>	<p>b) In Absatz 3 werden in den Sätzen 1 und 2 jeweils die Angaben „Rektorat“ durch die Angaben „Präsidium“ und in Satz 6 die Angabe „des Rektors“ durch die Angabe „des Präsidiums“ ersetzt.</p>	<p>Zu § 5 Abs. 3 Satz 1 und 2 sollten ersetzt werden durch: „Die Entscheidung über die Höhe der besonderen Leistungsbezüge trifft das Präsidium.“</p> <p><u>Begründung:</u> Das Präsidium wird darauf angewiesen sein, dass dezentral der Grad der besonderen Leistungen festgestellt wird. Das gilt entsprechend für die Dekan-</p>

<p>berufen werden, werden in Abstimmung mit der Leitung der jeweiligen Forschungseinrichtung gewährt. Besondere Leistungsbezüge für Professorinnen und Professoren, die auch im Universitätsklinikum Schleswig-Holstein tätig sind, werden in Abstimmung mit dem Vorstand des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein gewährt. Soweit Mitglieder des Rektorats betroffen sind, entscheidet das für die Hochschulen zuständige Ministerium.</p>	<p><i>nate. Nur das Präsidium hat den Überblick über die vorhandenen Mittel und ist für das Qualitätsmanagement der gesamten Hochschule verantwortlich. Insofern sollte nicht eine Vorschrift übernommen werden, die sich als hinderlich erweisen kann.</i></p> <p>In § 4 Abs. 5, § 5 Abs. 3, § 6 Abs. 4 und § 7 Abs. 4 finden sich so viele wörtliche Wiederholungen, dass eine zusammenfassende Regelung sinnvoller wäre.</p> <p>Die Wörter „Professorinnen und Professoren“ sind durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ zu ersetzen, da nach § 32 Abs. 1 Satz 2 SHBesG auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren betroffen sein können.</p>
<p><b>§ 6</b></p>	
<p><b>Funktionsleistungsbezüge</b></p>	
<p>(1) Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung - (Funktionsleistungsbezüge) werden gewährt</p>	<p>Zu § 6 Abs. 1: Die Regelung ist entbehrlich, da sie § 35 Abs. 1 SHBesG entspricht.</p>
<p>1. den hauptamtlichen Rektorinnen</p>	<p>6. § 6 wird wie folgt geändert:</p>

<p>und Rektoren und</p>	<p>a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:</p> <p>aa) In Nummer 1 wird die Angabe „Rektorinnen und Rektoren“ durch die Angabe „Präsidentinnen und Präsidenten“ ersetzt.</p> <p>bb) In Nummer 2 wird die Angabe „einer Rektorin oder eines Rektors oder einer Prorektorin oder eines Prorektors“ durch die Angabe „einer Präsidentin oder eines Präsidenten oder einer Vizepräsidentin oder eines Vizepräsidenten“ ersetzt.</p>	
<p>2. Professorinnen und Professoren, die neben ihren Hochschullehreraufgaben das Amt einer Dekanin oder eines Dekans, einer Prodekanin oder eines Prodekans, einer Rektorin oder eines Rektors oder einer Prorektorin oder eines Prorektors wahrnehmen.</p>		
<p>(2) Für die Wahrnehmung anderer besonderer Aufgaben der Hochschulselbstverwaltung oder -leitung können nach Maßgabe der von der jeweiligen Hochschule nach § 8 zu erlassenen Satzung Funktionsleistungsbezüge gewährt werden.</p>		<p>Zu § 6 Abs. 2: Auch diese Regelung ist entbehrlich, da sie weitgehend § 35 Abs. 2 SHBesG entspricht. Auch die Regelung über die Satzung ist unnötig, da sie im Abs. 3 enthalten ist.</p>
<p>(3) <sup>1</sup>Die Höhe der Leistungsbezüge nach den Absätzen 1 und 2 regelt die Hochschule in der nach § 8 zu erlassenen Satzung. <sup>2</sup>Dabei sind insbesondere die im Einzelfall mit der Funktion der Aufgabe verbundene Verantwortung und Belastung sowie die Größe der Hochschule zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Der Grundsatz der funktionsgerechten Be-</p>	<p>b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:</p> <p>aa) In Satz 3 wird die Angabe „§ 18 BBesG“ durch die Angabe „§ 21 SHBesG“ ersetzt.</p> <p>bb) Satz 4 wird gestrichen.</p>	<p>Zu § 6 Abs. 3 Satz 4: Die Bestimmung ist bereits in § 32 Abs. 2 SHBesG enthalten.</p>

<p>soldung gemäß § 18 BBesG ist zu beachten.<sup>4</sup> Funktionsleistungsbezüge nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes teil. Funktionsleistungsbezüge werden zeitlich befristet für die Dauer der Funktionsausübung oder die Dauer der Wahrnehmung der besonderen Aufgaben gewährt.</p>		
<p>(4) Die Entscheidung über die Gewährung der Funktionsleistungsbezüge trifft das Rektorat auf Vorschlag der Dekanate oder der in der Hochschulsatzung nach § 8 Satz 5 benannten Funktions-träger. Funktionsleistungsbezüge für Professorinnen und Professoren, die gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung berufen werden, werden in Abstimmung mit der Leitung der jeweiligen Forschungseinrichtung gewährt. Funktionsleistungsbezüge für Professorinnen und Professoren, die auch im Universitätsklinikum Schleswig-Holstein tätig sind, werden in Abstimmung mit dem Vorstand des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein gewährt. Soweit Mitglieder der Rektorate betroffen sind, setzt das für die Hochschulen zuständige Ministerium den Funktionsleistungsbezug unter Beachtung der Satzung nach § 8 fest.</p>	<p>c) Absatz 4 wird wie folgt geändert:</p> <p>aa) In Satz 1 wird die Angabe „Rektorat“ durch die Angabe „Präsidium“ ersetzt.</p> <p>bb) In Satz 4 wird die Angabe „der Rektorate“ durch die Angabe „der Präsidien“ ersetzt.</p>	<p>In § 4 Abs. 5, § 5 Abs. 3, § 6 Abs. 4 und § 7 Abs. 4 finden sich so viele wörtliche Wiederholungen, dass eine zusammenfassende Regelung sinnvoller wäre.</p>

<p align="center"><b>§ 7</b></p>	<p>7. § 7 wird erhält folgende Fassung: „§ 7</p>	
<p><b>Forschungs- und Lehrzulagen</b></p>	<p>Forschungs-, Lehr- und Transferzulagen</p>	
<p>(1) Professorinnen und Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- und Lehrvorhaben der Hochschulen einwerben und diese Vorhaben im Hauptamt durchführen, können für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage erhalten, soweit der Drittmittelgeber bestimmte Mittel ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehen hat. Die im Rahmen eines Lehrvorhabens nach Satz 1 anfallende Lehtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen. Forschungs- und Lehrzulagen dürfen jährlich 100 % des Jahresgrundgehalts der Professorinnen und Professoren nicht übersteigen.</p>	<p>(1) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern der Besoldungsordnung W, die Mittel privater Dritter für Forschungs- und Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben im Hauptamt durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit die Drittmittelgeberin oder 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 Zulagenbeiträge durch die Drittmittel gedeckt sind. Die im Rahmen des Lehrvorhabens anfallende Lehtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen.</p>	<p>Zu § 7 Abs. 1 bis 3: Diese Regelungen entsprechen § 37 Abs. 1 bis 3 SHBesG und sind daher entbehrlich.</p>
<p>(2) Die Entscheidung über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen trifft das Rektorat auf Vorschlag des jeweiligen Dekanats oder der in der jeweiligen Hochschulsatzung nach § 8 Satz 5 benannten Funktionsträger. Forschungs- und Lehrzulagen für Profes-</p>	<p>(2) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Besoldungsordnung W, deren wissenschaftliche Transferleistungen in die Wirtschaft aus Mitteln Dritter prämiert werden, kann aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden,</p>	

<p>sorinnen und Professoren, die auch im Universitätsklinikum Schleswig-Holstein tätig sind, werden in Abstimmung mit dem Vorstand des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein gewährt.</p>	<p>soweit bei der Prämierung bestimmte Mittel ausdrücklich für diesen Zweck vorgesehen worden sind.</p>	
	<p>(3) Die Zulagen nach Absatz 1 und 2 dürfen zusammen jährlich 100 % des Jahresgrundgehalts nach Anlage 5 nicht überschreiten.</p>	
	<p>(4) Die Entscheidung über die Gewährung einer Zulage nach Absatz 1 trifft das Präsidium auf Vorschlag des jeweiligen Dekanats oder der in der jeweiligen Hochschulsatzung nach § 8 Satz 5 benannten Funktionsträger. Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die auch im Universitätsklinikum Schleswig-Holstein tätig sind, werden in Abstimmung mit dem Vorstand des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein vergeben.“</p>	<p>In § 4 Abs. 5, § 5 Abs. 3, § 6 Abs. 4 und § 7 Abs. 4 finden sich so viele wörtliche Wiederholungen, dass eine zusammenfassende Regelung sinnvoller wäre.</p>
<p><b>§ 8</b></p>		
<p><b>Satzungen der Hochschulen</b></p>		
<p>Die Hochschulen regeln gemäß § 39 Abs.1 Nr. 1 Hochschulgesetz in einer Satzung das Nähere zum Verfahren und die Voraussetzungen zur Vergabe von Leistungsbezügen und Forschungs- und Lehrzulagen. Dabei legen die Hochschulen die Kriterien für die Vergabe der besonderen Leistungsbe-</p>	<p>8. In § 8 Satz 5 wird die Angabe „Rektorat“ durch die Angabe „Präsidium“ ersetzt.</p>	

<p>züge (§ 5) fest. Eingeworbene Drittmittel können dabei nicht herangezogen werden, wenn dafür eine Forschungs- und Lehrzulage gewährt wird. Die Hochschulen regeln zudem das Verfahren zur Information der Hochschulförfentlichkeit über Umfang, Anzahl und Kriterien zur Vergabe von Leistungsbezügen. Bei Hochschulen, die nicht in Fachbereiche gegliedert sind, sind in der Satzung Funktionsträger zu benennen, die dem Rektorat Vorschläge für die Gewährung von Leistungsbezügen unterbreiten. Die Satzungen bedürfen der Genehmigung durch das für die Hochschulen zuständige Ministerium.</p>		
<p><b>§ 9</b></p>		
<p><b>Ruhegehaltfähigkeit</b></p> <p>Das für die Hochschulen zuständige Ministerium kann Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 BBesG gemäß § 12 Abs. 4 LBesG über 40 v. H. des jeweiligen Grundgehalts hinaus für ruhegehaltfähig erklären.</p>		<p>Zu § 9: Die Regelungen über die Ruhegehaltfähigkeit sind im § 36 SHBesG enthalten und hier entsprechend. Die Verweise auf § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 BBesG und § 12 Abs. 4 LBesG sind nicht mehr aktuell. Die Regelung kann entfallen.</p>
<p><b>§ 10</b></p>		
<p><b>Zuständigkeit für Widersprüche</b></p> <p>Über Widersprüche der Professorinnen und Professoren gegen Entscheidungen der Rektorate über die Gewährung und die Höhe von Leistungsbezügen</p>	<p>9. In § 10 wird die Angabe „Rektorate“ durch die Angabe „Präsiden“ und die Angabe „das jeweilige Rektorat“ durch die Angabe „das jeweilige</p>	<p>Zu § 10 Die Wörter „Professorinnen und Professoren“ sind durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ zu ersetzen,</p>

entscheidet das jeweilige Rektorat.	lige Präsidium“ ersetzt.	da nach § 32 Abs. 1 Satz 2 SHBesG auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren betroffen sein können.
<b>§ 11</b>		
<b>In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten, Geltungsdauer</b>		
Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2005 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Hochschul-Leistungsbezüge-Verordnung vom 17. Dezember 2004 (GVBl. Schl.-H. S. 505) außer Kraft. Die Verordnung nach Satz 1 gilt bis zum 31. Dezember 2014.		
Die vorstehende Verordnung wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.		
Kiel, 17. Januar 2005		
Ute Erdsiek-Rave		
Ministerin		
für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur		

## **Ausführlichere Begründung zu Vorschlägen des VHW-SH für eine Novellierung des Landesbesoldungs- und Landesbeamtenversorgungsrechts**

### **I. Verzicht auf die kw-Stellung von W 2-Professuren**

Wegen Befürchtungen, dass die Präsidien, wenn sie nicht mehr W 2-Professuren besetzen könnten, wegen des zu knapp bemessenen und nur zu 95 % ausfinanzierten Budgets für die Professorenbesoldung in Schwierigkeiten geraten könnten, lassen wir die Forderung fallen, dass diese Stellen für W 2-Professuren in der Besoldungsordnung mit einem kw-Vermerk versehen werden. Es dürfte genügen, dass unsererseits den Präsidien empfohlen wird, nach einer Neufestsetzung des Mindestbezugs der Besoldungsgruppe W 3 zu versuchen, ohne Ausschreibung von W 2-Professuren auszukommen und so die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen des Landes zu steigern. Da das Finanzministerium sowieso auf die Vorgabe von Stellenkegeln verzichten will und unsere Auffassung teilt, dass die Festsetzung der Budgets ausreicht, werden die Präsidien hier größere Spielräume bekommen, die sie verantwortlich nutzen müssen. Wir hoffen, dass sich dann nach und nach die Erkenntnis durchsetzt, dass man mit einem einheitlichen Professorenamt mit nur einem Mindestbezug nach der Besoldungsgruppe W 3 auskommen kann.

Die Beschränkung auf einen einheitlichen Mindestbezug für alle Professuren bedeutet nicht, dass alle Professuren eines Faches gleichmäßig ausgestattet werden müssten. Auch wenn in Schleswig-Holstein im Universitätsbereich das Budget für Professorengehälter viel zu knapp bemessen ist, könnten die Präsidien in den Universitäten sehr wohl in Anlehnung an die Verhältnisse bei der C-Besoldung zwei Typen von Professuren unterschiedlich bezahlen und unterschiedlich ausstatten:

1. solche auf einem C 3-ähnlichen Niveau mit einem Endgrundgehalt wie bei der Besoldungsgruppe C 3 und
2. solche auf einem C 4-ähnlichen Niveau mit einem Endgrundgehalt wie bei der Besoldungsgruppe C 4.

Natürlich ist eine Rückkehr zu einer derartigen alternativen Kategorisierung nicht wünschenswert, da durch die W-Besoldung eine sinnvolle Flexibilisierung erreicht wurde, die es gestattet, sowohl bei der Bezahlung als auch bei der Ausstattung beliebige Zwischenstufen zwischen dem früheren C 3- und dem früheren C 4-Status zu schaffen. Eines gesonderten Professorenamtes der Besoldungsgruppe W 2 bedarf es für unterschiedliche Ausstattungen nicht.

### **II. Zielsetzungen des VHW bei der Umgestaltung der Rechtsvorschriften zur W-Besoldung**

Dem VHW geht es zunächst darum, restriktive Rechtsvorschriften zu novellieren, die die Möglichkeiten der Präsidien beschneiden, die W-Besoldung in einer effizienteren Form an ihren Hochschulen umzusetzen und eine höhere Akzeptanz in der Professorenenschaft zu erreichen. Dabei geht es vor allem darum, Vorschriften zu entschärfen, die die Vergabe dauerhafter und ruhegehaltfähiger Leistungsbezüge behindern. Zwar wird auch damit das Ziel verfolgt, dass es bei den Grundgehälter der Professorinnen und Professoren wieder wie früher bei der C-Besoldung ohne Bleibeverhandlungen am Ort zu einem Aufsteigen in den Stufen kommen kann. Diese Zielsetzung soll aber nicht durch detaillierte Rechtsvorschriften festgeschrieben werden. Vielmehr soll für

die Präsidien die Möglichkeit geschaffen werden, in Anlehnung an gute Erfahrungen im US-amerikanischen Bereich Regelungen umzusetzen, die sich insbesondere an der Stanford University bewährt haben. Es geht also zunächst um eine Stärkung der Autonomie der Präsidien und die Beseitigung von unnötigen Genehmigungsvorbehalten der Ministerien. Hierzu erbittet der VHW die Unterstützung der Präsidien.

### **II.1. Leistungsbezüge sollen in der Regel als Steigerung des Grundgehaltes behandelt werden**

Sehr wesentlich ist die vorgeschlagene Änderung in den Anlagen zu **§ 31** des Entwurfs für das Besoldungsgesetz. Der Mindestbezug soll nicht mehr als Grundgehalt bezeichnet werden, damit wieder wie in den Besoldungsordnungen C, A und R (dort nur bei R 1 und R 2) ein Anstieg des Grundgehaltes um Erfahrungsstufen möglich wird.

Dementsprechend wird dann in **§ 32** des Entwurfs für das Besoldungsrecht eine Umformulierung gewünscht, durch die die Leistungsbezüge (im Regelfall) zu Erhöhungen des Grundgehaltes werden. Damit werden diese Leistungsbezüge im Regelfall zu unbefristeten und ruhegehaltfähigen Leistungsbezügen. Zwei Ausnahmen vom Regelfall werden in den Vorschlägen des VHW jeweils gesondert aufgeführt:

1. die befristet für die Dauer der Funktion nach **§ 35** des Entwurfs zu gewährenden Funktionsleistungsbezüge und
2. die in Anlehnung an die Zuschüsse und Sonderzuschüsse zum C 4-Grundgehalt bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen nach **§ 33** des Entwurfs zu gewährenden zusätzlichen und Sonderleistungsbezüge.

### **II.2 „Besondere“ Leistungsbezüge durch „gestufte Leistungsbezüge ersetzen oder ergänzen**

**§ 32 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2** des Entwurfs sollte klargestellt werden, dass die derzeitigen „besonderen Leistungsbezüge“ bei allen Professorinnen und Professoren dem Anreiz für die in diesen Ämtern zu erbringenden besondere Leistungen dienen. Grundsätzlich muss davon ausgegangen werden, dass jede Professorin und jeder Professor zumindest in seinem Spezialgebiet besondere Leistungen erbringt, durch die er die Leistungen auf diesem Gebiet aller anderen Kolleginnen und Kollegen übertrifft. Die derzeitige Formulierung lässt aber Raum für die Fehlinterpretation, dass dies nur bei einer besonderen Minderheit von etwa einem Drittel oder Sechstel der Professorinnen und Professoren einzufordern sei und auch nur diese Minderheit am Aufstieg in Erfahrungs- und Leistungsstufen zu beteiligen sei. Das hat derzeit zur Folge, dass für die Mehrheit der Professorinnen und Professoren beim Ausbleiben eines Zweit- oder Drittrufes gegenüber dem Einstiegsgehalt aus Mindestbezug und Erstberufungsleistungsbezug keine Gehaltsverbesserungen mehr zu erwarten sind. Insbesondere aber fehlen dann, wenn wegen fortgeschrittenen Alters keine Fremdbeförderungen mehr zu erwarten sind, die Möglichkeiten einer breiten Anerkennung von Leistungen. In die Aufzählung der Bereiche, in denen besondere Leistungen zu honorieren sind, wurden zusätzlich aufgenommen der Wissenstransfer und die akademische Verwaltung. Hinsichtlich des Wissenstransfers besteht schon jetzt die Möglichkeit, ihn in die Vergabesetzungen der Hochschulen aufzunehmen, wie die Vergabesetzung der FH Kiel es beispielhaft zeigt. Wichtiger ist die Ergänzung um Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung. Das hat zwei Gründe:

1. soll verhindert werden, dass durch ein Drücken um die anteilige Übernahme derartiger Pflichten in Forschung und Lehre höhere Leistungen erzielt werden können und damit ungerechtfertigte Bevorzugungen entstehen,
2. ist zu berücksichtigen, dass bei der Übernahme besonderer Funktionen die Funktionsleistungsbezüge nicht zu dauerhaften Steigerungen des Grundgehaltes führen.

Bei der Übernahme von Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung sollten die damit verbundenen Leistungen aufgrund des Ranges der Bedeutung und Verantwortung und des erforderlichen Zeitaufwandes bei der Bemessung von Stufenaufstiegen berücksichtigt werden.

Bevor auf die Vorschläge zur Änderung von § 34 des Entwurfs eingegangen wird, scheint es zweckmäßig, die besonders weitgehenden Änderungsvorschläge zu **§ 35** des Entwurfs zu erläutern. Anstelle von „besonderen“ soll dort zusätzlich von „gestuften“ Leistungsbezügen gesprochen werden. Das hängt damit zusammen, dass der VHW bei allen Professorinnen und Professoren wieder ein Aufsteigen in Stufen realisieren möchte. So wie in den anderen Besoldungsgruppen sollen aber die Altersstufen der Besoldungsordnung C nach dem Entwurf der Landesregierung durch Erfahrungsstufen ersetzt werden.

Obwohl die Erfahrungsstufen in der abschließenden Ausgestaltung durch Leistungsstufen überlagert werden und dadurch wieder Leistungsbezüge entstehen, soll nach Ansicht des VHW die Ausgestaltung so erfolgen, dass es bei besonderen Leistungen, die jenen des Durchschnitts der Professorinnen und Professoren entsprechen, de facto zu einem Aufsteigen in Erfahrungsstufen kommt. Auch das soll nicht in Rechtsvorschriften festgeschrieben werden, sondern seitens des VHW den Präsidien und den Hochschulen bei der Umgestaltung ihrer Vergabesetzungen empfohlen werden.

Es ist aber sinnvoll, neben den gestuften Leistungsbezügen die besonderen Leistungsbezüge in dem engeren Sinne zu erhalten, dass sie als vorsorgliche Bleibeleistungsbezüge genutzt werden.

### **II.2.a Die Herleitung der Empfehlungen für gestufte Leistungsbezüge über die Hilfskonstruktion von Erfahrungsstufen im FH-Bereich**

Die **Empfehlungen des VHW an die Präsidien der Hochschulen** orientieren sich an den Gehaltssteigerungen der C-Besoldung, wie sie bei einer Fachhochschulprofessur im Falle einer Erstberufung in eine C 2-Professur im Alter von 35 Jahren und einer Ortsberufung auf eine C 3-Professur im Alter von 47 Jahren vorlagen. Der in diesem Fall während der Dienstzeit vom 35. bis zum 65. Lebensjahr bezogene monatliche Besoldungsdurchschnitt (von **5.328,18 €** bei dem ab **01.04.2011** in Schleswig-Holstein geltenden Anpassungsniveau) wird seitens des VHW als der Mindestbesoldungsdurchschnitt angesehen, der noch amtsangemessen ist. Auch das in diesem Fall beim Eintritt in den Ruhestand erzielte Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3 wird als der dem Amt angemessene Mindestdurchschnittswert für die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge angesehen. Unter Berücksichtigung der Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Artikels 3 des Grundgesetzes und der europäischen Rechtsprechung sind Ungleichbehandlungen wegen des Alters zu vermeiden, soweit sie sich nicht anderweitig triftig begründen lassen. Eine derartige triftige Begründung fehlt aber für die noch gültige Ausgestaltung des Aufsteigens in

den Altersstufen der Besoldungsordnung C. Da dort ab einem Besoldungsdienstalter von 15 (in der Regel ab einem Alter von 49 Jahren) das Höchstgehalt und davor niedrigere Gehälter vorgesehen sind, teilt der VHW die Auffassung, dass es sich hier um eine vermeidbare und damit ungerechtfertigte Diskriminierung der jüngeren Professorinnen und Professoren handelt; das gilt insbesondere dann, sobald das Aufsteigen in Erfahrungsstufen leistungsorientiert gestaltet wird und nicht, wie dies ggf. bei reinen Erfahrungsstufen noch zu rechtfertigen wäre, pauschal von einem Erfahrungsanstieg bis zum 48. Lebensjahr ausgegangen wird. Somit muss zur Vermeidung von Diskriminierung dafür gesorgt werden, dass die Stufenaufstiege gleichmäßig über den Zeitraum von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze verteilt werden. So kann die Altersdiskriminierung wesentlich reduziert werden.

Sofern nun die Stufenaufstiege bei Erfahrungsstufen gleichmäßig über die Verweildauer in einer Professur verteilt werden, wird in der Mitte der Verweildauer der Mindestbesoldungsdurchschnitt erreicht. Vor und nach diesem Zeitpunkt müssen gleich viele Stufenaufstiege gleicher Höhe liegen. Soll das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3 bei der Regelaltersgrenze erreicht werden, muss es nach der mittleren Verweildauer zu einer Steigerung des Grundgehaltes kommen, die dem Unterschied des Endgrundgehaltes der Besoldungsgruppe C 3 (5.875,85 € ab 01.04.2011 in Schleswig-Holstein) zum amtsangemessenen Mindestbesoldungsdurchschnitt (5.328,18 €) entspricht. Da vor und nach der mittleren Verweildauer im Falle von reinen Erfahrungsstufen gleich hohe Steigerungen vorzusehen sind, ergibt sich für die gesamte Verweildauer eine Steigerung, die dem Doppelten des Unterschieds des Endgrundgehaltes der Besoldungsgruppe C 3 zum amtsangemessenen Mindestbesoldungsdurchschnitt entspricht (1.095,34 €).

Aufgrund dieser Überlegungen ergibt sich auch der Wert von 4.780,51 € (gültig für den Anpassungsstand ab 01.04.2011 in Schleswig-Holstein) für einen gerade noch amtsangemessenen Mindestbezug der Professorenbesoldung, der ja um 1.095,34 € unter dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3 liegt. Obwohl die Herleitungen von der C-Besoldung des Fachhochschulbereichs mit 40 % C 2- und 60 % C 3-Professuren ausgingen, liegt die Höhe des Mindestbezugs ungefähr bei jener des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe C 3 und knapp über dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 14 (Oberratsämter). Nur durch die Verlagerung der späten Stufenaufstiege an das Ende der aktiven Dienstzeit wird diese Anhebung des Mindestbezuges finanzierbar. Dadurch wird es auch möglich, zur W-Besoldung überzugehen, ohne dass, wie es die Expertenkommission von Frau Bulmahn für erforderlich ansah, für einen Übergangszeitraum zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden müssten.

#### Würde

1. eine Erstberufung im Alter von 35 Jahren und der Eintritt in den Ruhestand bei einer Regelaltersgrenze von 65 Jahren erfolgen und
2. ein Präsidium in solchen Fällen alle drei Jahre Erfahrungsstufen gewähren wollen, so käme es alle drei Jahre und somit mit 38, 41, 44, ..., 62 Jahren jeweils zu einem Aufsteigen in den Erfahrungsstufen. Es gäbe also 9 Stufenaufstiege, so dass für jeden Stufenaufstieg eine Steigerung des Grundgehaltes um ein Neuntel des Gesamtunterschiedsbetrages von 1.095,34 € möglich wäre. Durch jeden Erfahrungsstufenaufstieg stiege also das Grundgehalt um 121,70 €. Dieser Wert und die Anzahl der Stufenaufstiege sollte dabei nur als Beispiel angesehen werden, da seitens des VHW keine Festlegung auf eine bestimmte Stufenanzahl und eine bestimmte Stufenhöhe

durch Rechtsvorschriften gewünscht wird. Allerdings sollte der Gesamtbetrag von **1.095,34 €** als eine ernst gemeinte Empfehlung an die Präsidenten für die Gestaltung der Stufenaufstiege aufgefasst werden.

### **Kurze Kennzeichnung des Austeigens in Erfahrungs- und Leistungsstufen:**

Zeit nach der Erstberufung in % der Dauer von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze

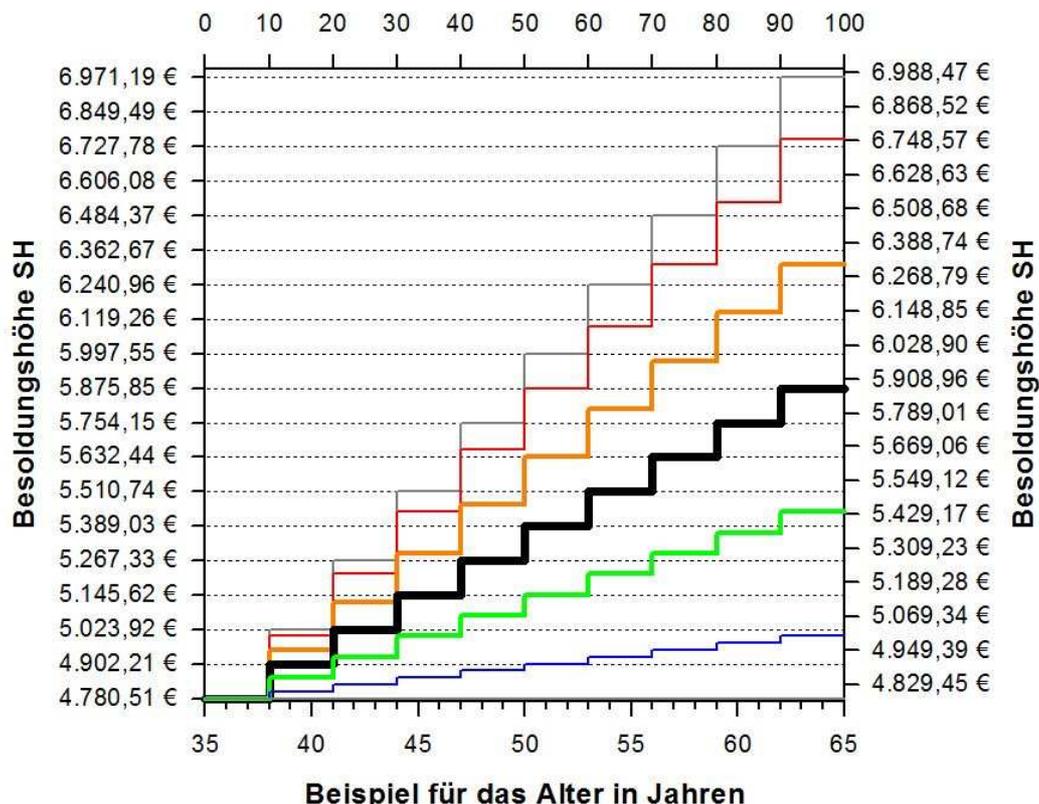
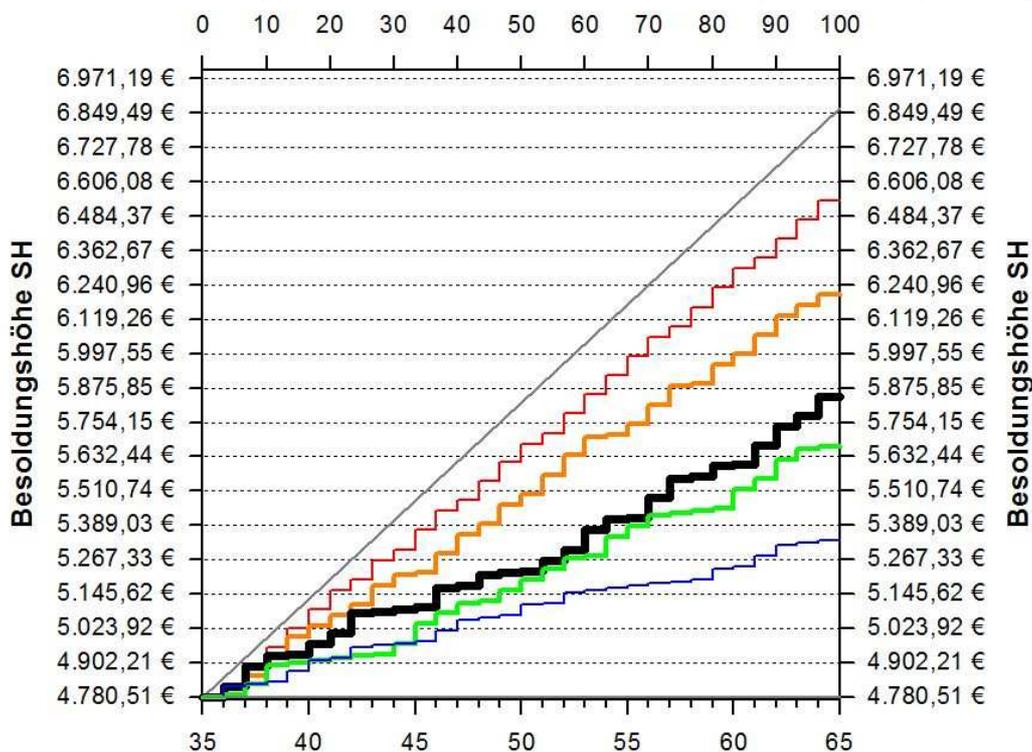


Abb. 1: Darstellung des normierten Stanfordverfahrens am Beispiel der Besoldung von FH-Professorinnen und FH-Professoren. Bei einem monatlichen Besoldungsdurchschnitt von **5.328,18 €** ist eine einheitliche Einstiegsbesoldung von **4.780,51 €** möglich. Drei Jahre nach der Erstberufung im Alter von 35 Jahren oder zwei Jahre nach der Erstberufung im Alter von 45 Jahren kann ein erster Stufenaufstieg erfolgen und drei bzw. zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze ein letzter Stufenaufstieg. Dazwischen ist in zeitlich gleichen Abständen (die vom Erstberufungsalter abhängen) eine feste Anzahl von Stufenaufstiegen vorzusehen. Für die Abbildung wurden 9 Aufstiege gewählt. **Die schwarze Kurve, die bei 5.875,85 € endet, zeigt den Besoldungsverlauf** für den Fall, dass es **reine Erfahrungsstufen** ohne Leistungsorientierung gäbe. Bei jeder Stufe stiege die Besoldung dann um **121,75 €** und erreichte zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze den Betrag von **5.875,85 €**, der dem nach der C-Besoldung zu erwartenden Endgrundgehalt für FH-Professuren entspricht.

Beim normierten Stanfordverfahren entspricht die schwarze Kurve jedoch nur der Durchschnittskurve aus allen individuellen Besoldungskurven. Sie wäre eine individuelle Besoldungskurve, wenn eine Person bei allen Leistungsbeurteilungen den Prozentrang 50 erlangte. Bei jedem Stufenaufstieg wird nämlich die Höhe des Stufenaufstiegs als Prozent des mittleren Stufenaufstiegs bestimmt, wobei der Prozentsatz dem Doppelten des Prozentrangs entspricht. Für Personen, die mit den Prozenträngen 10, 30, 50, 70, 90 beurteilt werden, betragen daher die Stufenaufstiege bei den 9 Stufen **24,35 €, 73,05 €, 121,75 €, 170,44 €, 219,15 €**. Würden die Beurteilungen nicht schwanken sondern dauerhaft den Prozenträngen 10, 30, 50, 70 und 90 entsprechen, entstünden die blaue, grüne, schwarze, orange und rote Besoldungskurve. Dauerhafte Leistung zahlt sich bei diesem Verfahren sprichwörtlich aus: Im Extrem kann fast eine Erhöhung der Besoldung auf **6.971,55 €** erreicht werden. Befristungen von Leistungsbezügen oder der Widerruf von Leistungsbezügen sind bei diesem

Verfahren nicht nur unnötig, sondern mit ihm unverträglich. Daher können die Leistungsbezüge auch als Steigerungen des Grundgehaltes behandelt werden, das beim Fehlen von Erstberufungsleistungsbezügen mit **4.780,51 €** beginnen kann.

Zeit nach der Erstberufung in % der Dauer von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze



**Beispiel für das Alter in Jahren**

Abb. 2: Abb. 1 zeigt den theoretischen Verlauf der Besoldungskurven. In Abb. 2 ist dargestellt, wie sich Beurteilungsfehler auswirken. Es wurde angenommen, dass einmal im Jahr jede Professorin und jeder Professor innerhalb eines Beurteilungskreises zwei Kolleginnen oder Kollegen vergleichend beurteilt und dabei entscheidet, bei welcher der beiden Personen die besonderen erheblich über dem Durchschnitt liegenden Leistungen den höheren Rang haben. Das führt dazu, dass man für jede Professorin und jeden Professor erfährt, ob sie durch ihre oder er durch seine besonderen erheblich über dem Durchschnitt liegenden Leistungen keinmal, einmal oder zweimal Kolleginnen oder Kollegen übertrifft. Sofern zwei andere Personen besser waren, kann fiktiv ein Prozentrang von 10 zugeordnet werden. Wird eine Person übertroffen, kann fiktiv ein Prozentrang von 50 festgesetzt werden und, wenn zwei Personen übertroffen werden, einer von 90. Die Anzahl der Stufenaufstiege ergibt sich, sofern man für jedes Jahr einen Stufenaufstieg vorsieht, indem man die Zeit in Jahren von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze um einen Monat verkürzt und das Ergebnis abroundet (in Abb. 2 gibt es 29 Stufenaufstiege im Jahresabstand). Teilt man die Differenz zwischen dem mittleren Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3 kw (**5.875,85 €**) und dem Mindestbezug (W 3 neu **4.780,51 €** gültig ab 01.03.2010) durch die Anzahl der Stufenaufstiege und verdoppelt diesen Betrag, erhält man zur jeweiligen Anzahl der Stufenaufstiege einer Person einen maximalen Leistungsbezug. Das Grundgehalt wird dann beim betreffenden Stufenaufstieg um 10, 50 oder 90% des maximalen Leistungsbezugs erhöht. Sofern die verborgenen Befähigungen zu besonderen erheblich über dem Durchschnitt liegenden Leistungen Prozenträngen von 10, 30, 50, 70 und 90 % entsprechen, können die blaue, grüne, schwarze, orange und rote Treppenkurve entstehen. (Bei der Simulation der Beurteilungsergebnisse wurde für die Beurteilungsfehler eine Varianz von 25 % der Gesamtvarianz angenommen. Bei geringeren oder höheren Beurteilungsfehlern entstehen geringere oder stärkere Abweichungen von den in Abb. 1 gezeigten Treppenkurven.)

Zeit nach der Erstberufung in % der Dauer von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze

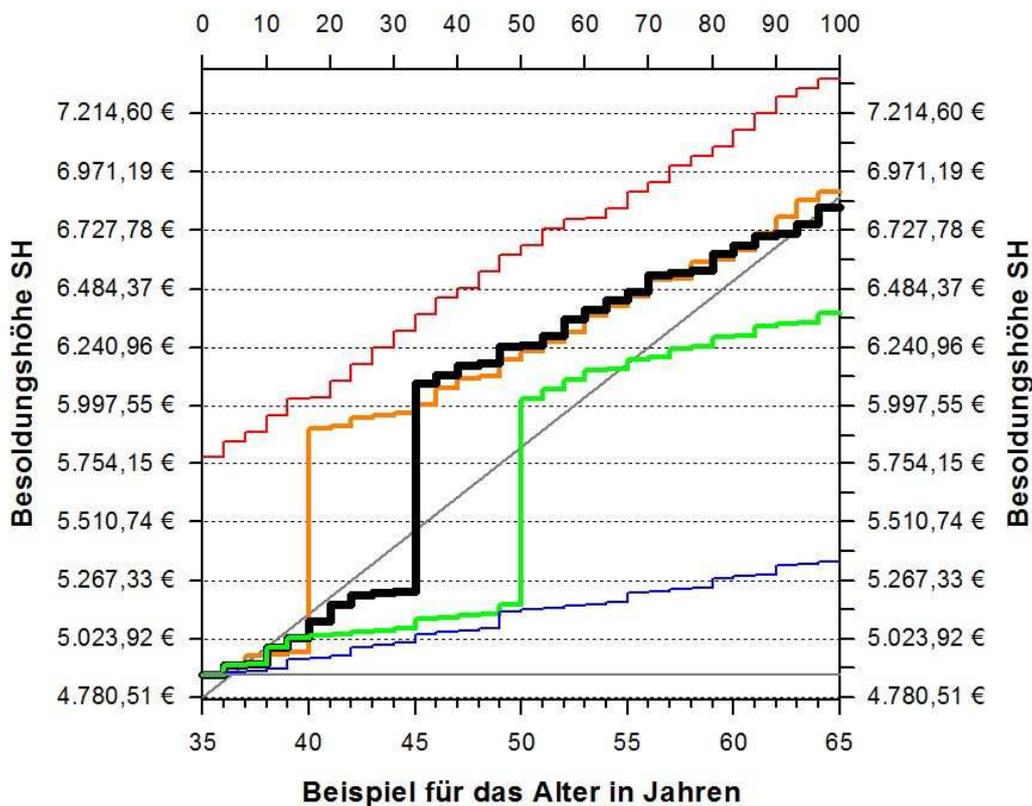


Abb. 3: Darstellung der kombinierten Wirkungen des Austeigens in den Leistungsstufen und der Gewährung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen. Im Fall der roten Kurve wurde ein Erstberufungsleistungsbezug gewährt, dessen Höhe dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 4 zur Besoldungsgruppe C 3 entspricht (887,74 € ab 01.04.2011 in Schleswig-Holstein). Bei der orangenen Kurve wurde im Alter von 40 Jahren, bei der schwarzen im Alter von 45 Jahren und bei der grünen im Alter von 50 Jahren ein Bleibeleistungsbezug gewährt. Die mittlere Höhe der gewährten (einschließlich des nicht gewährten Bleibeleistungsbezugs der Höhe 0 bei der blauen Kurve) Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge beträgt im Diagramm  $\frac{3}{4}$  des Unterschiedsbetrages der Endgrundgehälter der Besoldungsgruppen C 4 und C 3 (665,81 €). Auf diese Art kann in der W-Besoldung annähernd das Niveau der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge für Universitätsprofessuren gehalten werden, das bei der C-Besoldung vorhanden war. Für ruhegehaltstfähige Sonderleistungsbezüge müssen wie bei den Sonderzuschussprofessuren der C-Besoldung zusätzliche Mittel bereit gestellt werden. Es dürfte sinnvoll sein, neben den gestuften Leistungsbezügen „besondere Leistungsbezüge“ fortbestehen zu lassen, damit die Präsidien diese strategisch als „vorsorgliche Bleibeleistungsbezüge“ vergeben können, damit es nicht nach besonderen Leistungsanerkennungen erst zu Wegbewerbungen auf auswärtige Professuren und nachfolgende Fortberufungen oder Bleibeverhandlungen kommt.

Hierzu ist anzumerken, dass das Aufsteigen in den Stufen letztlich nur durch das Rückfließen von Mitteln infolge des Freiwerdens von Professuren beispielsweise durch Eintritt in den Ruhestand oder Fortberufung ermöglicht wird. Im Falle der C-Besoldung sind die freiwerdenden Einzelbeträge dadurch berechenbar, dass man für die ausscheidende Professorin oder den ausscheidenden Professor das C 3-Grundgehalt für die erreichte Altersstufe ermittelt und davon den W 3-Mindestbezug abzieht. Das gilt auch im Bereich der Universitäten beim Ausscheiden von C 4-Professorinnen und C 4-Professoren, da die über das C 3-Grundgehalt hinausgehenden Beträge (Unterschiedsbetrag des C 4-Grundgehaltes gegenüber dem C 3-Grundgehalt zuzüglich ggf. gewährter Zuschüsse und Sonderzuschüsse) wieder für Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge verwandt werden müssen. Im Falle des Freiwerdens von W-Professuren, was zunächst seltener der Fall sein wird, wird man die Steigerungen des Grundgehaltes, die durch Stufenaufstiege erzielt wurden, wieder zur Finanzierung neuer Stufenaufstiege verwenden. Erhöhungen durch ErstberufungsLeistungsbezüge und BleibeLeistungsbezüge sind dagegen wieder für neue Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge zu verwenden. Im Falle von BerufungsLeistungsbezügen, die bei Folgeberufungen Professorinnen und Professoren gewährt wurden, die von anderen Hochschulen an eine schleswig-holsteinische Hochschule fortberufen wurden, sollte bereits bei deren Gewährung intern festgehalten werden, welcher Anteil dem Nachzeichnen eines Aufsteigens in den Stufen diene, damit beim Freiwerden der Professur der restliche Anteil wieder für Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge genutzt werden kann. Das Finanzverwaltungsamt des Landes dürfte in der Lage ein, die Summe der für Stufenaufstiege nutzbaren Einzelbeträge elektronisch festzustellen. Da die Anzahl der je Semester oder je Jahr frei werdenden Professuren und deren erreichte Altersstufen oder erreichte Gehaltssteigerungen durch Stufenaufstiege schwanken kann, werden Abweichungen von dem theoretisch hergeleiteten Wert 1.095,34 € zu berücksichtigen sein.

Sofern sämtliche Stufenaufstiege im festen Abstand von drei Jahren erfolgten, gäbe es für eine Professorin oder einen Professor, die oder der erst im Alter von 44 Jahren berufen wird, nur 6 statt 9 Stufenaufstiege. Es käme alleine dadurch zu einer un gerechtfertigten altersbedingten Schlechterstellung. Das lässt sich vermeiden, wenn bei der Entscheidung für 9 Stufenaufstiege, die Stufenaufstiege jeweils nach Vollendung von weiteren 10 % der gesamten zu erwartenden Dienstzeit erfolgen, also nach 10, 20, 30, .., 90 %.

Die Präsidien haben aber auch die Möglichkeit, beispielsweise die Stufenaufstiege allgemein im Semester- oder Jahresabstand aufeinander folgen zu lassen. In diesem Fall kann man beispielsweise den Erhöhungsbetrag für einen Aufstieg in jeder von neun Erfahrungsstufen im Falle der sehr kurzen Gesamtverweildauer von 10 Jahren mit 121,75 € festsetzen. Bei längeren Verweildauern V kann man dann den jährlichen Steigerungsbetrag wie bei einer Teilzeittätigkeit anteilig mit 10/V festsetzen. Grundsätzlich werden die Präsidien gut beraten sein, wenn sie die Berechnung der individuellen Stufenaufstiege elektronisch durch das Finanzverwaltungsamt durchführen lassen. Für jede Professorin und jeden Professor lässt sich dazu ein Anspruchswert bilden, der das Produkt aus dem Kehrwert der Dauer von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze und dem Prozentrang (wird noch im Folgenden erläutert) der Leistungsbeurteilung entspricht. Die Summe der Einzelbeträge muss dann vom Finanzverwaltungsamt elektronisch proportional zu den Anspruchswerten verteilt werden.

## **II.2.b. Übergang von reinen Erfahrungsstufen zu vertikalen Leistungsstufen**

Diese Darstellungen gelten bis hierhin für reine Erfahrungsstufen. Die Erfahrungsstufen werden dadurch in vertikale Leistungsstufen und damit in Leistungsbezüge umgewandelt, dass die für Erfahrungsstufen festgestellte Erhöhung des Grundgehaltes nur als Durchschnittswert gilt und die individuelle Höhe der Leistungsstufe proportional zu einem Leistungsmaß variiert wird. Im Hauptteil IV dieses Schreibens „Hinweise und Empfehlungen zur Leistungsbeurteilung“ folgen Empfehlungen für geeignete Leistungsmaße.

## **II.2.c. Verantwortung für die Einhaltung eines vorgegebenen Wertes für die mittleren ruhgehaltfähigen Dienstbezüge auf die Präsidien übertragen**

Für die Präsidien ist der zu § 34 vorgeschlagene Satz 2 wichtig: „Bei der Vergabe hat die Hochschule darauf zu achten, dass die in der Anlage 4 getrennt für die Hochschultypen ausgewiesene mittlere Höhe der zu erwartenden ruhgehaltfähigen Grundgehälter nicht überschritten wird.“ Er soll die derzeitigen restriktiven Vorgaben der Rechtsvorschriften ersetzen, die die Ruhegehaltfähigkeit auf Gehälter begren-

zen, die nicht mehr als 40 % über dem jeweiligen Mindestbezug liegen und ein Überschreiten nur mit erheblichem bürokratischem Aufwand nach Genehmigung durch das für die Hochschulen zuständige Ministerium erlauben. Der in der Anlage 4 auszuweisende Betrag sollte sich dabei an den dynamisierten ruhegehaltfähigen Dienstbezügen der Professorinnen und Professoren der jeweiligen Hochschulen orientieren, die zwischen 2000 und 2004 die Regelaltersgrenze erreichten; die Hochschulen sollten darauf achten, dass kein geringerer Wert festgesetzt wird. Da gewisse Schwankungen zwischen den Jahrgängen unvermeidlich sein werden, darf sich die Pflicht zur Einhaltung der Obergrenze nur auf eine Art gleitenden Mittelwert beispielsweise für jeweils einen Fünfjahreszeitraum beziehen. Das Nähere sollte der Verordnung nach § 38 des Entwurfs vorbehalten bleiben. Die Präsidien können die zu erwartenden mittleren ruhegehaltfähigen Dienstbezüge dadurch abschätzen, dass sie

1. dafür sorgen, dass der mittlere Stufenaufstieg in den verschiedenen Altersgruppen einander angeglichen wird und
2. sie die jeweils erreichten Grundgehälter so um die noch ausstehenden Stufenaufstiege erhöhen, als erfolgte der Stufenaufstieg durch Erfahrungsstufen.

Die Angleichung der mittleren Stufenaufstiege verschiedener Altersklassen kann dabei auch durch das Finanzverwaltungsamt elektronisch erfolgen.

### **II.3. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge**

#### **II.3.a Reguläre Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge nicht befristen**

Zu § 33 des Entwurfs schlägt der VHW die Streichung von Abs. 2 vor, da eine befristete Vergabe von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen als schlecht vereinbar mit dem Prinzip des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit angesehen wird. Die Gewährung befristeter Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge wird seitens des VHW als eine reine Modifikation der Vergabe von mit dem Grundgesetz unvereinbaren Beamtenstellen auf Zeit in führender Position angesehen.

Im neu vorgeschlagenen Absatz 4 wird wie bei den gestuften Leistungsbezügen die Verantwortung für die Einhaltung einer Obergrenze für die zu erwartenden mittleren ruhegehaltfähigen Dienstbezüge auf die Präsidien empfohlen. Die Überwachung der Einhaltung durch die Präsidien kann in ähnlicher Art erfolgen, wie dies für die gestuften Leistungsbezüge skizziert wurde. Es kommt ja darauf an, sowohl einen durch das Budget und die Anzahl der Professuren definierten Besoldungsdurchschnitt als auch ein mittleres Endgrundgehalt einzuhalten.

Was dabei zu beachten ist, erkennt man am leichtesten mit Die Überprüfung, ob durch die Gewährung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen zukünftig die Überschreitung des Besoldungsdurchschnitts oder der Höhe des zulässigen mittleren Endgrundgehaltes zu erwarten ist, kann dadurch erfolgen, dass die Grundgehälter für die nachfolgenden Jahre um die mittleren Stufenaufstiege (das sind Erhöhungen um Erfahrungsstufen) gesteigert werden; hierzu können relativ einfach zu erstellende Rechnerprogramme dienen. Sofern durch die Höhe geplanter Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge das Überschreiten der Grenzen für einen der nachfolgenden Fünfjahreszeiträume zu erwarten ist, dürfen Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge nicht in der vorgesehenen Höhe angeboten werden.

Das kann und wird, so lange die W-Professorinnen und W-Professoren noch überdurchschnittlich jung sind, dazu führen, dass ganz anders, als dies die Bulmahn-Expertenkommission gesehen hat, infolge des normierten Stanfordverfahrens das Bud-

get für die Professorenbesoldung nicht ganz ausgeschöpft werden kann. Die so vorübergehend vorhandenen Mittel könnten als zusätzlicher Leistungsanreiz von den Präsidien für am Ende des Haushaltsjahres zu vergebende nicht ruhegehaltfähige Leistungsprämien für W- und C-Professorinnen und Professoren („leistungsorientiertes Weihnachtsgeld“) gemäß § 58 des Entwurfs für ein SHBesG haushaltsneutral genutzt werden.

Beim für die Hochschulen zuständigen Ministerium verbleibt das Recht der Fachaufsicht. Wie es diese Fachaufsicht wahrnehmen will, kann es im Einvernehmen mit dem für das Besoldungswesen zuständigen Ministerium in der Verordnung nach § 38 des Entwurfs regeln.

### **II.3.b. Nicht ruhegehaltfähige „zusätzliche“ Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge**

Die einzige Rechtfertigung für nicht ruhegehaltfähige Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge ergibt sich aufgrund der Tatsache, dass in den Vorbemerkungen zur Besoldungsordnung C nicht ruhegehaltfähige Zuschüsse zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe C 4 vorgesehen waren und auch in Schleswig-Holstein vergeben wurden. Der für den Universitätsbereich sehr niedrig festgesetzte Besoldungsdurchschnitt im Land Schleswig-Holstein gibt jedoch Anlass zu der Vermutung, dass diese zusätzlichen Besoldungsmittel bei der Feststellung des Besoldungsdurchschnitts im Jahr 2001 fälschlicherweise nicht mitberücksichtigt wurden. Sollen daher nicht ruhegehaltfähige „zusätzliche“ Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge in Anlehnung an die Zuschüsse zum C 4-Grundgehalt der C-Besoldung gezahlt werden, so müssen dazu zunächst wieder zusätzliche Haushaltsmittel bereit gestellt werden. Für diesen Fall wurden an den § 33 des Entwurfs die Regelungen aus den Vorbemerkungen zur Besoldungsordnung C zugefügt und an die veränderten Regelungen angepasst.

Im vom VHW empfohlenen § 33 Abs. 6 Satz 1 zum Entwurf werden im Prinzip die beiden in den Vorbemerkungen enthaltenen Grenzen, die bei den Grundgehältern der Besoldungsgruppen B 5 und B 7 liegen übernommen. Jedoch sollen nach Auffassung des VHW durch die Gewährung von zusätzlichen und besonderen BleibeLeistungsbezügen erreichte Aufstiege in den Leistungsstufen und der weitere Wettbewerb um die leistungsorientierte Höhe der Stufenaufstiege nicht beeinträchtigt werden (Vorbemerkung 2 Abs. 1 Satz 3 zur Besoldungsordnung C soll nicht übernommen werden). Daher können die Grenzen aus der B-Besoldung, bei der Stufenaufstiege fehlen, nicht unmodifiziert übernommen werden. Man erhält aber wieder die Grundgehälter der Besoldungsgruppe B 5 und B 7, wenn man den (leicht abgesenkten) Mindestbezug der Besoldungsgruppe W 3 um 40,17 und 55,71 % anhebt und dann noch zur Berücksichtigung von Stufenaufstiegen deren mittleren Wert von **547,86 €** (Anpassungsstand SH 01.04.2011) hinzuzählt.

### **II.3.c „Sonderberufungs- und –bleibeLeistungsbezüge“**

In den vom VHW vorgeschlagenen Absätzen 7 bis 9 zu § 33 des Entwurfs werden die Regelungen der Absätze 1 bis 3 der Vorbemerkungen Nr. 2 zur Besoldungsordnung C nach einer geringfügigen Anpassung übernommen. Es scheint sinnvoll § 32 Abs. 3 des Entwurfes, der sich auf entsprechende Fälle bezieht als Abs. 10 anzufügen. Der vorsichtshalber zur Übernahme als Abs. 9 vorgeschlagene Abs. 3 der Vorbemerkung Nr. 2 könnte wegen § 38 des Entwurfs entbehrlich sein

und daher fortfallen. Die Vorbemerkung Nr. 2a zur Besoldungsordnung C wäre bei erforderlichen Bleibebehandlungen nur hinderlich und kann weder im Interesse der Hochschulen noch des Landes sein.

### **II.3.d. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge an Fachhochschulen**

Sofern Fachhochschulen entsprechend zu den Vorschlägen des VHW bei der Erstberufung auf Professuren den W 3-Mindestbezug zahlen und dafür Sorge tragen, dass durch das Aufsteigen in den Leistungsstufen im Mittel ein Endgrundgehalt in der Höhe des Endgrundgehaltes der Besoldungsgruppe C 3 erreicht wird, verbleiben ihren Präsidien nur sehr begrenzte Mittel für Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge. Das gilt besonders für Erstberufungsleistungsbezüge. Weitere Steigerungen der Einstiegsbesoldung über den neu festzusetzenden W 3-Mindestbezug hinaus durch hohe Berufungsleistungsbezüge werden nur in Ausnahmefällen möglich sein. Ansonsten wird es nur geringe Steigerungsmöglichkeiten durch Erstberufungsleistungsbezüge geben.

Hierbei darf aber nicht übersehen werden, dass in dem W 3-Mindestbezug bereits gegenüber dem jetzigen W 2-Mindestbezug ein erheblicher „Erstberufungsleistungsbezug“ eingearbeitet ist.

Auch die Schwierigkeiten bei der Gewährung von höheren Bleibeleistungsbezügen sollten nicht überschätzt werden. Professorinnen und Professoren, an deren Verbleib die Hochschule besonders interessiert sein muss, werden einerseits aufgrund der von ihnen erlangten und akkumulierten höheren leistungsorientierten Stufenaufstiege bereits vorweg eine Art von Bleibeleistungsbezügen erhalten haben. Daher werden es konkurrierende Hochschulen bei Abwerbeversuchen schwieriger haben, vergleichbar hohe Zweit- oder Drittberufungsleistungsbezüge anzubieten. Ferner werden die Fachhochschulen besser erkennen können, wann sie mit Bleibeleistungsbezügen ihre besten Professorinnen und Professoren halten müssen.

Schließlich fließen im Falle der Abwerbung besonders leistungsfähiger Professorinnen und Professoren, die durch erhöhte Stufenaufstiege angehäuften Erhöhungen des Grundgehaltes wieder zurück. Diese stehen dann für Berufungsleistungsbezüge wieder zur Verfügung, wenn eine Fachhochschule durch die Berufung von Professorinnen und Professoren anderer Fachhochschulen Verluste durch Fortberufungen ausgleichen will. Letztlich wird es ja darauf ankommen, zumindest das leistungsorientierte Aufsteigen in den Stufen nachzuzeichnen, wie es bei einer Erstberufung an eine Fachhochschule mit gestuften Leistungsbezügen zu erwarten gewesen wäre.

Schließlich muss darauf hingewiesen werden, dass im Rahmen der C-Besoldung kein besonderer Bedarf für Zweit- und Drittberufungen an Fachhochschulen bestand und auch weiterhin kaum bestehen dürfte, sofern nicht dadurch, dass Gehaltssteigerungen fast nur durch Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge möglich sind, ein Druck auf die Professorenschaft zum Wechsel der Hochschule entstünde. Soweit Fremdbewerbungen nicht wesentlich zu einer Steigerung der Leistungen beitragen, führen Bewerbungen auf Professuren und unnötige Berufungsverfahren nur zu ineffektivem Mehraufwand.

### **II.3.e. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge an Universitäten**

Für die Universitäten ist es wegen der höheren Budgets für die Professorenbesoldung leichter, Erst-, Zweit- oder Drittberufungsleistungsbezüge anzubieten. Aber auch bei ihnen werden gestufte Leistungsbezüge einen deutlichen Anteil des Budgets beanspruchen. Jedoch muss wie bei den Fachhochschulen berücksichtigt werden, dass durch gestufte Leistungsbezüge der Bedarf an Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen reduziert wird, da diese bereits die Wirkung von Bleibeleistungsbezügen entfalten. Ein Teil der Mittel für gestufte Leistungsbezüge wird bei Fortberufungen von Professorinnen und Professoren auch an den Universitäten zurückfließen und für die Berufsleistungsbezüge für von anderen Hochschulen angeworbene Professorinnen oder Professoren nutzbar sein. Die Anhäufung höherer gestufter Leistungsbezüge erlaubt darüber hinaus, dass die Präsidien erkennen, wo und von wem besondere Leistungen erbracht werden. Daher wird auch eine bessere Grundlage für eine leistungsorientierte Mittelverteilung geschaffen. Verbesserungen der Ausstattung können daher von den Professorinnen und Professoren auch ohne Fortberufungen erreicht werden. Grundsätzlich muss es auch im Interesse der Universitätspräsidien sein, Fortberufungen ihrer leistungsstärksten Professorinnen und Professoren zu vermeiden, da dies in vielen Fällen zur Folge hat, dass teure Ausstattungen nicht weiter genutzt werden und bei einer Nachbesetzung andere teure Ausstattungen gewährt werden müssen.

## **II.4 Funktionsleistungsbezüge**

Zum Entwurf von **§ 35** für ein Landesbesoldungsgesetz gibt es nur wenige Änderungsvorschläge. Einerseits soll von „besonderen“ Funktionen gesprochen werden, da die Übernahme „normaler“ Funktionen im administrativen Bereich nach den Vorschlägen des VHW bereits über die gestuften Leistungsbezüge mit honoriert werden soll. Andererseits wird eine Vereinbarung einer teilweise erfolgsabhängigen Gewährung dieser Leistungsbezüge für nicht zielführend gehalten, da nicht klar ist, wie der Erfolg definiert und festgestellt werden soll und die gebotene Unabhängigkeit bei der Amtsführung beeinträchtigt werden könnte.

Ferner werden zur Ruhegehaltfähigkeit dieser Leistungsbezüge (**§ 36 Abs. 2** des Entwurfs) Änderungswünsche angemeldet. Dabei geht es insbesondere darum, dass ungerechtfertigte Unterschiede beseitigt werden, die dadurch entstehen, dass eine Funktion durch das Erreichen der Altersgrenze oder schon vorher endet oder dass sie kürzer oder länger wahrgenommen wurde.

## **II.5 Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen**

Da die Verantwortung für das Einhalten von Grenzen für die Ruhegehaltfähigkeit unter Beachtung des über das Budget mitbestimmten Besoldungsdurchschnitts nach den Vorschlägen des VHW auf die Präsidien verlagert werden soll und die Leistungsbezüge in der Regel zu Steigerungen des Grundgehaltes führen, müssen die Bestimmungen wesentlich verkürzt werden. Sehr wichtig ist, dass die in **§ 36 Abs. 1 Satz 3** des Entwurfs enthaltene Grenze entfällt. Damit wird auch **§ 36 Abs. 2** entbehrlich. Auch gegen **§ 36 Abs. 1 Satz 2** bestehen erhebliche Bedenken, da beim Fortgelten eine Regelung entstünde, die es gestatten würde, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aufgrund der Besoldung festzusetzen, die zehn Jahre vor dem Eintritt in den Ruhestand bezogen wurde. Jedoch ist bereits die Ausdehnung der Wartezeit von zwei auf drei Jahre nach dem Spruch des Bundesverfassungsgerichts nicht mehr mit Artikel 33 Abs. 5 GG vereinbar. Schließlich ist auch die Einbeziehung der gestuf-

ten Leistungsbezüge nach § 34 des Entwurfs in § 36 Satz 1 des Entwurfs unzulässig, da die Zweijahresgrenze nicht für das Aufsteigen in den Stufen gilt.

## **II.6 Verordnungsermächtigung**

Die bisherige Verordnung enthält zu viele restriktive Bestimmungen. Der VHW wünscht hier Streichungen und eine Verlagerung von Detailregelungen in die Vergabesatzungen der Hochschulen. Die Beschäftigten in den Ministerien besitzen wegen der Ferne zu den Hochschulen dazu nicht die erforderliche Kompetenz. Außerdem ist ein Abbau von entbehrlichen Aufgaben in den Ministerien erforderlich, damit wegen des von der Landesregierung gewünschten Personalabbaus wenigstens die Fachaufsicht noch verantwortlich wahrgenommen werden kann.

## **II.7 Übergangsvorschriften**

Nach Auffassung des VHW können die im Entwurf für ein Landesbesoldungsgesetz enthaltenen Regelungen des **§ 39** weitgehend übernommen werden. Allerdings werden zu Abs. 5 Änderungen vorgeschlagen, da die Besoldungsgruppe W 3 nicht niveaugleich zur Besoldungsgruppe C 4, sondern nur niveaugleich zur Besoldungsgruppe C 3 ist.

Ferner wird ein neuer Abs. 6 vorgeschlagen, der eine Möglichkeit eröffnen soll, auch in der Besoldungsordnung C gestufte Leistungsbezüge einzuführen. Das wäre wünschenswert, um die Professorinnen und Professoren, die noch in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C eingestuft sind, am Beurteilungsprozess für die Leistungen der W-Professorinnen und W-Professoren zu beteiligen und sie bei der leistungsorientierten Mittelvergabe und Verbesserung der Ausstattung im Vergleich zu den W-Professuren nicht zu benachteiligen.

Schließlich wird ein Abs. 7 angefügt, durch den für den Fall der Neufestsetzung des Mindestbezugs der Besoldungsgruppe W 3 Nachteile der beim Inkrafttreten der Neuregelungen vorhandenen W 3-Professorinnen und -Professoren vermieden werden.

## **II.8 Leistungsorientierte Besoldung im akademischen Mittelbau**

Da auch die dauerbeschäftigten Beamtinnen und Beamten der akademischen Ratslaufbahn in einem mit Professuren vergleichbarem Umfang Dienstpflichten in Forschung und Lehre haben, wäre es sinnvoll, auch für diesen Bereich Ämter der W-Besoldung einzuführen. Damit entfielen aber auch die verschiedenen mit den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 verknüpften akademischen Rats-, akademischen Oberrats-, akademischen Direktoren- und leitenden akademischen Direktorenämter. Eine sinnvolle zusammenfassende Amtsbezeichnung wäre jene der „akademischen Dozentur“, da ja auch die Lehrverpflichtung mit 9 LVS festgesetzt ist. Diese Kategorie wäre ungefähr vergleichbar, mit den Hochschuldozenten neuer Art, wie sie in mehreren Bundesländern zwischenzeitlich eingeführt wurden, insbesondere um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Bewährung in Forschung und Lehre durch eine Habilitation bestätigt wurde, und bei der Zwischenevaluation erfolgreiche Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach dem Auslaufen von befristeten Angestelltenstellen oder Zeitbeamtenverhältnissen an der Hochschule halten zu können. Dabei erinnern aber Bezeichnungen wie „Hochschuldozentur“ unnötigerweise an die C 2-Hochschuldozenten und „Universitätsdozentur“ an die H 2-Uni-

versitätsdozenturen. Es scheint aber erforderlich, mit den Positionen der akademischen Dozenturen auch die Dienstleistungsanteile der Stellen der akademischen Ratslaufbahn zu verknüpfen, an deren Stelle die akademischen Dozenturen treten sollen. Ferner muss es möglich bleiben, die Stellen bestimmten Arbeitsgruppen zuzuordnen. Das Budget zur Bezahlung der akademischen Dozentinnen und Dozenten soll dabei aus den Mitteln zur Bezahlung der umgewandelten Stellen der akademischen Ratslaufbahn stammen.

Es scheint sinnvoll, so wie dies in den anderen Bundesländern für die neu geschaffenen Hochschuldozenturen geregelt wurde, den Mindestbezug mit jenem der Besoldungsgruppe W 2 (4.277,31 € beim ab 01.04.2011 in SH geltenden Anpassungsstand) festzusetzen und das Aufsteigen in den Leistungsstufen wie bei den Professuren zu regeln. Damit würde es ohne weitere Leistungsbezüge im Mittel zu einer Steigerung der Besoldung bis zur Altersgrenze um 1.095,34€ und auf 5.373,01 € kommen. Diese Größenordnung liegt im Bereich der Endgrundgehälter der Besoldungsgruppen C 2 (5.275,06 €) und A 15 (5.392,49 €), wobei aber im Extrem Endgrundgehälter bis zu 6.468,72 € (etwa zwischen den Endgrundgehältern von A 16 und C 4) möglich wären.

Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge werden seitens des VHW für akademische Dozenturen nicht vorgeschlagen. Aber die Präsidien haben durch die Berufung auf eine Professur sehr wohl die Möglichkeit für Halteverhandlungen.

### **III. Mängel des derzeitigen Verfahrens zur Gewährung „besonderer“ Leistungsbezüge**

Seitens des Präsidenten der CAU wurde dargelegt, dass die Ablehnung von Anträgen auf besondere Leistungsbezüge zu ernsthaften Verletzungen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen geführt hätten.

Das offenbart, dass Handlungsbedarf besteht. Die Leistungsorientierung der Bezahlung soll Anreiz für Leistungen sein, indem Leistungen wahrgenommen und anerkannt werden. Man darf die leistungsorientierte Besoldung nicht mit Bestrafungselementen belasten oder als Druckmittel verwenden. Der leistungssteigernde Effekt des Instruments, der bei jenen eintritt, deren Anträge auf eine Erhöhung um 300 € erfolgreich sind, wird durch die leistungshemmende und frustrierende Wirkung bei jenen vernichtet, deren Anträge aufgrund der derzeitigen Rechtsvorschriften abgelehnt werden müssen oder die aus Furcht, dass ihre besonderen Leistungen doch nicht anerkannt werden, es gar nicht erst wagen, Anträge zu stellen.

Noch negativer werden die Auswirkungen sein, wenn befristete Leistungsbezüge nicht weiterbewilligt werden oder gar mit dem Widerrufsvorbehalt versehene unbefristete Leistungsbezüge wegen eines „Leistungsabfalls“ widerrufen werden. Eigentlich können diese Instrumente wegen ihrer negativen Auswirkungen gar nicht von den verantwortlichen Präsidien eingesetzt werden. Es ist ja auch bezeichnend, dass Auslöser für die Klage vor dem Bundesverfassungsgericht gegen die W-Besoldung war, dass einem Kollegen aus Hessen, dem neben dem W 2-Mindestbezug ein befristeter „besonderer“ Leistungsbezug von 300 € gewährt, aber danach nicht weiterbewilligt wurde. Wir halten diese Klage nicht für aussichtslos und können uns vorstellen, dass die Landesregierungen und die Hochschulen in große Schwierigkeiten geraten könnten, wenn sie nicht vorsichtiger mit der Besetzung von W 2-Professuren umgehen und dann im Erfolgsfalle der Klage die Besoldung der W 2-Professuren deutlich anheben müssen.

Wir halten die Interpretation der Bezeichnung „besondere Leistungsbezüge“ durch die Wissenschaftsministerien für unglücklich. Aufgrund der im Vergleich zu anderen Bereichen ungewöhnlich sorgfältigen Bestenauslese der Hochschulen gehen wir davon aus, dass sowieso alle Professorinnen und Professoren besonders leistungsfähig sind und bis auf einen kleinen unvermeidlichen Anteil im Vergleich zur Gesamtheit der Hochschulabsolventen auch besondere Leistungen erbringen. Insofern sind wir der Ansicht, dass sich zwar der Grad der besonderen Leistungen unterscheidet und somit eine Abstufung erforderlich wird. Dieser Gedanke findet sich ja auch in den meisten Vergabesatzungen der Hochschulen, wobei die Abstufung jedoch über eine sukzessive Gewährung einer unterschiedlichen Anzahl recht hoher Leistungsbezüge versucht wird.

Wir halten jedoch unsere Vorschläge für viele sukzessiv gewährte kleinere gestufte Leistungsbezüge für zielführender.

### **IV Hinweise und Empfehlungen zur Leistungsbeurteilung**

Um die Höhe des Leistungsbezugs variieren zu können, bedarf es natürlich einer differenzierenden Beurteilung der Leistungen der Professorinnen und Professoren. Der Präsident der CAU hat dargelegt, wie schwierig es für das Präsidium ist, auf-

grund der Anträge auf einen Leistungsbezug ein Ranking aufzustellen. Allerdings sollten sich die Präsidien dieser undankbaren Aufgabe entledigen und sie auf jene delegieren, die sich selber Leistungsbezüge wünschen und daher ein Interesse haben, dass ihre Leistungen möglichst fachkundig beurteilt werden. Von jemand, der einen Leistungsbezug wünscht, kann man verlangen, dass er einerseits seine Leistungsbelege nachvollziehbar in Anlehnung an Bewerbungsunterlagen um eine Professur bereit stellt und jeweils aktualisiert und andererseits die Leistungen anderer fachnaher Kolleginnen oder Kollegen vergleichend begutachtet.

Hinsichtlich einer halbwegs verlässlichen Leistungsbeurteilung kann man viele wünschenswerte Forderungen aufstellen. Sicherlich wäre es gut, wenn die Beurteilungen nicht hochschulintern, sondern durch Fachkolleginnen und Fachkollegen aus Partnerhochschulen wie jenen des Norddeutschen Evaluationsverbundes erfolgten. Bisher sind aber alle Anregungen dazu ohne Folgen geblieben. Sicherlich wäre es auch gut, wenn die Leistungen in den Bereichen der Lehre, der Forschung und der Administration getrennt beurteilt würden. Je anspruchsvoller man aber den Begutachtungsprozess gestalten will, umso unwahrscheinlicher wird es, dass in diesem Bereich überhaupt etwas bewegt werden kann. Daher scheint es sinnvoll, zunächst mit dem einfachsten denkbaren internen Verfahren der vergleichenden Begutachtung zu beginnen und so auch den Aufwand auf ein Minimum zu beschränken. Wahrscheinlich werden die Betroffenen dann im Laufe der Zeit selber dazu beitragen, dass Verbesserungen des Verfahrens erfolgen, die sie selbst als vom Aufwand her noch tragbar beurteilen.

Das Präsidium könnte bei einer zukünftigen Runde zur Vergabe von gestuften Leistungsbezügen (derzeitige Bezeichnung „besondere Leistungsbezüge“) nicht nur bekannt geben, dass Anträge gestellt werden können, sondern alle nach der W-Besoldung bezahlten Professorinnen und Professoren ausdrücklich auffordern, regelmäßig aktualisierte Belege für ihre besonderen Leistungen zusammenzustellen, beurteilen zu lassen und gleichzeitig ihre Bereitschaft zu erklären, die besonderen Leistungen zweier fachnaher Kolleginnen oder Kollegen in Forschung, Lehre und Administration zusammenfassend vergleichend zu beurteilen. Eine Handreichung mit kurz gefassten Empfehlungen, was wie beurteilt werden könnte, dürfte dabei hilfreich sein. Als Ergebnis könnte dabei lediglich eine Aussage darüber abgefordert werden, bei welcher Person der Grad der besonderen Leistungen als höher eingeschätzt wird. Lange Laudationes wie bei Begutachtungen im Rahmen von Berufungsverfahren sollten eher vermieden werden.

Um den Stichprobencharakter derartiger Beurteilungen zu gewährleisten, müssten Beurteilungskreise gebildet werden, in denen eine hinreichend große Zahl fachnaher Kolleginnen und Kollegen zusammengefasst wird und innerhalb des Kreises so angeordnet wird, als wenn sich die Mitglieder des Beurteilungskreises kreisförmig um einen großen Tisch versammelt hätten. Auch das müsste dezentral, ggf. unter Aufsicht der Dekanate, organisiert werden. Der Platz der einzelnen Mitglieder innerhalb des Kreises müsste per Los bestimmt werden. Die kreisförmige Anordnung bedingt, dass im Beurteilungskreis jede Person einen linken und einen rechten Nachbarn hat. Alle Paare aus Nachbarn sind dann vergleichend zu beurteilen. Jedem benachbarten Paar kann im Beurteilungskreis eine Gutachterin oder ein Gutachter zugeordnet werden. Das könnte beispielsweise eine Person sein, die im Beurteilungskreis vier oder fünf Plätze weiter links als das zu vergleichende Kollegenpaar eingeordnet wurde.

Leider gibt es bei der Anforderung von Beurteilungen für Beamtinnen und Beamte des wissenschaftlichen Dienstes immer wieder das Problem, dass einige der Professorinnen und Professoren die vorgegebenen Termine nicht einhalten. Das könnte auch hier passieren. Als Sanktion könnte man deshalb vorsehen, dass bei schuldhaftem Nichtbeurteilen, so lange ein Ausschluss von der Gewährung eines gestuften Leistungsbezuges erfolgt, wie die Begutachtungspflicht nicht erfüllt wird. Damit ist dann aber nicht das Problem gelöst, dass für ein Paar vergleichend zu beurteilender Kolleginnen und Kollegen die Beurteilung fehlt. Statt nun von einer anderen W-Professorin oder einem anderen W-Professor ersatzweise ein zweites vergleichendes Gutachten anzufordern, dürfte es derzeit sinnvoller sein, eine fachnahe C-Professorin oder einen fachnahen C-Professor mit der vergleichenden Ersatzbegutachtung zu beauftragen. Bei durch fehlende Beurteilungen verursachten Verzögerungen bei der Zahlung von Leistungsstufen müsste durch Nachzahlungen der Schaden für die Betroffenen ausgeglichen werden.

Da in jedem Fall eine vergleichende Begutachtung mit einem linken und einem rechten Nachbarn im Beurteilungskreis erfolgt, liegen zum Schluss der Beurteilungstour für jede Person zwei vergleichende Gutachten vor. Dabei sind drei verschiedene Ergebnisse möglich:

1. In beiden Fällen wurden die besonderen Leistungen höher eingestuft. Das ergibt zwei Punkte.
2. In einem Fall wurden die besonderen Leistungen höher, im anderen niedriger eingestuft. Das ergibt einen Punkt.
3. In beiden Fällen wurden die besonderen Leistungen als geringer eingeschätzt. Das ergibt null Punkte.

Derartige Ergebnisse führen nur zu einem groben Ranking. Wer null Punkte erhält, kann trotzdem besondere und zu beachtende Leistungen erbracht haben; das grobe Begutachtungsverfahren enthält ja aufgrund der Anordnung per Los auch einen Lotteriefekt. Gelangt man durch Zufall gerade zwischen zwei Kolleginnen oder Kollegen mit besonders guten Leistungen oder wird man gerade einer Gutachterin oder einem Gutachter zugeordnet, die im eigenen Spezialgebiet weniger kompetent urteilen kann, hat man halt Pech gehabt. Daher ist es auch nicht sinnvoll, diese Kolleginnen und Kollegen vom Bezug gestufter Leistungsbezüge völlig auszuschließen.

Trotzdem wird man das unterschiedliche Beurteilungsergebnis berücksichtigen müssen. Das geschieht am besten, indem man die Prozenstränge der Beurteilungen ermittelt und die gestuften Leistungsbezüge proportional zu den Prozensträngen vergibt.

Um die grobe Dreiteiligkeit der durch nur eine Beurteilungstour mit zwei paarweisen Vergleichen erreichbaren Differenzierung zu überwinden, können die Präsidien bei der Vergabe von gestuften Leistungsbezügen auch mehrere der zuletzt erfolgten Beurteilungen berücksichtigen. Dazu muss eine Höchstzahl der letzten Beurteilungen festgesetzt werden, die beispielsweise mit acht oder zwölf gewählt werden könnte, soweit eine derartige Anzahl von sukzessiven Beurteilungen in einem Zeitraum von beispielsweise zwei oder drei Jahren überhaupt erreichbar ist. Bei den ersten Beurteilungen nach der Berufung an die Hochschule wird dann die Anzahl  $n$  der paarweisen Beurteilungen geringer sein. Um ein Beurteilungsmaß zu erhalten, das die unterschiedliche Anzahl  $n$  der paarweisen Beurteilungen berücksichtigt, können Prozenstränge erster Ordnung gebildet werden. Dazu müssen zunächst die für alle zu berücksichtigenden paarweisen Begutachtungen erhaltenen Einzelpunkte (0, 1 oder 2 Punkte je Vergleich) zu einer Punktesumme  $s$  zusammengezählt werden. Der Prozentrang erster Ordnung kann dann als  $100 \cdot (s+1) / (n+1)$  berechnet werden. Eine derartige Modifikation hat den Vorteil, dass die Stufenaufstiege bei exzellenten Leistungen erhöht und bei schwächeren Leistungen besser gedämpft werden können. Da das resultierende Ranking jedoch in der Professorenschaft auf wenig Akzeptanz stößt, kann man, so wie dies im Text zu Abb. 3 beschrieben ist, auch ganz auf ein Zusammenzählen der Punktezahlen verzichten. Die in Abb. 3 dargestellten Ergebnisse entsprechen de facto jenen, die man erhält, wenn man jeweils die Beurteilungsergebnisse von vier Jahren zusammenzählt und so Bewertungen mit 9 Stufen erhält. Da

die resultierenden Gehälter nicht öffentlich bekannt gemacht werden, wird auch niemand befürchten müssen, bloßgestellt zu werden.

#### **IV. Die Höhe gestufter Leistungsbezüge über Prozenstränge festsetzen**

##### **IV.1 Ein Beispiel für die Berechnung von Prozensträngen**

Das Verfahren der Prozenstränge sei an einem fiktiven Zahlenbeispiel erläutert: Wir nehmen an, es wären  $N=110$  Professorinnen und Professoren beurteilt worden.  $N_0=24$  hätten null Punkte,  $N_1=62$  einen Punkt und  $N_2=24$  zwei Punkte erreicht. Die Prozenstränge werden dann so berechnet, dass zunächst die Anzahl der schlechter beurteilten Personen um die um 0,5 erhöhte Hälfte der gleichbeurteilten Personen erhöht wird und dieser Betrag in Prozenten der um 1 erhöhten Anzahl  $N$  ausgedrückt wird. So erhält man drei Prozenstränge:

$$p_0=100 \cdot (N_0/2+0.5)/(N+1)=100 \cdot 12,5/111=11,26\% \text{ für Personen mit 0 Punkten,}$$
$$p_1=100 \cdot (N_0+N_1/2+0.5)/(N+1)=100 \cdot 55,5/111=50,00\% \text{ für Personen mit 1 Punkt und}$$
$$p_2=100 \cdot (N_0+N_1+N_2/2+0.5)/(N+1)=100 \cdot 98,5/111=88,74\% \text{ für Personen mit 2 Punkten.}$$

Falls man die Prozenstränge (zweiter Ordnung) aus Prozensträngen erster Ordnung bildet, wird Satz 2 auf die Prozenstränge erster Ordnung angewandt. Als schlechter beurteilt gilt, wer einen kleineren Prozenstrang erster Ordnung erreichte. Die Anzahl der Prozenstränge zweiter Ordnung, die auch die Häufigkeiten der jeweiligen Beurteilungen berücksichtigen, entspricht dann der Anzahl der zahlenmäßig unterschiedlichen Prozenstränge erster Ordnung.

##### **IV.2 Anwendung der Prozenstränge bei einer durchschnittlichen Höhe des Stufenaufstiegs von 300 €**

Würden wir nun vom derzeitig an der CAU vorgesehenen Betrag von 300 € je Stufenaufstieg ausgehen und diesen als mittleren Leistungsbezug wählen, so könnten wir bei gleicher Dauer von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze und Vollzeitbeschäftigung Leistungsbezüge zahlen, die dem Prozenstrang des Doppelten von 300 € entsprächen. Das wären dann

67,57 € bei null Punkten,  
300,00 € bei einem Punkt und  
532,43 € bei zwei Punkten.

##### **IV.3 Kleinere mittlere Höhen für die gestuften Leistungsbezüge und eine häufigere Vergabe sind vorzuziehen**

Es scheint jedoch nicht sinnvoll, gestufte Leistungsbezüge in einer mittleren Höhe von 300 € zu vergeben. Bei dieser mittleren Höhe könnten nur knapp viermal zwischen der Erstberufung und dem Eintritt in den Ruhestand gestufte Leistungsbezüge gewährt werden. Das müsste dann jeweils nach rund 20 % der Verweildauer in einer Professur geschehen. Für eine regelmäßige Rückmeldung an die Professorinnen und Professoren zu ihrem Leistungsstand sind häufigere Termine angebracht. Außerdem liefern häufigere Leistungsbeurteilungen den Präsidien bessere Informationen über die Stärken und Schwächen in den verschiedenen Disziplinen ihrer Hochschule, so dass auch eine leistungsorientierte Mittelvergabe besser zu organisieren ist. Hinsichtlich der Festsetzung der Höhen der individuellen Leistungsstufen proportional zu den Prozensträngen ändert sich dabei nichts.

Zur anteiligen Berücksichtigung unterschiedlicher Verweildauern bei einheitlichen Vergabeterminen bei der Berechnung von Prozensträngen ist bereits vorgeschlagen worden, dass man das Verfahren der Anspruchswerte benutzt. Auch die Berechnung von Prozensträngen erster und zweiter Ordnung sollte elektronisch durch das Finanzverwaltungsamt erfolgen. Dort könnte auch

fakultäts- und getrennt für den Fachhochschul- und den Universitätsbereich hochschulübergreifend gearbeitet werden, sofern sich die Präsidien mehrerer Hochschulen für die Anwendung des normierten Stanfordverfahrens entscheiden sollten. So ließen sich auch wegen der größeren Fallzahlen Ungleichbehandlungen aufgrund von Geschlechts- und Altersunterschieden besser vermeiden, da im Finanzverwaltungsamt die Anspruchswerte getrennt nach Geschlechtern und Klassen von Altersjahrgängen berechnet werden könnten.

Die häufigere Vergabe kleinerer gestufter Leistungsbezüge mindert auch die unerwünschten Folgen des Lotteriefekts einer relativ groben Leistungsfeststellung. Es ist sehr unwahrscheinlich, dass bei mehreren nacheinander erfolgenden Beurteilungstouren sich Pech und Glück gleichgerichtet wiederholen.

Ferner wirken sich Fehlurteile bei kleinen gestuften Leistungsbezügen weniger aus und sind weniger verletzend, da damit gerechnet werden kann, dass man, falls man wirklich falsch beurteilt wird, nicht immer vom Pech verfolgt sein wird. Bei kleinen gestuften Leistungsbezügen ist es auch nicht mehr sinnvoll, sie zunächst befristet oder mit einem Widerrufsvorbehalt zu vergeben. Vielmehr wird sich ein eventuell eintretender Leistungsabfall bei den in kürzeren Abständen nachfolgenden Beurteilungs- und Vergaberunden zeitnah auswirken.

**Die gestuften Leistungsbezüge können daher unbefristet und dynamisiert als gestufte Steigerungen des Grundgehaltes vergeben werden.**

Das aber ist eine ganz wesentliche Forderung des Verbandes Hochschule und Wissenschaft an die Landesregierung und den Landesgesetzgeber. Es ist eine Forderung im Interesse der in den Hochschulen tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch im Interesse des Gemeinwohls, da aufgrund der Beachtung erbrachter Leistungen und deren Anerkennung durch gestufte Leistungsbezüge nach den Erfahrungen der Stanford-University ein wirksamer Leistungsanreiz geschaffen wird. Da es keine Ablehnung jeglichen Leistungsbezuges oder keine Nichtverlängerung zuvor gewährter befristeter Leistungsbezüge gibt, werden leistungshemmende Wirkungen von Frustrationen wesentlich reduziert. Das alles kann nur im Interesse der Hochschulen und der sie leitenden Präsidien sein.