



Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung

7. Sitzung (öffentlich)

20. Februar 2013

Düsseldorf – Haus des Landtags

14:00 Uhr bis 15:20 Uhr

Vorsitz: Arndt Klocke (GRÜNE) (Vorsitzender)

Heike Gebhard (SPD) (Stellv. Vorsitzende)

Protokoll: Uwe Scheidel

Verhandlungspunkt:

Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen

3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 16/1625 – NeudruckG

– Sachverständigengespräch

Der Ausschuss führt zum oben genannten Thema ein Sachverständigen-
gespräch durch. Die Übersicht über die Sachverständigen und ihre
Stellungnahmen sind der folgenden Seite zu entnehmen:

Organisationen/Verbände	Sachverständige	Stellungnahmen	Seiten
Hochschule NRW - Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen	Prof. Dr. Martin Sternberg	16/479	3, 14
Landesrektorenkonferenz der Kunst- und Musikhochschulen NRW	Klaus Jung	./.	5, 15
Technische Universität Darmstadt	Prof. Dr. H. J. Prömel	./.	5, 16
Deutscher Hochschullehrerverband	Prof. Dr. Wolfgang Löwer	16/414	7, 18
Fachhochschule Düsseldorf	Prof. Dr. H.-H. Bleuel	16/478	9, 20
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW NRW	Friedrich-Wilhelm Geiersbach	16/493	10, 21

Weitere Stellungnahme	
Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz der Universitäten in NRW, Frau Prof. Dr. Ursula Gather c/o Technische Universität Dortmund	16/480

* * *

Vorsitzender Arndt Klocke: Guten Tag, meine Damen und Herren! Es sind noch lange nicht alle anwesend. Die spannende Frage wird mit Blick auf die aktuelle rheinische Grippewelle sein: Wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreichen uns heute überhaupt? – Ich habe es mit guten Medikamenten aus einem nahe Köln gelegenen Chemiewerk und vielen Naturpräparaten hinbekommen, wieder halbwegs einsatzfähig zu sein.

Wir haben heute zwei Sitzungen des Wissenschaftsausschusses. Zunächst beginnen wir mit dem Sachverständigengespräch. Unsere anschließende Sitzung des Wissenschaftsausschusses wird im gegenüberliegenden Gebäudering stattfinden. Wir brauchen gleich etwas Zeit, um die Räumlichkeiten zu wechseln. Wir werden jetzt eine knappe Stunde tagen, damit wir mit dem zweiten Teil der Sitzung um 15:30 Uhr anfangen können.

Ich habe gleich noch im Zusammenhang mit meiner zweiten Leidenschaft, der Verkehrspolitik, außerhalb dieses Sitzungssaals ein Treffen und habe Frau Gebhard gebeten, dass sie mich kurz vertritt.

Ich darf Sie, die Herren Sachverständigen, ganz herzlich begrüßen und freue mich, dass Sie gekommen sind. Hintergrund unserer heutigen Sitzung ist

Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 16/1625 – Neudruck

Wir haben uns verständigt, zum zuvor genannten Thema ein Sachverständigengespräch durchzuführen.

(Der Vorsitzende gibt Hinweise zum geplanten Ablauf des Sachverständigengesprächs.)

Prof. Dr. Martin Sternberg (Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen NRW): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Recht herzlichen Dank für Ihre Einladung. Ich trage hier aus Sicht der Fachhochschulen die für uns wichtigsten Punkte vor, beschränke mich aber im Zusammenhang mit dem umfangreichen Gesetz auf den Aspekt der Erhöhung der W-Grundbesoldung: Grundsätzlich begrüßen die Fachhochschulen die Erhöhung des Grundgehalts. Wir hatten darauf hingewiesen, dass diese Besoldung nicht amtsangemessen war. Das ist auch festgestellt worden.

Die Fachhochschulen haben ein leistungsorientiertes Besoldungssystem eingeführt, das neben Berufungs- und Bleibezulagen ganz wesentlich auf Leistungszulagen für

besondere Leistungen beruht. Damit steht die Fachhochschule wahrscheinlich im Unterschied zu den meisten Universitäten, die ihre Zulagen auf der Grundlage von Bleibe- oder Berufungsverhandlungen vergeben. Das heißt: Wir haben ein quasi regelmäßig stattfindendes System, in dem Leistungszulagen für besondere Leistungen vergeben werden.

Wenn wir jetzt eine erhebliche Erhöhung des Grundgehalts um 690 € bekommen, schmälert das natürlich den Verfügungsrahmen, es sei denn, der Personaletat wird entsprechend erhöht. Das wissen wir im Moment noch nicht. 2013 hat es eine Kompensation gegeben. Wie weitere Kompensationen in zukünftigen Jahren aussehen werden, entzieht sich unserer Kenntnis.

Also führt die Erhöhung des Grundgehalts dazu, dass der Verfügungsrahmen für Leistungszulagen für besondere Leistungen geschmälert wird, wenn der Etat nicht entsprechend erhöht wird. In der Praxis bedeutet das, dass es zu einer Umverteilung kommen wird: Die Leistungsstarken können nur noch weniger stark belohnt werden. Von den Leistungsstarken zu den Leistungsschwachen gibt es eine Umverteilung sowie perspektivisch von den älteren Kollegen, die aller Voraussicht nach höhere Zulagen haben werden, zu den jüngeren Kollegen.

Das trifft uns nicht nur relativ hart, sondern relativ härter sogar als die Universitäten, weil unsere Gelder, die für eine Professur zur Verfügung stehen, geringer sind als die an den Universitäten. Es handelt sich nicht um ein Plädoyer gegen die Erhöhung der Grundvergütung, aber sehr wohl um ein Plädoyer dafür, dass die Kompensation durch das Land ein vernünftiges und leistungsorientiertes Besoldungssystem bei den Professorinnen und Professoren ermöglichen muss, und zwar auch noch nach 2013.

Als problematisch sehen wir die ungleiche Behandlung von befristeten und unbefristeten Zulagen an. Ich habe mir erklären lassen, warum das so gemacht worden ist. Die Praxis sieht aber anders aus: In der Praxis dürfen Leistungszulagen für besondere Leistungen nur befristet vergeben werden. Hat sich nach mehreren Jahren herausgestellt, dass die Leistungen dauerhaft so gut sind, kann eine solche Leistungszulage auch entfristet werden. Damit zeugen entfristete Leistungszulagen davon, dass Leistungen über einen längeren Zeitraum in hervorragender Weise erbracht worden sind.

Allerdings wird in der Umstellungsphase genau das Gegenteil gemacht: Die unbefristeten Zulagen werden bis auf einen Sockelbetrag von 150 € kompensatorisch gegengerechnet. Und die befristeten Zulagen werden nicht gegengerechnet, sondern kommen on Top. Gleiches gilt für die Berufungsverhandlungen. Dort, wo man sich nicht so sicher war, hat man zunächst eine befristete Zulage vergeben, um abzuwarten, ob sich derjenige bewährt. Das aber kommt on Top, wohingegen bei guten Leuten, denen man direkt eine unbefristete Berufungszulage gegeben hat, gekürzt wird. Das führt sicherlich zu empfundenen Ungerechtigkeiten in der Übergangsphase.

Wir meinen, dass das Gesetz an der Stelle noch etwas nachgebessert werden könnte, damit diese Ungleichbehandlung vermieden wird.

Die Anrechnung auf bereits geschlossene Berufungs- oder Bleibeverhandlungen ist ein weiterer Punkt. Auch dort gibt es ein ganz praktisches Problem: Es werden Verhandlungen geführt, die dazu führen, dass auf Kolleginnen und Kollegen – je nachdem, wann sie ihren Dienst antreten – die Gegenrechnung bzw. Kompensation angewandt wird oder nicht. Damit kommt es bei Kolleginnen und Kollegen, die man gleich einschätzt, zu ganz unterschiedlichen Gehältern, je nachdem, ob sie nach dem 1. Januar 2013 oder vor dem 1. Januar 2013 ihren Dienst angetreten haben.

Auch an der Stelle sind wir der Meinung, dass man es bei der Gesetzesformulierung vermeiden können müsste, dass es zu solchen Ungerechtigkeiten kommt. Zumindest könnte man es vielleicht in der Begründung des Gesetzes so darstellen, dass man es vernünftig/sinngemäß anwenden kann.

Ein letzter Hinweis! Der derzeitige Erstattungsansatz des Ministeriums, der sich für 2013 insofern einfach durchführen ließ, als man sich einfach angeschaut hat, wie sich das Gehalt mit der Gesetzesänderung verhält und was on Top kommt, benachteiligt solche Hochschulen, die Zulagen überwiegend unbefristet gewährt haben. Es kommt also zu einer unterschiedlichen finanziellen Ausstattung der Hochschulen, abhängig davon, welche Befristungspraxis bei den Leistungszulagen angewandt wurde. Auch das erscheint uns nicht sachgerecht zu sein. – Danke sehr!

Vorsitzender Arndt Klocke: Danke für Ihre Stellungnahme, Herr Professor Sternberg. Es sei an der Stelle darauf hingewiesen, dass uns von der Landesrektorenkonferenz der Universitäten eine Stellungnahme vorliegt. Eine Teilnahme war ihr heute nicht möglich. – Als Nächster hat Herr Klaus Jung als Sprecher der Landesrektorenkonferenz der Kunst- und Musikhochschulen NRW das Wort.

Klaus Jung (Sprecher der Landesrektorenkonferenz der Kunst- und Musikhochschulen NRW): Mein Beitrag wird sehr kurz! Es liegt keine Stellungnahme der Kunst- und Musikhochschulen vor. Das hat etwas mit einer Umstellung zu tun: Ich bin erst vor einem halben Jahr als Sprecher eingetreten. Die Papiere, auf deren Grundlage ich mich vorbereiten sollte, sind erst recht spät bei mir eingetroffen.

Soweit ich es übersehe, gibt es keine großartigen Wünsche von unserer Seite, abgesehen vom Ausgleich für die Leistungszulagen, wie sie Herr Professor Sternberg schon vorgetragen hat. Auch wir wünschen uns, dass wir dort weiterarbeiten können und höhere Leistungen auch entsprechend hoch belohnt werden können.

Professor Dr. H. J. Prömel (Technische Universität Darmstadt): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich bin nicht direkt Betroffener, sondern habe an anderen Stellen etwas Expertise sammeln können. Weil ich das erste Mal in dieser Runde bin, darf ich damit beginnen, mich zunächst vorzustellen: Ich war – mit einer kleinen Episode – die ersten 40 Jahre meines Lebens in diesem schönen Bundesland, bin am Niederrhein aufgewachsen und habe in Bielefeld bis zur Promotion studiert. Anschließend war ich zehn Jahre in Bonn als Professor. Danach bin ich an die Humboldt-Universität gegangen, und zwar 13 Jahre lang. Jetzt bin ich seit knapp sechs Jahren als Präsident in Darmstadt. So weit zu meinem Erfahrungshintergrund.

Ich kann und will nichts zu juristischen Auswirkungen sagen. Das wird mein Nachredner tun. Ich kann Ihnen aber meine Erfahrungen aus einer Universitätsleitung anbieten: Ich bin seit zwölf Jahren hauptamtliches Mitglied von Präsidien, sieben Jahre Vizepräsident an der Humboldt-Universität sowie jetzt knapp sechs Jahre lang Präsident der TU Darmstadt.

Ich war auch in die Diskussion um das Besoldungsgesetz in Hessen involviert, das dort schon zum 1. Januar in Kraft getreten. Bis November letzten Jahres war ich vier Jahre lang Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz und für das Thema „Governance-Fragen“ zuständig. Ich war an den Entschlüssen der Hochschulrektorenkonferenz zur Ausgestaltung der W-Besoldung maßgeblich beteiligt. Vor diesem Erfahrungshintergrund kann ich Ihnen ein wenig berichten:

Einleitend darf ich auf zwei kurze Punkte eingehen und stehe anschließend gerne für Rückfragen zur Verfügung: Schaut man sich die hessische Novellierung der W-Besoldung an, erkennt man, dass sie an einigen Stellen grundlegend anders aussieht, als hier vorliegt. Ein Punkt in Hessen betrifft die Erhöhung der Grundvergütung für W2 und W3 in Stufenanstiegen. Es gibt dort fünf Erfahrungsstufen. Viermal wird erhöht, *cum grano salis* jeweils um 200 €.

Ich war sehr zufrieden und froh zu sehen, dass Sie das nicht vorhaben. Ich halte es nämlich für fatal und habe mich in Hessen strikt gegen solche Erfahrungsstufen gewandt, weil sie zunächst die Rückkehr zu einem System bedeuten, das – ich sage es positiv – die Hochschulen überwunden hatten. In Hessen schwächt das die Hochschulen im Wettbewerb. Ich komme von einer Technischen Hochschule: Wenn wir mit der Industrie oder international konkurrieren, stoßen dabei Erfahrungsstufen auf höchst wenig Verständnis. Es kommt zu merkwürdigen Verzerrungen. Ich habe mit sehr vielen Kolleginnen und Kollegen verhandelt. Aber niemand aus dem Ausland lässt sich auf etwas ein, das er in zehn Jahren bekommen wird, sondern möchte sein Gehalt jetzt haben. Gerade aus der Industrie wird zu Spitzengehältern berufen. Die Bewerber aber kommen in Erfahrungsstufe 1, weil sie keine professorale Erfahrung haben, laufen uns aber die nächsten zehn Jahre heraus. Ich war deshalb sehr froh zu sehen, dass Sie einen anderen Weg gewählt haben.

Der andere wesentliche Punkt ist die Anrechenbarkeit von bisher gewählten Leistungsbezügen. Dabei hat Hessen den Weg gewählt, keinen anrechenbaren Sockelbetrag vorzusehen, wie er hier mit 150 € angesetzt wird. Vielmehr werden alle Leistungsbezüge zur Hälfte angerechnet, es sei denn, sie sind mit ganz konkreten Zielen verbunden. Ganz konkrete Zielvereinbarungen betreffen zum Beispiel die Einwerbung eines Graduiertenkollegs oder was auch immer man sich dort vorstellen kann, vielleicht einen Sonderforschungsbereich. Diese Aspekte werden ausgenommen. Der Rest wird zu 50 % angerechnet.

Es gibt weitere Aspekte. Ich belasse es aber bei diesen beiden Kernpunkten aus meiner Sicht.

Wie sieht es aus der Warte einer Universität heraus aus? – Für uns als TU Darmstadt bewirkt es eine Kulturänderung rückwärts. Das, was Herr Sternberg eben vorgetragen hat, haben wir an der TU Darmstadt auch gemacht. Wir haben die Mittel,

die wir für die Leistungszulagen haben, sehr konsequent in konkreten Leistungsvereinbarungen mit Kolleginnen und Kollegen fixiert. Ich habe das zum Anlass genommen, mit jedem, den ich berufen habe, alle drei Jahre zu sprechen. Ein kleiner Teil – in der Regel geht es um einen Betrag zwischen 300 und 500 € – haben wir bei W3-Gehältern in Zielvereinbarungen gegossen: Wurde das Ziel zweimal erreicht, haben wir die Besoldung auf Dauer gesetzt. Das hat in der Universität hohe Akzeptanz gefunden. Wir fallen jetzt ein Stückweit dahinter zurück, indem wir diese Erfahrungsstufen haben, aber auch weil das Budget für Leistungsvereinbarungen geringer geworden ist.

Horche ich in meine Universität hinein, bekomme ich als Präsident vorgeworfen, dass damit begonnen wird, Erfahrung und Leistung gegeneinander aufzurechnen. Gerade diejenigen, die leistungsstark sind, erheben den Vorwurf, dass das, was sie sich erarbeitet haben und ich ihnen als Präsident gegeben habe, nivelliert wird, weil auf einmal Erfahrung genauso bewertet wird wie Leistung. Ich fühle mich durchaus heftiger Kritik ausgesetzt, dass eine Kultur, die wir ja eingeführt haben, für die ich mit Verträgen und meinem Wort gestanden habe, in Teilen aufgehoben wird.

Das ist eine vielleicht kurze Synopse dessen, was ich in Hessen erlebt habe. Ich bin gerne bereit, zu spezifischen Dingen, die Ihre Gesetzesvorlage angehen, auf Fragen Stellung zu beziehen. – Vielen Dank!

Prof. Dr. Wolfgang Löwer (Deutscher Hochschullehrerverband): Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren Abgeordnete! Herr Professor Prömel hat das Problem schon genannt, ohne es juristisch einordnen zu wollen: Am Beginn der ersten W-Besoldungsreform stand das Bestreben, eine belastungsneutrale Lösung zu bewerkstelligen. Anschließend hat man beim Verteilen des Kuchens für die Leistungsbezüge die Proportionen für das Grundgehalt falsch gewählt. Jetzt droht gewissermaßen dasselbe, weil auch diese Reform wieder kostenneutral erfolgen soll. Das kann ich durchaus gut verstehen.

In anderen Zusammenhängen ist bereits über Landeshaushalte nachgedacht worden, wo es jederzeit dieses nachvollziehbare Bestreben gibt. Nur ist nicht alles, was nachvollziehbar ist, machbar.

Die Frage lautet, ob dieses Anrechnungs- bzw. das Verlustmodell und die Erhöhung der Grundbesoldung bei einem verbliebenen Sockelbetrag von gerade einmal 150 € zu einer Lösung führt, die vor den Gerichten Bestand haben wird. Ich würde eine relativ schlechte Sozialprognose abgeben. Warum? – Alle Professoren der W2-Besoldung haben zu wenig Grundgehalt bekommen. Dass die Leistungszulagen nur dann der Alimentation zuzurechnen gewesen wären, wenn sie in einem Verfahren gewährt worden wären, das das Bundesverfassungsgericht versuchsweise beschrieben hat, kann nicht dazu führen, dass wir im Nachhinein behaupten, das seien in Wahrheit doch Alimentationen gewesen. Denn so war das Verfahren nicht gestaltet. Wir befinden uns also sozusagen in der ersten Hälfte der Verfassungsgerichtsentscheidung, die besagt: Das war zu wenig!

Das war übrigens für alle zu wenig, auch diejenigen, die Leistungsbezüge bekommen haben, weil die nämlich spezifische Verträge haben, egal, wie man die Konstruktion bei den Berufungszusagen oder anderen Arrangements bewertet, die getroffen worden sind. Der Einfachheit halber sprechen wir von „Verträgen“, die ihre Leistung honoriert haben.

Und jetzt wollen Sie ihnen – Leistung hin oder her - sagen: April April! Das war gar keine Leistungszulage! In Wahrheit ist das eure zusätzliche Alimentation, die auch alle diejenigen mehr bekommen, die gar keine besondere Leistung gezeigt haben.

Dass dort schon ein Gleichheitsproblem besteht, liegt auf der Hand. Es ist aber auch die Frage zu beantworten, ob das zulässig ist, was in der Begründung des Gesetzesentwurfs ganz lapidar lautet: Diese Leistungen werden umgewidmet.

Die Frage stellt sich, ob ich eine Leistung, die ich aufgrund eines bestimmten Rechtsgrundes gewährt habe, umwidmen kann, indem ich sie demjenigen, der sie erworben hat, wegnehme und sage, das sei keine Leistungszulage mehr, sondern Teil der Alimentation. Dann fühlen sich nur noch die auf den Arm genommen, die 800 € Zulage gehabt haben, die sie praktisch vollständig verlieren. Darüber hinaus gibt es diejenigen, die 165 € Zulage gehabt haben, die gerade einmal 15 € verlieren. Innerhalb der erreichten Leistungssituation passt das überhaupt nicht zusammen. Die Sockelbetragslösung halte ich für ziemlich abwegig.

Die Frage stellt sich also: Darf das überhaupt angerechnet werden? Ich lasse den Sockelbetrag einmal außen vor. Das 100%ige Anrechnungsmodell geht nach meinem Dafürhalten überhaupt nicht, weil damit der Verfassungsrechtsmangel zulasten der Inhaber von Leistungsbezügen rückwärts geregelt wird.

Wenn ich an die Sozialprognose für Gerichte denke, denke ich nicht nur an Hessen, sondern auch andere Bundesländer, die eine 50-Prozent-Anrechnung vorsehen. Säße ich auf Ihren Bänken und nicht auf meinen Verbandsbänken, würde ich argumentieren: Die Besoldung war insgesamt gesehen dadurch bestimmt, dass der Verteilungskuchen für die Leistungsbezüge verhältnismäßig groß war. Auf die zukünftigen Probleme hat Herr Sternberg schon hingewiesen, was dann werden soll, wenn der Verteilungskuchen sehr klein wird. Der Verteilungskuchen aber war größer, als er bei verfassungsmäßiger Besoldung hätte sein können. Insofern sind die Leistungsbezüge großzügiger bemessen worden, als sie bei verfassungsmäßigen Grundbeträgen hätten sein können, sodass die hessische Regelung eine größere Chance als die nordrhein-westfälische Lösung hat, vor den Gerichten zu überleben.

Wenn ich in die Kollegen – Sie hatten eben von Hineinhorchen gesprochen, Herr Prömel – hineinhorche, sind diejenigen, die Leistungsbezüge bekommen haben, hoch empört, während natürlich diejenigen, die bisher keine bekommen haben, ihr Glücksgefühl kaum beherrschen können. Das liegt auf der Hand.

Was bei den Funktionsleistungsbezügen für die Hochschulleitungen nach meinem Dafürhalten fehlt, ist der Hinweis, dass besitzstandswahrende Bezüge in jedem Fall gezahlt werden können. Jetzt haben Sie fixe Beträge festgelegt. Das ist nicht ver-

kehrt. Denn ein solches Leitungsamt ist besoldungsrechtlich ein „Amt“. Dass es dafür eine tabellarische Vergütung gibt, ist im Prinzip in Ordnung. Nur beschränken Sie damit den Bewerberkreis auf diejenigen, die weniger als das verdienen, was die Tabelle auswirft. Es fehlt mindestens der Hinweis, dass es an der Stelle eine besitzstandswahrende Vergütung geben kann. Ansonsten könnte ich Leute, die im System erfolgreich gewesen sind, kaum dazu motivieren, ein Leitungsamt zu übernehmen. – So viel von mir im ersten Durchgang.

Professor Dr. H.-H. Bleuel (Fachhochschule Düsseldorf): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Ich darf mich Ihnen kurz vorstellen: Meine Name ist Hans Bleuel. Ich bin zum ersten Mal in der Runde und Dekan des Fachbereichs Wirtschaft. Da die wesentlichen Argumente schon genannt worden sind, kann ich mich sehr kurz fassen.

Wir als Fachhochschulen begrüßen die Erhöhung der Grundgehälter natürlich sehr. Das betrifft insbesondere die W2-Grundgehälter. Wir als Fachhochschulen haben als Einstellungsvoraussetzungen für unsere Professoren Berufserfahrung. Wir holen die Leute damit ganz klar aus der Wirtschaft. Es stellt sich immer wieder die Frage, ob die Alimentation im Professorenamt hinreichend ist, die Leute sich das leisten können oder nicht. Dort sehen wir natürlich einen positiven Effekt auf die Nachfrage für unsere Stellenausschreibungen.

Bezüglich der Anrechnung möchte ich mich meinen Vorrednern anschließen. Die ungleiche Behandlung von befristeten und unbefristeten Leistungsbezügen ist den Kollegen, so glaube ich, überhaupt nicht zu vermitteln. Ich halte sie in der Tat nicht nur für ungleich, sondern für leistungsgerecht. Eben wurde schon gesagt: Unbefristete Leistungsbezüge werden insbesondere im Wiederholungsfall gewährt, bei den besonders leistungsfähigen Amtsträgern. Die werden jetzt benachteiligt. Das ist ein Prinzip, das man aber auf jeden Fall vermeiden sollte. Normalerweise zielen wir doch auf Leistungsgerechtigkeit ab.

Kurz noch etwas zum Vergaberahmen: Mir fällt es äußerst schwer, weil der tatsächliche Vergaberahmen – sprich: die langfristige Finanzierungssituation der Personalbudgets der Hochschulen – noch nicht klar ist. Nähme ich zunächst einmal an, dass Kostenneutralität angestrebt wäre, käme ich zu Folgendem: Der durchschnittlich mögliche Vergaberahmen für Leistungsbezüge an Fachhochschulen würde sich auf noch knapp 400 € belaufen. Das ist eine Höhe von Leistungsbezügen, die die erhoffte leistungssteigernde Wirkung überhaupt nicht mehr entfalten kann. Wir hätten auf jeden Fall negative Effekte, nämlich ein relativ aufwendiges Verfahren in den Hochschulen, wahrscheinlich auch Probleme mit den intrinsischen Motivationen der Hochschullehrer, die an solchen Verfahren nicht gerne teilnehmen. Tatsächlich wäre die Leistungsbezugshöhe nicht ausreichend, um positive monetäre Leistungsanreize zu entfalten.

Insofern bleibt meines Erachtens nur, natürlich die Zuweisung an die Personalbudgets zu erhöhen, um die ursprüngliche Intention der Leistungsbezüge wirklich wieder entfalten zu können. Wenn es aber wirklich in Richtung Kostenneutralität geht, muss man auch an die Ordnung der Leistungsbezüge heran. Das bisherige Verfahren

macht dann meines Erachtens keinen Sinn mehr. Tatsächlich machen sogar die Leistungsbezüge insgesamt keinen Sinn mehr.

Dr. Friedrich-Wilhelm Geiersbach (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW NRW): Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Herzlichen Dank für die Einladung. Der Gesetzentwurf bezieht sich unmittelbar auf das Urteil des Verfassungsgerichts. Das ist im Gesetzentwurf gewissermaßen insofern ablesbar, als die Erhöhung für die W2-Besoldung mit 690 € am höchsten ausfällt. 300 € sollen W3 zugeschlagen werden. Ich nehme an, das wird gemacht, damit der Abstand zu W2 nicht weitgehend abgeschmolzen wird.

Wir sind in unserer Stellungnahme besonders darauf eingegangen, dass die W1-Besoldung ausgespart bleibt. Das dürfte unserer Meinung nach nicht sein. Wir schlagen daher vor, auch die W1-Besoldung für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren anzupassen. Wir legen einen Vergleichsmaßstab an, der naheliegt. In unserer Stellungnahme haben wir vom „Akademischen Rat auf Zeit“ geschrieben. Das bitte ich allerdings zu korrigieren. Gemeint war „Oberrat auf Zeit“. Das macht unser Vergleichsvorschlag deutlich: Wir schlagen vor, die W1-Besoldung auf A 14 Stufe 8 anzuheben.

Bei diesem Vorschlag treffen wir uns fast punktgenau mit der Stellungnahme des Deutschen Hochschulverbandes, der A 14 Stufe 7 vorschlägt. Das haben wir allerdings ganz unabhängig voneinander gemacht. Ich bin froh, dass der Hochschulverband auch auf die W1-Besoldung in besonderer Weise eingegangen ist. Unsere ganz besondere Bitte ist also, im Gesetzgebungsverfahren zu bedenken, ob dort nicht etwas nachgearbeitet werden müsste. Wir sehen das Verfassungsproblem im Grunde genommen auch auf die W1-Besoldung heruntergebrochen, wenn man das aufwerten würde, zumal mit der Erhöhung von W2 der Abstand zu W1 noch erheblich größer wird.

Obwohl es gar nicht Gegenstand Ihrer Überlegungen ist, will ich nicht verhehlen, dass wir an der Differenzierung zwischen W2 und W3 unsere Zweifel anmelden. Möglicherweise ist das eine ganz stark universitär geprägte Sicht, die weniger die Fachhochschulen betrifft. Dort ist ganz überwiegend die W2-Besoldung das Mittel der Wahl. Aber die Differenzierung nach W2 und W3 an den Universitäten kommt uns in der Empirie, wie wir sie vor Ort vorfinden, doch höchst willkürlich vor. Aus dem Grunde schlagen wir – auch wenn Sie das Thema jetzt möglicherweise noch nicht anpacken - vor, à la longue daran zu denken, zu einem einheitlichen Professorenamt nach W3 zu kommen. Auch das haben wir in unsere Stellungnahme aufgenommen und bitten Sie, das zu beachten.

Auf die anderen Punkte will ich jetzt nicht eingehen, sondern bitte Sie, das nachzulesen. Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Stellv. Vorsitzende Heike Gebhard: Ich darf mich bei allen Experten bedanken und die Kolleginnen und Kollegen um ihre Fragen bitten.

Oliver Bayer (PIRATEN): Zu dem zuletzt angesprochenen Thema habe ich direkt eine Frage an Herrn Professor Dr. Sternberg. Müsste nicht nach dem Gerichtsurteil des Bundesverfassungsgerichts die W1-Besoldung bei der Anpassung auch beinhaltet sein? Antworten zu dieser Frage möchte ich gerne auch von den anderen Experten hören.

Angela Freimuth (FDP): Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Herren Sachverständige! Zunächst einmal danke ich Ihnen für Ihre schriftlichen Stellungnahmen und mündlichen Ausführungen. Ich glaube, dass Sie – ich tue wohl niemandem Unrecht – sehr einvernehmlich insbesondere die Frage der Anrechenbarkeit von Leistungszulagen thematisiert haben.

Dazu habe ich eine Frage: Inwiefern rechnen Sie mit Klagen von „Betroffenen“? Welche Erfolgsaussichten messen Sie diesen Klagen bei?

Karl Schultheis (SPD): Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Ich darf mich seitens der SPD-Fraktion bei den Anzuhörenden auch ganz herzlich bedanken, dass Sie uns zur Verfügung stehen. In der Tat ist der Hauptknackpunkt die jeweilige Anrechenbarkeit bei der Anpassung der Besoldung. Ich möchte mich auf die Ausführungen von Herrn Professor Prömel beziehen, weil wir uns - wenn das Erfahrungsstufensystem wieder griffe - erneut an die C-Besoldung heranbewegten. Wird es von den anderen Podiumsteilnehmern auch so gesehen, dass es der falsche Weg wäre, sich in diese Richtung zu bewegen?

Ich frage nach, ob Ihnen bekannt ist, dass die notwendigen Haushaltsmittel, die erforderlich sind, um das augenblicklich diskutierte Modell auf den Weg zu bringen, im Haushalt zusätzlich bereitgestellt werden, dazu also nicht der Wissenschaftshaushalt genutzt wird? Der Finanzminister hat sich bereit erklärt, diese Mittel zusätzlich bereitzustellen, wobei wir noch nicht wissen, welchen Umfang diese Haushaltsmittel haben werden. Es haben sich nämlich noch nicht alle Hochschulen geäußert.

Dr. Stefan Berger (CDU): Für die CDU-Fraktion möchte ich Ihnen meinen Dank aussprechen, dass Sie uns sachkundig vorgetragen haben. Ich habe auch nur eine kurze Nachfrage, denn das, was Sie vorgetragen haben, war für uns ziemlich klar. Meine Frage geht in eine ähnliche Richtung wie die von Frau Freimuth. Ich richte meine Frage an alle:

Wie schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass ein Professor oder irgendjemand anderes gegen dieses Gesetz klagen wird? Was könnte daraus resultieren?

Dr. Ruth Seidl (GRÜNE): Auch von unserer Seite noch einmal vielen Dank für Ihre Stellungnahmen. Ich möchte zu Beginn noch einmal klarstellen, dass wir uns in Nordrhein-Westfalen – wie die anderen Bundesländer auch – bei der Umgestaltung der W-Besoldung an den Eckpunkten der HRK auf der einen Seite und der KMK auf

der anderen Seite orientiert haben. Vielleicht habe ich es von Ihrer Seite falsch verstanden, aber ich will es dann doch klarstellen: Bei dieser notwendigen Reform haben wir keine Sparmaßnahme gemacht, sondern – der Kollege Schultheis hat es gesagt – es muss zusätzliches Geld fließen, um das umzusetzen. Dieses zusätzliche Geld wird im Haushalt bereitgestellt. Insofern handelt es sich an der Stelle eben nicht um eine kostenneutrale Geschichte für das Land.

Einige Fragen sind trotzdem offen geblieben. Ich habe mir eben noch einmal eine Tabelle angeguckt, in der es um die gegenwärtige Besoldung und die zukünftige Besoldung geht. Schaut man sich bei den Gehältern die Endzahlen an, wird – ich möchte fragen, ob Sie das auch so sehen – klar, dass es sich bei der vorgesehenen Anrechnung eigentlich für niemanden um eine Schlechterstellung handelt, was letztendlich Gehalt des einzelnen Professors bzw. der einzelnen Professorin angeht. Es geht also faktisch nicht um eine Sparmaßnahme.

Noch eine Frage zur Juniorprofessur, weil als Argument eingebracht wurde, dass die kleinere Gruppe der Juniorprofessoren von den Besoldungserhöhungen ausgenommen wird. Ist Ihnen ein Bundesland bekannt, in dem die W-Besoldung überhaupt erhöht wird? Das frage ich vor dem Hintergrund eventueller juristischer Schritte.

Würden Sie mir nicht auch zustimmen, dass es sich bei der W1-Besoldung explizit um ein Qualifikationsamt handelt, das in etwa mit dem Amt des Hochschulassistenten der Besoldungsgruppe C1 bzw. des heutigen „Akademischen Rates auf Zeit“ nach A 13 vergleichbar ist. Wir wissen ja, dass es sich um eine auf einige Jahre ausgelegte Befristung handelt, in der die W-Professur ausgebildet wird. Insofern ist auch zu rechtfertigen, dass im Rahmen des Abstandsgebots die Juniorprofessur von einer Erhöhung der W-Besoldung ausgenommen wurde.

Dr. Joachim Paul (PIRATEN): Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Herren! Auch für die Piratenfraktion möchte ich noch einmal danken, dass Sie uns so sachkundig zur Verfügung stehen.

Meine Frage gliedert sich in zwei Teile: Sehen Sie – ohne es totnormieren zu wollen – die Chance bzw. Möglichkeit einer Standardisierung innerhalb der Hochschulen, was die Gewährung von Leistungszulagen angeht? Können Sie Aussagen dazu machen – ohne dass Sie dazu aus datenschutzrechtlichen Gründen etwas offen legen -, ob es Diskrepanzen gibt, wie hoch diese in den Leistungsbezügen zwischen den verschiedenen Lehrstühlen – insbesondere zwischen den MINT-Fächern und den Geisteswissenschaften – sind?

Stellv. Vorsitzende Heike Gebhard: Der Kollege Schultheis hat es gerade ausgeführt. Der Vorschlag ist nicht unter der Prämisse erarbeitet worden, haushaltsneutral vorzugehen, sondern es ist sehr wohl einkalkuliert worden, dass man Geld in die Hand nehmen muss. Aber die Frage, wie viel Geld man in die Hand nehmen muss,

hängt natürlich sehr stark davon ab, wie die gegenwärtige Zulagenpraxis gewesen ist.

Gerade wenn es um die Frage geht, wie man zwischen befristeten und unbefristeten Zulagen differenziert, hätte ich gerne gewusst, wie hoch der Anteil an Ihrer bzw. den Hochschulen ist? Wie ist das Verhältnis zwischen den beiden Zulagen?

Als Sie auf die Ungleichheit bzw. Ungleichbehandlung hingewiesen haben, haben Sie nicht darauf hingewiesen, dass diejenigen, die eine unbefristete Zulage haben, während der Jahre, in denen Sie die gehabt haben, in der Gunst standen, dass diese Zulage bereits ruhegehaltsfähig war. Das im Gegensatz zu den anderen. Das geht ihnen nicht verloren, sondern bleibt ihnen erhalten. Auch diesen Aspekt müsste man ins Kalkül einbeziehen.

Gerade wenn wir als Haushaltsgesetzgeber Geld bereitstellen müssen, müssen wir wissen, welche Konsequenzen es hat, wenn wir so oder so entscheiden. Ansonsten würden wir doch sehr im Nebel herumstochern. – Danke schön!

Angela Freimuth (FDP): Ich hätte sicherlich einige Bemerkungen, aber es gibt sicherlich im politischen Raum noch die Möglichkeit sich auszutauschen. Aber an der Stelle doch eine Anmerkung: Soweit ich das Urteil des Bundesverfassungsgerichts verstanden habe, soll es um eine Verbesserung der Professoren-Besoldung und nicht alleine die Frage, dass keiner eine Verschlechterung erfährt. Es muss sicherlich im Sinne der gesamten gesetzlichen Regelung noch einmal berücksichtigt werden, an welcher Stelle tatsächlich eine Verbesserung erreicht werden kann.

In der schriftlichen Stellungnahme des Deutschen Hochschulverbandes werden auf den Seiten 6 ff. konkrete Verbesserungsvorschläge genannt. Ich weiß nicht, ob Ihnen die Stellungnahmen vorab schriftlich zugegangen sind. Mich würde eine Bewertung dieser Verbesserungsvorschläge interessieren. Soweit Sie dazu heute schon in der Lage sind: Wunderbar!. Ich würde mich im Zweifel aber auch über eine kurze schriftliche Bewertung im Nachgang zum heutigen Sachverständigengespräch sehr freuen.

Stellv. Vorsitzende Heike Gebhard: Ich kann dazu auf Folgendes hinweisen: Wir werden am kommenden Dienstag die große Anhörung zum Dienstrechtsanpassungsgesetz haben. Wenn es möglich wäre, für diese Veranstaltung gegebenenfalls nachzuliefern, wäre das auch eine gute Maßnahme.

Prof. Dr. Dr. Thomas Sternberg (CDU): Leider ist heute die Landesrektorenkonferenz nicht vertreten. In deren Stellungnahme fand ich die gleich zu Anfang gemachte Bemerkung sehr spannend, dass vom Gesetzgeber mit dem Gesetz in eine vertragliche Beziehung zwischen der Universität und der Hochschullehrer eingegriffen werde. Die rechtlichen Bedenken seien nicht abschließend geklärt. – Ich würde gerne auf diesen Punkt, dass es sich um eine vertragliche Beziehung zwischen der Universität und den dort beschäftigten Hochschullehrern, in die eingegriffen werde, handelt, mit Nachfragen zurückkommen.

Eine Frage richtet sich insbesondere an Herrn Professor Löwer, der in seiner Stellungnahme auf ein Thema eingegangen ist, das vielleicht etwas weicher klingt, aber durchaus mit sehr gravierenden Folgen verbunden ist. Er spricht von den Signalwirkungen, die die Gesetzesänderung und die W-Besoldung überhaupt haben. Er führt dort aus, dass der betroffenen Professorenschaft ein Signal gesendet wird, das kaum dazu geeignet sei, das Gefühl einer hohen Wertschätzung zu vermitteln. Er spricht von Kollateralschäden, die geeignet sind, resignative und demotivierende Wirkungen bei Leistungsträgern zu erzeugen. Auch beim wissenschaftlichen Nachwuchs werde die Attraktivität kaum gesteigert.

Gibt es für diese sehr schroffen und deutlichen Bemerkungen bereits Anzeichen aus der Professorenschaft und dem Hochschulverband, die das untermauern würden?

Professor Dr. Martin Sternberg: Herr Bayer hatte eine Frage zur Berücksichtigung der W1-Besoldung gestellt. Dazu würde ich auf die Universitäten verweisen, denn an den Fachhochschulen gibt es keine W1-Stellen. Wir haben keine Junior-Professuren.

Herr Schultheis hat gefragt, ob es eine Rückkehr zur C-Besoldung gebe. Nein, wir bekennen uns ganz klar zur einer leistungsorientierten Besoldung. Wir finden das leistungsorientierte System deutlich besser, insbesondere auch deutlich besser als das C2/C3-System mit der völlig unmotivierten Unterscheidung. Zu solchen Themen wollen wir nicht zurück. Aber es muss bei einer leistungsorientierten Komponente bleiben.

Zur Frage von Frau Seidl nach einer möglichen Schlechterstellung! Rechnerisch stellt sich niemand schlechter. Es geht um ein empfundenes Gerechtigkeitsdefizit. Obwohl ich dazu nicht angesprochen wurde, würde ich auch auf die Frage von Herrn Sternberg antworten: Ein ganzes Spektrum von Zulagen – von 150 € bis 840 € – wird im gleichen Bereich abgebildet. Das wird subjektiv als ein ungerechter Akt empfunden.

Um eine Sparmaßnahme handelt es sich sicherlich nicht, Frau Seidl. Es gibt 2013 eine Kompensation. Die war leicht zu berechnen. Wir wissen aber schlichtweg nicht, was in den Folgejahren passiert. Wir wissen nicht, auf welcher Grundlage eine Kompensation dieser 690 € berechnet wird. Es handelt sich ganz offensichtlich nicht um eine Besoldungserhöhung. Dann wäre es einfach und wir würden sagen: Pro W2-Stelle kommen 690 und pro W3-Stelle 300 € dazu. So ist es offensichtlich nicht gedacht, sondern es geht um einen Mechanismus, den wir noch nicht kennen, der sich auf die Jahre 2014 und folgende bezieht.

Ein interessanter Aspekt ist kaum betrachtet worden: Wie steht es eigentlich um das Ruhegehalt? Es wird einen gewissen statistischen Einfluss auf das Ruhegehalt geben. Wenn jemandem in jungen Jahren mehr Gehalt gezahlt wird, aber das Ganze neutral ausgehen soll, dann muss zwangsläufig und statistisch gesehen in späteren

Jahren etwas weniger gezahlt werden. Der Einfluss ist – ich habe versucht, es einmal zu berechnen – nicht riesengroß.

Aber Hauptpunkt ist und bleibt: Wir wissen nicht, wie die Grundbesoldungserhöhung ab 2014 kompensiert wird.

Zur Frage von Herrn Paul nach der Standardisierung von Leistungsbezügen! Wir sind der Meinung, dass es sich in der Tat um ein Element der Profilbildung einer Hochschule handelt, wie sie mit ihren Professorinnen und Professoren umgeht. Eine Standardisierung kann ich mir an der Stelle über das hinaus, was in der Bezügeverordnung gesetzlich geregelt ist, schlecht vorstellen. Eine Offenlegung kann ich mir sehr wohl vorstellen. Ich habe das allerdings nicht parat. Wir müssen bedenken, dass wir uns derzeit noch in einem System befinden, das sich einschwingt. Das heißt: Die überwiegende Amtszeit unserer Kolleginnen und Kollegen in der W-Besoldung ist eher jünger. Die älteren befinden sich noch in der C-Besoldung. Das heißt: Wir haben es noch mit einem größeren Anteil befristeter Zulagen zu tun. Dieser Anteil wird aber zurückgehen. Ein anderer Zustand wird sich einstellen. Darüber werden wir jederzeit gerne Auskunft erteilen. Das ist in der Vergangenheit auf der Grundlage von Anfragen der Piraten schon gemacht worden.

Die Ruhegehaltsfähigkeit haben viele natürlich zunächst einmal noch nicht im Blick, wenn sie im Alter von 40 Jahren an einer Hochschule tätig sind. Aber auch an der Stelle ist es – soweit ich weiß – zu einer Korrektur gekommen: Der Maximalsatz der ruhegehaltsfähigen Zulagen wird entsprechend zurückgefahren. Insofern schlägt das – soweit ich den Vorschlag richtig gelesen habe – auf das ruhegehaltsfähige Gehalt nicht voll durch, sondern wird auf maximal 21 % reduziert, sodass man in etwa wieder auf das gleiche maximal ruhegehaltsfähige Gehalt kommt.

Bewertung der Verbesserungsvorschläge! – Das nehmen wir uns gerne dann vor, wenn wir den Vorschlag des Deutschen Hochschulverbandes erhalten. Dann können wir zu der Frage gerne Stellung nehmen.

Klaus Jung: Soweit mir bekannt ist, gibt es an den Kunst- und Musikhochschulen keine W1-Juniorprofessoren in Nordrhein-Westfalen. Trotzdem würden unterstützen, dass W1 in diesem Fall mitbedacht wird. Das Problem ist und bleibt die Wertigkeit von Leistungsbezügen, einen Anreiz schaffen zu können, damit besondere Aufgaben übernommen werden. Das wird an den Kunst- und Musikhochschulen unterschiedlich gehandhabt. Teilweise werden Zielvereinbarungen mit Einzelnen von Anfang an gemacht, teilweise werden besondere Aufgaben dadurch vergeben, dass es dafür etwas mehr Geld gibt. Jetzt wird es schwieriger werden, weil der Spielraum wesentlich kleiner geworden ist.

Ich glaube auch, es ist wichtig, dass Standardisierung in unseren Händen verbleibt, obwohl es natürlich klare Kriterien gibt, die offen einsehbar sind.

Zu dem Thema „Verbesserungsvorschläge“ würden wir auch gerne erst später Stellung nehmen, wenn wir sie gesehen haben.

Professor Dr. H.-J. Prömel: Zunächst einmal danke ich Ihnen für Ihre Fragen und dafür, dass Sie sich bei der Gesetzesvorlage an den HRK-Empfehlungen orientiert haben. Das freut mich deshalb, weil Arbeit, die man sich gemacht hat, nicht ganz nutzlos gewesen ist und auf fruchtbaren Boden fällt.

Zur Frage nach „W1“! Frau Seidl, Sie haben mit Ihrer Beobachtung Recht, dass es sich um ein Qualifikationsamt handelt. Das darf man aber nicht isoliert sehen. Ich kann Ihrer Argumentation noch folgen, dass man bei W1 vielleicht keine Leistungszulagen zahlt, würde aber dringend dafür plädieren, zumindest Berufsleistungsbezüge zu zahlen. Weil: Wir sind nicht auf einer Insel. Ich berufe etwa 30 % der Junior-Professoren bzw. Junior-Professorinnen aus dem Ausland und muss konkurrenzfähig bleiben. Das bin ich mit dem derzeitigen W1-Gehalt nicht. Wenn ich gegen eine holländische oder dänische Universität verhandele, ist es so, dass die mit dem Gehalt – auch im Postdoc-Bereich – deutlich höher gehen können als wir im Moment. Die W1-Gehälter sind ja überall fest gedeckelt.

Aus Sicht einer Technischen Universität argumentiert können wir keine Junior-Professuren im Maschinenbau oder anderen technischen Fächern einrichten, weil jemand – sobald er in der Industrie arbeitet – ein so hohes Gehalt bekommt, dass er mich für das, was ich über eine W1-Stelle anbieten kann, auslacht. Mit ganz großen Bereichen der Universität sind wir nicht konkurrenzfähig. Wenn Frau Gather oder Herr Kollege Schmachtenberg anwesend wären, würden sie mir zustimmen, dass eine Implantierung des Junior-Professoren-Modells im ingenieurwissenschaftlichen Bereich auf große Schwierigkeiten stoßen würde. Von daher plädiere ich schon dafür zu überlegen, ob man bei Berufsverhandlungen zumindest eine Flexibilität zulässt, damit man im Nachwuchsbereich konkurrenzfähig bleibt. Ansonsten stimmt Ihre Analyse schon.

Herr Schultheis, zu den „Erfahrungsstufen“ hatte ich schon etwas gesagt. Die halte ich dezidiert für den falschen Weg, und zwar zum einen aus systematischen Gründen, weil ich meine, dass an Hochschulen Leistung ein wesentliches Kriterium sein soll und weil ich nach der Zeit von sechs bzw. sieben/acht Jahren, die wir das in Darmstadt machen, bei den Kolleginnen und Kollegen eine hohe Akzeptanz für ein solches, mit Augenmaß durchgeführtes System sehe. Schließlich sind wir auch keine Insel. Ich muss mit Leuten aus Systemen verhandeln, in denen man das nicht kennt.

Nachdem Hessen dieses Gesetz novelliert hatte, bin ich mit einem amerikanischen Kollegen zusammengetroffen, bei dem ich viel Kopfschütteln geerntet habe, als ich ihm zu erklären versucht habe, dass wir Erfahrungsstufen haben. Der fragte mich: Wo seid ihr eigentlich? – Ich halte diese Erfahrungsstufen also dezidiert für einen falschen Weg, selbst wenn Hessen diesen Weg jetzt beschritten hat.

Es ist darüber gesprochen worden, wie die Wahrscheinlichkeit aussieht, dass dieses Gesetz beklagt wird. Eine inhaltliche Würdigung möchte ich Herrn Löwer überlassen. Ich antworte nur als Mathematiker, weil Sie von „Wahrscheinlichkeit“ gesprochen haben. Ja, die Wahrscheinlichkeit ist asymptotisch „1“. Das wäre sie aber auch bei jedem anderen Gesetz, wenn Sie sich einmal die Professorenschaft bundesweit anschauen. Ich glaube, dass man kaum ein Gesetz machen kann, das an der Stelle nicht beklagt würde.

(Karl Schultheis [SPD]: Wie sieht es denn in Hessen aus?)

– Ich bin sicher, dass es beklagt wird, ohne es konkret zu wissen. Das ist einfach meine Einschätzung, ohne dass ich eine konkrete Person kenne. Ich würde davon ausgehen, dass es beklagt wird.

Zur Frage der Standardisierung von Leistungsbezügen hat Herr Professor Sternberg aus meiner Sicht schon das richtige Argument genannt. Hochschulen bilden unterschiedliche Profile heraus. Ich möchte als Beispiel die TU Darmstadt anführen: Wir schließen eine Zielvereinbarung mit den Fachbereichen über sechs Jahre. Dann lassen wir evaluieren und schließen Zielvereinbarungen ab. Die Zielvereinbarungen mit den Professorinnen und Professoren fügen sich irgendwie vernünftig ein. Der eine setzt den Schwerpunkt mehr auf die Lehre, der andere mehr auf den Technologietransfer, der an einer Technischen Universität eine wichtige Rolle spielt. Der Dritte geht mehr auf Forschung. Wir schließen entsprechende Zielvereinbarungen. Standardisieren kann man das nicht, weil der eine Fachbereich und der andere jenes Profil herausbildet. Ich täte mich sehr schwer, eine solche Standardisierung auch nur zu versuchen.

Frau Gebhard, eine Antwort auf die Frage nach dem Stichwort „Anteil“ ist sehr schwierig. Ich habe ihn nicht im Kopf; aber der Anteil ist klein, gleichwohl ungeheuer wichtig. Ich hatte Ihnen eben erzählt, dass wir dreijährige Zielvereinbarungen machen. War jemand zweimal erfolgreich, wird seine Stelle in der Regel entfristet. Typisch ist, dass ich einen kleinen Betrag von zum Beispiel 300 € gewähre – der Betrag kann zwischen 200 und 500 € variieren – als Zielvereinbarung. Werden die Ziele zweimal erfüllt, wird der Betrag automatisch auf Dauer gestellt, es sei denn, die Ziele sind nicht ganz erfüllt. Dann gibt es – Ausnahmen gibt es immer – ein drittes Mal. Zwei Zielvereinbarungen können parallel laufen. Das geht aber immer nur so, dass sie in einem kleinen Anfangsstück befristet sind. Danach werden sie unbefristet. Von daher ist der Anteil der Mittel, die in befristete Stellen fließen, relativ klein. Der Grund: Ich möchte eine Verlässlichkeit und Sicherheit haben. Danach wird unbefristet. Wichtig ist, dass wir die Mittel haben, um die befristeten am Anfang zu machen.

Über das Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Stellen ist vorhin schon gesprochen worden. Gehe ich an die unbefristeten Stellen heran, sagt natürlich der Kollege, der zweimal sehr erfolgreich war: Wäre ich nicht so erfolgreich gewesen, würden Sie mir das nicht wegnehmen. Dann wäre es noch befristet. Aber erst war ich erfolgreich. ... – Das Argument ist schwierig.

Herr Sternberg, Sie haben einen ganz wichtigen Punkt genannt. Ich möchte nicht juristisch antworten, hatte aber vorhin in meinem ersten Statement schon gesagt: Das Vertrauensverhältnis ist durch den Eingriff deutlich erschüttert worden. Ich habe Zielvereinbarungen bzw. Verträge geschlossen, die über Leistungen gehen. In Teilen sind die jetzt obsolet, weil der Kollege nebenan das Gleiche für seine Erfahrung bekommt. Jetzt konfrontieren mich einige Kollegen mit den Vorstellungen, dass ich die gleichen Leistungsbezüge noch einmal oben drauf legen müsste, weil alle angehoben würden. Einigen hätte ich doch versprochen, eine Leistungszulage zu gewähren. Ich solle die Leistungszulage noch einmal drauf legen.

Das entbehrt zwar nicht einer gewissen Logik; es überschreitet aber meine finanziellen Möglichkeiten. Aus Sicht eines Universitätsprofessors, der ein Vertrauensverhältnis zu seinen Kolleginnen und Kollegen aufbaut und auch in Zukunft verlässliche Aussagen tätigen möchte, halte ich das für ein nicht unerntes Problem.

Noch etwas zu Ihnen, Herrn Geiersbach! Die Idee, die ich im Übrigen auch in Hessen vorgetragen habe, dass man langfristig – das geht nicht für diese Gesetzgebung – auf eine W-Besoldung im Professorenamt zielt, halte ich für sehr tragfähig. Eigentlich sind W2 und W3 nur noch Orden. Man kann auch bei W2 im Gehalt beliebig hochgehen. Bei uns durchmischt sich das auch in der Ausstattung. Das macht es für die Hochschulen schwierig zu agieren, weil man ein formales Berufungsverfahren machen muss, wenn jemand von W2 auf W3 will. Die Flexibilität ist eingeschränkt. Für die Junior-Professuren oder wie immer man sie auch nennt, braucht man eine besondere Struktur, weil es sich um ein Qualifikationsamt handelt. Als Universitätspräsident würde mir eine W-Besoldung reichen. Das kann ich nachdrücklich unterstreichen.

Auch wenn wir es im Zusammenhang nicht hinbekommen, möchte ich langfristig darum bitten, dass man es im bundesweiten Zusammenhang diskutiert, damit nicht jedes Land eine Sonderrolle einnimmt. Ein föderales System ist zwar schön, aber wenn wir uns zu sehr auseinander bewegen, macht das das tägliche Leben nur schwieriger. – Vielen Dank!

Professor Dr. Wolfgang Löwer: Meine Damen und Herren, in Ergänzung zu Herrn Prömel: In Baden-Württemberg wird das so gemacht. Dort gibt es zukünftig nur noch W3-Stellen.

Frau Abgeordnete Dr. Seidl, was den Abstand zwischen W1 und W2 anbelangt, muss man die Verfassungsrechtsslage einerseits und das, was rechtspolitisch vernünftig ist andererseits, auseinander halten. Verfassungsrechtlich kann man die Differenzen wahrscheinlich rechtfertigen, obwohl es nach der Erhöhung auch dort schwieriger wird. Es stimmt schon, dass das Qualifikationsamt die Differenzierung rechtfertigt.

Es stellt sich eine andere Frage: Bezahlen wir die jungen Leute dann noch „gerecht“? Je älter ich werde, umso mehr bin ich dafür, dass junge Leute auskömmlich behandelt werden. Herr Prömel hat es beschrieben: In vielen Berufungssituationen sind Sie mit dieser Besoldungsstruktur nicht konkurrenzfähig haben. Wir haben Stellen in der

Exzellenzinitiative zum Teil gar nicht besetzen können. Wir haben sie zwar international ausgeschrieben, aber trotzdem haben wir die Junior-Professuren – trotz tenure track – nur sehr schwer besetzt bekommen. Das wäre vielleicht – wenn auch nicht im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens – noch zu machen. Dass eine hohe Legitimation gegeben wäre, W1 zu erhöhen, ist unzweifelhaft, auch wenn man das aus Verfassungsrechtsgründen vielleicht nicht muss.

Was die Erfahrungsstufen anbelangt, bin ich etwas im Zwiespalt. Ich sehe natürlich auch, dass nicht alle Kollegen in gleichem Maße am Karussell teilnehmen können. Ich habe in Bonn den letzten Keltologen. Wohin sollte sich dieser Mann bewerben, um Berufsleistungsbezüge zu bekommen? Sozialpsychologisch ist es schon nicht so schlecht, wenn das Gehalt nicht ein Leben lang dasselbe bleibt. Ich befinde mich aber in einem Zwiespalt, weil ich auch die Gegenargumente sehe. Sie kennen polemische Sprüche wie „Geld fürs Älterwerden!“. Wenn Sie aber über Erfahrungsstufen nachdenken wollen, sage ich: Es gibt auch Gruppen an den Universitäten, denen Sie damit in angemessener Weise helfen würden.

Frau Vorsitzende, ich werde nicht mehr behaupten, dass es kostenneutral geht, sondern ich werde in Zukunft formulieren, es handele sich um ein Schmerzminderungsmodell für den Finanzminister.

Was die Frage der Klagen anbetrifft: Einer meiner Japanologen klagt. Als derjenige, der die Entscheidung herbeigeführt hat, bin ich der Guru dafür, ob man jetzt etwas machen kann. Natürlich wird es vielfältig beklagt werden, in allen Bundesländern, unabhängig davon, ob zu 50 % oder vollständig. Natürlich wird es beklagt. Zu Erfolgsaussichten äußere ich mich ungern. Statistisch betragen die immer 1:1. Aber schon als Referendar bei Herrn Redeker habe ich gelernt: Man gewinnt nur 50 % aller Prozesse. Ich würde Ihnen schon sehr nachdrücklich ans Herz legen zu überlegen, ob eine 100-Prozent-Anrechnung wirklich über die Hürden kommt.

Die Standardisierung ist ein beim Bundesverfassungsgericht angesprochenes Problem. Wir hätten es durchaus beim derzeitigen System belassen können, wenn hinreichend verlässlich, rechtsschutzsicher und kriteriengesteuert der Zugang zu Leistungsbezügen möglich wäre. Das kann man aber nur dann schreiben, wenn man Bundesverfassungsgericht ist und nicht alles das tun muss, was man aufschreibt. Völlig unstrittig ist, dass ein solches System zu machen nicht gelingen würde. Deshalb sind Standardisierungen auch aus sehr guten anderen Gründen sehr wohl Grenzen gesetzt.

Es gibt übrigens prinzipiell nicht das Besoldungsgefälle zwischen den Geisteswissenschaften, Mathe-, Natur- und Lebenswissenschaften. Das gilt sicherlich zur Medizin hin für die Klinikchefs, aber es gibt auch sehr, sehr gute bezahlte Geisteswissenschaftler. Mehrere meiner in der mündlichen Verhandlung in Karlsruhe zitierten Staatssekretäre, die wir in Bonn als Hochschullehrer beschäftigen - insgesamt elf -, sind Geisteswissenschaftler. Die Juristen hätten nicht den Fehler gemacht, das Geld völlig einseitig auf die Fächer zu konzentrieren, die den höchsten Drittmittelerfolg haben. Aber natürlich ist in marktgängigen Fächern die Entlohnung tendenziell höher als in marktfernen Fächern. Grund: Man steht dort in anderen Konkurrenzsituationen.

Aussagen zum Thema „unbefristet“ bzw. „befristet“ sind sicher deshalb nicht möglich, weil in Nordrhein-Westfalen schon die Universitäten die Verteilung zwischen Funktionsleistungsbezügen, besonderen Leistungsbezügen und Berufungsleistungsbezügen ganz ungleichmäßig vorgenommen haben. Meine Universität hat alles in die Berufungen gepulvert, damit wir dort erfolgreich waren. Wenig ist in besondere Leistungsbezüge gegangen, was man zwar nicht auf Dauer so machen kann. Aber nach der Neufassung des Gesetzes war das so.

Die Frage stellt sich, wie wir international konkurrenzfähig bleiben wollen. Das waren wir mit der W-Besoldung besser als mit der C-Besoldung vorher. Wir waren wesentlich erfolgreicher am Berufungsmarkt als früher. Als Problem und Kollateralschaden der Karlsruher Entscheidung drohen die Spielräume abzunehmen, mit denen wir in das Berufungsgeschäft hineingehen können. Der Berufungsmarkt ist heute – Herr Prömel hat es schon angedeutet – ein internationaler Markt. Die Zahl der Marktteilnehmer hat dramatisch zugenommen. Wer hat früher schon aus China, Indien oder sonst woher als Marktteilnehmer bei Berufungen von Spitzenleuten gesprochen. Heute ist das anders. Deshalb lautet die zentrale Frage: Wie bekommen wir mehr Geld in die Besoldungskasse, ohne den armen Finanzminister zusätzlich zu belasten? – Mein Plädoyer: Wir sollten dringend darum besorgt sein, eine gewisse Flexibilität bei den Ruhegehältern zu bekommen. Dazu muss man das Vertragsschlussgebot bei der Besoldung aufheben. Wir täten uns mit Lebensversicherungsmodellen, für die wir Einmalzahlungen zu leisten hätten, viel leichter als mit ruhegehaltsfähigen Besoldungsbestandteilen. Das geht jetzt aber deshalb nicht, weil § 2 des Bundesbesoldungsgesetzes vertragliche Abreden als unzulässig qualifiziert. Das müsste man für den Hochschulbereich auflockern.

Außerdem müssen Sie dringend dafür eintreten, dass die Drittmittelpauschale, die die DFG in Höhe von aktuell 20 % zahlt, erhöht wird. Wäre die erhöht, könnten die Universitäten aus diesem Geld - diesen 30 % - immer 10 % in die Berufungskasse leiten. Aus diesem Geld kämen Berufungsleistungen und Ähnliches. Wir brauchen also mehr Nicht-Steuer Geld in der Berufungskasse. Dazu müssen Mechanismen wie die Drittmittelpauschale abgeschafft werden. Drittmittelpauschalen sind aus Sicht der Länder immer das probate Mittel, auf den reichen Bund zu verweisen, der „den reichen Onkel“ von sich weist. Wenn die DFG 30 % zahlte, hätten wir Spielgeld, um die jetzt schrumpfende Leistungskasse aufzufrischen.

Professor Dr. H. H. Bleuel: Ich nehme zu zwei Aspekten pointiert Stellung: Zunächst zur Frage nach der Klagewahrscheinlichkeit. Das ist für uns in den Hochschulen sehr wichtig. Wir brauchen konstante Rahmenbedingungen. Wir brauchen Ruhe in der Besoldung. Man muss es leider sagen: Was die neue W-Besoldung bisher bewirkt hat, hat sehr viele negative Effekte über die ganzen Änderungen. Ich mag mich wirklich ganz mutig festlegen: Wenn dieser Gesetzesentwurf durchkommt, ist die Klagewahrscheinlichkeit 100 %. Der Klageerfolg bzw. die Wahrscheinlichkeit desselben wird bei 99 % liegen.

(Dr. Ruth Seidl [GRÜNE]: Nö, glaube ich nicht!)

– Ich mag Ihnen das kurz begründen: Derjenige, der jetzt eine unbefristete Zulage bekommt, der bekommt – das stimmt – nicht weniger. Aber derjenige, der die unbefristete bekommt, bekommt die komplett weiter. Das gilt insbesondere für die oberen Leistungsbezugsstufen. Wie eklatanter noch soll der Unterschied eigentlich sein? – Das verstößt so deutlich gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, dass ich mich frage: Welche Evidenz brauchen Sie noch?

Noch eine unterstützende Aussage: Dort wird im Vergleich derjenige mit unbefristeten Leistungsbezügen schlechter gestellt. Wie eben schon gesagt: Es sind häufig diejenigen, die besondere Leistungsträger sind. Das heißt: Nicht nur der Gleichbehandlungsgrundsatz wird gebrochen, sondern auch das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit. Deswegen meine mutige Aussage!

Zu den Leistungsbezügen und ihrer Höhe! Ganz offen und mit Verlaub, sehr geehrte Frau Seidl, sehr geehrter Herr Schultheis! Sie haben eben darauf hingewiesen, dass Sie den Mehrbedarf noch nicht kennen. Meines Erachtens kennt das Land den Mehrbedarf und weiß, wie die Grundbesoldung erhöht wird und welche Zuweisungen es durchschnittlich je Professor an die Hochschulen hat. Damit kennt es auch den Unterschied zwischen neuer W-Besoldung und Zuweisung. Damit weiß es eigentlich, welcher Spielraum für Leistungsbezüge noch zur Verfügung steht. Nicht anders habe ich das gerechnet. Dann kommt auf diese ungefähr 400 €. Deswegen habe ich mich gewundert, warum es für die langfristige Beurteilung notwendig ist, dass die Hochschulen etwas liefern. Für die kurzfristige Beurteilung und die Kompensation der kurzfristigen Mehrkosten gehe ich mit Ihnen völlig einher, aber mit Blick auf eine langfristige Beurteilung sehe ich eine solche Notwendigkeit nicht.

Dr. Friedrich-Wilhelm Geiersbach: Es ist schon viel gesagt worden. Ich stimme auch vielem zu. Noch einmal zu den Leistungszulagen und der Standardisierung versus Erfahrungsstufen: Als Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sind wir in Übereinstimmung mit dem DGB auf Bundesebene der Meinung, dass wir gerne zu einer deutlichen Typisierung der Leistungszulagen kommen würden. Wir halten das bisherige System der Leistungszulagen für nicht transparent. Auch wenn man Vergleiche innerhalb einer Hochschule oder zwischen Hochschulen anstellen würde, käme es wahrscheinlich doch zu erheblichen Divergenzen und Differenzen. Was eine zukünftige Klage angeht, könnte man ein gewisses Risiko vermuten, wenn die Gewährung von Leistungszulagen bzw. ihre Nichtgewährung hinterfragt wird. Demgegenüber ist ein Kläger/eine Klägerin, der/die das angeht, sehr leicht klaglos zu stellen, indem man die Zulage individuell erhöht. Möglicherweise ist das Risiko auf der Ebene dann faktisch doch gering. Das heißt nicht, dass man sich nicht doch Gedanken darüber machen sollte, zu mehr Vergleichbarkeit, Typisierung und Transparenz zu kommen.

In unserer Stellungnahme gehen wir auf Erfahrungsstufen und etwas dialektisch auf Erfahrungsstufen versus Zulagen ein. Betrachtet man den Zusammenhang genau, würde ich Leistung bezogen auf das sehen, was an Leistung für und in der Institution, in der man gerade ist, erbracht wird. Das, was vorher erbracht wurde, würde ich eher in einem System von Erfahrungen abgebildet sehen, sodass ich im Grunde ge-

nommen eher mit einer Erfahrung berufen werde und anschließend die Leistungsfähigkeit greift. Das ist bei der „Leistungszulage bei Berufungen“ vielleicht deckungsgleich, würde aber klarmachen, dass es um Leistungen geht, die erbracht werden sollen oder aktuell erbracht werden, aber nicht die Abgeltung vergangener Leistungen, die auch nicht immer eine Prognosesicherheit geben, was die Leistungsfähigkeit in der Zukunft angeht.

Stellv. Vorsitzende Heike Gebhard: Ich habe vorhin bereits darauf hingewiesen, dass wir die umfassende Anhörung zu diesem Gesetz am kommenden Dienstag im Unterausschuss Personal haben werden, der sich der Wissenschaftsausschuss angeschlossen hat.

Der Wissenschaftsausschuss wird seine abschließende Auswertung der Anhörung am 13. März vornehmen, weil der Haushalts- und Finanzausschuss bereits am 14. März abschließend über das Gesetz beraten wird. Wenn Sie uns also unterstützen könnten, indem Sie uns entsprechende Hinweise geben, wäre wir Ihnen sehr verbunden.

Ich wünsche Ihnen einen guten Heimweg. Unsere Anschlussitzung findet in A 16 statt. Dort werden wir mit unserer nächsten Ausschusssitzung fortfahren.

gez. Arndt Klocke
Vorsitzender

gez. Heike Gebhard
Stellv. Vorsitzende

05.03.2013/07.03.2013

160