

Prof. Dr.-Ing. Holger Watter - Marderstieg 6 - 24963 Tarp

Finanzausschuß des Schleswig-Holsteinischen Landtages
c/o Ausschussgeschäftsführer
Herrn Ole Schmidt
per Mail: Finanzausschuss@landtag.ltsh.de

Anhörung zum Professorenbesoldungsgesetz

Freitag, 8. Februar 2013

Sehr geehrter Herr Schmidt,
ich danke für die vertrauensvolle Anfrage und übersende in der Anlage die gewünschte Stellungnahme. Für eine kurze Eingangsbestätigung wäre ich dankbar.
Da ich vom 10. bis 26. Februar im Ausland bin, kann ich für Rückfragen erst Ende Februar zur Verfügung stehen. Ich bitte um Verständnis und verbleibe mit freundlichen Grüßen

Anlagen:

1. Stellungnahme
2. Gesetzestext mit Anmerkungen



Stellungnahme zur Reform der Professorenbesoldung

Prof. Dr.-Ing. HOLGER WATTER

Freitag, 8. Februar 2013

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkungen.....	3
1.1	Aufgabenstellung.....	3
1.2	Bewertungsgrundlage	3
1.3	Systematik	3
2	Gesetzestext	3
2.1	Vorbemerkungen.....	3
2.2	Lösungsvorschlag – Abschnitt B	5
2.3	Begründungsargumentation - Abschnitt C	5
2.4	Alternativen – Abschnitt C.....	6
2.5	Kosten und Verwaltungsaufwand – Abschnitt D.....	6
2.6	Änderung des Besoldungsgesetzes	7
3	Bewertung	7
4	Anlage.....	8
	Gesetzentwurf mit Anmerkungen.....	8

1 Vorbemerkungen

1.1 Aufgabenstellung

- Anhörung zum Gesetzentwurf zur Änderung des Professorenbesoldungsgesetzes (Umdruck 18/653)¹
- Mail Ausschussgeschäftsführung des Finanzausschusses vom 6. Februar 2013 09:53 Uhr

1.2 Bewertungsgrundlage

Der Autor war von 1997 bis 2010 C3-Professor an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg tätig. Dort hat er Leitungs- und Gremienaufgaben auf allen unterschiedlichen Lenkungebenen wahrgenommen. Von 2005 bis 2010 war er als Prodekan für Forschung der Fakultät Technik und Informatik auch an Berufungs- und Bleibeverfahren beteiligt (Profildaten: 4700 Stud., 165 Prof., 138 Mitarb. in Forschung, Lehre und Verwaltung; 30 Laboreinrichtungen, 18 Studiengänge, 4 Departments: Maschinenbau u. Produktion, Fahrzeugtechnik und Flugzeugbau, Informations- und Elektrotechnik, Informatik). Mit dem Wechsel der Hochschule bzw. des Bundeslandes wurde er nach der neuen Besoldungsordnung als W2-Professor mit Berufungs- und Leistungszulagen ausgestattet². Es liegen damit persönliche und administrative Erfahrungen mit beiden Systemen vor.

1.3 Systematik

Nachfolgend wird zunächst der Gesetzestext hinsichtlich Intention, Zielrichtung und Aussagefähigkeit untersucht. Von einer Bewertung der DBB- und DGB-Anregungen sowie der dazugehörigen Anmerkungen wird weitgehend abgesehen; Einzelanmerkungen befinden sich direkt am Text. Anschließend wird eine zusammenfassende Bewertung abgegeben.

2 Gesetzestext

2.1 Vorbemerkungen

Die Vorlage beschreibt ausreichend die **Notwendigkeit zur Besoldungsanpassung** ohne jedoch auf die Intention und Zielsetzung der leistungsbezogenen Besoldung (Umstieg von der C- auf die W-Besoldung im Jahre 2002³) genauer einzugehen. Die Einordnung des Änderungsbedarfes in den Gesamtkontext geht dadurch verloren, bzw. bleibt den Kommentatoren im Anhörungsverfahren überlassen. Zielsetzung war

¹ <http://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/umdrucke/0600/umdruck-18-0653.pdf>

² <http://www.fh-flensburg.de/watter/>

³ http://de.wikipedia.org/wiki/Besoldungsordnung_W

dabei nämlich die Schaffung von Anreizsystemen und eine **leistungsorientierte Besoldung**; vgl. z.B. die Ausführungen des HLB zur W-Besoldung⁴ und den DBB-Anmerkungen im Entwurf.

In Schleswig-Holstein wurde dies aus Kostengründen so umgesetzt, dass in der Regel nur die Grundvergütung gezahlt wird, während eine Leistungs- oder Berufungszulage im Vergleich zu anderen Bundesländern nicht oder nur sehr mäßig gezahlt wurde.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie (ausgehend von einer einheitlichen Bundes-C-Besoldung) die politische Zielsetzung zur Leistungsorientierung fiskalpolitisch umgedreht wurde. Schleswig-Holstein liegt hier im unteren Drittel des Bundesdurchschnittes.

Tabelle 1: Grundvergütung W2/W3 (Stand März 2012); Quelle HLB⁵

Bund/Bundesland	W 2	W 3
Bund (einschließlich Sonderzahlung)	4.478,10	5.425,82
Baden Württemberg (einschließlich Sonderzahlung)	4.650,68	5.612,29
Bayern	4.500,60	5.366,75
Berlin	4.027,35	4.890,35
Brandenburg	4.295,30	5.207,46
Bremen	4.256,15	5.163,64
Hamburg	4.401,56	5.317,32
Hessen	4.239,10	5.147,49
Mecklenburg- Vorpommern	4.354,02	5.278,75
Niedersachsen	4.358,20	5.283,84
Nordrhein-Westfalen	4.354,02	5.278,75
Rheinland-Pfalz (einschließlich Sonderzahlung)	4.416,29	5.300,47
Saarland (einschließlich Sonderzahlung)	4.281,57	5.175,65
Sachsen	4.375,58	5.300,31
Sachsen-Anhalt	4.375,58	5.300,31
Schleswig-Holstein	4.367,02	5.289,94
Thüringen	4.323,89	5.228,00

In der **Wirkung** bedeutet dies, dass der „Wettbewerb um die besten Köpfe“ in Schleswig-Holstein seit 2002 aufgegeben wurde. Für qualifiziertes Personal, das z.B. im Bereich der Ingenieurwissenschaften deutlich besser bezahlt wird, ist ein Wechsel nicht attraktiv bzw. nicht wirtschaftlich darstellbar. Dies führt zu einer

⁴ <http://www.hlb.de/haeufig-gestellte-fragen/w-besoldung/>

⁵ http://www.hlb.de/fileadmin/hlb_GlobalDatapool/downloads/themen/Grundverg%C3%BCtungen-2012-01-01.pdf

Negativselektion zukünftiger Hochschullehrergenerationen: Den Hochschulstandort Schleswig-Holstein wird nur gewählt, wenn andere Perspektiven nicht (mehr) vorhanden sind.

Zur Einordnung: Für die Berufung als Hochschullehrer z.B. an einer Fachhochschule wird verlangt: Abgeschlossenes Hochschulstudium (ca. 5 Jahre), Promotion (3..5 Jahre), 5 Jahre Berufserfahrung in der Industrie in leitender oder forschender Position. D.h. die Person ist ca. 35 bis 40 Jahre alt, hat in der Regel Familie mit entsprechenden Kostenpositionen. Ein Umstieg auf Minimalentlohnungen ist da oft wirtschaftlich nicht darstellbar. Belegbar ist dieser Trend an den Hochschulen mit zurückgehenden Bewerberzahlen und dem Mangel an qualifizierten (!) Bewerbern. Für adäquate Berufungs- und Bleibezulagen fehlen den Präsidien oft die entsprechenden Handlungsspielräume.

2.2 Lösungsvorschlag – Abschnitt B

Aus der fehlenden Bezugnahme der Gesetzesintention des Jahres 2002 ergibt sich, dass eine pauschalierte, prozentuale Erhöhung (ausgehend von einem Minimalgehalt) die Leistungsorientierung sowohl in der Grundvergütung als auch in der Zulagenausstattung nicht ausreichend widerspiegelt. Der Ansatz von 15 bzw. 7,5% wird weder begründet noch mit den Markterfordernissen verglichen. Auf die Alimentationsgrundsätze des Bundesverfassungsgerichtes wird nicht Bezug genommen, sie bleibt den Kommentatoren überlassen.

Es fehlt eine ausreichende, nachvollziehbare Begründung für die pauschalierten Sätze.

2.3 Begründungsargumentation - Abschnitt C

Die sich anschließende Begründung entspricht einer verwaltungsmäßigen Administrationsvorschrift. Die Thesen zur „grundsätzlichen **Anrechnungsvorschrift**“ und „Stärkung der Alimentation durch Umwidmung“ sind nicht nachvollziehbar begründet:

In vorliegendem Fall war ein C3-Professor von 1997 bis 2010 für die Freie und Hansestadt Hamburg tätig. Anlässlich des Berufungsverfahrens an eine Hochschule in Schleswig-Holstein wurde eine individuelle Berufungszulage durch die Hochschule gewährt:

"... nach §8(1) Leistungszulagensatzung der FH Flensburg ... erhalten Sie einen unwiderruflichen Berufungs- und Bleibebezug in Höhe von darüber hinaus die Einwerbung von Forschungs- und Lehrzulagen nach § 6 der Leistungszulagensatzung möglich."

Das Präsidium handelte hier im Auftrag und mit Zeichnungsbefugnis für das Land Schleswig-Holstein.

Dies ist m.E. eine rechtsverbindliche, individuelle vertragliche Regelung, die auf gegenseitigen Willensbündungen beruht (damit Bestandteil des Arbeitsvertrages). Sie kann daher nicht einseitig aufgekündigt werden. Eine Verrechnung von individuellen Zulagen mit einer amtsangemessenen Besoldungsanhebung ist daher m.E. grundsätzlich nicht möglich bzw. aus Gründen des Vertrauensschutzes nicht geboten.

2.4 Alternativen – Abschnitt C

Hier wird der verwaltungsmäßige Aufwand einer Individuallösung beklagt. Die Auffassung wird aufgrund hiesiger Erfahrungen in Hochschulleitungsfunktionen geteilt. Insofern sind die Vorschläge des DBB und DGB durch den Wissenschaftsbetrieb und den Selbstverwaltungsstrukturen praktisch nicht umsetzbar.

Dies war aber ausdrücklich Zielsetzung der Gesetzesreform von 2002! Insofern wäre die gesamte W-Besoldung in Frage zu stellen und die **Rückkehr zur alten Besoldungsstruktur** zu fordern. Warum diese Option (die sicherlich die Wettbewerbsposition des Landes im Bundesvergleich verbessern würde) hier verworfen bzw. verschoben wird, ist nur aus Verwaltungssicht nachvollziehbar. Sie sollte aber **als politische Option oder Zielvorgabe** erwogen werden, weil damit die Verwaltungsprozesse an den Hochschulen deutlich verschlankt werden können.

Warum auch der **Kanzler/die Kanzlerin** einer wissenschaftlichen Besoldung zugeordnet werden soll bleibt unklar. Es handelt sich hierbei (nach alter Nomenklatur) um den/die „Leitende(r) Verwaltungsbeamter/-in der Hochschule“ der/die regelmäßig nach Bundes- oder Landesrecht in die Besoldungsordnungen A oder B eingestuft wird. Eine wissenschaftliche Zuordnung widerspricht der Gesetzesintention von 2002.

2.5 Kosten und Verwaltungsaufwand – Abschnitt D

Die Ausführungen an dieser Stelle des Entwurfes berücksichtigen unzureichend die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes, die Leistungsorientierung und die (anerkannte) mangelnde Ausstattung der Hochschulen. Es ist aus hiesiger Sicht allgemein anerkannt, dass jahrzehntelange Sparanstrengungen an den Hochschulen zu einer **Unterfinanzierung des Systems** geführt haben. Einschlägigen Veröffentlichungen liegen dazu ausreichend vor⁶.

Der verwaltungsmäßige Vorschlag (insbesondere zum Abschmelzen der Leistungszulagen) widerspricht damit den politischen Vorgaben zu Hochschul-Exzellenz, Leistungsorientierung und angemessener Ausstattung.

Es wird unterstellt, dass der Verwaltungsaufwand an den Hochschulen reduziert wird. Solange jedoch Leistungszulagen Systemimmanent bleiben sollen, wird im Verwaltungs- und Selbstverwaltungsbereich unvermindert Administrations- und Abstimmungsbedarf generiert. Die These muss daher grundsätzlich in Frage gestellt werden.

Erstaunlich ist an dieser Stelle, wie ausführlich der offensichtliche Begründungsnotstand zur **Anpassung der Kanzler-Bezüge** und zur Überleitung in die W-Besoldung gesehen wird. Eine entsprechende analytische Breite zur Professorenbesoldung (als Kernprozess des Wissenschaftsbetriebes!) wäre wünschenswert- hier bleibt es bei Allgemeinplätzen und Thesen. Dem Autor des Gesetzestextes fehlen augenscheinlich Einsicht und Erkenntnisse zum Wissenschaftsbetrieb der Hochschulen.

⁶ <http://www.hlb.de/uploads/media/2012-07-20-hlb-Stellungnahme-W-Besoldung.pdf>

<http://www.hlb.de/uploads/media/DNH-2008-2.pdf> dort Seite 6f.

<http://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-senat-kritisiert-die-entwuerfe-zur-w-besoldung-2335/>

Die Notwendigkeit zur Überleitung der Kanzler ist aus hiesiger Sicht nicht nachvollziehbar und auch nicht notwendig.

2.6 Änderung des Besoldungsgesetzes⁷

§39a: Die Sinnhaftigkeit der Anrechnungsvorschrift wurde bezüglich der bildungspolitischen Zielvorgaben bereits oben in Frage gestellt. Die Verrechnung mit „Familienzuschlägen“ kann nur fiskalpolitisch erklärt werden, ist aber sozialpolitisch fragwürdig.

Dotierung und Zulagen des Kanzlers ... - **s.o (vgl. Anlage).**

3 Bewertung

Der vorliegende Gesetzentwurf wird durch die verwaltungsmäßige Sicht des Finanzministeriums geprägt.

Die Interessen des Wissenschaftsministeriums und des Wissenschaftsbetriebes sind nicht erkennbar erörtert worden. Aspekte wie

- Anwerbung wissenschaftlicher Exzellenz,
- Nachhaltige Stützung des Kernprozesses an den Hochschulen,
- Vertrauensschutz und Motivation der Professoren und Professorinnen,
- aufgabenorientierte Ausstattung der Hochschulen und des Hochschulbetriebes,
- nationale Vergleichswerte der Bundesländer und wissenschaftliche Visionen,

werden nicht analysiert und bewertet.

Politische Kernfrage bleibt dabei m.E., ob das Land Schleswig-Holstein an dem *„Wettbewerb um die besten Köpfe“* teilnehmen möchte, oder eher an einer Negativ-Selektion interessiert ist. Langfristig ergibt sich die Gefahr, dass

- nur Kollegen und Kolleginnen berufen werden, die sonst keine Anstellung gefunden hätten (langfristiger, unumkehrbarer Qualitätsabbau) und
- das Kollegium die persönliche Prioritätensetzung von der Kernaufgaben (Lehre) hin zum Nebenerwerb (Ingenieurbüro, Beratungsfirma etc.) verschieben (muss).

⁷ <http://www.bundesrecht24.de/cgi-bin/lexsoft/bundesrecht24.cgi?chosenIndex=0708&templateID=doc&xid=4761188,1&uxz=65592105&a1=0708&c1=1&c2=05&c3=01&c4=0104>

Beide "Nebeneffekte" können m.E. nicht i.S. des Dienstherren liegen. Der demographische Wandel wird diese Herausforderung noch verstärken.

Die Berufungs- und Bleibezulagen nach § 33 sind einzelvertraglich – unwiderruflich - mit den KollegInnen vereinbart. Ein Eingriff ist rechtlich zweifelhaft und aus Gründen des Vertrauensschutzes unzulässig.

4 Anlage

Gesetzentwurf mit Anmerkungen



Gesetzentwurf

der Landesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein - strukturelle Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren

Federführend ist die Finanzministerin.

A Problem

Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 (2 BvL 4/10) entspricht die für Einstellungen ab dem 1. Januar 2005 geltende Besoldungsregelung für Professorinnen und Professoren nicht den verfassungsrechtlichen Vorgaben der Amtsgemessenheit der Alimentation nach Art. 33 Abs. 5 GG. Gegenstand des Verfahrens war die Vorlage des Verwaltungsgerichts Gießen vom 7. Oktober 2010 (5 K 2160/10.GI) zur Frage, ob die W-Besoldung – hier bezogen auf einen Professor in Hessen mit Bezügen nach W 2 – den verfassungsrechtlichen Anforderungen nach Art. 33 Abs. 5 GG zur Amtsgemessenheit der Alimentation entsprach und somit verfassungskonform sei.

Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts habe der Gesetzgeber mit der ab 2005 geltenden Neuregelung der Professorenbesoldung seinen Gestaltungsspielraum überschritten. Die gewährte Professorenbesoldung sei evident unzureichend. Die Gründe der Entscheidung greifen entsprechend für das Landesrecht in Schleswig-Holstein, da trotz zwischenzeitlich eingetretener Änderungen und der zum 1. März 2012 durch das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG) vorgenommenen Modifikationen (z. B. Wegfall des Vergaberahmens, Gewährung einer „Wissenschaftstransferzulage“) die Grundstrukturen der Professorenbesoldung weiterhin vergleichbar sind. Maßgeblich hierfür ist die bei allen Dienstherren weitgehend identische, aus Grundgehalt und ergänzenden Leistungsbezügen bestehende Systematik der W-Besoldung und deren Bezug zur Besoldungsordnung A.

Der Gesetzgebung wurde Zeit gegeben, mit Wirkung vom 1. 1. 2013 eine verfassungskonforme Ausgestaltung der Professorenbesoldung vorzunehmen. Das Gericht hat dabei im Wesentlichen zwei Grundvarianten für die Umsetzung aufgezeigt. Dieses betrifft einerseits eine Anhebung der der Alimentation zugrunde liegenden Grundgehälter und/oder die stringente Ausgestaltung des Leistungsbezügesystems, das allen Professorinnen und Professoren einen hinreichenden Anspruch auf die Gewährung von Leistungsbezügen garantieren müsse.

Einen weiteren Themenkreis bildet die Besoldung der Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen in Schleswig-Holstein. Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen werden als Beamtinnen und Beamten auf Zeit für 6 Jahre gewählt und eingestellt und nach der A-Besoldung bzw. B-Besoldung besoldet. Für die Bewertung des Amtes sind bisher Messzahlen maßgeblich, die sich aus der Anzahl der festgestellten Mitglieder der Hochschule sowie einem Drittel der Studierenden errechnen, so dass die Bewertung des Amtes im Zusammenhang mit Strukturentscheidungen variieren kann, ohne dass für die Kanzlerin oder den Kanzler darauf Einfluss besteht und ohne dass der Aufgabenbereich sich dadurch verändert. Für Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Ländern besteht keine Auffangposition, d.h. dieser Personenkreis verliert ggf. mit der

Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Zeit das bisherige Beamtenverhältnis in einem anderen Land.

Die Schleswig-Holsteinischen Hochschulen sind daher in besonderem Maße darauf angewiesen, dass die Hochschulen eine amtsangemessene Besoldung für das herausgehobene Amt der Kanzlerinnen und Kanzler bieten können und im Übrigen für die gestiegenen Anforderungen Anreize auch finanzieller Art möglich sind.

...was in der A- und B-Besoldung durchaus möglich ist!

B Lösung

Mit dem Gesetzentwurf wird den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts Rechnung getragen.

Kernbestandteil der Lösung ist die Anhebung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 um 15 vom Hundert und W 3 um 7,5 vom Hundert.

Das System der Leistungsbezüge bleibt gegenüber den durch das SHBesG bereits seit 1. März 2012 geregelten erweiterten Möglichkeiten in der Grundstruktur mit einem „Festgehalt“ plus Leistungsbezüge unverändert. Künftige Erfahrungszuwächse werden unabhängig vom Zeitablauf allein durch Leistungsbezüge abgegolten.

Für die zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Anhebung bereits vorhandenen Professorinnen und Professoren greift grundsätzlich eine Anrechnungsvorschrift, nach der die Erhöhung der Grundgehälter auf die vor der Anhebung bewilligten Leistungsbezüge angerechnet wird. Es handelt sich dabei nicht um einen Eingriff in alimentative Besoldungsbestandteile, sondern um eine Stärkung der Alimentation durch Umwidmung. Für diese Professorinnen und Professoren erfolgt damit insoweit keine unmittelbare betragsmäßige Verbesserung der Gesamtbemessung, allerdings werden bislang variable und ggf. (noch) nicht ruhegehaltfähige Leistungsbezüge in ruhegehaltfähiges Grundgehalt transformiert. Solange bislang keine oder gegenüber der Anhebung der Grundgehälter geringere Leistungsbezüge gewährt werden, kommt es im Übrigen zu einer entsprechenden betragsmäßigen Verbesserung.

In Schleswig-Holstein soll daneben die Besoldungsstruktur für Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen des Landes dahingehend geändert werden, dass auch für die Kanzlerinnen und Kanzler eine Umstellung auf die W-Besoldung erfolgt, wobei die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten und der Fachhochschule Kiel ein Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3 und andere Kanzlerinnen und Kanzler ein Grundnach W2 erhalten. Hinzu treten Funktionsleistungsbezüge, die der Höhe nach begrenzt sind.

Der vorliegende Fall war von 1997 bis 2010 C3-Prof. der Freien und Hansestadt Hamburg. Anlässlich des Berufungsverfahrens beim Wechsel zur FH Flensburg wurde mir eine individuelle **Berufungszulage durch die Hochschule** gewährt:

"... nach §8(1) Leistungszulagensatzung der FH Flensburg ... erhalten Sie einen unwiderruflichen Berufungs- und Bleibebezug in Höhe von darüber hinaus die Einwerbung von Forschungs- und Lehrzulagen nach § 6 der Leistungszulagensatzung möglich."

Das Präsidium handelte hier im Auftrag und mit Zeichnungsbefugnis für das Land Schleswig-Holstein.

Dies ist aus hiesiger Sicht eine rechtsverbindliche, individuelle vertragliche Regelung, die auf gegenseitigen Willensbekundungen beruht (damit Bestandteil des Arbeitsvertrages). Sie kann daher **nicht einseitig aufgekündigt** werden. **Eine Verrechnung von individuellen Zulagen mit einer amtsangemessenen Besoldungsanhebung ist daher m.E. grundsätzlich nicht möglich.**

vgl. auch: <https://www.fh-flensburg.de/intranet/satzung/fhfl/Leistungszulagensatzung.pdf>

§8 (1) Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C 2, die bis zum 31. Dezember 2009 einen unwiderruflichen Antrag auf Überführung in ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 stellen, erhalten aus diesem Anlass einen unwiderruflichen Berufungs- und Bleibebezug in Höhe des Unterschiedsbetrags aus dem bisherigen C 2 Grundgehaltssatz in der erreichten Dienstaltersstufe und dem W 2 Grundgehaltssatz.

C Alternativen

Die Umstellung auf ein fein differenzierendes und Ansprüche begründendes Leistungsbezügesystem, das auch den Erfordernissen einer hinreichenden Transparenz Rechnung tragen muss, wird insbesondere im Hinblick auf den damit verbundenen Verwaltungsmehraufwand verworfen. Dieses liegt vorrangig darin begründet, dass ein derartiges System sicherstellen muss, dass betragsmäßig in jedem Fall eine auskömmliche Alimentation erreicht werden muss, also letztlich das Niveau erreicht werden muss, was durch die Anhebung der Grundgehälter in einfacher und transparenter Weise gewährleistet wird. Hinzu kommt, dass die Verschaffung eines einklagbaren Rechtsanspruches auf die Gewährung von Leistungsbezügen mit dem Prinzip der leistungsorientierten Bezahlung eher schwer zu vereinbaren ist.

Die Rückkehr zur C-Besoldung wird schon mit Blick auf die Fortentwicklung im Länderbereich nicht erwogen. Etwaige weitergehende strukturelle Überlegungen wären im Interesse der Umsetzung dieser Gesetzesänderung zum 1.1.2013 einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass auch die Vergütung der Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen flexibler gestaltet werden soll, besteht zur Änderung der Besoldungsstruktur für diesen Personenkreis keine Alternative.

??? A- und B-Besoldung
reichen nicht???

Vorschläge der Spitzenorganisationen (Bewertung nach § 93 Abs. 3 Satz 3 LBG):

Der **Deutsche Beamtenbund (dbb)** hat mit Schreiben vom 8. November 2012 zu dem Gesetzentwurf des FM Stellung genommen. Der dbb sieht in dem Entwurf nur eine „Minimalkorrektur“ des bestehenden Systems, der nach dortiger Einschätzung nicht einmal die vom Bundesverfassungsgericht geforderte amtsangemessene Alimentation sicherstelle. Die einzelnen Kritikpunkte basieren auf Positionen des „Verbandes Hochschule und Wissenschaft“ (VHW), der unter dem Dach des dbb für Angelegenheiten des Wissenschaftsbereichs zuständig ist. Einzelne Grundpositionen sind bereits in der Vergangenheit (z.B. im Zuge des Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts in Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012) vorgetragen worden.

Im Rahmen der umfänglichen Stellungnahme wurden folgende „Leitsätze“ zugeleitet.

1. Der für die Besoldungsgruppe W 2 vorgesehene Mindestbezug von 5.022,07 € wird als amtsangemessenes Anfangsgrundgehalt eines neu zu definierenden einheitlichen Professorenamts der Besoldungsgruppe W 3 oder „W 23“ angesehen und sollte Mindestbezug und nicht Grundgehalt heißen.
2. Die Anrechnungsvorschriften gewährter Leistungsbezüge bei der Anhebung des Mindestbezugs sind – abgesehen von Sonderfällen - verfassungsrechtlich nicht anfechtbar.
3. Eine amtsangemessene Besoldung und Versorgung verlangt aber schon im Fall einer ausreichenden Ausprägung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung aufgrund des Vergleichs mit anderen Besoldungsgruppen ein in etwa an der Besoldungsgruppe A 15 orientiertes Mindest-Endgrundgehalt von 5.501,16 €.
4. Zur Erreichung des Endgrundgehalts ausgehend von einem Mindestbezug sind Stufenaufstiege erforderlich, die jedoch nicht fest sein dürfen, wie dies die HRK zu Recht an Entwürfen anderer Bundesländer kritisiert.
5. Zur Reduktion altersbedingter und geschlechtsbedingter Ungleichbehandlungen haben die Stufenaufstiege nach bestimmten Prozentsätzen der gesamten Professoren-Dienstzeit zu erfolgen.
6. Bei normaler (mittlerer) Ausprägung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist ein mittleres Endgrundgehalt ungefähr in der Höhe des Endgrundgehaltes der Besoldungsgruppe C 3 von 5.992,74 € amts- und leistungsangemessen.
7. Bei höchster (ausgezeichneter) Ausprägung von Eignung Befähigung und fachlicher Leistung sollte durch Leistungsstufen ein Endgrundgehalt von rund 6.459,55 € auch ohne Berufungs-, Bleibe- und besondere Leistungsbezüge durch Leistungsstufen erreichbar sein.
8. Um die leistungsorientiert unterschiedlichen Endgrundgehälter zu verwirklichen, sind vertikale Leistungsstufen einzuführen.
9. Um zu entscheiden, in welcher Höhe die Leistungsstufen zu gewähren sind, sind transparente und wissenschaftsadäquate dienstliche Regelbeurteilungen erforderlich.
10. Jede Professorin und jeder Professor hat einen Anspruch auf eine fehlerfreie und verfahrensmäßige Leistungsbewertung durch sachkundige Personen. Dieses Recht darf nicht wegen eines angeblich erhöhten Verwaltungsaufwand gebeugt werden.
11. Das Aufsteigen in den Leistungsstufen kann durch Steigerungen des Grundgehalts oder durch unbefristete, dynamisierte und ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge realisiert werden; die Behandlung als Erhöhungen des Grundgehalts vereinfacht die Vorschriften. ✓
12. Das Aufsteigen in den Leistungsstufen genügt der Forderung, dass jede Professorin und jeder Professor an der leistungsorientierten Besoldung teilhat.
13. Neben den Leistungsstufen verbleiben mit den Berufungs-, Bleibe- und besonderen Leistungsbezügen „Leistungsbezüge im engeren Sinne“.
14. Bei Berufsleistungsbezügen stützen sich transparente Entscheidungen im Wesentlichen auf die Beurteilung unterschiedlicher Befähigungen, die sich auch im „Marktwert“ widerspiegeln. Die Beurteilung erfolgt durch das Reihenvon Bewerberinnen und Bewerbern und in der Regel Erstellung einer Dreivorschlagsliste.
15. Für Bleibeleistungsbezüge gilt Entsprechendes, nur dass der Wert der Befähigung durch auswärtige Hochschulen festgestellt wird, die eine Professorin oder einen Professor abwerben wollen.

16. Bei der Einführung von Leistungsstufen kann die Vergabe von „besonderen“ Leistungsbezügen so begrenzt werden, dass sie mit Hausberufungen vergleichbar wird, die voraussehbaren Abwerbungen zuvorkommen sollen und familienfeindliche Diskriminierungen vermeiden. Der Besoldungsdurchschnitt sollte durch getrennte Vergabebudgets für Professorinnen und Professoren einander angeglichen werden und bei einer geringeren Anzahl von auswärtigen Rufen an Professorinnen durch die Gewährung besonderer Leistungsbezüge an Professorinnen ausgeglichen werden.

17. Der Gesetzgeber hat zur Verteilung der Höhe von Leistungsbezügen im engeren Sinne einen Orientierungsrahmen zu schaffen, der sich an den tatsächlichen Verteilungen der besonderen Befähigungen zu orientieren hat (hierbei können verteilungstheoretische Betrachtungen hilfreich sein).

18. Leistungsbezüge im engeren Sinne sind in der Regel unbefristet zu vergeben. Eine zweijährige Vergabe auf Probe ist akzeptabel, falls eine sachliche Begründung für eine Bewährungsphase vorliegt.

19. Leistungsbezüge im engeren Sinne müssen in der Regel ruhegehaltsfähig sein. Bei sehr hoher Besoldung sollte zur Vermeidung zu hoher Versorgungskosten eher dafür gesorgt werden, dass durch etwas niedrigere, aber immer noch sehr hohe Leistungsbezüge die Gesamtausgaben für Aktivbesoldung und Versorgung haushaltsneutral gestaltet werden, ehe in Abweichung zu allen anderen Besoldungsordnungen Grenzen für die Ruhegehaltsfähigkeit festgesetzt werden. Die mittleren ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge haben sich an den dynamisierten mittleren ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge im Jahr 2001 zu orientieren.

20. Für den Fortbestand von zwei Professorenämtern gibt es keine hinreichenden Gründe mehr. Daher ist ein einheitliches Professorenamt der neu zu definierenden Besoldungsgruppe W 3 oder „W 23“ zu schaffen. ✓

21. Die Besoldungsgruppe W 2 ist mit ihrem derzeitigen Mindestbezug vorausschauend zu erhalten, damit bei einer stärkeren leistungsorientierten Besoldung bewährter weisungsabhängiger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler etwa im A 14-Niveau (aus dem das W 2-Niveau hergeleitet wurde) Oberassistenturen oder „akademische Dozenturen“ geschaffen werden können.

22. Auf eine Stellungnahme zu für erforderlich gehaltene Korrekturen bei den Funktionsleistungsbezügen wird verzichtet, da sie bereits früher vorgetragen wurden und nicht mit dem Spruch des Bundesverfassungsgerichts vom 14.02.2012 zusammenhängen.

23. Eine unverbindlich in Aussicht gestellte Verschiebung eines Teils der Korrekturen auf spätere Novellierungen ist nicht tragbar („Etwaige weitergehende strukturelle Überlegungen wären im Interesse der Umsetzung dieser Gesetzesänderung zum 1.1.2013 einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.“). ✓

Bewertung:

Positiv ist zu werten, dass der dbb den Ansatz zur Korrektur vorrangig im Bereich der Grundgehälter sieht. Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Anrechnungsvorschriften auf gewährte Leistungsbezüge werden - wenn auch mit Ausnahme von Sonderfällen - als verfassungsrechtlich vertretbar erachtet.

Der wesentliche inhaltliche Dissens besteht insbesondere in der konkreten Ausgestaltung der Grundgehaltsstruktur.

Der Gesetzentwurf der Landesregierung stellt eine Änderung im System dar, die die vom Bundesverfassungsgericht als zu gering erachteten Grundgehälter wesentlich anhebt und das bestehende Leistungsbezügesystem fortführt. Die bisherige Systematik und das Zusammenspiel von Grundgehalt und Leitungsbezügen als den beiden zentralen Elementen der W-Besoldung wird beibehalten. Die Problematik der für die Vergabe von Leistungsbezügen beschränkenden Haushaltsbudgets, deren Spielraum für neue Leistungsbezüge aufgrund der angehobenen Grundgehälter kleiner wird, führt systematisch zu keiner anderen Bewertung.

Der Katalog des dbb sieht dagegen eher einen Wechsel des Systems vor. Zumindest wird das bisherigen Leistungsbezügesystem durch einen weiteren Leistungsbezug in Form des Leistungsstufenaufstiegs und einem gesonderten Verfahren zur Leistungsbewertung im Wege einer „wissenschaftsadäquaten“ Regelbeurteilung erweitert.

Der Aufgabe der Differenzierung der Professorenämter nach W 2 und W 3 (ggf. neues Amt W 23) stellt keine Vorgabe des Bundesverfassungsgerichts dar. Sie wird in der Sache nicht für notwendig erachtet, auch wenn die Differenzierung der konkreten Ämter im Einzelfall schwierig sein kann.

Wesentlicher Kern der Kritik des Bundesverfassungsgerichts war die geringe Höhe des Grundgehalts der Besoldungsgruppe W 2 im Quervergleich zu anderen Ämtern der Besoldungsordnung A. Der Ausschluss von Leistungsbezügen bei der Betrachtung der amtsangemessenen Alimentation basierte dazu insbesondere auf dem Fehlen eines einklagbaren Rechtsanspruchs auf Leistungsbezüge vor dem Hintergrund eines wenig transparenten Vergabeverfahrens. In dem der Entscheidung zu Grunde liegenden Einzelfall war nur ein minimaler Leistungsbezug von 23,72 € gewährt worden.

Vergleiche mit anderen Bundesländern ausreichend? Diesen Ansprüchen wird der Gesetzentwurf mit der Anhebung des Grundgehalts in W 2 um 15 vom Hundert gerecht. Der Grundbetrag in W 3 wird zur Wahrung eines gewissen Abstandes (Abstandsgebot) um 7,5 % angehoben. Bei dieser Frage wurde auch gesehen, dass die statusrechtliche Nähe der Professorenämter nach W 2 und W 3 ein Aufrechterhalten des bisherigen Abstandes nicht erfordert. Von daher ergibt sich bereits faktisch eine Annäherung der beiden Ämter. Die Systematik der Differenzierung in zwei Professorenämtern wird auch von den anderen Ländern im Grundsatz beibehalten, auch wenn in der Praxis in einigen Ländern die tatsächliche Vergabe von Ämtern nach W 3 deutlich häufiger erfolgen soll als in Schleswig-Holstein. Den vom dbb verfolgten

Ansatz einer Anhebung aller W 2-Professuren nach W 3 (bzw. W 23) wird daher nicht gefolgt. Die Frage eines in Stufen zu erreichenden Mindestendgrundgehalts für das neue einheitliche Amt stellt sich damit auch nicht.

wie in der alten C-Besoldung

Wesentliche weitere Änderung wäre die Implementierung eines Stufensystems als Leistungsbezug. Dieses beinhaltet in der grundlegenden Systematik analog der Besoldungsordnung A ein System von in Stufen aufsteigender Grundgehältern. Neben dem Aufsteigen auf Basis der Mindestbezügen ist ein weiterer leistungsbezogener Stufenaufstieg vorgesehen, der bei entsprechenden Leistungen zu einem höheren Endgrundgehalt von maximalen 6.459,55 € führen soll. Insgesamt ergibt sich aus dieser Systematik ein Korridor, der nach unten durch den Mindestbezug i.H.v. 5.501,16 € begrenzt würde.

Wie oben bereits ausgeführt, soll dieser Stufenaufstieg als weiterer Leistungsbezug ausgestaltet sein, der ein komplexes Entscheidungs- und Vergabeverfahren erfordert. Diese Verfahrensvorstellungen gehen weit über bisher praktizierte Verfahren im deutschen Hochschulbereich hinaus. Wesentlich ist aber, dass ein derart leistungsbezogenes Stufensystem offenbar bislang von keinem anderen Land verfolgt und – soweit bekannt - in dieser Detailtiefe auch bislang von keinem anderen Verband eingebracht wurde. *Das Stufenmodell der C-Besoldung wurde teilweise durch die Satzungen der Hochschulen adaptiert. Die Aussage ist also faktisch (!) falsch!*

Diskussionsfähig wäre - ggf. als Kompromiss zu den Vorschlägen des dbb - die Ausgestaltung der Grundgehälter im Wege eines „Erfahrungsstufensystems“ wie es andere Länder (z.B. Hessen) verfolgen und auch vom DGB eingebracht wurde. Derartige Systeme stellen aber keinen weiteren Leistungsbezug im engeren Sinne dar, sondern sehen – entsprechend der bereits bestehenden Systematik der Besoldungsordnung A – ein Aufsteigen in den Stufen nach Erfahrungszeiten vor. Lediglich in den Fällen in denen die Anforderungen an das Amt nicht erfüllt werden, würde dann eine Hemmung im Stufenaufstieg erfolgen. Eine derartige Feststellung kann allerdings nach hiesiger Einschätzung auch nur im Wege einer Regelbeurteilung erfolgen, so dass hieraus zusätzlicher Aufwand neben den Vergabeverfahren zu den eigentlichen Leistungsbezügen resultieren würde.

Durch die Hochschule nicht leistbar!

Daneben ist zu berücksichtigen, dass eine Umstellung auf ein Stufensystem nur dann haushaltsneutral auslaufen kann, wenn der Stufeneinstieg mit einem Grundgehalt beginnt, der unter dem im Entwurf vorgesehenen festen Grundgehalt liegen würde und erst im weiteren Zeitablauf zu einem höheren Endgrundgehalt führen würde. Liegt das Einstiegsgrundgehalt aber bereits auf dem Niveau des im Entwurf vorgesehenen Endgrundgehalts, so ergäben sich unmittelbar Mehrausgaben. Diese würden den Haus-

haltsrahmen für Leistungsbezüge verengen und damit ggf. die bisherige Systematik aus Grundgehalt und Leistungsbezügen aushöhlen. Dazu würde aufgrund des höheren Endgrundgehalts automatisch auch ein höherer Versorgungsanspruch resultieren.

Im Ergebnis wird weder die Implementierung von Leistungs- noch von Erfahrungsstufen gegenüber dem vorliegenden Gesetzentwurf als vorteilhaft erachtet. Die einfache Erhöhung der Grundgehälter vermeidet jeglichen zusätzlichen dauerhaften Entscheidungsaufwand und ist in sich gänzlich transparent. Das höhere Grundgehalt beim Berufseinstieg könnte darüber hinaus eine Anreizfunktion für jüngere Kräfte beinhalten, zumal die Möglichkeit des späteren Gehaltszuwachses über Leistungsbezüge erhalten bleibt. Der vorliegende Gesetzentwurf liegt insgesamt innerhalb des Spektrums der im Länderbereich verfolgten Ansätze und wird in etwa vergleichbar auch von einigen anderen Ländern verfolgt.

qualitativ oder quantitativ?

Neben der Neugestaltung der Grundgehälter im Rahmen eines Stufensystems werden für das weiter verbleibende Leistungsbezügesystem (Berufungs-, Bleibe und besonderen Leistungsbezüge) fein differenzierende Verfahrensvorgaben, die tlw. gesetzlich zu verankern seien, gefordert.

Die aus der Stellungnahme des dbb erkennbare Kritik der bisherigen Vergabep Praxis ist ernst zu nehmen. Dieses ist allerdings nicht vorrangig ein Thema für die Gesetzgebung sondern die Ausgestaltung der leistungsbezogenen Besoldung im Vollzug. Hier ist der Wissenschaftsbereich vorrangig selbst gefordert, einheitliche und praxisgerechte Leitlinien zu entwickeln. Dies schließt die vom dbb angemahnte „Wissenschaftsadäquanz“ ein. Ob ggf. Regelungen der Hochschulleistungsbezügeverordnung im Interesse einer stringenteren Umsetzung der gesetzlichen Intention der leistungsbezogenen Besoldung anzupassen sind, ist im Weiteren vom Wissenschaftsministerium in Abstimmung mit dem Finanzministerium und den Hochschulen zu klären.

*theoretisch
gut,
praktisch
unmöglich!*

!

Zusammenfassend sollte in diesem Gesetzgebungsvorhaben von weitergehenden Reformüberlegungen der erst in 2005 eingeführten W-Besoldung Abstand genommen werden.

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (DGB)** hat mit Schreiben vom 8.11.2012 zunächst die Anhebung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 begrüßt. Gegen die Abschmelzung der Leistungsbezüge zugunsten eines höheren Grundgehalts bestünden keine strukturellen Einwände. Ebenso wird die Regelung der Besoldung der Kanzlerinnen und Kanzler für nicht problematisch erachtet.

Allerdings wird kritisch erachtet, dass die Anhebung der Grundgehälter nicht zu einer höheren Gesamtbesoldung führen sollte und der Entwurf damit nur eine „Schmalspurvariante“ zur Erfüllung der aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts ergebenden Anforderungen darstelle. Vor diesem Hintergrund werden vom DGB folgende Punkte mit weitergehenden Reformvorstellungen einer zukünftigen Ausgestaltung der Professorenbesoldung aufgezeigt:

- Einführung eines einheitlichen Professorenamtes mit Besoldungsgruppe W 3 für alle Professorinnen und Professoren,
- Zuordnung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zur Besoldungsgruppe W 2
- Einführung von Erfahrungsstufen in der Besoldungsgruppe W 3
- Anhebung der Grundgehaltssätze auf eine amtsangemessene Höhe,
- Beschränkung variabler Leistungsbezüge auf Funktions- und Zielzulagen sowie
- besondere Leistungsbezüge allein aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen.

Bewertung

Die abschließende Bewertung des DGB, dass der vorliegende Gesetzentwurf geeignet sei, den sich unmittelbar aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ergebenden Änderungsbedarfen zu entsprechen, ist erfreulich. Die darüber hinaus für notwendig erachteten Reformüberlegungen müssen im Kontext zu anderen Stellungnahmen wie der des dbb oder der Überlegungen der Fachverbände bewertet werden.

Nicht nachvollziehbar ist die Aussage, dass der Gesetzentwurf nicht zu einer Erhöhung der Gesamtbezüge führe. Dieses ist nur insoweit richtig, als die Professorinnen und Professoren, die bereits entsprechend hohe Leistungsbezüge erhalten, aufgrund der Anrechnungsregelung keine unmittelbare betragsmäßige Verbesserung erfahren. Unmittelbar erhöhen werden sich die Dienstbezüge aber in den Fällen, in denen bislang keine oder keine hinreichend hohen Leistungsbezüge gewährt werden. Dazu ist zu berücksichtigen, dass auch nach Inkrafttreten der Regelung die Vergabe neuer Leistungsbezüge im Rahmen der Budgets unbenommen bleibt, so dass eine ggf. durch die Anrechnung entstehende Nivellierung im längerfristigen Zeitablauf im Rahmen einer leistungsgerechten Neuvergabe wieder aufgelöst werden kann.

Die bereits vom dbb eingebrachte Forderung eines einheitlichen Professorenamtes nach W 3 wird als nicht sachgerecht erachtet. Entsprechende Vorschläge sind von den Hochschulen bislang auch nicht gefordert worden. Im Hinblick auf die angesprochene Problematik der Ämterdifferenzierung ist ergänzend zu bemerken, dass durch die pro-

zentual hälftige Erhöhung des Grundgehaltes in W 3 (7,5 %) gegenüber W 2 (15 %) bereits eine deutliche Annäherung der Wertigkeit der Ämter herbeigeführt wird.

Die Zuordnung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach W 2 würde eine deutliche Bezügeverbesserung beinhalten, die nicht vom Bundesverfassungsgericht vorgegeben wurde. Hier muss sich die Regelung an das zwingend Notwendige beschränken. Andere Länder sehen nach Kenntnis der Landesregierung ebenfalls keine Verbesserungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vor.

Die Einführung von Erfahrungsstufen, die weitere Anhebung der Grundgehaltssätze und die angesprochenen Modifikationen der Leistungsbezahlung, die auf eine weitgehende Abschaffung von Bezügebestandteilen auf Basis von individuellen Leistungsmessungen abzielen, stellen den eigentlichen Kern der Alimentation stärkende Reformüberlegungen dar. Letztlich führt die Anhebung der Grundgehälter aber bei gegebenen Budgets ohnehin zu einer Verringerung der Mittel für individuelle Leistungsbezüge. Die Überlegungen des DGB stehen im Gegensatz zu Forderungen, die eine Stärkung des individuellen Leistungsbezugs befürworten. Insoweit stehen sich auch die Positionen des dbb und des DGB gegenüber.

Schlussbemerkungen:

Die Vielfalt des Meinungsbildes zur Fortentwicklung der Professorenbesoldung, das bereits aus den Stellungnahmen des dbb und des DGB deutlich wird, lässt sich auch aus den Stellungnahmen anderer Fachverbände oder Institutionen ableiten. Von daher dürfte eine Lösung, die im Konsens aller Beteiligten liegt, nicht kurzfristig zu erreichen sein. Es wird daher als sachgerecht erachtet, in einem ersten Schritt die Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts auf das zwingend notwendige Maß zu beschränken. Weitere Reformüberlegungen sollten nicht kurzfristig und schon gar nicht isoliert in Schleswig-Holstein auf den Weg gebracht werden. Dieses schließt nicht aus, dass im Rahmen der Fortentwicklung auch eine spätere Umstellung auf ein Stufensystem vorgenommen wird. ✓

D Kosten und Verwaltungsaufwand

Anhebung der Grundgehälter in W 2 und W 3:

Die Anhebung der Grundgehälter führt zunächst zu unmittelbaren Mehrausgaben von ca. 3,3 – 3,5 Mio. €. Die Mehrausgaben verringern sich allerdings dadurch, dass eine

Anrechnungsvorschrift vorgesehen ist, nach der die Erhöhungsbeträge aus den erhöhten Grundgehältern auf bereits gewährte Leistungsbezüge angerechnet werden. Kurz- bis mittelfristig können sich Mehrausgaben aber in den Fällen ergeben, in denen bislang keine oder nur geringe Leistungsbezüge gewährt wurden und somit die Anrechnungsvorschrift nicht greift.

Es verbleiben damit jährliche Mehrausgaben von ca. 1,3 – 1,5 Mio. € für die Professorinnen und Professoren, die bislang keine oder nur geringe Leistungsbezüge erhalten.

Die verbleibenden Mehrausgaben sind durch die im Rahmen der Haushaltsaufstellung 2013 festgelegten Budgets aufzufangen. Die Erwirtschaftung im Budget ergibt sich insbesondere daraus, dass sich durch die Erhöhung der Grundgehälter der Vergabespielraum für Leistungsbezüge entsprechend verkleinert.

Ist nicht zielführend im Sinne der Intention "Leistung soll sich lohnen"! Politisch fragwürdige Zielstellung!

In Bezug auf zukünftige Versorgungsausgaben können sich Mehrausgaben ergeben, die im Einzelnen nicht spezifiziert werden können. Zum einen führt die Anrechnungsregelung automatisch zu einer entsprechenden Kürzung bislang ruhegehaltfähiger Leistungsbezüge. Zum anderen wird durch die angehobenen Grundgehälter das Haushaltsbudget für die Vergabe von Leistungsbezügen vermindert, so dass die Mehrausgaben weitestgehend kompensiert werden können.

J. O.

Mit Ausnahme der tlw. manuell umzusetzenden Anrechnungsvorschrift in dem neuen § 39 a SHBesG ist mit der Regelung kein Verwaltungsmehraufwand verbunden. Gegenüber anderen denkbaren Varianten ergibt sich sogar ein deutlich geringerer Aufwand (z.B. kein weiterer Verwaltungsaufwand aus Entscheidungsprozessen über Leistungsbezüge bis zur notwendigen Mindesthöhe).

Soll da garnichts mehr an den Hochschulen passieren? Verwaltungsaufwendungen an den Hochschulen sind nicht umsetzbar!

Besoldung der Kanzlerinnen und Kanzler:

Die Höhe der Funktionsleistungsbezüge ist vorgegeben und orientiert sich mit der Option einer geringfügigen Erhöhung an der bisherigen Besoldungsstruktur.

Wie die nachstehende Übersicht zeigt, ergibt sich nur bei drei bisher nach A 14 besoldeten Kanzlerinnen oder Kanzlern ein Anstieg des Grundgehalts. Dieses führt – bezogen auf die Endgrundgehälter - zu unmittelbaren Mehrausgaben i.H.v. 6,5 T€ p.a. Im Übrigen bemessen sich die Mehrkosten aus der Differenz des neuen Grundgehalt zzgl. Leistungsbezügen und dem bisherigen (End)Grundgehalt. Bei Zugrundelegung des höchstmöglichen Leistungsbezuges ergäben sich Mehrausgaben von ca. 56,6 T€.

Insoweit entstehende Mehrkosten in der Aktivbesoldung werden von den Hochschulen aus dem Globalbudget finanziert; aktuelle Mehrkosten im Einzelplan des Wissenschaftsministeriums entstehen nicht.

Besoldung der Kanzlerinnen und Kanzler						
Bisherige Regelung			Neuregelung			
Endgrundgehälter/Grundgehälter	Grundgehalt		Max. Leistungsbezug *)		Max. Summe	
A 14	4.872,48 €	W 2	5.022,07 €	(≤ 3000 Stud.)	600 €	5.622,07 €
A 15	5.501,16 €	W 2	5.022,07 €	(> 3000 Stud.)	1.110 €	6.132,07 €
A 16	6.127,85 €	W 3	5.686,69 €	(≤ 10000 Stud.)	700 €	6.386,69 €
B 4	7.160,03 €	W 3	5.686,69 €	(> 10.000 Stud.)	1.530 €	7.216,69 €

*) abh. von der Zahl der Studierenden

Bei Eintritt der Kanzlerinnen und Kanzler in den Ruhestand aus den jeweiligen Ämtern können erhöhte Ruhestandsbezüge anfallen. Ob dies tatsächlich und wenn ja in welcher Höhe der Fall sein wird, ist nicht zu berechnen, da die Höhe der Ruhestandsbezüge von den individuellen persönlichen Daten derjenigen abhängt, die in den Ruhestand treten. Kanzlerinnen und Kanzler treten gemäß § 7 Abs. 4 LBG als Wahlbeamtinnen oder Wahlbeamte im Beamtenverhältnis auf Zeit ggfs. schon nach 2 Amtszeiten oder einer Amtszeit und einer Dienstzeit von zehn Jahren in einem Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen in den Ruhestand. Damit kann der Ruhestand bereits weit vor dem eigentlichen gesetzlichen Ruhestandsalter angetreten werden. Dies bedeutet, dass die Ruhestandsbezüge trotz erhöhter Aktivbezüge dann geringer ausfallen können, wenn kürzere Vordienstzeiten anzurechnen sind und insgesamt aus einem jüngeren Lebensalter in den Ruhestand getreten wird. Es ist jedoch zu erwarten, dass eine attraktivere Besoldung – wie die hier vorgesehene Einführung der W-Besoldung - dazu führt, dass die Position langfristig attraktiv ist und die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber das Amt über mehrerer Amtszeiten ausübt. Dies wiederum reduziert letztendlich die Kosten, da dann nicht neben der Zahlung eventueller Versorgungsbezüge zeitgleich Aktivbezüge für den Nachfolger oder die Nachfolgerin aufgebracht werden müssen.

E Information des Landtages nach Artikel 22 der Landesverfassung

Die Information des Landtages richtet sich nach dem Parlamentsinformationsgesetz. Der Gesetzentwurf ist dem Präsidenten des Schleswig-Holsteinischen Landtages nach der ersten Kabinettsbefassung am 10. Oktober 2012 mit Schreiben des Finanzministeriums vom 9. Oktober 2012 zugeleitet worden.

F Federführung

Federführend ist das Finanzministerium.

**Gesetz zur Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein - strukturelle
Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren
vom**

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1
Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein**

Das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153) wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Überschrift „§ 39 Übergangsvorschrift für vorhandene Ämter der Besoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung“ die Überschrift „§ 39 a Anrechnungs- und Übergangsregelung aus Anlass des Gesetzes zur Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein – strukturelle Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren vom [Einsetzen: Datum dieses Gesetzes]“ eingefügt.
2. In § 31 Satz 1 werden hinter dem Wort „Professoren“ die Worte „sowie der Kanzlerinnen und Kanzler“ eingefügt.
3. Nach § 32 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgender Satz 3 angefügt:
„Kanzlerinnen und Kanzler erhalten einen Leistungsbezug nach Satz 1 Nr. 3.“
4. § 35 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Ziffer 1 wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt.
 - bb) Es wird folgende neue Ziffer 2 eingefügt:
„2. den Kanzlerinnen und Kanzlern und“
 - cc) Die bisherige Ziffer 2 wird Ziffer 3.
 - b) Es wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Die Höhe der Funktionsleistungsbezüge der Kanzlerinnen und Kanzler bemisst sich nach Anlage 9.“

5. § 36 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 3 wird die Zahl „40“ durch die Zahl „34“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 Satz 1 wird die Zahl „80“ durch die Zahl „68“ ersetzt.
 - c) Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Vor den Worten „einer Hochschule“ werden die Worte „oder einer Kanzlerin oder eines Kanzlers“ eingefügt.
 - bb) Vor den Worten „das Amt mindestens“ werden die Worte „oder die Kanzlerin oder der Kanzler“ eingefügt.
6. Nach § 39 wird folgender § 39 a eingefügt:

„§ 39 a

Anrechnungs- und Übergangsregelung aus Anlass des Gesetzes zur Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein - strukturelle Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren vom (Einsetzen: Datum dieses Gesetzes)

(1) Leistungsbezüge nach §§ 33 bis 34 und § 39 Abs. 5 oder der entsprechenden Regelungen des durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Dezember 2008 (GVOBl. Schl.-H. S. 785) übergeleiteten Bundesbesoldungsgesetzes, zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), in der bis zum 29. Februar 2012 geltenden Fassung, die auf Basis von vor dem 1. Januar 2013 getroffenen Entscheidungen gewährt werden, vermindern sich nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um die sich aus der nach dem Gesetz vom (Einsetzen Datum und Fundstelle dieses Gesetzes) ergebenden Erhöhung der Grundgehälter in Höhe von bis zu 655,05 Euro in W 2 und bis zu 396,75 Euro in W 3 entsprechend. Sofern mehrere Leistungsbezüge gewährt werden, werden die Leistungsbezüge bis zu dem maßgeblichen Höchstbetrag der Anhebung des Grundgehalts in folgender Reihenfolge vermindert:

1. Leistungsbezüge nach § 39 Abs. 5,
2. unbefristete Leistungsbezüge nach § 33,
3. unbefristete Leistungsbezüge nach § 34,
4. befristete Leistungsbezüge nach § 33 und
5. befristete Leistungsbezüge nach § 34.

Familienzuschlag?

Soweit die Leistungsbezüge nach Satz 2 ruhegehaltfähig sind, bezieht sich die Kürzung jeweils vorrangig auf den ruhegehaltfähigen Anteil

(2) Bis zum 31. Dezember 2014 wird Kanzlerinnen und Kanzlern der Universitäten und der Fachhochschule Kiel auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 3, Kanz-

§ 39 Grundlage des Familienzuschlages

(1) Der Familienzuschlag wird nach der Anlage V gewährt. Seine Höhe richtet sich nach der Besoldungsgruppe und der Stufe, die den Familienverhältnissen des Beamten, Richters oder Soldaten entspricht. Für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Anwärter) ist die Besoldungsgruppe des Eingangsamtes maßgebend, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt.

(2) Bei ledigen Beamten oder Soldaten, die auf Grund dienstlicher Verpflichtungen in einer Gemeinschaftsunterkunft wohnen, wird der in Anlage V ausgebrachte Betrag auf das Grundgehalt angerechnet. Steht ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zu oder würde es ihnen ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 3 oder § 4 des Bundeskindergeldgesetzes zustehen, so erhalten sie zusätzlich den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe des Familienzuschlages, der der Anzahl der Kinder entspricht. § 40 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 33 Leistungsbezüge

(1) In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 werden nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable Leistungsbezüge vergeben:

1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen,
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.

Leistungsbezüge nach Satz 1 Nummer 1 und 2 können befristet oder **unbefristet** sowie als Einmalzahlung vergeben werden. Leistungsbezüge nach Satz 1 Nummer 3 werden für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe gewährt.

§ 34 Vergaberahmen

(1) Der Gesamtbetrag der Leistungsbezüge (Vergaberahmen) ist so zu bemessen, dass die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für die in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie C 2 bis C 4 eingestuftten Professoren den durchschnittlichen Besoldungsausgaben für diesen Personenkreis im Jahr 2001 (Besoldungsdurchschnitt) entsprechen

lerinnen und Kanzlern der Fachhochschulen und der Kunsthochschulen auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 übertragen.“

7. In § 81 wird die Zahl „8“ durch die Zahl „9“ ersetzt.
8. Anlage 1 – Besoldungsordnungen A und B - wird wie folgt geändert:
 - a) In Ziffer 6 der Vorbemerkungen werden die Sätze 1 bis 3 gestrichen.
 - b) Besoldungsordnung A wird wie folgt geändert:
 - aa) In der Besoldungsgruppe A 14 werden die Worte „Kanzlerin oder Kanzler einer staatlichen Hochschule mit einer Messzahl bis 1.000“ gestrichen.
 - bb) In der Besoldungsgruppe A 15 werden die Worte „Kanzlerin oder Kanzler einer staatlichen Hochschule mit einer Messzahl von 1.001 bis 2.000“ gestrichen.
 - cc) In der Besoldungsgruppe A 16 werden die Worte „Kanzlerin oder Kanzler einer staatlichen Hochschule mit einer Messzahl von 2.001 bis 4.000“ gestrichen.
 - c) Besoldungsordnung B wird wie folgt geändert:

In der Besoldungsgruppe B 4 werden die Worte „Kanzlerin oder Kanzler einer Hochschule mit einer Messzahl von mehr als 10.000“ gestrichen.
 - d) Der Anhang zu den Besoldungsordnungen A und B - Künftig wegfallende Ämter und Amtsbezeichnungen - wird wie folgt geändert:
 - aa) In der Besoldungsgruppe A 14 werden nach den Worten „Kanzlerin oder Kanzler der Musikhochschule Lübeck“ die Worte „Kanzlerin oder Kanzler einer staatlichen Hochschule mit einer Messzahl bis 1.000“ eingefügt.
 - bb) In der Besoldungsgruppe A 15 werden nach den Worten „Kanzlerin oder Kanzler der Fachhochschulen Flensburg und Lübeck“ die Worte „Kanzlerin oder Kanzler einer staatlichen Hochschule mit einer Messzahl von 1.001 bis 2.000“ eingefügt.
 - cc) In der Besoldungsgruppe A 16 werden nach den Worten „Kanzlerin oder Kanzler der Fachhochschule Kiel“ die Worte „Kanzlerin oder Kanzler einer staatlichen Hochschule mit einer Messzahl von 2.001 bis 4.000“ eingefügt.
 - dd) In der Besoldungsgruppe B 4 werden nach den Worten „Kanzlerin oder Kanzler der Universität Kiel“ die Worte „Kanzlerin oder Kanzler einer Hochschule mit einer Messzahl von mehr als 10.000“ eingefügt.

9. Anlage 2 – Besoldungsordnung W – wird wie folgt geändert:

a) In der Besoldungsgruppe W 2 werden die Worte „Kanzlerinnen oder Kanzler der Fachhochschulen Flensburg, Lübeck und Westküste, der Muthesius-Kunsthochschule und der Musikhochschule“ angefügt.

b) In der Besoldungsgruppe W 3 werden die Worte „Kanzlerinnen oder Kanzler der Universitäten und der Fachhochschule Kiel“ angefügt.

10. Nummer 3 der Anlage 5 erhält folgende Fassung:

„3. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	3830,36	5022,07	5686,69“

11. Es wird folgende neue Anlage 9 angefügt:

„Anlage 9 (zu § 35 Abs. 3)

Funktionsleistungsbezüge nach § 35 für Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen

Die Höhe der Funktionsleistungsbezüge beträgt

für Kanzlerinnen und Kanzler der Besoldungsgruppe W 3

- bei Hochschulen mit mehr als 10.000 Studierenden bis zu 1.530 Euro und

- bei allen anderen Hochschulen bis zu 700 Euro und

für Kanzlerinnen und Kanzler der Besoldungsgruppe W 2

- bei Hochschulen mit mehr als 3.000 Studierenden bis zu 1.110 Euro und

- bei allen andern Hochschulen bis zu 600 Euro.“

Artikel 2 **Inkrafttreten und Übergangsvorschrift**

- (1) Dieses Gesetz tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2013 in Kraft.
- (2) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes aus Ämtern der Besoldungsordnung W in den Ruhestand getreten sind, ist eine Neufestsetzung der Versorgung ab 1. Januar 2013 unter Anwendung des ab 1. Januar 2013 geltenden Rechts vorzunehmen, sofern hieraus ein höherer Versorgungsbezug resultiert.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

Kiel,

Torsten Albig
Ministerpräsident

Prof. Dr. Waltraud Wende
Ministerin für Bildung
und Wissenschaft

Monika Heinold
Finanzministerin

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 (2 BvL 4/10) entspricht die Besoldungsregelung nicht den verfassungsrechtlichen Vorgaben der Amtsangemessenheit der Alimentation nach Art. 33 Abs. 5 GG.

Der Gesetzgebung wurde Zeit gegeben, mit Wirkung vom 1. 1. 2013 eine verfassungskonforme Ausgestaltung der Professorenbesoldung vorzunehmen. Das Gesetz sieht dementsprechend eine Anhebung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 vor (vgl. Darstellung in den Abschnitten Problem und Lösung).

Um daneben auch für die Kanzlerinnen und Kanzler eine leistungsorientierte flexible Besoldung einzuführen, wird die bisherige Besoldung der Kanzlerinnen und Kanzler von der A und B-Besoldung auf die W-Besoldung umgestellt.

Danach werden die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten und der Fachhochschule Kiel nach W 3 und alle übrigen Kanzlerinnen und Kanzler der Besoldungsordnung W 2 zugeordnet. Dazu werden Kanzlerinnen und Kanzler in das System der Vergabe von Leistungsbezügen einbezogen. Damit werden eine amtsangemessenere Besoldung und insbesondere eine leistungsorientierte Besoldung auch für die Kanzlerinnen und Kanzler eingeführt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1

Anpassung des Inhaltsverzeichnisses aufgrund des neu eingefügten § 39 a.

Zu Nummer 2:

Die Bestimmung beinhaltet die Umstellung der Kanzlerinnen und Kanzler von der bisherigen A- oder B-Besoldung auf die W-Besoldung.

Zu Nummer 3

Die Vorschrift regelt im Grundsatz die Vergabe von Funktionsleistungsbezügen an Kanzlerinnen und Kanzler, die hinsichtlich der Höhe begrenzt sind und sich an der Größe der Hochschulen orientieren.

Zu Nummer 4

Die Regelung konkretisiert die Vergabe und Bemessung von Funktionsleistungsbezügen. Die maximale Höhe der Funktionsleistungsbezüge ergibt sich aus der Anlage 9. Ergänzend wird auf die Übersicht in Abschn. D verwiesen.

Zu Nummer 5

Zu Buchst. a und b

Die Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge nach §§ 33 und 34 bemisst sich in Prozentsätzen der Grundgehälter. Zur Vermeidung einer ungewollten Besserstellung als Folge der nach Nummer 2 angehobenen ruhegehaltfähigen Grundgehälter erfolgt eine Absenkung der Bemessungssätze für die Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge. Die Höchstgrenzen sollen sicherstellen, dass das Niveau der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der früheren Besoldungsordnung C insgesamt erhalten bleibt; für grundlegende Verbesserungen im Versorgungsbereich besteht keine Notwendigkeit.

Zu Buchst. c

Die Regelung über die Ruhegehaltfähigkeit der Funktionsleistungsbezüge für das Amt einer Präsidentin oder eines Präsidenten wird auf die Kanzlerinnen und Kanzler übertragen.

Zu Nummer 6

Zu § 39 a Abs. 1

Nach Auswertung früherer Rechtsprechung des BVerfG (u. a. Urteil vom 8. Februar 1977, 1 BvR 79/70 und Beschluss vom 7. November 1979, 2 BvR 513/73) sowie des BVerwG (u. a. Urteil vom 17. August 2009, 6 B 9/09) ist festzustellen, dass die Anrechnung bereits gewährter Leistungsbezüge auf ein höheres Grundgehalt durch eine gesetzliche Umgestaltung der Berufungsvereinbarungen grundsätzlich rechtlich zulässig ist. Es handelt sich dabei nicht um einen Eingriff in alimentative Besoldungsbestandteile, sondern um eine Stärkung der Alimentation durch „Umwidmung“.

Die daraus resultierende Anrechnung bzw. Verminderung der Leistungsbezüge entspricht den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Zumutbarkeit, da ein Großteil der Professorinnen und Professoren von einer Anhebung des Grundgehalts (auch im Hinblick auf die Ruhegehaltfähigkeit) profitiert und niemand eine Schlechterstellung erfahren wird. Allein die Besoldungsrelation zu anderen Professorinnen und Professoren stellt kein schützenswertes Interesse dar, das in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen wäre. Außerdem wird dabei berücksichtigt, dass ein Anrechnungsverzicht zu einer sachlich nicht zu rechtfertigenden (und hinsichtlich der unbefristeten Leistungsbezüge sogar dauerhaften) Besserstellung der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Neurege-

lung vorhandenen Professorinnen und Professoren ggü. anschließend neu zu berufenen oder in die W-Besoldung wechselnden Professorinnen und Professoren führen würde. Dies könnte zudem dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung zuwiderlaufen, da dann selbst Professorinnen und Professoren mit durchschnittlichen Leistungsbezügen eine den mittleren Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B vergleichbare Gesamtbesoldung erhalten würden, was selbst unter Geltung der C-Besoldung nur in Ausnahmefällen möglich war.

Zur Vermeidung einer ungewollten Besserstellung im Bereich der Versorgung sind zunächst bereits ruhegehaltfähige Leistungsbezüge von der Regelung betroffen.

Aus den dargestellten Gründen wird eine weitergehende Übergangsregelung (z. B. im Sinne einer degressiven Abschmelzung oder eines vorübergehenden Anrechnungsverzichts) nicht für erforderlich erachtet.

Im Hinblick auf die besondere Bedeutung der Wahrnehmung herausgehobener Funktionen der Hochschulleitung soll die Erhöhung der Grundgehälter auf Funktionsleistungsbezüge nach § 35 SHBesG nicht angerechnet werden. Ebenso sind Leistungen nach § 37 SHBesG von der Anrechnung ganz ausgenommen, da diese insbes. durch Drittmittelgeber für bes. Zwecke finanziert werden und eine Anrechnung systemwidrig wäre.

Zu § 39 a Abs. 2

Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandenen Kanzlerinnen und Kanzler ist ein befristetes Wahlrecht für einen Wechsel in ein Amt der Besoldungsordnung W vorgesehen.

Zu Nummer 7

Redaktionelle Änderung aufgrund der neu eingefügten Tabelle 9.

Zu Nummer 8

zu Buchst a bis c

Die Regelungen dienen der Streichung der Ämter einer Kanzlerin oder eines Kanzlers in den Besoldungsordnungen A und B.

Zu Buchst d)

Für Kanzlerinnen und Kanzler, die nicht von dem Wahlrecht eines Wechsels in die W-Besoldung Gebrauch machen, werden die Ämter der Kanzlerin oder des Kanzlers in den Katalog der künftig wegfallenden Ämter aufgenommen.

Zu Nummer 9

Die Regelung beinhaltet die Zuordnung der Ämter der Kanzlerin oder des Kanzlers zu den neuen Besoldungsgruppen W 2 und W 3

Zu Nummer 10

Die Regelung beinhaltet die Neufestsetzung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3.

Die bisherigen Grundgehälter in der Besoldungsgruppe W 2 und W 3 der Nummer 3 der Anlage 5 zum Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG) werden um folgende Beträge angehoben:

Besoldungsgruppe W 2:	655,05 Euro
Besoldungsgruppe W 3:	396,75 Euro.

In der Besoldungsgruppe W 2 ergibt sich daraus im Vergleich zur Besoldungsordnung A eine Niveauverbesserung von bislang A 13 (ca. Stufe 12) auf A 15 (ca. Stufe 9). In Bezug auf die auslaufende Besoldungsordnung C kw ergibt sich ein Niveau von C 2 kw (Stufe 13) oder C 3 kw (Stufe 10). Bei dem Vergleich zur Besoldungsordnung A und C kw ist von Bedeutung, dass in der W-Besoldung ein Durchlaufen von betragslich ansteigenden Erfahrungsstufen nicht erforderlich ist und somit das Grundgehalt vom ersten Tag der Ernennung zusteht. Bezogen auf einen Vergleich des Lebenszeiteinkommens ergibt sich daraus die grundsätzliche Äquivalenz des Grundgehalts zur Besoldungsgruppe A 15 bzw. in der Besoldungsordnung C an der Schnittstelle von C 2/C3. Der daneben ermöglichte Leistungsbezug in der W-Besoldung, der zu individuell höheren Gesamtbezügen führt, bleibt unbenommen.

In Bezug auf das Professorenamt nach W 3 wird eine Erhöhung um 7,5 vom Hundert vorgesehen, die der Wahrung eines hinreichenden Abstandsgebotes dient.

Für „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ nach Besoldungsgruppe W 1 wird wegen der grundsätzlichen strukturellen Unterschiede zu Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 keine Notwendigkeit der Anhebung gesehen. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts beinhaltet insoweit auch keine Vorgaben.

Die Regelung beinhaltet keine allgemeine Besoldungsanpassung im Sinne des § 32 Abs. 2 i.V. m. § 17 SHBesG.

Zu Nummer 11

Die Regelung bestimmt den Höchstbetrag der Funktionsleistungsbezüge für Kanzlerinnen und Kanzler.

Zu Artikel 2

Absatz 1 regelt das In-Kraft-Treten des Gesetzes.

In der Übergangsvorschrift wird sichergestellt, dass in den Fällen in denen der Ruhestandseintritt aus einem Amt der Besoldungsordnung W vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte, ein den Grundsätzen der amtsangemessenen Alimentation entsprechendes Versorgungsniveau entsprechend den angehobenen Grundgehältern erreicht wird, sofern dieses im Einzelfall nicht bereits durch hinreichende ruhegehaltfähige Leistungsbezüge erreicht worden ist. Im Übrigen verbleibt es bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge.