

Fachhochschule Osnabrück
University of Applied Sciences



Centrum für
Hochschulentwicklung

Die Umsetzung der Professorenbesoldungs- reform in den Bundesländern

Dr. Kai Handel

Arbeitspapier

Nr. 65

zweite aktualisierte Auflage

Juli 2005

**(Dieses Arbeitspapier ist hervorgegangen aus einer Masterarbeit im
Weiterbildungsstudiengang Hochschul- und Wissenschaftsmanagement
an der FH Osnabrück)**

Zusammenfassung

Im Jahre 2001/02 hat die Bundesregierung die Professorenbesoldung novelliert und damit die Möglichkeit geschaffen, die Professorinnen und Professoren der deutschen Hochschulen leistungsabhängig zu vergüten. Die vorliegende Studie untersucht, wie die Länder den vom Bund geschaffenen Gestaltungsspielraum an die Hochschulen weitergegeben haben.

Die für die Hochschulentwicklung zentrale Frage ist dabei, ob die Länderregelungen in sinnvoller Weise eine leistungsabhängige Besoldung der Professoren durch die Hochschulen ermöglichen, d.h. ob die Hochschulen in die Lage versetzt werden, ihre Professoren in eigener Regie leistungsorientiert zu bezahlen, oder ob diese durch die Bundesregelung mögliche Freiheit auf Länderebene wieder einbetoniert wurde.

Für die Untersuchung wurden Leitbilder als Bewertungsmaßstab entwickelt, die drei wichtige Handlungs-Grundsätze festhalten:

- Das Land sollte den Hochschulen möglichst wenige Vorgaben machen.
- Prinzip sollte eine Beschränkung auf das Erforderliche sein.
- Möglichst alle vom Bundesgesetz gelassenen Freiheiten sollten an die Hochschulen weitergegeben werden.

Die Leitbilder sind für alle relevanten Regelungsgegenstände ausformuliert worden: Dies sind Regelungen zu Vergabeverfahren und -rahmen, Zuständigkeiten in der Hochschule, Befristung und/oder Dynamisierung, Ruhegehaltfähigkeit, Stellenkategorien und Übergang, Besoldung der Hochschulleitung und Forschungs- und Lehrzulage.

Vor diesem Hintergrund wurden die landesrechtlichen Regelungen untersucht und bewertet, indem sie auf Grundlage der Leitbilder entweder der Spitzengruppe, der Mittelgruppe oder der Schlussgruppe zugeordnet wurden. Dabei wurde das Bundesgesetz als gegeben vorausgesetzt und entsprechend nicht bewertet. Auch entziehen sich die einzelnen individuellen Hochschulregelungen noch einer Bewertung, da sie auf den Landesregelungen aufbauen und häufig noch nicht vorliegen.

Insofern bedeutet eine Einstufung eines Bundeslandes in der Spitzengruppe, dass die landesgesetzlichen Regelungen den Hochschulen dieses Landes den erforderlichen Spielraum gewähren, die leistungsorientierte Professorenbesoldung sachgerecht und erfolgreich umzusetzen. Ob die Hochschulen diese Möglichkeiten nutzen, bleibt dann ihnen überlassen und kann hier nicht bewertet werden.

In diesem Sinne bilden die Landesregelungen von Baden-Württemberg, Berlin, Hamburg, Hessen und Niedersachsen die Spitzengruppe. Sie haben knapp zwei Drittel der wesentlichen Gestaltungsfragen im Sinne der Handlungs-Grundsätze bzw. im Sinne der Hochschulautonomie geregelt. Die Hochschulen sind in diesen Ländern ohne staatliche Eingriffe für das Vergabeverfahren zuständig, können selbstständig über die jeweiligen Leistungskriterien befinden und entscheiden über die Befristung, Dynamisierung und Ruhegehaltfähigkeit im Wesentlichen selbst.

Für weitere neun Bundesländer trifft dies nur eingeschränkt zu. Sie bilden die Mittelgruppe, während in Brandenburg und Rheinland-Pfalz die staatlichen Eingriffsmöglichkeiten überwiegen, so dass diese zwei Bundesländer der Schlussgruppe zugeordnet werden. Dort wird zum Beispiel die Höhe der Funktionsleistungsbezüge unnötig und auf niedrigem Niveau reglementiert. Auf diese Weise wird die wichtige Professionalisierung des Hochschulmanagements erschwert. Brandenburg sieht

überdies keinerlei Möglichkeit zur international üblichen unbefristeten Vergabe besonderer Leistungsbezüge vor. Rheinland-Pfalz gesteht dem Hochschulrat ein Vorschlagsrecht für die besonderen Leistungsbezüge zu. Als Aufsichtsgremium ist dieser für diese Frage aber keinesfalls geeignet, da sie das operative Management betrifft. In diesen zwei Ländern sollten die getroffenen Regelungen noch einmal grundsätzlich überdacht und geändert werden.

Für alle Länder gilt, dass letztlich die Hochschulen gefordert sind, aus den Rahmenbedingungen das Beste zu machen. Es zeichnen sich bereits Unterschiede ab, über die aber erst in Zukunft berichtet werden kann.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	5
2	Vorgeschichte der Professorenbesoldungsreform.....	7
2.1	Professorenbesoldung als Beamtenbesoldung	7
2.2	Grundgehalt und Leistungsbezüge.....	8
2.3	Höhe des Grundgehalts und Kostenneutralität.....	9
2.4	Ruhegehalt.....	9
2.5	Bewertung individueller Leistungen.....	10
2.6	Entscheidungskompetenzen	10
2.7	Befristungen	11
2.8	Unterschiedliche Grundgehälter an Fachhochschulen und Universitäten ..	11
2.9	Fazit	12
3	Bundesgesetzliche Regelungen	13
3.1	Bundesgesetz	13
3.2	Gesetzliche Anforderungen an die Umsetzung	17
4	New Public Management und Motivationstheorie.....	19
4.1	New Public Management und „Principal-Agent-Theorie“	19
4.2	Anreizsysteme an Hochschulen	21
4.3	Motivation und Leistungslohn.....	23
5	Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in Landesrecht.....	29
5.1	Empfehlungen zur Umsetzung	29
5.2	Stand der Umsetzung.....	29
5.3	Gestaltungsmöglichkeiten der Länder	30
6	Bewertung der Landesregelungen anhand von Leitbildern	31
6.1	Leitbild zum Vergabeverfahren	32
6.2	Leitbild zu den Zuständigkeiten.....	35
6.3	Leitbild zur Befristung und/oder Dynamisierung.....	38
6.4	Leitbild zur Ruhegehaltfähigkeit	41
6.5	Leitbild zu Stellenkategorien und Übergang.....	43
6.6	Leitbild zur Besoldung der Hochschulleitung.....	46
6.7	Leitbild zur Forschungs- und Lehrzulage	47
6.8	Leitbild zum Vergaberahmen	48
7	Auswertung und Schlussfolgerungen	51
7.1	Auswertung	51
7.2	Schlussfolgerungen.....	53
8	Anhang – Materialien zum Gesetzesvergleich	55

8.1	Vergabeverfahren.....	55
8.2	Zuständigkeit.....	62
8.3	Befristung und Dynamisierung	65
8.4	Ruhegehaltfähigkeit.....	69
8.5	Stellenkategorie und Übergang.....	71
8.6	Hochschulleitung.....	74
8.7	Details: Forschungs- und Lehrzulage.....	76
8.8	Vergaberahmen.....	77
9	Abkürzungsverzeichnis.....	81
10	Literatur- und Quellenverzeichnis	83
10.1	Literatur	83
10.2	Verwendete Gesetzestexte	85

1 Einleitung

Im Jahre 2001/02 hat die Bundesregierung die Professorenbesoldung novelliert und damit die Möglichkeit geschaffen, die Professoren¹ der deutschen Hochschulen leistungsabhängig zu vergüten. Die vorliegende Studie untersucht, wie die Länder den vom Bund geschaffenen Gestaltungsspielraum an die Hochschulen weitergegeben und genutzt haben.

Die für die Hochschulentwicklung zentrale Frage ist dabei, ob die Länderregelungen in sinnvoller Weise eine leistungsabhängige Besoldung der Professoren durch die Hochschulen ermöglichen, d.h. ob die Hochschulen in die Lage versetzt werden, ihre Professoren in eigener Regie leistungsorientiert zu bezahlen, oder ob diese durch die Bundesregelung mögliche Freiheit auf Länderebene wieder einbetoniert wurde.

In den einleitenden Kapiteln werden die Beweggründe für die Novellierung der Professorenbesoldung dargestellt (Kapitel 2), die bundesgesetzlichen Regelungen knapp zusammengefasst (Kapitel 3) und einige theoretische Erkenntnisse referiert, die bei der Gestaltung von leistungsorientierten Gehaltssystemen von Bedeutung sind (Kapitel 4). Anschließend werden Empfehlungen zur Umsetzung in Landesrecht beleuchtet und die Gestaltungsspielräume der Länder dargestellt (Kapitel 5).

Vor diesem Hintergrund werden „Leitbilder“ für eine erfolgreiche Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in Landesrecht für alle wesentlichen Gestaltungsfragen formuliert und die Landesgesetze daran bewertet: Vergabeverfahren und -rahmen, Zuständigkeiten von Hochschule und Ministerium, Zuständigkeiten in der Hochschule, Befristung und/oder Dynamisierung, Ruhegehaltfähigkeit, Stellenkategorien und Übergang, Besoldung der Hochschulleitung und Forschungs- und Lehrzulage (Kapitel 6). Mit der Methode des Abgleichs der Regelungen mit formulierten Leitbildern orientiert sich die Studie somit an einer Untersuchung der verschiedenen Landeshochschulgesetze durch den Stifterverband „Qualität durch Wettbewerb und Autonomie. Landeshochschulgesetze im Vergleich“ aus dem Jahre 2002.²

Ein Gesamt-„Rating“ der Landesregelungen auf dieser Grundlage schließt die Studie ab (Kapitel 7). Im Anhang wird das umfangreiche Datenmaterial aus den 16 Landesregelungen aufbereitet dokumentiert.

¹ Im Folgenden wird aus Gründen der Kürze und Übersichtlichkeit konsequent die männliche Sprachform gebraucht.

² Siehe Stifterverband, *Qualität durch Wettbewerb*, 2002.

2 Vorgeschichte der Professorenbesoldungsreform

Fragen der leistungsabhängigen Professorenbesoldung spielen im hochschul- und wissenschaftspolitischen Diskurs seit einigen Jahren eine wichtige Rolle. Bereits 1998 hat sich die HRK ausführlich mit dem Thema „Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht“ beschäftigt und grundlegende Empfehlungen verabschiedet. In diesen wurde unter anderem vorgeschlagen, die Besoldung der Professoren stärker leistungsbezogen auszugestalten. Als mögliche Instrumente wurden neben der bereits existierenden und weiterhin bedeutsamen leistungsorientierten Bezahlung im Zusammenhang mit Berufungen insbesondere Leistungszulagen (für Forschung und Lehre), Belastungszulagen und Funktionszulagen genannt.³ Auch das CHE Centrum für Hochschulentwicklung hat schon im Frühjahr 1999 ein Symposium mit dem Titel „Personalreform für die Wissenschaft“ veranstaltet, auf dem in verschiedenen Beiträgen eine stärkere Leistungsorientierung der Professorenbesoldung angemahnt wurde. Als Instrumente wurden auch hier Leistungs- und Belastungszulagen sowie funktionsorientierte Bezüge genannt.⁴

Auch auf der politischen Ebene wurde das Thema verfolgt. Im Juni 1999 hat die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, eine Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ einberufen, die u.a. die Aufgabe hatte, sich „zu fehlenden Leistungsanreizen für Professorinnen und Professoren, insbesondere in der Lehre“, und zur „Einführung eines wettbewerbsfähigen und leistungsorientierten Besoldungssystems“ zu äußern.⁵ Zeitgleich hat sich die Kultusministerkonferenz im Jahre 1999 mehrfach mit der Thematik befasst und den erreichten Diskussionsstand in die Beratungen der Expertenkommission einfließen lassen.⁶ Die Empfehlungen dieser Expertenkommission werden im Folgenden etwas ausführlicher betrachtet, da sie weitgehend als Synthese der Bemühungen verschiedener Akteure um eine leistungsorientierte Professorenbesoldung anzusehen sind und großen Einfluss auf die Gesetzgebung hatten.

2.1 Professorenbesoldung als Beamtenbesoldung

Die erwähnte Expertenkommission konnte keine vollkommen neuartige Lösung der Vergütungsfrage entwickeln, sondern war an erhebliche Vorgaben gebunden. Ein Ziel aller ihrer Überlegungen war „die Kostenneutralität des neuen Systems“.⁷ Mit dieser Maßgabe war man als Bezugspunkt auch auf die bisherige C-Besoldung festgelegt. Ob Professoren grundsätzlich als Beamte beschäftigt werden sollten, ließ die Kommission hingegen bewusst offen. Sie ging davon aus, „dass Art. 5 Abs. 3 GG keineswegs dazu zwingt, für Professoren den Beamtenstatus vorzusehen.“⁸ Daher entscheide sich diese Frage letztlich am zugrunde liegenden Staatsverständnis und daran, ob der Beamtenstatus für den Kernbereich hoheitlicher Tätigkeiten reserviert bleiben sollte.

³ Siehe dazu HRK, *Empfehlungen Dienstrecht*, 1998.

⁴ Siehe dazu Müller-Böling/Sager, *Personalreform*, 1999 – darin insb. programmatisch die „Hamburger Erklärung“.

⁵ Expertenkommission, *Reform des Hochschuldienstrechts*, 2002, Anhang 1. Die Kommission bestand aus 18 Mitgliedern der Wissenschaft und ihrer Administration. Sie wurde ergänzt durch 14 beratende Mitglieder aus Ministerien und von Interessenverbänden. Für eine Namensliste siehe S. 6-7 des Berichts.

⁶ KMK, *Leistungsorientierte Besoldung*, 1999.

⁷ Expertenkommission, *Reform des Hochschuldienstrechts*, 2002, Anhang 1.

⁸ Ebenda, S. 11.

Der politische Gestaltungswille brachte auch hier aber schon eine Vorentscheidung mit sich. Auf die Frage, ob die für notwendig gehaltene Professorenbesoldungsreform eher auf Grundlage des Beamten- oder des Angestelltenrechts erfüllt werden könne, kam die Kommission nämlich zu der Einschätzung, dass nur „das Beamtenrecht einseitig staatlich reguliert und damit auch verändert werden kann“, während das Angestelltenrecht auf vertraglicher Grundlage im wesentlichen Tarifvertragsrecht sei, und daher auf langwierigen Aushandlungsprozesse zwischen den Tarifparteien beruhe. Es sei daher nur das Beamtenrecht raschen Veränderungen zugänglich.⁹ Letztlich ist somit die Entscheidung für die Beibehaltung des Beamtenstatus der Professoren als eine pragmatische Entscheidung der Expertenkommission anzusehen, die die Umsetzbarkeit innerhalb der laufenden Legislaturperiode garantieren sollte. Die Kommission schließt ihre Argumentation folgendermaßen:

„Die Kommission sieht also derzeit keine zwingende Notwendigkeit, vom Beamtenstatus der Professorinnen und Professoren als Regelfall abzugehen. Sie empfiehlt aber, mittelfristig ein eigenes Personalstatut für den Wissenschaftsbereich zu entwickeln.“¹⁰

So musste die angestrebte „durchgängig wettbewerbsfähige und flexible leistungsorientierte Vergütungsstruktur“ innerhalb des Beamtenrechts umgesetzt werden.

2.2 Grundgehalt und Leistungsbezüge

Die Kommission schlug im Wesentlichen vor, dass sich die Vergütung aus einem „unabdingbaren Ausgangsbetrag“¹¹ (Grundgehalt) und „variablen verhandelbaren Gehaltsbestandteilen“ zusammensetzen sollte. Als weiteres Ziel wurde formuliert, dass es möglich sein müsste, „Besoldungsverbesserungen an der eigenen Hochschule unabhängig von Bleibeverhandlungen bei einem auswärtigen Ruf“ zu erzielen.¹²

Die variablen Gehaltsbestandteile sollten

- „aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen,
- für individuelle Leistung in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie
- für die Übernahme von Funktionen und besonderen gemeinschaftswirksamen Aufgaben“¹³

vergeben werden.

Die Entscheidung über die Vergabe dieser Leistungsbezüge sollte bei der Hochschule liegen. Hierfür seien „innerhalb der einzelnen Hochschulen zwischen Hochschulleitung, Senat und ggf. Hochschulrat geeignete Formen zu entwickeln.“ Die angewandten Kriterien und Verfahren sollten wissenschaftsadäquat, fair und transparent sein.¹⁴

⁹ Ebenda, S. 11.

¹⁰ Ebenda, S. 14.

¹¹ Der Vorschlag beinhaltet unterschiedliche Grundgehälter für Fachhochschul- und Universitätsprofessoren, aber nur je ein Professorenamt an den Hochschultypen.

¹² Ebenda, S. 38.

¹³ Ebenda, S. 46.

¹⁴ Ebenda, S. 49.

2.3 Höhe des Grundgehalts und Kostenneutralität

Auch bei ihren Vorschlägen für die Gestaltung des variablen Vergütungssystems unterlag die Kommission verschiedenen Zwängen, so musste der Befürchtung vorgebeugt werden, die leitungsorientierte Professorenbesoldung könnte gegen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, insbesondere gegen das Alimentationsprinzip und das Prinzip der funktionsgerechten Besoldung, verstoßen.

Bekanntlich ist der Dienstherr auf Grund des Alimentationsprinzips verpflichtet, seinen Beamten und seinen Hinterbliebenen lebenslang eine amtsangemessene Besoldung und Versorgung zu sichern. Dieser Anspruch des Beamten entsteht durch seine mit der Verbeamtung eingegangene Pflicht, seine ganze Person dem Dienstherrn zur Verfügung zu stellen. Die Dienstbezüge sind daher im engeren Sinn keine Bezahlung für konkrete Dienste, sondern eine Lebensunterhaltszahlung für einen grundsätzlich lebenslangen Dienst. Dadurch soll die Unabhängigkeit und Neutralität der Beamten sichergestellt werden.

In den Beratungen sprach sich im Jahre 2000 die Mehrheit der Ländervertreter für Grundbeträge von 8.000 DM (entspricht ca. 4.090 €) für Universitätsprofessoren und 6.800 DM (entspricht ca. 3.477 €) für Professoren an Fachhochschulen aus.¹⁵ Dies entsprach Gehältern von jungen Professoren in der C-Besoldung und wurde so gewählt, da unter den Bedingungen der Kostenneutralität „der variable Bestandteil der Besoldung eine relevante Größe darstellen muss, damit sich der Verfahrensaufwand lohnt und der Anreizeffekt hinreichend groß ist.“¹⁶ Diese Besoldungshöhe war für junge Professoren in der C-Besoldung als amtsangemessen angesehen worden, so dass man auch davon ausging, dass die neuen Grundgehälter das Alimentationsprinzip nicht verletzen.

In Bezug auf die angestrebte Kostenneutralität legte die Kommission fest, dass das Gesamtvolumen der Professorenbesoldung erhalten bleiben soll. Dazu „soll das Verhältnis zwischen dem Ausgangsbetrag der jeweiligen Besoldungsgruppe und dem durchschnittlichen variablen Gehaltsbestandteil aller Professoren und Professorinnen der jeweiligen Besoldungsgruppe durch eine bundesgesetzliche Regelung festgelegt werden [...] Durch diese Regelung wird zugleich sichergestellt, dass die für variable Gehaltsbestandteile insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel – ebenso wie der Ausgangsbetrag – automatisch an Besoldungsanpassungen teilhaben. Das gilt auch für die Anpassung der Ost- an die Westbesoldung.“¹⁷

2.4 Ruhegehalt

Die Reform der Professorenbesoldung sollte nach Ansicht der Expertenkommission auch das Ziel verfolgen, die Möglichkeit der Mitnahme von Versorgungsanswartschaften zu schaffen, um den Wissenstransfer durch Mobilität der Wissensträger zu erleichtern und dadurch Mobilitätshindernisse des aktuellen Beamtenrechts zu beseitigen.¹⁸

¹⁵ Ebenda, S. 43.

Lediglich Bayern sprach sich für höhere Sätze von 8.700 DM (ca. 4.448 €) und 7.300 DM (ca. 3.732 €) aus.

¹⁶ Ebenda, S. 44.

¹⁷ Ebenda, S. 39.

¹⁸ Ebenda, S. 12.

„Nach Auffassung der Kommission muss es zu einem durchgängigen System der Mitnahme des jeweiligen Versorgungsstandes als Anwartschaft kommen.“¹⁹

Die Kommission legte Wert auf die Feststellung, dass die Kostenneutralität der Reform auch für die Versorgungsbezüge gelten müsse. Daher müssten die variablen Gehaltsbestandteile in dem Umfang ruhegehaltfähig sein, in dem sie dies bisher gewesen seien.

„In diesem Rahmen sollen unbefristete variable Gehaltsbestandteile ruhegehaltfähig sein. Begrenzungen sind allerdings denkbar, soweit künftige Aktivbezüge im Einzelfall die bisher geltenden Obergrenzen überschreiten. Variable Gehaltsbestandteile für die Übernahme von Funktionen sollen trotz ihrer Befristung ab einem bestimmten Zeitpunkt – zum Beispiel zwei Wahlperioden als Präsidentin oder Präsident – ruhegehaltfähig sein.“²⁰

2.5 Bewertung individueller Leistungen

Individuelle Leistungsbewertung ist bei Beamten der A- und B-Besoldung langjährige Praxis, auch bei Professoren prinzipiell zulässig und in Berufungsverfahren auch üblich. So kommt die Kommission zu der Auffassung:

„dass die im Rahmen der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung, der fächerbezogenen Evaluation von Forschung und Lehre sowie von Zielvereinbarungen im Hochschulbereich bisher angewandten Kriterien grundsätzlich auch im Zusammenhang mit der Bewertung individueller Leistungen im Rahmen gesonderter Evaluationsverfahren eingesetzt werden können; bei der Entwicklung von Kriterien für die individuelle Leistungsevaluation muss jedoch die besondere Zielsetzung und Ausrichtung dieses Instruments berücksichtigt werden.“²¹

Daher sollte nicht ein schematisches und obligatorisches Verfahren etabliert werden, und bei der Anwendung der Kriterien sollte großer Spielraum in einem wissenschaftsadäquaten Verfahren herrschen.

2.6 Entscheidungskompetenzen

Entsprechend sind nach Ansicht der Expertenkommission auf Hochschulebene zwischen Hochschulleitung, Senat und ggf. Hochschulrat geeignete Verfahren zur Vergabe der variablen Gehaltsbestandteile zu entwickeln. Die Kommission war sich darüber im Klaren, dass dies „erfordert, dass die Entscheidungskompetenz für die Vergabe der variablen Gehaltsbestandteile bei der Hochschule liegt.“ Differenzierung gehörte dabei zu den durchaus beabsichtigten Dimensionen der Reform: „Leistungsbezogene Bezahlungssysteme unterscheiden sich nicht nur von Land zu Land, sondern auch von Institution zu Institution. Sie werden nicht zuletzt durch das Selbstverständnis, die Reputation und die damit verbundenen Leistungsstandards der jeweiligen Hochschule stark beeinflusst.“²²

Um diese Differenzierung zu ermöglichen, sollten sich die bundes- und landesrechtlichen Regelungen auf unverzichtbare Grundsatzregelungen konzentrieren.

„Bundesrechtlich zu regeln ist etwa eine grundsätzliche Differenzierung der variablen Gehaltsbestandteile, die auf den Anlass der Vergabe abstellt (Berufungs- und Bleibeverhandlungen; individuelle Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses; Übernahme von Funktionen und besonderen gemeinschaftswirksamen Aufgaben). Im Bundesrecht festzulegen sind des weiteren Grundsätze hinsichtlich der befristeten oder unbefristeten Vergabe variabler

¹⁹ Ebenda, S. 14.

²⁰ Ebenda, S. 53.

²¹ Ebenda, S. 47.

²² Ebenda, S. 49.

Gehaltsbestandteile sowie hinsichtlich ihrer Versorgungsfähigkeit. Landesrechtlich sind neben Grundsätzen der Zuständigkeit und des Verfahrens auch Einzelheiten über die Voraussetzungen und die Kriterien für die Vergabe variabler Gehaltsbestandteile zu regeln.²³

Die Kommission schlug daher vor, dass die Hochschulen im Zusammenwirken von Fachbereichen und Hochschulleitung ein Grundraster der Bewertung abstimmt und „auf der so geschaffenen Grundlage [...] die Fachbereichsleitungen ihre Bewertung und einen Entscheidungsvorschlag gegenüber der entscheidungsbefugten Instanz“ abgeben.²⁴

Wesentliche Bedeutung sah die Kommission vor dem Hintergrund internationaler Erfahrungen auch darin,

„dass Vertrauen geschaffen und Fairness in den Beratungs- und Entscheidungsstrukturen garantiert wird. Hierfür scheint es besonders günstig, wenn angesehene interne und externe Persönlichkeiten für eine Mitwirkung gewonnen werden können. Außerdem sollte die Vertraulichkeit der individuellen Entscheidung sichergestellt sein.“²⁵

Die zugrunde liegenden Kriterien und Entscheidungswege sollten vor Beginn des Verfahrens festliegen und transparent sein.

2.7 Befristungen

In Hinblick auf Zulagen auf Grund von Berufungs- und Bleibeverhandlungen formulierte die Kommission ein anderes Vorgehen als das für Leistungszulagen vorgesehene. Nach Ansicht der Expertenkommission sollten „variable Gehaltsbestandteile, die auf Grund von Berufungs- und Bleibeverhandlungen gezahlt werden, nach Lage des Einzelfalls befristet oder unbefristet sowie mit oder ohne Dynamisierungsklausel vereinbart werden können.“²⁶

Die variablen Gehaltsbestandteile, die durch qualitative Bewertung von besonderen Leistungen vergeben werden, sollten hingegen „nach Auffassung der Kommission regelmäßig unbefristet, je nach Art der Leistung in Einzelfällen auch befristet, in jedem Fall aber ohne Dynamisierung vergeben werden.“²⁷

Als Begründung für diese Empfehlung wurden als erfolgreich angesehene internationale Beispiele zitiert (insb. der USA), wo solche von qualitativen Leistungsbewertungen abhängige Gehaltsbestandteile zwar gesteigert, aber nicht entzogen werden können. Durch die fehlende Dynamisierung verlieren diese Gehaltsbestandteile aber kontinuierlich an Wert, so dass ein Anreiz bestehen bleibt, sich weiter kontinuierlich um neue variable Gehaltsbestandteile zu bemühen.

2.8 Unterschiedliche Grundgehälter an Fachhochschulen und Universitäten

Die Kommission hat in ihrer Mehrheit vorgeschlagen, einheitliche Professorenämter je Hochschulart (Universitäten, Fachhochschulen) mit nach Hochschulart differenzierten Grundgehältern einzuführen. Die Höhe der möglichen variablen Bezüge sollte ebenfalls nach Hochschulart unterschiedlich sein. Diese Überlegung war

²³ Ebenda, S. 48.

²⁴ Ebenda, S. 48.

²⁵ Ebenda, S. 50.

²⁶ Ebenda, S. 51.

²⁷ Ebenda, S. 52.

durchaus umstritten. In dieser Festlegung sahen die Vertreter der Fachhochschulen der Kommission eine ungerechtfertigte Schlechterstellung der Fachhochschulen und forderten in einem Sondervotum ein einheitliches Professorenamt für alle Hochschultypen mit den jeweils gleichen Möglichkeiten für variable Bezüge.²⁸ Sie erklärten, dass die ursprünglichen Rechtfertigungen für eine Differenzierung zwischen den Hochschultypen (unterschiedliche Aufgabenstellung und unterschiedliche Qualifikationswege) nicht mehr gültig seien, da die Gleichwertigkeit der Hochschularten bereits 1985 im Hochschulrahmengesetz formuliert worden sei. Bestehende Unterschiede im Qualifikationsweg seien auf die Andersartigkeit des Hochschultyps, nicht auf dessen Minderwertigkeit zurückzuführen.

„Diese Andersartigkeit hat zur Folge, dass neben der besonderen wissenschaftlichen Qualifikation bei allen Professoren / -innen unterschiedliche zusätzliche Qualifikationen stehen (weitere wissenschaftliche Qualifikation einerseits, zum Beispiel Habilitation, und qualifizierte Berufserfahrung andererseits). Wenn die weitere wissenschaftliche Qualifikation (Professoren / -innen an der Universität) gegenüber der qualifizierten Berufserfahrung (Professoren / -innen an der Fachhochschule) als höherwertig angesehen und damit die Besoldungsdifferenzierung gerechtfertigt wird, dann ist solch eine Einschätzung eindeutig interessegeleitet und sachlich nicht zu rechtfertigen. Dies zeigen die Beispiele aus den Ingenieurwissenschaften bei den Universitäten, bei welchen ebenfalls Berufserfahrung neben wissenschaftlicher Qualifikation gefordert wird, aber auch die besonderen, ebenfalls aus der Aufgabenstellung folgenden Anforderungen an Kunst- und Musikhochschulen.“²⁹

2.9 Fazit

Mit den in diesem Kapitel dargestellten Empfehlungen der Expertenkommission lag eine differenzierte Ausgangsbasis vor, eine leistungsorientierte Professorenbesoldung an den deutschen Hochschulen sachgerecht einzuführen. Alle wesentlichen Regelungsbereiche wurden angesprochen und differenziert vor dem Hintergrund anderer Empfehlungen (KMK, HRK) diskutiert und bewertet. Mit der Veröffentlichung des Berichts der Expertenkommission im April 2000 endet somit die „Vorgeschichte“ der Professorenbesoldungsreform. Alles weitere musste zunächst der bundesgesetzlichen Umsetzung vorbehalten bleiben, die im Folgenden Kapitel dargestellt wird.

²⁸ Sondervotum von Bornkessel und Klockner, Anhang 3, Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“.

²⁹ Bornkessel und Klockner (siehe Fn. 28), S. 3.

3 Bundesgesetzliche Regelungen

Die in Kapitel 2 ausführlich dargestellten Empfehlungen der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ vom April 2000 bildeten die Grundlage für den Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung, den die Bundesregierung am 31.08.2001 in den deutschen Bundestag einbrachte.³⁰ Der zuständige Bundestagsausschuss fügte kleinere Änderungen hinzu und empfahl, den Gesetzentwurf anzunehmen.³¹ Der Bundesrat rief den Vermittlungsausschuss an, da der so genannte ‚Vergaberahmen‘, der die Kostenneutralität der Reform sicherstellen sollte, die Länderkompetenzen berührte und als Fachbegriff eingeführt wurde, missverständlich formuliert sei.³² Der Vermittlungsausschuss einigte sich zügig auf eine neue Formulierung,³³ so dass der Bundestag mit Zustimmung des Bundesrats am 16. Februar 2002 das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG) verabschieden konnte.³⁴

Dieses Gesetz knüpft weitgehend an die Empfehlungen der Expertenkommission an. Den wesentlichsten Unterschied stellt dabei die politisch gewollte „Besoldungssystematische Gleichstellung von Universität und Fachhochschule“ dar. Nach der neuen Besoldungsordnung W können die neuen Professorenämter W 2 und W 3 sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen eingerichtet werden. Welche bzw. wie viele der jeweiligen Ämter an welcher Hochschulart tatsächlich eingerichtet werden, liegt im Verantwortungsbereich der Länder. Die Höhe des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens wird aber über den unten ausführlicher dargestellten ‚Vergaberahmen‘ getrennt für die beiden Hochschularten ermittelt.³⁵

3.1 Bundesgesetz

Die Regelungen des Professorenbesoldungsreformgesetzes wurden bereits mehrfach ausführlich erläutert, so dass hier nur die wesentlichen Regelungen knapp und mit Blick auf den Gestaltungsspielraum durch die Länder dargestellt werden sollen.³⁶

3.1.1 Grundgehälter

Das Professorenbesoldungsreformgesetz regelt, dass die C-Besoldung mit nach Alter aufsteigenden Dienstaltersstufen für alle neu berufenen Professoren durch eine leistungsorientierte Besoldung abgelöst wird. Die bis dahin üblichen Dienstaltersstufen werden in der Besoldungsordnung W (für ‚Wissenschaft‘) durch ein System von festen Grundgehältern (W2, W3) plus „Leistungsbezüge“ ersetzt.

³⁰ Deutscher Bundestag, *Drucksache 14/6852*, 31.08.2001.
Den ersten Entwurf der Bundesregierung legte sie bereits im Mai 2001 dem Bundesrat vor, der in seiner Sitzung vom 13. Juli 2001 Änderungsvorschläge im Detail einbrachte, denen die Bundesregierung in Ihrer überwiegenden Mehrzahl zustimmte und in den Gesetzentwurf integrierte.

Siehe dazu ausführlicher die Stellungnahme des Bundesrats in der zitierten Drucksache 14/6852 ab S. 21 und die Antwort der Bundesregierung ab S. 25.

³¹ Deutscher Bundestag, *Drucksache 14/7356*, 07.11.2001.

³² Deutscher Bundestag, *Drucksache 14/7743*, 06.12.2001.

³³ Deutscher Bundestag, *Drucksache 14/7777*, 12.12.2001.

³⁴ ProfBesReformG.

³⁵ Deutscher Bundestag, *Drucksache 14/6852*, 31.08.2001, Begründung, S. 12.

³⁶ Siehe zum Beispiel Müller-Böling, *Leistungsorientierte Professorenbesoldung*, 2003 (zweite überarbeitete Auflage 2004) oder DHV, *Umsetzung der Hochschuldienstrechtsreform*, 2003.

Für W2- und W3-Professuren wurden im Jahr 2002 die Beträge auf 4.522 Euro (W3) und 3.724 € Euro (W2) gesetzlich festgesetzt. Sie können sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen eingerichtet werden.³⁷

Das Amt der W1-Professur bleibt Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vorbehalten, die zwar nach der Zwischenevaluation zu Ihrem Grundgehalt eine nicht ruhegehaltfähige Zulage von 260 Euro bekommen, aber sonst nicht in das System der Leistungsbezüge eingebunden sind. W1-Professuren werden daher im Folgenden nicht weiter betrachtet.³⁸

3.1.2 Leistungsbezügearten

Nach dem Professorenbesoldungsreformgesetz können bei nach W2 und W3 eingruppierten Stellen Leistungsbezüge vergeben werden

- „1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen [Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge],
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie [besondere Leistungsbezüge]
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung [Funktions-Leistungsbezüge]“³⁹

Zusätzlich kann das Landesrecht vorsehen, dass aus eingeworbenen Mitteln privater Dritter sowohl für Lehre als auch für Forschung nicht ruhegehaltfähige Zulagen gezahlt werden [Forschungs- und Lehrzulage].⁴⁰

3.1.3 Befristungen

Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge „können befristet oder unbefristet sowie als Einmalzahlung vergeben werden.“ Funktionsleistungsbezüge „werden für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe gewährt“.⁴¹

Weitere Einschränkungen trifft das Professorenbesoldungsreformgesetz nicht.

3.1.4 Höhe der Leistungsbezüge

Die Höhe der individuellen Leistungsbezüge ist durch das Bundesgesetz kaum beschränkt. Lediglich wenn die Bezüge insgesamt diejenigen der Besoldungsgruppe B10 überschreiten sollen, muss nachgewiesen werden, dass damit entweder ein im Ausland tätiger Professor gewonnen oder eine Abwanderung ins Ausland verhindert werden soll, oder derjenige bereits jetzt über B10 verdient und seine Gewinnung oder die Verhinderung der Abwanderung sichergestellt werden soll. Gleiches gilt für die hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitungen, die nicht Professoren sind.⁴²

³⁷ Seit August 2004 gelten die folgenden Werte: W1 = 3.405,34 €; W2 = 3.890,03€; W3 = 4.723,61 € (nach den aktuellen Besoldungstabellen, siehe z.B. auf den Internetseiten des Bundesministeriums des Innern, www.bmi.bund.de).

³⁸ Vgl. die Vorbemerkungen der Bundesbesoldungsordnung W, veröffentlicht mit dem ProfBesReformG.

³⁹ ProfBesReformG, § 33 (1).

⁴⁰ ProfBesReformG, § 35 (1).

⁴¹ ProfBesReformG, § 33 (1).

⁴² ProfBesReformG, § 33 (2).

3.1.5 Ruhegehaltfähigkeit

Das Grundgehalt (W2 oder W3) ist voll ruhegehaltfähig.

Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge können befristet oder unbefristet gewährt werden. Werden sie unbefristet gewährt, sind sie bis zu einer Höhe von 40% des jeweiligen Grundgehaltes voll ruhegehaltfähig, wenn sie zumindest drei Jahre bezogen worden sind.⁴³ Diese Regelung bedeutet, dass mit W2 plus 40% das Endgehalt der Gehaltsgruppe C3 knapp und mit W3 plus 40% das Endgehalt der Gehaltsgruppe C4 deutlich überschritten wird. Dies trägt dem Grundsatz Rechnung, auch in den Versorgungsbezügen die Kostenneutralität zu wahren, und bietet den Professoren die Möglichkeit, gleich hohe Versorgungsbezüge wie in den C-Gehaltsgruppen zu erhalten.⁴⁴

Die Möglichkeit einer Überschreitung dieser 40% muss im Landesrecht geregelt werden. Im Landesrecht ist auch die Ruhegehaltfähigkeit befristeter Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sowie besonderer Leistungsbezüge zu regeln.⁴⁵

Die Ruhegehaltfähigkeit der Funktionsleistungsbezüge ist in Anlehnung an die der Beamten auf Zeit geregelt. Das Nähere regelt das Beamtenversorgungsgesetz.⁴⁶

Die Mitnahmefähigkeit der Versorgungsansprüche, wie von der Expertenkommission gefordert, wurde durch die Einführung der W-Besoldung aber bisher nicht geschaffen.

3.1.6 Besoldungsdurchschnitt

Die Regelungen des §34 ProfBesReformG zum „Vergaberahmen“ orientieren sich an der Maßgabe der Kostenneutralität und den Empfehlungen der Expertenkommission, die Professorenbesoldung nicht abzusenken. Sie zielen darauf ab, „dass die jährlichen Besoldungsausgaben für Hochschullehrer auf Bundes- bzw. Landesebene grundsätzlich konstant gehalten werden und gleichzeitig Spareingriffe durch Reduzierung der variablen Gehaltsbestandteile verhindert werden.“⁴⁷ Das bedeutet, dass einerseits sichergestellt werden muss, dass Leistungsbezüge tatsächlich gezahlt werden und somit das Durchschnittseinkommen der Professoren nicht sinkt, andererseits aber die Besoldungsausgaben insgesamt auch nach oben begrenzt sind.

Dazu wurde der Besoldungsdurchschnitt, getrennt nach Universitäten und Fachhochschulen, definiert und für das Jahr 2001 ermittelt. Alle weiteren Berechnungen bauen auf diesem Besoldungsdurchschnitt auf und schreiben ihn über die Jahre fort. Er ist die einzige hier relevante Steuergröße des Bundesgesetzgebers. Der Besoldungsdurchschnitt soll auf Landesebene konstant bleiben, so dass die leistungsorientierte Professorenbesoldung nicht zu einer Absenkung der Professorengehälter im Durchschnitt führt. Die Länder haben jedoch die Möglichkeit, diesen Durchschnitt

⁴³ ProfBesReformG, § 33 (3).

⁴⁴ In seit August 2004 geltenden Werten bedeutet dies für W2 (3.890,03 € + 40 %) = 5.446,04 € > Endgehalt C3 (5.358,37 €) und für W3 (4.723,61 € + 40 %) = 6.613,05 € > Endgehalt C4 (6.173,79 €)
Quelle: siehe Fn. 37.

Die deutliche Überschreitung des C4-Endgehalts durch die Ruhegehaltfähigkeitsobergrenze im Falle der W3 trägt der Tatsache Rechnung, dass auch bisher in der C-Besoldung bereits Berufungs- und Sonderzuschüsse gezahlt werden konnten, die teilweise ruhegehaltfähig waren.

⁴⁵ ProfBesReformG, § 33 (4).

⁴⁶ ProfBesReformG, § 33 (3). Für Details siehe das BeamtenVG §15a.

⁴⁷ Deutscher Bundestag, *Drucksache 14/6852*, 31.08.2001, Begründung, S. 15.

zu erhöhen - „höchstens jedoch auf den höchsten Besoldungsdurchschnitt in einem Land oder beim Bund“. Darüber hinaus kann nach Maßgabe des Landesrechts der Besoldungsdurchschnitt in jährlichen Schritten von bis zu durchschnittlich 2% (bis insgesamt 10%) überschritten werden, „soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt sind“.⁴⁸

Der auf der Grundlage des Jahres 2001 ermittelte Besoldungsdurchschnitt nimmt an den jeweiligen Besoldungsanpassungen teil. Bei der Berechnung sind die Hochschulleitungsstellen, die in die W-Besoldung übergeführt werden und die Professoren in Angestelltenverhältnissen mit zu berücksichtigen.

Begrenzt ist die Übertragbarkeit von Mitteln zur Bereitstellung weiterer finanzieller Ressourcen für die Besoldung. „Mittel Dritter, die der Hochschule für die Besoldung von Professoren zur Verfügung gestellt werden, sind bei der Berechnung nicht einzubeziehen.“⁴⁹

Bei einem mittleren Besoldungsdurchschnitt von 71.000 € an den Universitäten und 60.000 € an den Fachhochschulen entsprechen alle diese Vorgaben zusammengekommen im Durchschnitt ca. 26% variable Leistungsbezüge für Universitätsprofessoren und ca. 20% für Professoren an Fachhochschulen.⁵⁰

Die Wirkungen der Regelungen zum Besoldungsdurchschnitt sind „vor Ablauf des 31. Dezember 2007 zu prüfen.“⁵¹ Dieser Zeitraum ist sehr eng gefasst, wenn man bedenkt, dass den Ländern zur Einführung der leistungsorientierten Professorenbesoldung bis zum 1. Januar 2005 Zeit gegeben wurde.⁵² Lediglich die Länder Niedersachsen, Bremen und Rheinland-Pfalz haben diese Frist unterschritten.⁵³ Alle anderen Länder haben die Professorenbesoldungsreform erst zum 1.01.2005 umgesetzt. Praktische Erfahrungen mit den getroffenen Regelungen liegen daher noch kaum vor und werden zum Zeitpunkt der angestrebten Prüfung wahrscheinlich noch nicht in ausreichender Form vorliegen, um die Wirksamkeit der Regelungen überprüfen zu können.

3.1.7 Forschungs- und Lehrzulage

Um Professoren Einnahmemöglichkeiten aus Forschungs- und Entwicklungsaufträgen sowie aus der Weiterbildung zu schaffen, wird die Forschungs- und Lehrzulage eingeführt:

„Das Landesrecht kann vorsehen, dass an Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungsvorhaben oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage vergeben werden kann.“⁵⁴

⁴⁸ ProfBesReformG, § 34 (1).

⁴⁹ ProfBesReformG, § 34 (3).

⁵⁰ Diese Angaben hängen von konkreten Annahmen ab. Es wurde mit den Werten aus dem Jahre 2001/02 gerechnet und angenommen, dass an Universitäten das Verhältnis W2 zu W3 wie das Verhältnis C3 zu C4 als ca. 46:54 gestaltet wurde und an Fachhochschulen nur ein geringer Prozentsatz von 10% als W3-Stellen ausgewiesen wird.

⁵¹ ProfBesReformG, § 34 (5).

⁵² ProfBesReformG, § 77(1).

⁵³ Niedersachsen: Einführung für den Bereich der Fachhochschulen zum 1.01.2003 und der Universitäten zum 1.10.2003 (NHLeistBVO, §9); Bremen: Einführung zum 1.07.2003 (BremHLBV, §9); Rheinland-Pfalz: Einführung zum 1.07.2004 (RLP-LVO; §12)

⁵⁴ ProfBesReformG, § 35 (1).

Sie soll Professoren dazu motivieren, Aktivitäten, die diese bisher in Rahmen von Nebentätigkeit ausüben, verstärkt im Hauptamt zu verfolgen.

3.1.8 Übergangsregelungen

Mit unwiderruflichem Antrag ist für alle Professoren der Wechsel von der Besoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W möglich. Dabei gilt, „dass Professoren der Besoldungsgruppe C 4 ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 und Professoren der Besoldungsgruppen C 2 und C 3 ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 übertragen wird.“⁵⁵

Die Annahme eines weiteren Rufes führt ebenfalls in die W-Besoldung. Neue Berufungs- und Sonderzuschüsse nach den Vorbemerkungen der Besoldungsordnung C werden nicht mehr vergeben.

Für die Professoren, die in der C-Besoldung verbleiben, ist weitgehender Bestandschutz gesichert, so dass sie weiter in den Dienstalterstufen aufsteigen können und die C-Besoldung insgesamt an den Besoldungsanpassungen teilnimmt. Auch findet die Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung für diesen Personenkreis weiter Anwendung – es können selbstverständlich keine Funktionsleistungsbezüge der W-Besoldung gewährt werden.⁵⁶

3.2 Gesetzliche Anforderungen an die Umsetzung

Das ProfBesReformG räumt den Ländern großen Gestaltungsspielraum ein und entspricht so für die Perspektive des Bundes dem „Leitbild des aktivierenden Staates [...], bundesrechtliche Vorgaben abzubauen und Entscheidungsfreiräume zu schaffen. Das Konzept der Bundesregierung zur Neuordnung der Professorenbesoldung beschränkt sich deshalb lediglich auf die Vorgabe der Grundbesoldung der Professoren und die Einführung leistungsbezogener Besoldungsbestandteile.“⁵⁷

Im Einzelnen verbleiben den Ländern die folgenden Gestaltungsmöglichkeiten:

- „der Regelung des Vergabeverfahrens,
- der Zuständigkeit für die Vergabe von Leistungsbezügen,
- den Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe von Leistungsbezügen,
- der Ausgestaltung der Leistungsbezüge (Befristung und/oder Dynamisierung),
- der Erklärung der erweiterten Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge,
- der zusätzlichen Honorierung eines Professors für das Einwerben von Mitteln von privater Seite für Forschungs- und Lehrvorhaben der Universität,
- der Erhöhung des Gesamtbudgets für die Leistungsbezüge.“⁵⁸

⁵⁵ ProfBesReformG, § 77(2).

⁵⁶ ProfBesReformG, § 77(2).

⁵⁷ Deutscher Bundestag, *Drucksache 14/6852*, 31.08.2001, Begründung, S. 13.

⁵⁸ Deutscher Bundestag, *Drucksache 14/6852*, 31.08.2001, Begründung, S. 13.

Hier wird bewusst die Gesetzes-Begründung zitiert, da der Gesetzestext wesentliche Gestaltungselemente nicht mehr explizit benennt (z.B. Befristung, Forschungs- und Lehrzulage, Erhöhung des Gesamtbudgets). Er lautet:

“Das Nähere zur Gewährung der Leistungsbezüge regelt das Landesrecht; insbesondere sind Bestimmungen

1. über das Vergabeverfahren, die Zuständigkeit für die Vergabe sowie die Voraussetzungen und die Kriterien der Vergabe,

2. zur Ruhegehaltfähigkeit befristet gewährter Leistungsbezüge nach Absatz 3 Satz 1 und zur

und

- „die Entscheidung, welche Professorenstellen an welcher Hochschule tatsächlich eingerichtet werden.“⁵⁹
- die Gestaltung der Übergangsregelungen von der C- in die W-Besoldung.⁶⁰
- die Einbeziehung der hauptamtlichen Hochschulleitung in die W-Besoldung und die Höhe ihrer Vergütung.⁶¹

Diese Gestaltungsmöglichkeiten stehen insofern im Zentrum dieser Untersuchung der Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in den Bundesländern. Für diese werden in Kapitel 6 Leitbilder formuliert. Doch zuvor soll noch dargestellt werden, welche theoretischen Erkenntnisse bei der Gestaltung von leistungsbezogenen Bezahlungssystemen von Professoren zu berücksichtigen sind. Hierzu wird auf Erkenntnisse des New Public Management und der Motivationstheorie zurückgegriffen.

Überschreitung des Vmhundertsatzes nach Absatz 3 Satz 3 und 3. über die Teilnahme von Leistungsbezügen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen zu treffen.“ (ProfBesReformG, § 33 (4)).

⁵⁹ Deutscher Bundestag, *Drucksache 14/6852*, 31.08.2001, Begründung, S. 12.

⁶⁰ Siehe ProfBesReformG, § 77 (2) und Deutscher Bundestag, *Drucksache 14/6852*, 31.08.2001, Begründung, S. 17: „Ob einem C 2- oder C 3-Professor nach dem Wechsel in das neue System ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 übertragen wird, entscheidet der jeweilige Landesgesetzgeber.“

⁶¹ Siehe ProfBesReformG, § 32.

4 New Public Management und Motivationstheorie

4.1 New Public Management und „Prinzipal-Agent-Theorie“

In den letzten Jahren fand an den Hochschulen und in der entsprechenden Gesetzgebung ein tief greifender Wandel weg von der staatlichen Detailsteuerung hin zu mehr Wettbewerb und Autonomie statt. Es setzt sich zunehmend das „New Public Management“ durch, dessen wesentliche Merkmale folgende sind:

- NPM setzt auf dezentrale Verantwortung. D.h. Entscheidungen sollen eigenverantwortlich möglichst dezentral von den Akteuren „vor Ort“ getroffen werden, da diese einen Informationsvorsprung besitzen und flexibel und bedarfsgerecht entscheiden können.
- NPM verfolgt einen ordnungspolitischen Ansatz, in dem die Zentrale die Rahmenbedingungen für die autonomen Entscheidungen „vor Ort“ festlegt, sonst aber den lokalen Entscheidungsträgern keine Vorschriften macht.
- NPM baut auf Wettbewerbsmechanismen.⁶²

Diese Merkmale des NPM machen Anreizsysteme notwendig, die die Rahmenbedingungen festlegen und den Wettbewerb geeignet simulieren, da im Hochschulbereich – wie auch in anderen Bereichen der staatlichen Leistungsverwaltung – kein marktlicher Wettbewerb vorliegt. Die Gestaltung entsprechender Anreizsysteme ist möglich, erfordert aber hohe Sensibilität. Sie sorgen beispielsweise dafür, dass dezentrale Entscheidungen in bestimmte Richtungen gelenkt werden. Dabei entsteht das Problem, dass diese Anreizsysteme sehr auf Ihre Wirkungen abgeschätzt und sorgfältig geplant werden müssen, um tatsächlich die gewünschten Wirkungen zu erzielen. „Damit rückt die Gestaltung von Anreizsystemen in den Mittelpunkt des Wissenschaftsmanagements.“⁶³

Die Notwendigkeit und Logik von Anreizsystemen wird aber auch aus der so genannten „Prinzipal-Agent-Theorie“ deutlich. Das Grundproblem dieses Ansatzes besteht darin, dass der Auftraggeber („Prinzipal“) sicherstellen muss, dass ein Auftragnehmer („Agent“) in seinem Sinne handelt. Da es für den Prinzipal in der Regel unmöglich ist, die Handlungen des Agenten umfassend zu kontrollieren, muss er versuchen, die Handlungen des Agenten geeignet zu beeinflussen, indem er den Nutzen des Agenten mit seinem Nutzen verknüpft. Um dies tun zu können, geht die Prinzipal-Agent-Theorie von den folgenden Annahmen aus:

- Prinzipal und Agent verhalten sich als rationale Nutzenmaximierer (entsprechend dem Verhaltensmodell des Homo Oeconomicus).
- Prinzipal und Agent haben unterschiedliche Nutzensvorstellungen.
- Zwischen Prinzipal und Agent gibt es eine Informationsasymmetrie: Der Agent hat einen Informationsvorsprung.⁶⁴

Damit besteht aber die Gefahr, dass der Agent ausschließlich seinen eigenen Nutzen maximiert (bspw. möglichst wenig arbeitet) und damit nicht im Interesse des Prinzi-

⁶² Zum „New Public Management“ siehe einführend Brüggemeier, *Public Management*, 2001 und mit Blick auf Anreizsysteme Ziegele/Handel, *Anreizsysteme*, 2004 sowie ausführlicher Göbel, *Neue Institutionenökonomik*, 2002.

⁶³ Ziegele/Handel, *Anreizsysteme*, 2004, S. 3.

⁶⁴ Göbel, *Neue Institutionenökonomik*, 2002, S. 90 ff.

pals handelt. D.h. die Begründung des NPM für dezentrale Entscheidung, nämlich der dezentrale Wissensvorsprung, birgt auch gleichzeitig ein Risiko. Die wesentlichen daraus resultierenden Probleme werden üblicherweise wie folgt bezeichnet:

- **„hidden characteristics**, d.h. die Gefahr, dass **vor Vertragsabschluss** der Prinzipal häufig keine Möglichkeit hat, sich genau und umfassend über die Leistungsfähigkeit des Agenten zu informieren. Dessen Eigenschaften (characteristics) bleiben verborgen, und es entsteht die Gefahr der schlechten Auswahl (adverse selection).
- **hidden action**, wenn **nach Vertragsabschluss** der Prinzipal nicht alle Aktivitäten des Agenten überprüfen und vom Arbeitsergebnis - gerade bei komplexen Tätigkeiten - nicht auf das Anstrengungsniveau des Agenten schließen kann. So kann dem Prinzipal verborgen bleiben, ob sich der Agent vor der Arbeit drückt oder die Ressourcen des Prinzipals für private Zwecke nutzt.
- **hidden information**, wenn ebenfalls **nach Vertragsabschluss** der Prinzipal die Aktivitäten des Agenten zwar beobachten, aber nicht beurteilen kann. In Fällen in denen eine große Informationsasymmetrie zwischen Prinzipal und Agent besteht, kann der Agent so die Handlungen wählen, die ihm selbst (und nicht den Prinzipal) den größten Nutzen bringen.⁶⁵

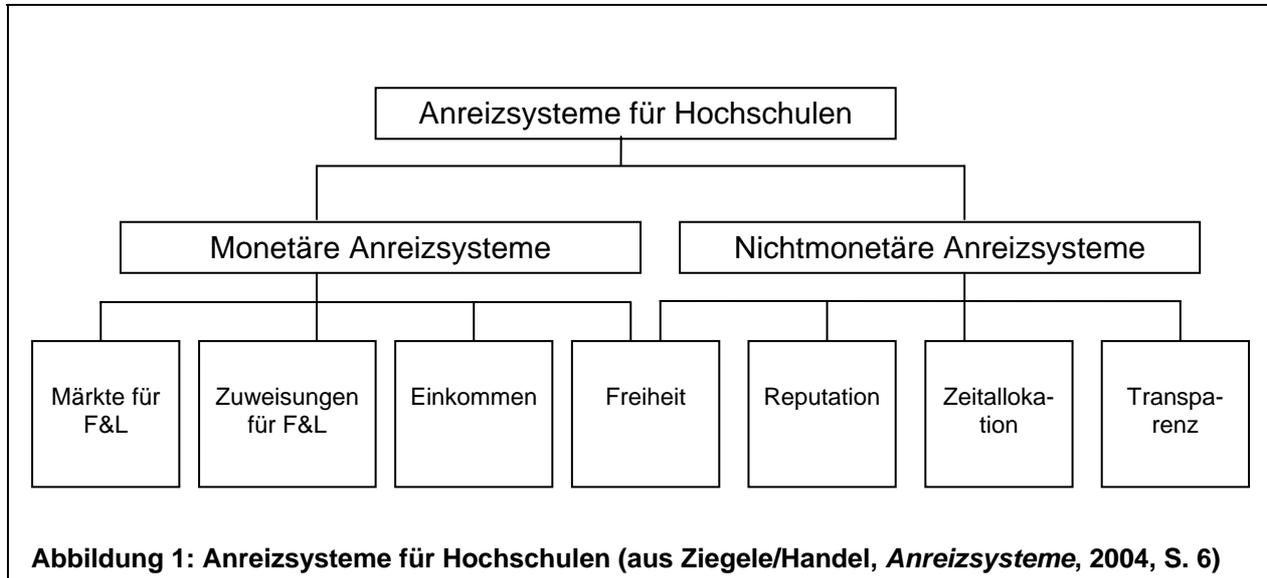
Während das Problem der „hidden characteristics“ durch einen sorgfältigen Auswahlprozess gelöst werden kann, stellen sich die Probleme der „hidden action“ und der „hidden information“ erst später. Sie können nur durch die Gestaltung von Anreizsystemen gelöst werden. Ein möglicher Ansatz besteht darin, die Zielerreichung des Agenten von der Zielerreichung des Prinzipals abhängig zu machen. So kann der Prinzipal etwa materielle Anreize für den Agenten setzen, damit dieser sozusagen aus bestem Eigeninteresse zugleich im Interesse des Prinzipals handelt. Im Zusammenhang mit der Professorenbesoldung stellt sich dabei allerdings das Problem, dass Professoren jedenfalls nicht ausschließlich durch materielle Anreize motiviert sind. Die Frage des Gehalts ist daher nur eine von vielen denkbaren Gestaltungsfragen für Anreizsysteme.⁶⁶ Daher soll nun ein Überblick über die Vielzahl von möglichen Anreizsystemen an Hochschulen gegeben werden, bevor auf die speziellen Probleme von leistungsorientierten Gehaltssystemen für Professoren eingegangen wird.

⁶⁵ Ziegele/Handel, *Anreizsysteme*, 2004, S. 4. Vgl. ausführlicher Göbel, *Neue Institutionenökonomik*, 2002, S. 100 ff.

⁶⁶ Zu Anreizen für Professoren siehe ausführlicher Kapitel 4.3.2.

4.2 Anreizsysteme an Hochschulen⁶⁷

Einen Überblick über die möglichen Anreizsysteme an Hochschulen gibt die folgende Grafik:



Monetäre Anreize in Hochschulen gibt es zum Beispiel durch die externen Märkte im Bereich der Lehre über Studiengebühren (insb. bei Weiterbildungsangeboten, aber zukünftig wohl auch zunehmend im Bereich der grundständigen Studiengänge) und im Bereich der Forschung durch Drittmittel. Dabei liegt es aber natürlich auf der Hand, dass zusätzliche Einnahmen der Hochschule oder des Instituts nicht direkt mit persönlichem Einkommen des Hochschullehrers verknüpft sind. Um einen Leistungsanreiz handelt es sich aber dennoch, denn Leistung wird hier einerseits durch erhöhte Möglichkeiten wissenschaftlicher Betätigung, andererseits durch das mit Mitteleinwerbung verknüpfte symbolische Kapital attraktiv gemacht. Auch bei den Mitteln, die der Staat den Hochschulen zur Verfügung stellt, setzen sich immer mehr Verfahren der Mittelvergabe durch, die (neben der Belastung auch) die Leistungen der Hochschulen honorieren. Auch dies sind monetäre Anreizsysteme.⁶⁸ Schließlich gibt es jetzt auch mit der Einführung der leistungsorientierten Professorenbesoldung im Bereich des persönlichen Einkommens ein Anreizsystem, das das Hauptthema dieser Arbeit darstellt.

Neben diese auf verschiedenen Ebenen wirkenden monetären Anreize treten weitere mögliche Anreize. In der Grafik ist der Begriff „Freiheit“ absichtlich sowohl unter den monetären als auch den nichtmonetären Anreizsystemen eingegliedert. So können einerseits beispielsweise von Finanzautonomie und Globalhaushalten bei geeigneter Gestaltung monetäre Anreizeffekte ausgehen.⁶⁹ Andererseits bieten auch Freiheiten

⁶⁷ Die folgenden Überlegungen hat der Autor gemeinsam mit Frank Ziegele bereits ausführlich dargelegt, so dass an dieser Stelle lediglich eine knappe Zusammenfassung gegeben wird. Siehe Ziegele/Handel, *Anreizsysteme*, 2004.

⁶⁸ Siehe dazu Ziegele, *Formelgebundene Budgetzuweisung*, 2001 und Leszczensky/Orr, *Staatliche Hochschulfinanzierung*, 2004.

⁶⁹ Vgl. hierzu Federkeil/Ziegele, *Globalhaushalte an Hochschulen*, 2001

der Nebenbeschäftigung für Professoren sowohl nichtmonetäre Anreizeffekte, weil damit Forschungs- und Entwicklungsmöglichkeiten gegeben werden, die im Hauptamt nicht in dieser Form vorhanden sind, als auch monetäre Anreize, da Nebentätigkeiten auch Möglichkeiten der Einkommenssteigerung darstellen.

Andere wichtige nichtmonetäre Anreizsysteme funktionieren bei Professoren schon seit langen Jahren über „Reputation“ und die Freiheit der Zeiteinteilung, ggf. verknüpft mit Lehrdeputatsnachlässen als Honorierung. Schließlich lässt sich beobachten, dass schon von Transparenz über die Leistungen bedeutende Anreizeffekte ausgehen, da kein Professor und keine Hochschule gerne zu den schlecht evaluierten gehört.⁷⁰

Diese Übersicht über die möglichen Anreizsysteme führt zu der Frage, welche Anreizsysteme zu welchem Zweck ausgewählt werden sollten. Dabei sollten die folgenden Grundsätze Beachtung finden:⁷¹

- Anreizsysteme müssen Belohnungen wählen, an denen die Adressaten der Anreize interessiert sind. So sind Professoren in der Regel nicht primär an monetären Anreizen interessiert. Über die genannten nichtmonetären Anreize wie Freiheit, Reputation und Zeitallokation lässt sich daher auch vieles steuern.
- Anreizsysteme sollten geeignet sein, Fehlentwicklungen auf Grund von historisch gewachsenen Strukturen zu korrigieren. Im Hochschulkontext ist dabei zu beachten, dass Wissenschaftler ihre wissenschaftliche Karriere primär durch Forschungsleistungen befördern können, während aus Sicht der Hochschulleitung Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis von Forschung und Lehre gelegt werden muss. Ggf. muss dann in den Anreizsystemen der Lehre mehr Beachtung geschenkt werden.
- Anreizsysteme sollten Besonderheiten der Adressaten beachten. Dies kommt insbesondere bei der Professorenbesoldung zum Tragen, da Professoren nur auf ein bestimmtes Set von Kriterien ansprechen, während andere Berufsgruppen möglicherweise besser anders motiviert werden.⁷²
- Anreizsysteme müssen auf unerwünschte Nebenwirkungen überprüft werden und diese vermeiden.⁷³ Sie sollten Ausweichreaktionen verhindern. Werden beispielsweise lediglich quantitative Indikatoren betrachtet und honoriert (Drittmittel, Zahl der Promotionen und Absolventen etc.), kann es sein, dass diese zwar steigen, die Qualität aber darunter leidet. Hier sind geeignete Maßnahmen zu finden, die das eine mit dem anderen in Einklang bringen.

Neben diesen Grundsätzen für Anreizsysteme müssen weitere Erkenntnisse beachtet werden, die sich speziell auf die Gestaltung von leistungsbezogenen Gehaltssystemen beziehen und im Wesentlichen damit zu tun haben, dass Professoren nicht alleine wegen monetären, extrinsischen Anreizen ihrer Tätigkeit nachgehen, sondern in der Regel eine starke intrinsische Motivation für ihren Beruf mitbringen. Das fol-

⁷⁰ Siehe dazu ausführlicher Ziegele/Handel, *Anreizsysteme*, 2004, S. 6-9.

⁷¹ Siehe dazu ausführlicher Ziegele/Handel, *Anreizsysteme*, 2004, S. 10.

⁷² Siehe dazu ausführlicher das folgende Kapitel 4.3 „Motivation und Leistungslohn“ ab S. 23.

⁷³ Als Beispiel seien hier die Studiengebühren für Langzeitstudierende genannt. Eigentlich sollen sie Anreize für ein effizienteres Studium setzen. Die unerwünschte Nebenwirkung ist allerdings, dass aus Sicht der Hochschulen das Geld erst fließt, wenn die Studierenden möglichst lange die Hochschule besuchen. Solche „perversen“ Anreizsysteme sollten gänzlich vermieden werden. Siehe dazu ausführlicher Ziegele, *Tuition fees*, 2004.

gende Kapitel beschäftigt sich daher mit der Frage, wie extrinsische und intrinsische Motivation zusammenhängen und was daraus für die Gestaltung von leistungsorientierten Gehaltssystemen folgt.

4.3 Motivation und Leistungslohn⁷⁴

4.3.1 Verhältnis von intrinsischer und extrinsischer Motivation

Wie bereits dargestellt, entsprechen von der Leistung abhängige Löhne den Modellvorstellungen der „Prinzipal-Agenten-Theorie“ und sind ein häufig diskutiertes Mittel zur Produktivitäts- und Leistungssteigerung unter den Bedingungen des NPM. Es lässt sich aber feststellen, dass Motivation im Arbeitsleben nicht nur auf Grund monetärer Anreize geweckt wird. Neben der *extrinsischen* (über monetäre Anreize geschaffenen) Motivation ist vor allem auch die *intrinsische* Motivation für den Arbeitseinsatz eines Menschen entscheidend. Dies ist bei der Gestaltung von Entlohnungssystemen insbesondere im Hochschul- und Wissenschaftsbereich zu beachten. Daher sollte in Hochschulen neben den hier näher diskutierten monetären Anreizstrukturen einer leistungsorientierten Besoldung auch den nicht-monetären Anreizen (Freiheit, Reputation, zeitliche Flexibilität etc.) große Bedeutung und Beachtung beigemessen werden.

Eine genauere Analyse der Arbeitsmotivation zeigt, dass die intrinsische Motivation durch die Gestaltung der Anreizsysteme und/oder die Anwendung von Regeln und Kontrollen zerstört werden kann („Verdrängungseffekt“). Die Wirksamkeit der entsprechenden Anreizsysteme wird dadurch beeinträchtigt. Unter anderen Bedingungen können externe Eingriffe allerdings auch die intrinsische Motivation kräftigen („Verstärkungseffekt“). D.h. es sind theoretische Ansätze nötig, die diese Zusammenhänge einbeziehen und damit die Grenzen von Anreizsystemen aufzeigen bzw. die Bedingungen für deren Wirksamkeit genauer spezifizieren.⁷⁵

Von einem Verdrängungseffekt spricht man, wenn eine Tätigkeit, die zunächst als interessant und befriedigend angesehen wurde – für die also eine intrinsische Motivation vorlag – später nur noch wegen der Belohnung getan wird. Dafür kann es unterschiedliche Gründe geben, die sich auf verschiedene psychologische Prozesse zurückführen lassen. Die wesentlichen sind:⁷⁶

- Verminderte Selbstbestimmung: Jede Belohnung hat zwei Aspekte, einen kontrollierenden und einen informierenden. Der kontrollierende Aspekt verstärkt das Gefühl der Fremdsteuerung, der informierende das der erlebten Kompetenz. Je nachdem welcher Aspekt überwiegt, wird die intrinsische oder die extrinsische Motivation gefördert. Hierin liegen auch Gefahren: Wird man für etwas belohnt, das man ohnehin gerne tut, so beginnt man zu zweifeln, ob

⁷⁴ Der Autor hat die Überlegungen in diesem Kapitel bereits an anderer Stelle publiziert, so dass das folgende lediglich die wesentlichen Argumente aus Ziegele/Handel, *Anreizsysteme*, 2004 und Handel, *Stufenmodell*, 2004 wiederholt.

⁷⁵ Siehe hierzu u.a. Frey/Osterloh, *Sanktionen oder Seelenmassage*, 1997; Frey, *Markt und Motivation*, 1997, Frey/Osterloh, *Managing Motivation*, 2002; Nalbantian, *Incentives*, 1987 und Müller-Böling et al., *Professorenbesoldung in Deutschland*, 2004.

⁷⁶ Siehe Frey, *Markt und Motivation*, 1997, S. 23-24 und Frey/Osterloh, *Sanktionen oder Seelenmassage*, 1997.

man das auch aus freien Stücken getan haben würde und wird es eventuell nur noch gegen Belohnung tun.

- Verminderte Selbsteinschätzung: Wird die intrinsische Motivation einer Person nicht gewürdigt, bedeutet dies eine unter Umständen demotivierende Missachtung ihrer ehrlichen Beweggründe. Auf Grund dieser Missachtung vermindert die Person ggf. ihren Einsatz.
- Überveranlassung: Eine externe Belohnung kann auch zu einer Übermotivation führen, aus der dann folgt, dass derjenige Teil der Motivation zurückgestellt wird, auf den das Individuum Einfluss hat: die intrinsische Motivation sinkt.

Aus diesen Überlegungen zum Verdrängungseffekt ergeben sich weitere Schlussfolgerungen für die Gestaltung extrinsischer Anreizsysteme:

- Anreizsysteme sind dann besonders wirksam, wenn der externe Anreiz die Ziele der Anreizadressaten würdigt, z.B. indem sie an der Erarbeitung von Leistungskriterien mitwirken.
- Extrinsische Anreize sollten eingesetzt werden, wenn intrinsische Anreize negative Effekte erbringen und daher korrigiert werden sollen bzw. wenn es darum geht, als eher uninteressant empfundene Arbeiten aufzuwerten und Personen an neue Aufgaben heranzuführen.
- Anreizsysteme sollten keinen direkten Zusammenhang zu Einzelleistungen herstellen. Je direkter eine Belohnung von einer spezifischen erbrachten Leistung abhängt, desto stärker wird sie als kontrollierend empfunden und gefährdet daher die intrinsische Motivation. Das bedeutet im Einzelnen: Findet eine Beförderung eines Arbeitnehmers auf Grund der jeweiligen gesamten erbrachten Leistung statt oder empfindet er dies so, wird er sich in seinem Engagement bestätigt fühlen, die intrinsische Motivation wird verstärkt. Wird ein Arbeitnehmer aber wegen einer bestimmten Leistung geehrt oder erhält einen Preis, kann das viel eher als ein kontrollierender Eingriff angesehen werden, der dann zur Schädigung der intrinsischen Motivation führt, insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer andere Leistungen höher achtet als diejenige, für die er geehrt wurde.⁷⁷
- Anreizsysteme sollten differenziert sein. Je einheitlicher Entlohnungssysteme gestaltet sind, desto eher besteht die Gefahr, dass Beschäftigte mit überdurchschnittlicher Arbeitsmoral ihr Engagement vermindern, da dieses (zumindest in den Entlohnungssystemen) nicht wertgeschätzt wird.
- Anreizsysteme sollten den Aspekt der Fairness beachten, denn die empfundene Fairness beeinflusst in starkem Maße die Motivation. Hierbei kommt neben der Leistungsgerechtigkeit insbesondere der Verfahrensgerechtigkeit große Bedeutung zu. Verfahrensgerechtigkeit erfordert u.a., dass alle eine Chance haben, die Belohnungen im Anreizsystem zu erlangen, und dass die einer Leistungsbewertung zugrunde liegenden Informationen valide sind.⁷⁸

Daneben existieren auch Möglichkeiten, die intrinsische Motivation gezielt zu beeinflussen. Beeinflussbare Faktoren für eine höhere intrinsische Motivation sind:

⁷⁷ Frey, *Markt und Motivation*, 1997, S. 92-94.

⁷⁸ Siehe hierzu ausführlicher Weibel/Rota, *Fairness als Motivationsfaktor*, 2002.

- die Art der Tätigkeit: Je interessanter die Tätigkeit, desto höher die Möglichkeit für intrinsische Motivation.
- die Mitbestimmung: Unter den Bedingungen von starker Mitbestimmung weisen die Angestellten in der Regel eine höhere Arbeitsmoral auf als dies bei sehr hierarchischen Organisationen der Fall ist.

4.3.2 Schlussfolgerungen für die Professorenbesoldung

Die vorangegangenen theoretischen Überlegungen weisen auch und gerade im Wissenschaftskontext eine hohe Relevanz auf. Gerade hier gilt es, mit der Zweischneidigkeit extrinsischer und besonders monetärer Leistungsanreize einen bewussten Umgang zu pflegen. Zunächst einmal ist davon auszugehen, dass es sich bei Professoren um hochgradig intrinsisch motivierte Individuen handelt. Intrinsische Motivation wirkt sich besonders bei hoch innovativen Tätigkeiten aus, bei denen neue Erkenntnisse in den Zusammenhang einer oder gar mehrerer Theorien gestellt werden. Auch kognitiv schwierige Aufgaben werden leichter von intrinsisch als von extrinsisch Motivierten bewältigt, da Personen, die von einer Aufgabe fasziniert sind, Rückschläge besser verarbeiten können als solche, die auf eine Belohnung mit unsicherer Erfolgswahrscheinlichkeit spekulieren.⁷⁹ Die Arbeit des Professors kommt damit intrinsisch Motivierten entgegen. Viele Wissenschaftler, insbesondere an Fachhochschulen, üben bei Aufnahme einer wissenschaftlichen Tätigkeit Gehaltsverzicht zugunsten von Selbstbestimmung und Entfaltungsmöglichkeiten. Angesichts dieser Situation drohen also Verdrängungseffekte.

Die detaillierte Betrachtung der Determinanten des Verdrängungseffekts hat jedoch gezeigt, dass es Ansatzpunkte gibt, um den Verdrängungseffekt zu minimieren und die Wirksamkeit von Anreizsystemen aufrecht zu erhalten. Dazu einige Punkte, die bei der Gestaltung eines Systems der leistungsorientierten Professorenbesoldung zu beachten sind:

- Anreizsysteme sollten möglichst unbürokratisch gestaltet werden, um den wahrgenommenen Kontrolleffekt zu minimieren. Wenn z.B. ein Anreizsystem damit gekoppelt würde, dass Professoren als Basis für eine Kostenrechnung kostenträgerbezogene Zeitaufschreibung betreiben müssten, dann würde dies stark als Kontrolle wahrgenommen und erhebliche Verdrängungseffekte befürchten lassen.
- Anreizsysteme sollten auf Belohnung und nicht auf Bestrafung ausgelegt sein, da durch Bestrafung eine nachhaltige Beschädigung der intrinsischen Motivation befürchtet werden muss.
- Die Adressaten des Anreizsystems sollten an der Zielbildung, die den Anreizen zugrunde liegt, beteiligt werden. Sie sollten die Möglichkeit haben, individuelle, eigene Ziele als Beurteilungskriterien einzubringen, die individuelle Besonderheiten berücksichtigen. Dies spricht dafür, ergänzend zu jedem starr formalisierten Besoldungssystem, das einheitliche Maßstäbe schafft, individuelle Zielvereinbarungen einzusetzen, die auf Besonderheiten eingehen können.
- Die im Rahmen der leistungsorientierten Professorenbesoldung eingeführten Funktionszulagen für Tätigkeiten im Wissenschaftsmanagement sind sinnvoll, da sie an neue Aufgaben heranzuführen.

⁷⁹ Frey, *Markt und Motivation*, 1997, S. 96.

- Anreizsysteme sollten die Mittelverteilung für Forschung und Lehre gegenüber dem persönlichen Einkommen von Wissenschaftlern als Anreizelement in den Vordergrund stellen. Die Belohnung durch Gelder, die die eigenen Arbeitsmöglichkeiten verbessern, fördert wieder die Möglichkeit, sich im Rahmen seiner intrinsischen Motive zu entfalten.
- Im Rahmen der leistungsorientierten Professorenbesoldung sollten nicht Leistungsprämien direkt an einzelne Leistungsindikatoren gekoppelt werden, sondern es sollte ein leistungsorientierter Stufentarif geschaffen werden. Für die Erreichung einer höheren Leistungs- und damit Gehaltsstufe ist die Gesamtleistung aus unterschiedlichen Kriterien entscheidend.

Im Rahmen der rechtlichen Vorgaben der W-Besoldung lässt sich aus dem oben dargestellten das folgende Fazit ziehen: Für die Übernahme von Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung (in der Regel für Vizepräsidenten, Dekane und Studiendekane) sollten Funktionsleistungsbezüge gewährt werden. Die Hochschule sollte in einer Richtlinie die monatlichen Beträge dafür festlegen. Entsprechend der oben dargestellten motivationstheoretischen Überlegungen dienen diese Zulagen dazu, Professoren für die Ämter zu gewinnen und an neue Aufgaben heranzuführen.

Auch Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sollten gewährt werden, um Professoren für die Hochschule zu gewinnen oder zum Bleiben zu bewegen. Diese Zulagen können zunächst befristet gewährt werden, um mit einer Zielvereinbarung die Bewerber an der Zielbildung zu beteiligen und auf individuelle Besonderheiten eingehen zu können.

Für die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge sollte ein transparentes und faires Verfahren entwickelt werden, bei dem sich die Professoren in einem mehrjährigen Rhythmus selbst bewerben (Antragsverfahren) und zusätzlich vorgeschlagen werden können (Vorschlagsverfahren). Bei diesen Verfahren ist (den motivationstheoretische Überlegungen folgend) darauf zu achten,

- dass die **Chancengleichheit** gewahrt wird.
Alle Professorinnen und Professoren können sich im Rahmen des Antragsverfahrens selbst bewerben.
Als Kontrollmechanismus – etwa für die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern – kann vorgeschrieben werden, dass in regelmäßigen Abständen die Vergabe der Leistungsstufen geschlechtsdifferenziert veröffentlicht wird.
- dass **Genauigkeit** angestrebt wird.
So sollen einerseits die Professoren selbst ihre Angaben zu den entscheidungsrelevanten Bereichen zusammenstellen, und andererseits müssen unabhängige Evaluationen und studentische Veranstaltungskritik in die Beurteilung eingehen. D.h. eine Vielzahl von Informationsmöglichkeiten wird vor der Entscheidung genutzt.
- dass **Korrekturmöglichkeiten** gegeben sind.
Die Regelmäßigkeit des Verfahrens garantiert automatisch Korrekturmöglichkeiten alle drei Jahre. Zusätzlich werden Einspruchsmöglichkeiten erprobt.
- dass **keine Bestrafungen** erfolgen.
Das Wegfallen einer über mehrere Jahre gewährten Zulage wird sehr wahrscheinlich als kontrollierender und bestrafender Eingriff gewertet und würde sich negativ auf die notwendige intrinsische Motivation auswirken. Daher ist

mit einem solchen Wegfall (und auch der Drohung damit) sehr vorsichtig umzugehen. Entfristungsmöglichkeiten für langjährig gewährte Zulagen sind zu schaffen und zu nutzen.

- dass **Repräsentativität** hergestellt wird.
Die Kriterienkataloge lassen zwar großen Spielraum, implizieren aber eine den unterschiedlichen Hochschultypen angemessene Ausgewogenheit zwischen Forschung und Lehre, so dass alle relevanten Bereiche der Tätigkeit eines Professors repräsentiert werden.

Die inhaltliche Ausgestaltung des Verfahrens und der Ablauf des Verfahrens dürfen nicht über die Köpfe der Betroffenen hinweg erfolgen. Einem solchen Antragsverfahren sollte ein Kriterienkatalog zugrunde liegen, der unter Beteiligung der akademischen Gremien der Hochschule entwickelt und im Senat beraten worden ist und somit das Kriterium der Mitbestimmung erfüllt. Zwar entscheidet letztlich die Hochschulleitung in eigener Verantwortung über die Gewährung von Leistungsbezügen, sie bezieht aber die Urteile von Dekan und ggf. Studiendekan mit ein. Auch der Anschein von Willkür ist zu vermeiden. Durch eine mögliche vorherige Veröffentlichung über die statistische Wahrscheinlichkeit der Erteilung einer Leistungsstufe und den formalisierten und geregelten Ablauf ist das Verfahren transparent und fair. Bei einem sensiblen Umgang mit den beschriebenen Verfahren sollte es gelingen, dass die neue Professorenbesoldung von den Betroffenen als fair empfunden wird und daher die Motivation positiv beeinflusst, ohne die intrinsische Motivation zu schädigen.

5 Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in Landesrecht

5.1 Empfehlungen zur Umsetzung

An Empfehlungen zur Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in den Hochschulen hat es nach der Veröffentlichung des Gesetzes nicht gemangelt.⁸⁰ Auch ist die Verfassungsmäßigkeit der leistungsorientierten Professorenbesoldung ausführlich diskutiert worden.⁸¹ Im Zentrum dieser Arbeit steht die Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in Landesrecht, so dass auf Verfahrensvorschläge, die auf die Hochschulebene abzielen und auf Bedenken wegen der Verfassungsmäßigkeit an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden soll.

Zur Umsetzung in das Landesrecht liegen zwei einflussreiche, aber sehr unterschiedliche Empfehlungen vor. So hatte sich der Arbeitskreis für Besoldungsfragen der Finanzministerien der Länder unter Leitung des niedersächsischen Ministerialrats Ulrich Hundertmark schon sehr frühzeitig mit der Umsetzung der Professorenbesoldung in das Landesrecht befasst. Die im Oktober 2002 verabschiedeten „Musterregelungen zur Umsetzung des ProfBesReformG in Bundes- oder Landesbesoldungsrecht“⁸² stellen die Problematik aus „besoldungsfachlicher Sicht“ dar.⁸³ Diese ist in vielen Punkten nicht kompatibel mit den Zielsetzungen der Expertenkommission und den theoretischen Erkenntnissen.

Im Gegensatz dazu sind die gemeinsam von HRK und CHE verfassten und vom 200. Plenum der Hochschulrektorenkonferenz am 8. Juli 2003 verabschiedeten „10 Punkte zur wissenschaftsadäquaten Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes auf Landesebene“ sowohl im Einklang mit den theoretischen Erkenntnissen als auch mit den Empfehlungen der Expertenkommission. Viele der im Folgenden entwickelten Leitbilder sind dort bereits ähnlich formuliert.⁸⁴

5.2 Stand der Umsetzung

Die Umsetzung der Professorenbesoldungsreform erfolgte in den Ländern in der Regel durch Anpassung des Landesbesoldungsgesetzes und durch eine daran anschließende Verordnung zur Vergabe der Leistungsbezüge. Auf diesen beiden gesetzlichen Grundlagen aufbauend, erlassen nun die Hochschulen Satzungen oder Richtlinien, die konkret die Vergabeverfahren der Leistungsbezüge regeln. Dieses Verfahren ist treffend als „Kaskadenprinzip“ charakterisiert worden, da die bundesgesetzlichen Vorgaben quasi kaskadenartig auf die jeweiligen Hochschulen heruntergebrochen werden.⁸⁵

Im Zusammenhang mit dieser Arbeit sind nur die ersten beiden Schritte relevant. Die meisten Länder sind ihrer Verpflichtung, die gesetzlichen Grundlagen zur Umsetzung der Professorenbesoldung zu schaffen, mittlerweile gefolgt. Zum Endpunkt der Datenaufnahme für diese Arbeit, am 1. Mai 2005, lagen 15 Gesetze zur Umsetzung

⁸⁰ Siehe z.B.: Kempen, *Vorschläge des DHV*, 2003 oder HLB, *Vergabe*, 2002 und HLB, *Umstieg*, 2002.

⁸¹ Siehe exemplarisch dafür Löwer, *Rechtspolitische und verfassungsrechtliche Kritik*, 2003.

⁸² Arbeitskreis für Besoldungsfragen, *Musterregelungen*, 2002.

⁸³ Hundertmark, *neue Professorenbesoldung*, 2003.

⁸⁴ HRK/CHE, *10 Punkte*, 2003.

⁸⁵ Müller-Bromley, *Umsetzung*, 2004, S. 18.

der Professorenbesoldungsreform in Landesrecht in verabschiedeter und veröffentlichter Form vor. Lediglich aus Sachsen gibt es noch kein entsprechendes Gesetz, hier musste auf den Gesetzentwurf der Staatsregierung vom 24. Februar 2005 zurückgegriffen werden.⁸⁶ Entsprechend konnte aus Sachsen auch keine endgültige Verordnung vorliegen, so dass wiederum auf einen Entwurf zurückgegriffen wurde. Aus allen anderen Bundesländern liegen unterdessen verabschiedete Verordnungen vor. Lediglich im Land Berlin hat man auf nähere Regelungen durch eine Verordnung verzichtet und alles Wesentliche im Gesetz geregelt. Die verwendeten Gesetzestexte und Verordnungen sind im Literaturverzeichnis unter dem entsprechenden Punkt im Detail angegeben.

5.3 Gestaltungsmöglichkeiten der Länder

Die Gestaltungsmöglichkeiten der Länder umfassen wie bereits dargestellt⁸⁷:

- Regelungen zum Vergabeverfahren;
- Regelungen zu den Zuständigkeiten;
- Regelungen zur Befristung und/oder Dynamisierung;
- Regelungen zur Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge;
- Regelungen zur Stellenkategorie und zum Übergang;
- Regelungen zur Besoldung der Hochschulleitung;
- Regelungen zur Forschungs- und Lehrzulage und
- Regelungen zum Vergaberahmen.

Diese Gestaltungsmöglichkeiten werden im Folgenden Kapitel in dieser Reihenfolge untersucht und anhand von Leitbildern bewertet.

⁸⁶ Wesentliche Veränderungen daran werden nicht mehr erwartet, da die erste Lesung am 9. März 2005 auch bereits abgeschlossen ist.

⁸⁷ Siehe dazu die Auflistung im Kapitel 3.2 „Gesetzliche Anforderungen an die Umsetzung“ ab S. 17, die hier zusammengefasst und in anderer Reihenfolge wiedergegeben ist.

6 Bewertung der Landesregelungen anhand von Leitbildern

Aus den in den einführenden Kapiteln dargestellten Zielsetzungen der Expertenkommission, der Umsetzung in Bundesrecht, den Schlussfolgerungen aus den Grundsätzen des NPM und der Motivationstheorie und den dargestellten Gestaltungsspielräumen der Länder werden im Folgenden acht Leitbilder für eine sachgerechte Umsetzung der Professorenbesoldung in Landesrecht entwickelt und kurz allgemein begründet. Um diese acht Leitbilder mit den konkreten Gesetzesformulierungen abgleichen zu können, werden sie auf 20 konkrete Gestaltungsfragen „heruntergebrochen“, die im Detail diskutiert und bewertet werden.⁸⁸

Die Formulierung der Leitbilder orientiert sich an dem Grundsatz, dass die Hochschulen aus möglichst vielen bürokratischen Fesseln befreit werden sollten, damit das deutsche Wissenschaftssystem durch Wettbewerb und Autonomie leistungsfähiger werden kann.⁸⁹ Dies bleibt bei aller Begründung in der Literatur und in den vorangegangenen Kapiteln natürlich weiterhin eine politisch-normative Aussage, die nicht von allen Landesgesetzgebern geteilt werden muss, obwohl mittlerweile die wesentlichen Grundsätze von Autonomie und Wettbewerb im deutschen Hochschulsystem in die Landeshochschulgesetze eingegangen sind.⁹⁰

Entsprechend sollten die landesrechtlichen Regelungen die folgenden allgemeinen Grundsätze beherzigen:

- Das Land sollte den Hochschulen möglichst wenige Vorgaben machen.
- Prinzip sollte eine Beschränkung auf das Erforderliche sein.
- Möglichst alle vom Bundesgesetz gelassenen Freiheiten sollten an die Hochschulen weitergeben werden.

Die folgende Bewertung der landesgesetzlichen Regelungen orientiert sich an einem Schema, das der Stifterverband bei seinem Vergleich der Landeshochschulgesetze im Jahre 2002 angewandt hat.⁹¹

Entsprechend wird:

- eine „Best-Law-Gruppe“ gebildet, in die diejenigen Landesregelungen einsortiert werden, die dem formulierten Leitbild entsprechen oder wenigstens nahe kommen.
- eine „Mittelgruppe“ mit den Landesregelungen gebildet, die den formulierten Zielsetzungen zwar insgesamt unzureichend, wohl aber partiell entsprechen,
- eine „Worst-Law-Gruppe“ gebildet, in die diejenigen Regelungen fallen, die erheblich vom Leitbild abweichen oder gar konträre und als systemwidrig bewertete Ziele verfolgen.

Bei der vergleichenden Bewertung ist, wie bereits dargelegt, ausschließlich der gesetzliche Rahmen auf Landesebene maßgeblich. Hierbei werden lediglich die

⁸⁸ Eine Bewertung war nur in 17 Regelungsbereichen möglich; in einem weiteren Regelungsbereich konnten Sonderpunkte vergeben werden.

⁸⁹ Siehe grundlegend dazu Müller-Böling, *Entfesselte Hochschule*, 2000.

⁹⁰ Siehe u.a. dazu Stifterverband, *Qualität durch Wettbewerb*, 2002 und die seither vorgelegten Landeshochschulgesetze.

⁹¹ Stifterverband, *Qualität durch Wettbewerb*, 2002, S. 4-5.

entsprechenden Landesbesoldungsgesetze und Verordnungen betrachtet, einzelne Hochschulregelungen oder auch die eventuell von den gesetzlichen Regelungen abweichende hochschulpolitische Praxis konnten aus Praktikabilitätsgründen nicht berücksichtigt werden, denn untergesetzliche Praxis ist schwer feststellbar und unterliegt laufenden Veränderungen, so dass danach nicht bewertet werden kann.⁹²

6.1 Leitbild zum Vergabeverfahren

Leitbild: Das Landesrecht sollte den Hochschulen zu den Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe von Leistungsbezügen keine Einschränkungen machen. Dies gilt für alle drei Leistungsbezugarten.

Das bedeutet, dass das Vergabeverfahren allein durch die Hochschule gestaltet werden können sollte. Das Landesgesetz sollte daher keine einschränkenden und bindenden Kriterienkataloge für Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge und besondere Leistungsbezüge vorgeben und auf Einschränkungen der Funktionen verzichten, für die Funktionsleistungsbezüge gewährt werden können. Darüber hinaus ist auf jede Form der Kontingentierung der Leistungsbezüge zu verzichten, um die Hochschulen in ihrer Gestaltungsfreiheit nicht einzuschränken.

Begründung: Das NPM setzt auf dezentrale Verantwortung, die Delegation der Entscheidungsprozesse auf die „lokale“ Ebene und die Steuerung über Anreizsysteme. Dieser Grundsatz sollte möglichst konsequent verwirklicht werden. Gesetzliche Reglementierungen der praktischen Umsetzung eines gesetzmäßigen Ziels sind daher nicht wünschenswert.⁹³

6.1.1 Kriterienvorgaben und Einschränkungen für Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge

Die Kriterienvorgaben der Landesregelungen beschränken sich auf recht allgemeine Kriterien wie Qualifikation, Bewerberlage und Arbeitsmarktsituation, die insbesondere zu berücksichtigen sind. Sie lassen also den Hochschulen den notwendigen Spielraum. Einschränkungen ergeben sich in den Fragen:

- Muss für Bleibeverhandlungen das Angebot eines anderen Arbeitgebers oder der Ruf einer anderen Hochschule schriftlich vorgelegt werden, oder ist dies lediglich glaubhaft zu machen?
- Gibt es eine zeitliche Befristung, wann bei einem weiteren Ruf frühestens Bleibeverhandlungen geführt werden dürfen?

Entsprechende Einschränkungen waren in der C-Besoldung üblich, passen aber nicht in das neue System, in dem die Hochschule letztlich die Verantwortung für ihre Personalrekrutierung und auch die finanzielle Verantwortung trägt. Daher führen die oben genannten Einschränkungen, sofern sie beide auftreten, in diesem Teilaspekt zur Eingruppierung in der „Worst-Law-Gruppe“. Falls nur eine Einschränkung auftritt, wird das Land in der „Mittelgruppe“ eingruppiert und nur Landesregelungen ohne diese Einschränkungen führen zur Bewertung „Best-Law-Gruppe“.

⁹² Der Stifterverband für die Wissenschaft sah sich bei seinem Vergleich der Ländergesetze zu einem ähnlichen Vorgehen gezwungen. Stifterverband, *Qualität durch Wettbewerb*, 2002, S. 4.

⁹³ Siehe dazu Kapitel 4.1 ab S. 19.

6.1.1	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Hessen; Niedersachsen; Saarland	Berlin; Bremen; Rheinland-Pfalz; Sachsen-Anhalt	Baden- Württemberg; Bayern; Brandenburg; Hamburg; Mecklenburg- Vorpommern; Nordrhein- Westfalen; Sachsen; Schleswig-Holstein; Thüringen

Ergänzend soll hier noch angeführt werden, dass Sachsen-Anhalt den Platz in der Mittelgruppe dem Umstand verdankt, dass die Gesetzesformulierung nicht ganz eindeutig ist. Dort heißt es, dass Bleibe-Leistungsbezüge zulässig sind, „wenn der Professor [...] den Ruf [...] oder eine schriftliche Einstellungszusage glaubhaft macht.“⁹⁴ Hier konnte nicht entschieden werden, ob die Einstellungszusage schriftlich vorgelegt werden muss, oder lediglich glaubhaft zu machen ist.

Weiter ergänzend soll hier noch angemerkt werden, dass sich in der Landesregelung Nordrhein-Westfalens eine äußerst problematische Formulierung findet: „Berufungs-Leistungsbezüge sind bei der erstmaligen Übertragung der Professur nach dem Erwerb der Einstellungs Voraussetzungen in der Regel nicht zulässig.“⁹⁵ Dies drückt eine völlige Verkennung der Intention der Professorenbesoldungsreform aus, die es ermöglichen soll, auch und gerade bei der Gewinnung neuer Professoren individuelle leistungs- und qualifikationsbezogene Angebote zu machen.

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.1.1 ab S. 55.

6.1.2 Kriterienvorgaben und Einschränkungen für besondere Leistungsbezüge

Die Kriterienvorgaben der Landesregelungen beschränken sich auf recht allgemeine Kriterien, die üblicherweise in Katalogen für die unterschiedlichen Aspekte (Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung, Nachwuchsförderung) dargelegt werden, die insbesondere zu berücksichtigen sind. Sie lassen also den Hochschulen den notwendigen Spielraum. Alle Landesregelungen schreiben vor, dass die bewerteten besonderen Leistungen „in der Regel über mehrere Jahre erbracht“ sein sollen.

In einigen landesrechtlichen Regelungen findet sich die problematische Formulierung, dass diese Leistungen „erheblich über dem Durchschnitt“ liegen müssen. Bei einer strengen Auslegung dieser Vorschrift dürften nur weniger als 50% der Professoren besondere Leistungsbezüge erhalten. Von der Intention des Professorenbesoldungsreformgesetzes her sollten diese Gehaltsbestandteile entsprechend der Leistungen aber allen Professoren zur Verfügung stehen können. Da diese Vorschrift in der Praxis kaum Relevanz haben dürfte, führt ihr Vorhandensein lediglich zur Eingruppierung in die Mittelgruppe.

⁹⁴ ST-G § 12(3).
⁹⁵ NW-G § 12(1).

Weitere Einschränkungen bei der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge werden in wenigen Landesregelungen durch die Vorgabe von Fristen gemacht, die bei der Bewertung und Gewährung zu berücksichtigen sind. Solche vom Land vorgegebenen Fristen passen nicht zum System der neuen Professorenbesoldung, in dem die Hochschulen flexibel und selbstbestimmt agieren können sollen. Ihr Vorhandensein führt entsprechend zu Eingruppierung in die Worst-Law-Gruppe.

6.1.2	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Baden-Württemberg; Bayern; Berlin; Hamburg; Hessen; Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen	Brandenburg; Bremen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Schleswig-Holstein; Thüringen	Nordrhein-Westfalen; Sachsen; Sachsen-Anhalt

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.1.2 ab S. 57.

6.1.3 Einschränkungen bei den Funktionsleistungsbezügen für nebenamtliche Funktionen

Funktionsleistungsbezüge für nebenamtliche Funktionen dienen der Professionalisierung des Hochschulmanagements und schaffen Anreize, Aufgaben in der Selbstverwaltung mit Engagement und ggf. über längere Zeit zu übernehmen. Die Hochschulen sollten die Funktionen, für die solche Funktionsleistungsbezüge gewährt werden, selbstständig festlegen können und in der Festlegung der Höhe nicht eingeschränkt sein. Diesem Leitbild entsprechen 13 der 16 Landesregelungen. Lediglich Brandenburg und Hamburg nehmen Einschränkungen bei den möglichen Funktionen vor. Brandenburg und Nordrhein-Westfalen begrenzen die Höhe der Funktionsleistungsbezüge, wobei Nordrhein-Westfalen mit der Begrenzung aller nebenamtlichen Funktionsleistungsbezüge auf 10% des Grundgehalts besonders starke Reglementierungen vornimmt.⁹⁶ Diese Einschränkungen führen zur Eingruppierung in die Worst-Law-Gruppe, während die anderen Landesregelungen zur Best-Law-Gruppe gehören.

6.1.3	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Baden-Württemberg; Bayern; Berlin; Bremen; Hessen; Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein; Thüringen		Brandenburg; Hamburg; Nordrhein-Westfalen

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.1.3 ab S. 59.

⁹⁶

NW-VO § 7(5).

6.1.4 Kontingentierung

Die Hochschulen sollten frei über die Instrumente und Anreize entscheiden können, die sie einsetzen. Daher ist es schädlich, wenn der Landesgesetzgeber Kontingente ausweist, die für bestimmte Leistungsbezügearten eingesetzt werden sollen. Es ist zwar sicher notwendig, dass sich die Hochschulen individuell solche Kontingente setzen - insbesondere für die besonderen Leistungsbezüge -, aber dabei sollte es zu vielen unterschiedlichen Herangehensweisen kommen können, die sich derzeit auch schon bei der Umsetzung an den Hochschulen abzeichnen. Insbesondere ist erkennbar, dass sich Universitäten ganz anders als Fachhochschulen verhalten. Bei ersteren ist beobachtbar, dass sich ein Großteil der Mittel auf die Anwerbephase konzentriert (Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge), während die Fachhochschulen in ihrer Mehrheit ausgefeilte Modelle erarbeiten, in denen der überwiegende Teil der Mittel auf besondere Leistungsbezüge entfällt. Solche und weitere Möglichkeiten der Differenzierung sollten vom Landesgesetzgeber eröffnet und nicht verboten werden.⁹⁷

Entsprechend führt eine Kontingentierung in den Landesregelungen zur Klassifizierung Worst-Law und keine Kontingentierung zu Best-Law. Lediglich Baden-Württemberg wird in die Mittelgruppe eingeordnet, da dort vorgeschrieben ist, dass das Ministerium eingreifen kann, indem es die Hochschule auffordert, eine Kontingentierung vorzunehmen, wenn „die Vergabep Praxis einer ausgewogenen leistungsbezogenen Besoldung widerspricht“. Dies lässt einen bedingt hochschulindividuellen Zugang zu.⁹⁸

6.1.4	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Berlin; Bremen; Hamburg; Hessen; Nordrhein- Westfalen; Rheinland-Pfalz; Sachsen; Sachsen- Anhalt; Thüringen	Baden-Württemberg	Bayern; Brandenburg; Mecklenburg- Vorpommern; Niedersachsen; Saarland; Schleswig-Holstein

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.1.4 ab S. 62.

6.2 Leitbild zu den Zuständigkeiten

Leitbild: Das Landesrecht sollte auf Regelungen zu Zuständigkeiten (insb. zur Beteiligung des Staates) bei der Entscheidung über die Vergabe von Leistungsbezügen aller drei Arten verzichten und dies als Managementaufgabe an die Hochschulleitung delegieren.

Begründung: Das NPM setzt auf dezentrale Verantwortung, die Delegation der Entscheidungsprozesse auf die „lokale“ Ebene und die Steuerung über Anreizsysteme.

⁹⁷ Siehe hierzu die ersten Erfahrungen der Universität Hannover in Handel, *Stufenmodell*, 2004 sowie die Modelle niedersächsischen Fachhochschulen in Müller-Bromley, *Umsetzung*, 2004 und die Beiträge von Jaudzims und Maas/Wacker in Müller-Böling, *Leistungsorientierte Professorenbesoldung*, 2. Auflage, 2004 zu den Fachhochschulen Hannover und der HAW Hamburg. Ähnlich auch im Konzept der Rektorenkonferenz der Fachhochschulen Baden-Württemberg (Projektbericht des CHE, unveröffentlicht).

⁹⁸ BW-VO § 5.

Eine gesetzliche vorgeschriebene Einflussnahme auf hochschulinterne Besoldungsfragen ist nicht wünschenswert.⁹⁹

6.2.1 Zuständigkeiten für Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

In der C-Besoldung war es möglich, dass C4-Professoren unter bestimmten klar geregelten Bedingungen nach den Vorbemerkungen 1 und 2 der Bundesbesoldungsordnung C Berufungs- und Sonderzuschüsse erhielten. Dies betraf insgesamt nur wenige Professoren und lag im Verantwortungsbereich des Ministeriums, das für die Besoldung zuständig war und in der Regel über gesonderte Mittel dafür verfügte. Diese Mittel sind bei der Berechnung des Besoldungsdurchschnitts mit eingeflossen und stehen den Hochschulen innerhalb ihres Etats zur Verfügung. Daher sollten die Hochschulen auch die volle Verantwortung für die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge übernehmen können. Staatliche Eingriffe und Restriktionen sind nicht notwendig.

Entsprechend führt nur eine Regelung, die den Hochschulen die volle Kompetenz in Sachen Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen überträgt, zur Bewertung „Best Law“.¹⁰⁰ In der Mittelgruppe wurden die Landesregelungen eingruppiert, die „in besonderen Fällen“ (oder ähnliche Formulierungen) die Zustimmung des Ministeriums erfordern. Als „Worst-Law“ wurde nur die Landesregelung von Bremen klassifiziert, da dort weiterhin das Ministerium für die Festsetzung der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge zuständig ist.¹⁰¹

6.2.1	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Baden-Württemberg; Berlin; Hamburg; Hessen; Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen; Saarland; Sachsen-Anhalt; Thüringen	Bayern; Brandenburg; Nordrhein-Westfalen; Rheinland-Pfalz; Sachsen; Schleswig-Holstein	Bremen

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.2.1 ab S. 62.

6.2.2 Zuständigkeiten für die besonderen Leistungsbezüge

Auch für die besonderen Leistungsbezüge gilt, dass die Hochschulen intern die volle Verantwortung hierfür übernehmen sollten. Dies ist in der überwiegenden Zahl der Landesregelungen auch so vorgeschrieben (Best-Law-Gruppe). Lediglich Rheinland-Pfalz gesteht dem Hochschulrat das Vorschlagsrecht für die besonderen Leistungsbezüge zu. Dieser ist als Aufsichtsgremium für diese Aufgabe des operativen Managements aber keinesfalls geeignet (Worst-Law-Gruppe).

⁹⁹ Siehe dazu Kapitel 4.1 ab S. 19.

¹⁰⁰ Auch bei diesen hätte man noch differenzieren können, da einige Länderregelungen Vorschriften zur Beteiligung der Dekane enthalten, die einen Eingriff in die innere Autonomie der Hochschule darstellen. Dies führte hier aber nicht zu Abzügen. Für Details siehe Anlage 8.2.1 ab S. 62.

¹⁰¹ HB-VO § 3(4).

6.2.2	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Baden-Württemberg; Bayern; Berlin; Brandenburg; Bremen; Hamburg; Hessen; Mecklenburg- Vorpommern; Niedersachsen; Nordrhein-Westfalen; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein; Thüringen		Rheinland-Pfalz

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.2.2 ab S. 63.

6.2.3 Ordnungen oder Richtlinien

Die Gestaltung von leistungsbezogenen Besoldungssystemen ist eine Aufgabe des Hochschulmanagements und sollte daher vollständig in Händen des verantwortlichen Managements (Hochschulleitung) liegen. Auf Vorschriften, das Nähere des Verfahrens in Ordnungen oder Satzungen zu regeln, sollte daher verzichtet werden, da diese vom Senat verabschiedet werden müssen, der zwar für die grundsätzlichen akademischen Fragen, nicht aber für Managementaufgaben zuständig ist. Allenfalls sollte der Senat mitverantwortlich für die Kriterien sein, da diese unmittelbar wissenschaftliche Fragen betreffen (können). Entsprechend führen Vorschriften, die es der Hochschulleitung erlauben, das Verfahren in einer Richtlinie und ggf. die Kriterien in einer Ordnung oder Satzung zu regeln, zur Bewertung in der Best-Law-Gruppe. Das gesamte Verfahren durch Ordnung oder Satzung zu regeln, wird in der Mittelgruppe eingestuft. Keinesfalls aber sollten die internen Regelungen zur Vergabe der Leistungsbezüge vom Ministerium zu genehmigen oder in der Grundordnung zu regeln sein, da diese nur in einem aufwendigen Verfahren (in der Regel 2/3 Mehrheit) zu ändern ist. Das Einvernehmen mit dem Finanzministerium, wie in Sachsen-Anhalt vorgeschrieben, erscheint darüber hinaus, wegen der strikten Vorgaben zum Besoldungsdurchschnitt und Vergaberahmen, günstigstenfalls überflüssig.¹⁰² Solche Regelungen führen zur Einstufung in der Worst-Law-Gruppe.

6.2.3	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Baden- Württemberg; Berlin; Hamburg; Niedersachsen	Bayern; Brandenburg; Bremen; Hessen; Mecklenburg- Vorpommern; Nordrhein- Westfalen; Thüringen	Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.2.3 ab S. 64.

¹⁰²

ST- VO § 8.

6.3 Leitbild zur Befristung und/oder Dynamisierung

Leitbild: Das Landesrecht sollte den Hochschulen die Möglichkeit eröffnen, über Befristung und Dynamisierung selbst und nach Lage des Einzelfalls zu entscheiden. Insbesondere sollte vermieden werden, dass besondere Leistungsbezüge nur befristet vergeben werden können.

Begründung: Im Rahmen der dezentralen Verantwortung der Hochschulen sollten Sie auch den Themenkomplex Befristung und Dynamisierung selbst gestalten können. Zur Befristung zeigen einerseits die internationalen Erfahrungen, dass es üblich ist, Zulagen nach qualitativer Bewertung unbefristet zu vergeben. Dies setzt geeignete Leistungsanreize und wird erfolgreich praktiziert.¹⁰³ Andererseits weisen die Erkenntnisse der Motivationstheorie darauf hin, dass der Entzug einmal gewährter Zulagen, als eher motivationsschädigend als -fördernd wirkt.¹⁰⁴ Daher sind befristete Leistungsbezüge mit Bedacht und nur zu bestimmten Anlässen (z.B. als mit Zielvereinbarungen verknüpfte Berufungsleistungsbezüge) einzusetzen.

6.3.1 Befristung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen

Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge dienen dazu, Professoren für die Hochschule zu gewinnen oder sie an dieser zu halten. Zu diesem Zweck müssen die Hochschulen in der Lage sein, flexibel und bedarfsgerecht über evt. Befristungen zu entscheiden und ggf. Zielvereinbarungen über die mögliche Entfristung abzuschließen. Entsprechend wird die Mehrzahl der Landesregelungen, die den Hochschulen diese Freiheiten lassen, in die Best-Law-Gruppe eingruppiert. Regelungen die vorschreiben, dass die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge „in der Regel“ unbefristet vergeben werden sollen, führen in die Mittelgruppe. Lediglich die Bremer Vorschrift, die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge „in der Regel“ zunächst für drei Jahre zu befristen und dann erst eine Entfristungsmöglichkeit vorzusehen, wird als Worst-Law gewertet.

6.3.1	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Baden-Württemberg; Berlin; Brandenburg; Hamburg; Hessen; Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein; Thüringen	Bayern; Nordrhein-Westfalen; Rheinland-Pfalz	Bremen

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.3.1 ab S. 65.

6.3.2 Dynamisierung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen

Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sind feste Gehaltsbestandteile, die bei der Aufnahme der Tätigkeit oder in Bleibevereinbarungen vereinbart werden. Sie sind

¹⁰³ Siehe dazu Kapitel 2.7 ab S. 11 und Witte/Schreiterer, Internationale Erfahrungen, 2003.

¹⁰⁴ Siehe dazu die Bemerkungen zu Anreizsystemen und Bestrafungen auf S. 26.

daher wie das Grundgehalt zu behandeln, das bei der Berechnung des „Weihnachtsgelds“ berücksichtigt wird und an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teilnimmt. Daher sollten auch Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge mit dem Grundgehalt dynamisiert werden.

Sie werden unbefristet, aber auch befristet gewährt. Es ist aber nicht einsichtig, warum nur die Unbefristeten an den Besoldungsanpassungen teilnehmen sollten, wie dies in der Mehrzahl der Landesregelungen vorgesehen ist. Entsprechend führt das zur Bewertung Worst-Law. Wird den Hochschulen die Entscheidung hierüber überlassen, oder festgelegt, dass alle Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge an den Besoldungsanpassungen teilnehmen, so werden die entsprechenden Landesregelungen als Best-Law bewertet.

6.3.2	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Bremen; Hamburg; Hessen; Niedersachsen; Schleswig-Holstein		Baden- Württemberg; Bayern; Berlin; Brandenburg; Mecklenburg- Vorpommern; Nordrhein- Westfalen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Thüringen

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.3.2 ab S. 66.

6.3.3 Befristung von besonderen Leistungsbezügen

Wie dargestellt, ist die Befristung von besonderen Leistungsbezügen international unüblich; sie gefährdet die intrinsische Motivation. Daher ist in den Landesregelungen auf jeden Fall die Möglichkeit der Entfristung von besonderen Leistungsbezügen vorzusehen. Dies ist lediglich in Brandenburg, Nordrhein-Westfalen und Thüringen nicht gegeben, die daher in die Worst-Law-Gruppe eingestuft werden. Grundsätzlich müsste den theoretischen Ergebnissen folgend die Möglichkeit bestehen, besondere Leistungsbezüge von Anfang an unbefristet zu gewähren. Dies trifft auf keine Landesregelung zu, weswegen die Best-Law-Gruppe leer bleibt.

In den meisten Landesregelungen ist es jedoch möglich, nach der erstmaligen befristeten Vergabe besondere Leistungsbezüge unbefristet zu vergeben, was zur Eingruppierung in der Mittelgruppe führt. In vielen dieser Regelungen findet sich, dass diese „für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls mit einem Widerrufsvorbehalt“ auszustatten sind, wie das vom Arbeitskreis für Besoldungsfragen der Finanzministerien der Länder vorgeschlagen wurde.¹⁰⁵ In diesem Fall kann man eigentlich nicht von einer unbefristeten Vergabe sprechen, da sie ja nur bis auf Widerruf erfolgt. Da dieser Widerruf sehr unwahrscheinlich scheint und eines sachlichen Grundes bedarf, bleibt die Widerrufsklausel in der Bewertung unberücksichtigt.

¹⁰⁵ Siehe dazu die Bemerkungen im Kapitel 5 ab S. 29 und Arbeitskreis für Besoldungsfragen, *Musterregelungen*, 2002.

Ergänzend soll an dieser Stelle noch angemerkt werden, dass es in den Landesregelungen Brandenburgs und Thüringens zwar keine Möglichkeit zur Entfristung von besonderen Leistungsbezügen gibt, sie aber eine Widerrufs Klausel enthalten, so dass wohl auch befristete besondere Leistungsbezüge widerrufen werden können sollen. Dies scheint von tiefen Misstrauen gegen die Professoren geprägt und ist zumindest unpraktikabel.¹⁰⁶

6.3.3	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland		Baden-Württemberg; Bayern; Berlin; Bremen; Hamburg; Hessen; Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein	Brandenburg; Nordrhein-Westfalen; Thüringen

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.3.3 ab S. 67.

6.3.4 Dynamisierung von besonderen Leistungsbezügen

Besondere Leistungsbezüge sind Gehaltsbestandteile, die nach qualitativer Bewertung von besonderen Leistungen, vergeben werden, und in der überwiegenden Zahl der Landesregelungen auch unbefristet vergeben werden können. Nach Auffassung der Expertenkommission sollten sie „in jedem Fall aber ohne Dynamisierung vergeben werden.“¹⁰⁷ Damit könne der Tatsache Rechnung getragen werden, dass solche Leistungsbezüge zwar gesteigert, aber nicht entzogen werden können und zugleich durch den ständigen Wertverlust durch Inflation auch kontinuierliche Leistungsanreize entfaltet werden.¹⁰⁸ Dem entgegen steht die Ansicht, dass in Modellen bei denen ein großer Anteil der Leistungsbezüge als besondere Leistungsbezüge gewährt wird, ähnliche Argumente wie bei den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen greifen. Sie sollten zu einem festen Gehaltsbestandteil werden und daher wäre eine Dynamisierung angemessen.

Vor diesem Hintergrund werden nur diejenigen Landesregelungen als „Best-Law“ bewertet, die die Entscheidung über die Dynamisierung den Hochschulen überlassen. Alle anderen werden in die Mittelgruppe eingeordnet.

6.3.4	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Bayern; Bremen; Hessen	Baden-Württemberg; Berlin; Brandenburg; Hamburg; Mecklenburg-	

¹⁰⁶ BB-VO § 3.1, TH-G § 12.

¹⁰⁷ Ebenda, S. 52.

¹⁰⁸ Siehe dazu die Bemerkungen im Kapitel 2.7 ab S. 11.

		Vorpommern; Niedersachsen; Nordrhein- Westfalen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein; Thüringen	
--	--	---	--

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.3.4 ab S. 68.

6.4 Leitbild zur Ruhegehaltfähigkeit

Leitbild: Das Landesrecht sollte den Hochschulen die Möglichkeit einräumen, über die Ruhegehaltfähigkeit befristeter Leistungsbezüge selbst zu entscheiden und Möglichkeiten der Überschreitung der 40%-Grenze für Spitzenwissenschaftler schaffen.

Begründung: Das Professorenbesoldungsreformgesetz sieht vor, dass unbefristete Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge „bis zu einer Höhe von 40 vom Hundert des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltfähig sind.“¹⁰⁹ Das Landesrecht soll einerseits die Ruhegehaltfähigkeit befristeter Leistungsbezüge klären und andererseits die Überschreitung der 40%-Grenze regeln. Im Rahmen ihrer dezentralen Verantwortung sollten dabei die Hochschulen weitestgehend auch über die Ruhegehaltfähigkeit selbst entscheiden können.

6.4.1 Ruhegehaltfähigkeit befristeter Leistungsbezüge

Die Ruhegehaltfähigkeit befristeter Leistungsbezüge stellt für die versorgungsrechtlichen Regelungen der Beamten einen Sonderfall dar, da sich Beamtenpensionen in der Regel an der Höhe des letzten Gehalts orientiert und evt. frühere höhere Gehälter nicht berücksichtigt werden können. Daher musste geklärt werden, unter welchen Bedingungen befristete Leistungsbezüge ruhegehaltfähig sein sollen. Die fast einheitliche Lösung dieses Problems besteht darin, dass befristete Leistungsbezüge nur nach einem Bezug von insgesamt zumindest zehn Jahren ruhegehaltfähig sind. Ausnahmen bilden nur Bremen, wo sie nach mehrfacher Vergabe ruhegehaltfähig sind und Hessen, wo das Hochschulpräsidium darüber entscheidet. Diese Regelungen sind im Rahmen der beamtenrechtlichen Vorgaben sachgerecht und werden daher als Best-Law klassifiziert.

Die Ausnahme bildet hier jedoch Thüringen, wo vorgesehen ist, dass über die Ruhegehaltfähigkeit von besonderen Leistungsbezügen das zuständige Ministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium entscheidet. Dies ist unter den gegebenen Rahmenvorgaben völlig unnötig und führt in die Worst-Law-Gruppe.¹¹⁰

6.4.1	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Baden- Württemberg; Bayern; Berlin; Brandenburg;		Thüringen

¹⁰⁹ ProfBesReformG § 33(3).

¹¹⁰ TH-VO § 6(3).

	Bremen; Hamburg; Hessen; Mecklenburg- Vorpommern; Niedersachsen; Nordrhein- Westfalen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein		
--	--	--	--

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.4.1 ab S. 69.

6.4.2 Überschreitung der 40%-Grenze bei der Ruhegehaltfähigkeit

Die 40%-Regelung ist aus der angestrebten Kostenneutralität der Reform auch im Bezug auf die Versorgungsbezüge abgeleitet.¹¹¹ In der C-Besoldung gab es für C4-Professoren die Möglichkeit, durch Berufungs- und Sonderzuschüsse ihr Einkommen über das C4-Endgehalt zu steigern, und zwar zum Teil beträchtlich und auch ruhegehaltfähig. Mit einer strikten Auslegung der 40%-Grenze wäre dieser Personenkreis der Spitzenwissenschaftler deutlich gegenüber der bisherigen Situation benachteiligt. Dies gilt es zu vermeiden, um die Attraktivität des Professorenamtes auch für herausragende Kräfte sicherzustellen. Da nicht zu erwarten steht, dass alle W2- und W3-Professoren die 40% an ruhegehaltfähigen Leistungsbezügen erreichen und bei den Spitzenwissenschaftler von geringen Fallzahlen ausgegangen werden kann, entsteht durch eine moderate Öffnung der 40%-Regelung nicht zwingend ein Konflikt mit der Kostenneutralität der Pensionszahlungen.¹¹² Darauf abgestimmt finden sich in verschiedenen Landesregelungen entsprechende Formulierungen, die regeln, dass der Gesamtbetrag der bisherigen ruhegehaltfähigen Sonderzuschüsse nicht überschritten werden soll. Andere Landesregelungen regeln dies, indem sie bestimmte Höchstprozentsätze für die Überschreitung ausweisen. Auch dies ist eine sachgerechte Lösung.

Versorgungsleistungen wie Pensionszahlungen sind überwiegend weiterhin eine staatliche Angelegenheit, daher ist, wenn ein bestimmter Rahmen gesteckt und transparent gemacht wurde, gegen Entscheidungsmöglichkeiten des Ministeriums bei der Überschreitung der 40%-Grenze nichts einzuwenden. Jedoch sollte der Rahmen entweder mit Bezugspunkt auf die bisherigen Zahlungen oder durch Angabe von Obergrenzen angegeben werden, um nicht den Anschein einer willkürlichen Entscheidung des Ministeriums zu erwecken. Ist das gegeben, wurden die

¹¹¹ Siehe dazu Kapitel 2.4 ab S. 9.

¹¹² Konkrete Zahlen über die tatsächliche bisherige Verteilung der Sonderzuschüsse auf die C4-Professoren liegen kaum vor, sie waren aber insgesamt von keiner großen finanziellen Relevanz. Aus den Daten des Expertenberichts geht beispielsweise hervor, dass lediglich 3,55% des Besoldungsvolumens der Universitätsprofessoren (Stichtag 1. Juli 1999) auf Berufungs- und Sonderzuschüsse entfallen. Siehe dazu Expertenkommission, *Reform des Hochschuldienstrechts*, 2000, Tabelle 1, eigene Berechnungen. Interne Erhebungen des niedersächsischen MWK weisen daraufhin, dass lediglich 16,5% der Universitätsprofessoren überhaupt in den Genuss von solchen Berufungs- und Sonderzuschüssen kommen und nur 3,9% erhalten mehr als 1.350 € (nach einer internen Unterlage der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen, die der Autor auf Grund der Daten des Niedersächsischen MWK vom Sommer 2002 erstellt hat).

Landesregelungen mit Best-Law bewertet. Fehlen diese Rahmenbedingungen, wurden sie lediglich in der Mittelgruppe einsortiert.¹¹³

Die Regelungen aus Baden-Württemberg und Niedersachsen werden allerdings in die Worst-Law-Gruppe einsortiert. In Baden-Württemberg wird die Überschreitung der 40%-Grenze an Fachhochschulen (und auch an den Pädagogischen Hochschulen) explizit ausgeschlossen.¹¹⁴ Dies widerspricht dem Grundsatz der besoldungssystematischen Gleichstellung der Fachhochschulen. In Niedersachsen wird den Hochschulen abverlangt, das sie für die Überschreitung der 40%-Grenze einen Versorgungszuschlag auf diese Bezüge aus eigenen Mitteln entrichten.¹¹⁵ Dementsprechend spart das Land Versorgungsaufwendungen ein, was aber der Intention des Professorenbesoldungsreformgesetzes widerspricht.

6.4.2	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Bayern; Berlin; Brandenburg; Hamburg; Mecklenburg- Vorpommern; Nordrhein- Westfalen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein; Thüringen	Bremen; Hessen	Baden- Württemberg; Niedersachsen

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.4.2 ab S. 69.

6.5 Leitbild zu Stellenkategorien und Übergang

Leitbild: Die Hochschulen sollten die Kategorie der einzurichtenden Stellen (W2/W3) frei wählen dürfen. Da die Gesamtbesoldungsausgaben durch den Besoldungsdurchschnitt begrenzt sind, gehen die Länder damit kein finanzielles Risiko ein. Im Zusammenhang damit sollten die Hochschulen beim Übergang eines Professors von der C- in die W-Besoldung, die Freiheit haben, die Stellenkategorie W2 oder W3 selbst zu bestimmen und auch die Möglichkeit haben, bereits erworbene Ansprüche beim Wechsel in die W-Besoldung geeignet zu berücksichtigen (im Normalfall und in der Sondersituation C2/C3 an Fachhochschulen).

Begründung: Der Bundesgesetzgeber hat sich für eine „besoldungssystematische Gleichstellung von Universität und Fachhochschule“ eingesetzt und überlässt es den Ländern zu entscheiden, wie viele der jeweiligen Ämter an welcher Hochschulart tatsächlich eingerichtet werden. Da über den Vergaberahmen und den Besoldungsdurchschnitt durch den Staat die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen wurden, sollten alle weiteren Entscheidungen durch die Hochschule getroffen

¹¹³ Die unterschiedlichen Höhen des jeweiligen Prozentsätze und ihre Verteilung auf W2- und/oder W3-Stellen führte zu keiner Bewertung, da sich hierin in der Regel lediglich die unterschiedlichen finanziellen Möglichkeiten der Länder widerspiegeln. Dies ist aber nicht Gegenstand der Bewertung.

¹¹⁴ BW-VO § 6(8).

¹¹⁵ NI-BG § 2a(4).

werden.¹¹⁶ Auch für den Wechsel in die W-Besoldung gilt allgemein, dass die Hochschule die sachgerechteste Entscheidung treffen kann, welche Stellenkategorie angemessen ist.

6.5.1 Zuordnung der W-Stellen auf die Hochschularten

Bei der Zuordnung der W-Stellen auf die unterschiedlichen Hochschularten zeigt sich in den Landesregelungen ein gemischtes Bild, das ohne weitere Informationen nicht zu einer Bewertung führen kann. So wird in einzelnen Landesregelungen explizit vorgeschrieben, dass beim Freiwerden alle C2- und C3-Planstellen in W2-Stellen und C4- in W3-Stellen übergehen. Andere machen dazu keine Aussagen oder erklären, dass dies im Haushaltsplan geregelt wird. Für Fachhochschulen werden in der Regel Obergrenzen für die Anzahl der W3-Stellen angegeben, die zwischen 10% und 25% der Gesamtstellenzahl liegen. In einigen Regelungen werden auch für den Universitätsbereich explizite prozentuale Obergrenzen für W3-Stellen angegeben. Das Fehlen solcher Obergrenzen bei den Universitäten lässt allerdings noch nicht darauf schließen, dass sie frei bestimmen können, welche Stellenkategorie sie ausbringen. Das Vorhandensein der Obergrenzen bei den Fachhochschulen sagt noch nichts über andere Verfahrenshindernisse aus, die eine Besetzung von W3-Stellen behindern.

Daher lässt sich auf der Ebene der veröffentlichten Landesregelungen zu diesem Punkt keine Bewertung vornehmen. Die veröffentlichten gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.5.1 ab S. 71.

6.5.2 Übergang von einer C-Professur in die W-Besoldung

Das Professorenbesoldungsreformgesetz regelt, dass auf Antrag jeder Professor von der C-Besoldung in die W-Besoldung wechseln kann. Der Übergang von einer C2- oder C3-Stelle ist demnach sowohl auf W2- als auch auf W3-Stellen möglich, der Übergang von einer C4-Stelle nur auf eine W3-Stelle.¹¹⁷ In vielen Landesregelungen ist vorgesehen, dass der Wechsel von einer C2- oder C3-Stelle nur auf eine W2-Stelle möglich ist. Diese Einschränkung erscheint nicht sinnvoll. Den Hochschulen sollte die Möglichkeit gegeben werden, bei Anträgen auf Übergang in die W-Besoldung flexibel und bedarfsgerecht zu reagieren. Entsprechend werden Regelungen, die den Übergang von einer C2- oder C3-Stelle ohne Ausnahme nur auf eine W2-Stelle ermöglichen, mit Worst-Law klassifiziert. Regelungen, die die Stellenkategorie den Hochschulen freistellen oder Ausnahmetatbestände umfassen, die von der Hochschule zu begründen sind, entsprechen dem Leitbild und werden entsprechend mit „Best-Law“ bewertet. In der Mittelgruppe wird die Regelung Brandenburgs gesehen, die als Ausnahme lediglich den auswärtigen Ruf vorsieht.

6.5.2	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Bremen; Hamburg; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Thüringen	Brandenburg	Baden- Württemberg; Bayern; Berlin; Hessen; Mecklenburg-

¹¹⁶ Siehe dazu die Bemerkungen der Bundesregierung zur besoldungssystematischen Gleichstellung (siehe Kapitel 13 ab S. 13) und das Minderheitenvotum der FH-Vertreter zur Expertenkommission (siehe Kapitel 2.8 ab S. 11).

¹¹⁷ ProfBesReformG § 77(2).

			Vorpommern; Niedersachsen; Nordrhein- Westfalen; Rheinland-Pfalz; Schleswig-Holstein
--	--	--	---

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.5.2 ab S. 72.

6.5.3 Übergang von C2-Professoren an Fachhochschulen in die W-Besoldung

Eigentlich erscheint es selbstverständlich, dass der Übergang von der C-Besoldung in die W-Besoldung für die Betroffenen nicht zu einer Absenkung ihrer Bezüge führen darf. Eine Absenkung wird auch dann empfunden, wenn zwar das Gehalt insgesamt die gleiche Höhe ausweist, aber befristete Leistungsbezüge enthält. Deshalb wäre eigentlich die Möglichkeit der Vergabe von unbefristeten Leistungsbezügen aus Anlass des Wechsels sachgerecht. Dies findet sich allerdings nur in den Regelungen der Länder Bayern und Hessen (in Bayern befristet bis zu einer Antragsstellung vor dem 31.12.2005).¹¹⁸ Wäre dies weiter verbreitet oder wäre es möglich, generell besondere Leistungsbezüge auch erstmalig unbefristet zu gewähren, würde sich auch die Sondersituation der C2-Professoren an Fachhochschulen anders darstellen.

Da an Fachhochschulen in vielen Bundesländern ein System des internen „Aufstiegs“ von einer C2- in eine C3-Stelle existierte, ergibt sich nun für die jetzigen C2-Professoren eine Sondersituation. Die C2-Stelle war vielfach grundsätzlich das Eingangssamt und nach einer bestimmten Zeit (und ggf. nach guten Evaluationsergebnissen) war es sehr wahrscheinlich, im Rahmen eines internen Berufungsverfahrens auf eine C3-Stelle zu kommen. Durch die Professorenbesoldungsreform bestand mit dem Zeitpunkt der Umsetzung ins Landesrecht diese Möglichkeit nicht mehr. Die verbliebenen C2-Professoren sehen sich unverschuldet um ihre Chancen gebracht, eine C3-Stelle zu bekommen und empfinden daher die W-Besoldung von vorne herein als unfaire Zumutung. Aus Gründen der Fairness sind für diese Gruppe von Professoren geeignete Regelungen zu finden.¹¹⁹

Um eine solche Lösung haben sich lediglich die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Sachsen und Schleswig-Holstein bemüht und entsprechende Regelungen getroffen. Alle anderen Länder mit regelmäßiger Hausberufungspraxis haben das Problem nicht gelöst (Berlin, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Saarland). Von den Ländern, die keine Praxis der Hausberufung an Fachhochschulen hatten, kann eine solche Regelung nicht erwartet werden (die neuen Bundesländer, Bremen und Nordrhein-Westfalen).

Wegen dieser ungleichen Situation eignet sich dieses Untersuchungsfeld nicht zur Bewertung. Jedoch werden die Regelungen aus Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Sachsen und Schleswig-Holstein mit einem Sonderpunkt honoriert, der im Gesamtergebnis kenntlich gemacht ist. Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.5.3 ab S. 73.

¹¹⁸ BY-G Art. 32(9); BY-VO § 12(3); HE-VO § 8(2).

¹¹⁹ Siehe dazu die Bemerkungen zur Fairness bei Anreizsystemen ab S. 24.

6.6 Leitbild zur Besoldung der Hochschulleitung

Leitbild: Die hauptamtliche Hochschulleitung sollte genau wie die Professoren in die W-Besoldung eingegliedert sein. Die Höhe ihrer Besoldung sollte sich flexibel nach den persönlichen Voraussetzungen und der Art der übernommenen Aufgabe richten.

Begründung: Die Eingliederung der Hochschulleitungsstellen liefert die Voraussetzungen dafür, der Tatsache Rechnung zu tragen, dass in den deutschen Hochschulen ein Wandel zu einem professionellen Management stattfindet, das eine individuelle und flexible Entlohnung erfordert (u.a. wegen anderer Karrierewege auf zeitlich befristeten Stellen).

6.6.1 Eingliederung der hauptamtlichen Hochschulleitung in die W-Besoldung

Die zunehmende Dezentralisierung und damit Verlagerung der Managementaufgaben vom Staat auf die Hochschulen machen ein professionelles Hochschulmanagement notwendig, in dem der Verantwortliche für die Wirtschaftsführung mit den akademisch Verantwortlichen in einer Hochschulleitung auf gleicher Augenhöhe operiert. Eine besoldungstechnische Gleichstellung erleichtert dies.¹²⁰

Die Eingruppierung der hauptamtlichen Hochschulleitung in die W-Besoldung ermöglicht es im Prinzip, den Bewerbern über die Funktionsleistungsbezüge individuelle Angebote zu machen, die der Tatsache Rechnung tragen, dass derzeit sehr unterschiedliche Karriereverläufe in die Hochschulleitung führen und nicht mehr automatisch davon ausgegangen werden kann, dass der hauptamtliche Hochschulleiter Professor der eigenen Hochschule und der Kanzler (Ministerial-)beamter gewesen ist.¹²¹

Um diese Möglichkeit zu eröffnen, sollten neben den hauptamtlichen Hochschulleitern auch die Kanzler oder hauptamtlichen Vizepräsidenten in die W-Besoldung eingegliedert werden. Regelungen, die darauf verzichten, werden entsprechend als Worst-Law eingruppiert, die anderen als Best-Law.

	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Baden-Württemberg; Bremen; Hamburg; Hessen; Niedersachsen; Nordrhein-Westfalen; Mecklenburg-Vorpommern; Rheinland-Pfalz; Saarland; Thüringen		Bayern; Berlin; Brandenburg; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.6.1 ab S. 74.

¹²⁰ Siehe dazu das Kapitel 4.1 zum New Public Management ab S.19.

¹²¹ Nicht alle Länder haben von der Möglichkeit der individuellen Feststellung der Besoldungshöhe Gebrauch gemacht und zum Teil sehr starke Reglementierungen erlassen (siehe 6.6.2).

6.6.2 Regelungen zur Besoldungshöhe der hauptamtlichen Hochschulleitung

In der bisherigen A- und B-Besoldung war die Besoldungshöhe für die Kanzler- und Präsidentenstellen exakt festgelegt und richtete sich in der Regel nach Messzahlen, die die Anzahl der Personalstellen und der Studierenden berücksichtigten. Dieses System wird durch die Eingliederung der Hochschulleitungsstellen in die W-Besoldung abgelöst. Variable Gehaltsbestandteile sollen es nun ermöglichen, dass geeignete Personen gefunden werden, die sich den neuen Aufgaben an den Hochschulen stellen, und dafür flexibel und individuell (d.h. auch abweichend von der bisherigen A- oder B-Besoldung) besoldet werden. Dies gilt insbesondere für die Fälle, in denen Lebenszeitbeamtenstellen durch zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse ersetzt wurden.

Flexible und bedarfsgerechte Vorgehensweisen werden durch Vorschriften verhindert, die das jetzige Gehaltsniveau als Obergrenze oder als exaktes Besoldungsniveau angeben. Diese werden entsprechend mit Worst-Law bewertet.

Die Mehrheit der Landesregelungen schreibt vor, dass das Ministerium über die Besoldungshöhe der hauptamtlichen Hochschulleitung entscheidet und sich dabei am Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung bzw. teilweise an kleinteiligen Katalogen für die Besoldungshöhe orientieren soll. Hierbei werden die Möglichkeiten der Berücksichtigung von individuellen Faktoren nur sehr eingeschränkt genutzt. Daher erfolgt als Bewertung eine Zuordnung zur Mittelgruppe.

Lediglich die Landesregelungen von Baden-Württemberg, Berlin und Schleswig-Holstein sehen freiere Formulierungen und einen entscheidenden Einfluss der Hochschule (durch Satzung, Hochschulrat oder Kuratorium) vor und werden daher als Best-Law klassifiziert.

	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Baden-Württemberg; Berlin; Schleswig-Holstein	Bayern; Bremen; Hamburg; Hessen; Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen; Nordrhein-Westfalen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Thüringen	Brandenburg; Sachsen-Anhalt

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.6.2 ab S. 75.

6.7 Leitbild zur Forschungs- und Lehrzulage

Leitbild: Die Länder sollten den Hochschulen ermöglichen, flexible und unbürokratische Regelungen zur Einführung der Forschungs- und Lehrzulage zu schaffen.

Durch die Einführung der Forschungs- und Lehrzulage sollen Anreize gesetzt werden, die bisher oftmals in Nebentätigkeit ausgeübten Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten (wieder zurück) in die Hochschule zu führen und dabei auch die Möglichkeit eröffnen, dass Professoren ihr individuelles Gehalt durch solche Tätigkeiten aufbessern. Solche Möglichkeiten sind wichtig, um geeignete Professoren zu finden oder zu halten, da die Professorengehälter im Vergleich zu vielen anderen Tätigkeitsgebieten nicht wettbewerbsfähig sind. Gleichzeitig kann die Freiheit, eine

Forschungs- oder Lehrzulage einzuwerben und entsprechende Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten auszuüben oder Weiterbildungsangebote durchzuführen, geeignet sein, die intrinsische Motivation der Professoren zu stärken.¹²²

Daher sind Einschränkungen bei den Forschungs- und Lehrzulagen möglichst zu vermeiden, solange sichergestellt wird, dass die Professoren ihren Verpflichtungen in Forschung und Lehre nachkommen und die Kosten gedeckt sind. Dies zu entscheiden und geeignet zu gestalten, ist aber Angelegenheit der Hochschule und nicht des Staates.

Die überwiegende Mehrzahl der Landesregelungen begrenzt die Einkünfte aus Forschungs- und Lehrzulagen auf 100% des Grundgehaltes, wie es vom Arbeitskreis für Besoldungsfragen der Finanzministerien der Länder vorgeschlagen wurde.¹²³ Viele davon sehen aber nicht vor, dass von dieser Regelung in Ausnahmefällen flexibel abgewichen werden kann und gelangen so nur in die Mittelgruppe. Als Best-Law werden die Regelungen klassifiziert, die über entsprechende Ausnahmeregelungen verfügen oder gar keine Vorgaben zur Höhe der eingeworbenen Forschungs- und Lehrzulagen machen.

Lediglich das Land Berlin schränkt den Umfang der Forschungs- und Lehrzulagen auf lediglich 50% des Jahresgrundgehaltes ein und wird entsprechend als Worst-Law klassifiziert.

	Best-Law-Gruppe	Mittelgruppe	Worst-Law-Gruppe
Bundesland	Baden-Württemberg; Brandenburg; Hessen; Niedersachsen; Nordrhein-Westfalen; Sachsen; Thüringen	Bayern; Bremen; Hamburg; Mecklenburg-Vorpommern; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein	Berlin

Die gesetzlichen Details finden sich in der Anlage 8.7 ab S. 76.

6.8 Leitbild zum Vergaberahmen

Leitbild: Die Vorschrift den Besoldungsdurchschnitt bzw. Vergaberahmen einzuhalten, sollte im Landesrecht nicht als jährlich realisierter „Auskehrzwang“, sondern als ein Mittelwert angesehen werden, der über mehrere Jahre einzuhalten ist. Die Möglichkeit der Erhöhung des landesweiten Besoldungsdurchschnitts sollte in den Landesgesetzen vorgesehen werden.

Bei einer strikten jährlichen Interpretation besteht das Problem, dass dann beispielsweise zum Ende eines jeden Jahres Leistungsprämien gezahlt werden müssten, um den Besoldungsdurchschnitt exakt einzuhalten oder auch kein Blybeangebot gegen Ende des Jahres mehr gemacht werden kann, da der Vergaberahmen für dieses Jahr schon verausgabt ist. Diese unerwünschten Nebenwirkungen des Anreizsystems sind zu vermeiden.¹²⁴ Dies gilt natürlich insbesondere, da auch in anderen

¹²² Siehe dazu die Bemerkungen zur Anreizfunktion von „Freiheit“ ab S. 21.

¹²³ Arbeitskreis für Besoldungsfragen, *Musterregelungen*, 2002.

¹²⁴ Siehe dazu die Bemerkungen zu Anreizsystemen und Nebenwirkungen auf S. 22.

Bereichen bei der Einführung von Globalhaushalten auf das Prinzip der Mehrjährigkeit gesetzt wird.¹²⁵

Insbesondere Länder, die im Vergleich mit den anderen Ländern einen niedrigen Besoldungsdurchschnitt ausweisen, sollten auf die Möglichkeit nicht verzichten, den Besoldungsdurchschnitt anzuheben, um die Konkurrenzfähigkeit zu wahren. Die Möglichkeit muss gesetzlich vorgesehen werden.¹²⁶

Leider handelt es sich bei diesen wichtigen Untersuchungsgegenständen zum Vergaberahmen um einen Bereich, in dem viele Regelungen vorgenommen werden, die nicht immer gesetzlich festgelegt sind. So ist in der Regel weder die Art der Verteilung des Besoldungsdurchschnitts auf die Hochschulen noch die Regelung des „Auskehrzwangs“ in den entsprechenden Gesetzen und Verordnungen erfasst. Daher kann hier anhand der vorliegenden Quellen keine Bewertung vorgenommen werden. Die wenigen gesetzlich festgelegten Details dazu finden sich in der Anlage 8.8.1 ab S. 77.

Ähnlich verhält es sich mit den Festlegungen zur Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts. Die Tatsache, dass die Erhöhungsmöglichkeit vorgesehen ist, sagt nichts darüber aus, ob Erhöhungen tatsächlich vorgenommen werden und ob die Hochschulen tatsächlich zusätzliche Mittel erhalten. Die gesetzlich festgelegten Details dazu und die wenigen in den Landesgesetzen veröffentlichten Besoldungsdurchschnitte für das Jahr 2005 finden sich in der Anlage 8.8.2 ab S. 78.

Wegen des allgemeinen Interesses und nicht, um es in die Bewertung mit einzubeziehen, sind im Folgenden die Besoldungsdurchschnitte für das Jahr 2001 dokumentiert.

Bundesland	Universitäten	Fachhochschulen	Quelle
Baden-Württemberg	74.000 €	61.000 €	G § 11(7)
Bayern	73.515 €	60.000 €	G Art. 26(1)
Berlin	72.000 €	59.000 €	G § 3a
Brandenburg	66.900 €	57.400 €	G § 2a(7)
Bremen	71.422 €	59.981 €	G Art. 5 § 3(3)
Hamburg	71.000 €	61.000 €	G § 3a(2)
Hessen	71.000 €	60.000 €	G Art. 3 § 2b(1)
Mecklenburg-Vorpommern	66.228 €	56.055 €	G § 11(1)
Niedersachsen	71.000 €	60.000 €	BG § 2a (6)
Nordrhein-Westfalen	69.000 €	58.000 €	G § 13(1)
Rheinland-Pfalz	71.581 €	58.799 €	G § 10(1) ¹²⁷
Saarland	73.000 €	59.000 €	G § 9
Sachsen	64.475 €	53.980 €	GE § 14(1)
Sachsen-Anhalt	66.000 €	53.000 €	G § 16(1)
Schleswig-Holstein	66.812 €	59.808 €	G § 13(1)
Thüringen	66.000 €	56.000 €	G § 15(1)

Tabelle 1: Besoldungsdurchschnitte der Bundesländer für das Jahr 2001

¹²⁵ Siehe dazu z.B. Federkeil/Ziegele, *Globalhaushalte an Hochschulen*, 2001.

¹²⁶ ProfBesReformG §34 (1).

¹²⁷ Die Zahlenwerte sind dort in DM angegeben als 140.000 DM bzw. 115.000 DM.

7 Auswertung und Schlussfolgerungen

7.1 Auswertung

In den 20 Gestaltungsfragen konnten lediglich 17 Bewertungen durchgeführt werden, da in zwei nicht gewerteten Bereichen die untergesetzlichen Regelungen dominieren. In der Gestaltungsfrage 6.5.3 „Übergang von C2-Professoren an Fachhochschulen in die W-Besoldung“ lag keine bundesweit einheitliche Situation vor, so dass hier lediglich fünf Sonderpunkte vergeben werden konnten (siehe Kapitel 6.5.3 ab S. 45).

Die meisten Wertungen in der Best-Law-Gruppe erhielten Baden-Württemberg, Berlin, Hamburg, Hessen und Niedersachsen mit 10 bis 12 von 17. Diese fünf Länder bilden die Spitzengruppe, da sie wenigstens knapp zwei Drittel der möglichen Spitzenbewertungen erzielten. Die Länder Brandenburg und Rheinland-Pfalz hingegen bilden die Schlussgruppe, da sie mit lediglich fünf Best-Law-Bewertungen in ca. nur einem Viertel der Gestaltungsfragen gesetzliche Vorgaben getroffen haben, die den formulierten Leitbildern entsprechen. Die übrigen Länder bilden mit sechs bis neun Platzierungen in der Best-Law-Gruppe das Mittelfeld.

Für einen Gesamtüberblick und eine Einteilung in die Gruppen siehe die Tabelle 2. Die Nennung innerhalb der Gruppen erfolgt in alphabetischer Reihenfolge.

	Bundesland	Best-Law	Mittelgruppe	Worst-Law
Spitzengruppe	Baden-Württemberg	10 +(1)	3	4
	Berlin	10	3	4
	Hamburg	11	4	2
	Hessen	12 +(1)	4	1
	Niedersachsen	11	3	3
Mittelgruppe	Bayern	6 +(1)	6	5
	Bremen	8	7	2
	Mecklenburg-Vorpommern	7	5	5
	Nordrhein-Westfalen	6	4	7
	Saarland	9	5	3
	Sachsen	8 +(1)	4	5
	Sachsen-Anhalt	8	4	5
	Schleswig-Holstein	7 +(1)	5	5
	Thüringen	9	4	4
Schlussgruppe	Brandenburg	5	6	6
	Rheinland-Pfalz	5	8	4

Tabelle 2: Anzahl der Nennungen in den Bewertungskategorien

Die Angabe in Klammern bezieht sich auf einen Sonderpunkt, der bei der Gestaltungsfrage 6.5.3 „Übergang von C2-Professoren an Fachhochschulen in die W-Besoldung“ zu erzielen war.

Im Bereich der einzelnen Leitbilder fällt die Bewertung nur teilweise anders aus. So bilden beim Leitbild „Vergabeverfahren“ (siehe Kapitel 6.1 ab S. 32) wieder die Länder Berlin, Hessen und Niedersachsen mit drei oder vier von möglichen vier Best-Law-Bewertungen die Spitzengruppe. Diese Länder machen den Hochschulen nur wenige Vorgaben zu den Beurteilungskriterien, zu den besoldeten Funktionen sowie zur Kontingentierung der Leistungsbezügearten.

Bei der Bewertung zum Leitbild „Zuständigkeiten“ (siehe Kapitel 6.2 ab S. 35), wonach die Länder die Zuständigkeiten für das Verfahren und die Bewertung möglichst vollständig an die Hochschulen delegieren sollten, rangieren wieder die Länder Baden-Württemberg, Berlin, Hamburg und Niedersachsen mit drei von möglichen drei Best-Law-Bewertungen in der Spitzengruppe.

Wohingegen zum Themenkomplex „Befristung und Dynamisierung“, der nach dem Leitbild (siehe Kapitel 6.3 ab S. 38) auch wesentlich hochschulintern bearbeitet werden sollte, lediglich das Land Hessen mit drei von vier möglichen Best-Law-Bewertungen die Spitzengruppe darstellt.

Zum Themenkomplex „Ruhegehaltfähigkeit“ trifft die überwiegende Zahl der Bundesländer dem Leitbild (siehe Kapitel 6.4 ab S. 41) entsprechende Regelungen, nach denen befristete Leistungsbezüge nach einer geeigneten Frist von der Hochschule für ruhegehaltfähig erklärt werden können und Spitzenwissenschaftler die 40%-Grenze überschreiten können. Die Spitzengruppe bilden hier mit zwei von möglichen zwei Best-Law-Bewertungen: Bayern, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein.

Im Gegensatz dazu zeigt sich, dass bei der Eingliederung der Hochschulleitung in die W-Besoldung und der Festlegung der Besoldungshöhe noch überwiegend das an den bisherigen Verhältnissen orientierte Denken überwiegt. Hier hat lediglich Baden-Württemberg in beiden Untersuchungsbereichen Regelungen getroffen, die dem Leitbild (siehe Kapitel 6.6 ab S. 46) gerecht werden, das die Eingliederung aller Hochschulleitungsmitglieder in die W-Besoldung bei flexibler und individueller Bemessung der Besoldungshöhe durch die Hochschule vorsieht.

Einen Überblick über die Einzelbewertungen (auch über die hier nicht mehr explizit genannten) geben Tabelle 3 und Tabelle 4, in denen die Bewertungen in den 17 Gestaltungsfragen mit der entsprechenden Kapitelnummer aufgeführt sind.

Bundesland	Vergabeverfahren				Zuständigkeiten			Befristung und Dynamisierung			
	6.1.1	6.1.2	6.1.3	6.1.4	6.2.1	6.2.2	6.2.3	6.3.1	6.3.2	6.3.3	6.3.4
Baden-Württemberg	–	+	+	0	+	+	+	+	–	0	0
Bayern	–	+	+	–	0	+	0	0	–	0	+
Berlin	0	+	+	+	+	+	+	+	–	0	0
Brandenburg	–	0	–	–	0	+	0	+	–	–	0
Bremen	0	0	+	+	–	+	0	–	+	0	+
Hamburg	–	+	–	+	+	+	+	+	+	0	0
Hessen	+	+	+	+	+	+	0	+	+	0	+
Mecklenburg-Vorpommern	–	+	+	–	+	+	0	+	–	0	0

Niedersachsen	+	+	+	-	+	+	+	+	+	0	0
Nordrhein-Westfalen	-	-	-	+	0	+	0	0	-	-	0
Rheinland-Pfalz	0	0	+	+	0	-	-	0	-	0	0
Saarland	+	0	+	-	+	+	-	+	-	0	0
Sachsen	-	-	+	+	0	+	-	+	-	0	0
Sachsen-Anhalt	0	-	+	+	+	+	-	+	-	0	0
Schleswig-Holstein	-	0	+	-	0	+	-	+	+	0	0
Thüringen	-	0	+	+	+	+	0	+	-	-	0

Tabelle 3: Einzelbewertungen zu Leitbildern der Kapitel 6.1 bis 6.3
+ entspricht Bewertung als „Best-Law“, 0 „Mittelgruppe“ und - „Worst-Law“

Bundesland	Ruhegehalt		C nach W	Hochschulleitung		Forschungs- und Lehrzulage
	6.4.1	6.4.2	6.5.2	6.6.1	6.6.2	6.7
Baden-Württemberg	+	-	-	+	+	+
Bayern	+	+	-	-	0	0
Berlin	+	+	-	-	+	-
Brandenburg	+	+	0	-	-	+
Bremen	+	0	+	+	0	0
Hamburg	+	+	+	+	0	0
Hessen	+	0	-	+	0	+
Mecklenburg-Vorpommern	+	+	-	-	0	0
Niedersachsen	+	-	-	+	0	+
Nordrhein-Westfalen	+	+	-	+	0	+
Rheinland-Pfalz	+	+	-	+	0	0
Saarland	+	+	+	+	0	0
Sachsen	+	+	+	-	0	+
Sachsen-Anhalt	+	+	+	-	-	0
Schleswig-Holstein	+	+	-	-	+	0
Thüringen	-	+	+	+	0	+

Tabelle 4: Einzelbewertungen zu Leitbildern der Kapitel 6.4 bis 6.7
+ entspricht Bewertung als „Best-Law“, 0 „Mittelgruppe“ und - „Worst-Law“

7.2 Schlussfolgerungen

Die Bewertung der Landesregelungen hat ergeben, dass in keinem Bundesland optimale Regelungen getroffen wurden, die meisten Landesregelungen insgesamt aber in der Spitzengruppe und der Mittelgruppe rangieren. D.h. es ist davon auszugehen, dass die Professorenbesoldungsreform zwar nicht optimal, aber doch immerhin größtenteils sachgerecht in Landesrecht umgesetzt wurde: Zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten und -freiheiten liegen bei den Hochschulen. Ausnahmen bilden hier

lediglich die Landesregelungen der Länder der Schlussgruppe (Brandenburg und Rheinland-Pfalz), in denen die staatlichen Reglementierungen und Eingriffsmöglichkeiten überwiegen. Hier sollten die getroffenen Regelungen noch einmal überdacht und wohl auch abgeändert werden. Bis auf weiteres ist es aber in allen Ländern nun an den Hochschulen, aus den Rahmenbedingungen das Beste zu machen.

Um die Wirkung der leistungsorientierten Professorenbesoldung insgesamt untersuchen zu können, müsste auf die konkreten Verfahren und resultierenden Erfahrungen auf Hochschulebene eingegangen werden. Da die Mehrzahl der Bundesländer die Regelungen des Professorenbesoldungsreformgesetzes aber erst zum 1.01.2005 umgesetzt hat, bietet sich diese Möglichkeit derzeit nicht und muss späteren Untersuchungen vorbehalten bleiben. Zwar stellen erste Veröffentlichungen bereits einzelne Hochschulmodelle vor, die dortigen Erfahrungen bleiben aber im Wesentlichen auf Berufungs- und Bleibeverhandlungen beschränkt bzw. erschöpfen sich in einer vergleichenden Modellbeschreibung.¹²⁸ Viele Modelle werden voraussichtlich besondere Leistungsbezüge mit einem Rhythmus von drei Jahren vergeben. Es ist daher zweifelhaft, ob 2007 flächendeckende Erfahrungen zur Vergabe der besonderen Leistungsbezüge vorliegen werden, wenn laut Professorenbesoldungsreformgesetz geprüft werden soll, inwieweit die Ziele des Gesetzes erreicht worden sind.¹²⁹ Solche Erfahrungen werden wahrscheinlich nicht vor 2008 oder 2009 vorliegen und ausgewertet werden können. Dieser Zeitpunkt wäre daher geeignet, sich vertieft mit den Auswirkungen der Reform auseinander zu setzen. Dann wäre es auch an der Zeit, die durch das Bundesgesetz geschaffenen Rahmenbedingungen einmal zu überprüfen und eventuell zu modifizieren.

¹²⁸ Siehe dazu bspw. Müller-Bromley, *Umsetzung*, 2004 und die Beiträge von Arnold/Handel, Handel, Jaudzims und Maas/Wacker in Müller-Böling, *Leistungsorientierte Professorenbesoldung*, 2. Auflage, 2004.

¹²⁹ ProfBesReformG, § 34, Abs. 5

8 Anhang – Materialien zum Gesetzesvergleich

In den folgenden vergleichenden Tabellen wurde auf wörtliche Zitate weitestgehend verzichtet. Unterschiedliche Formulierungen gleichen Inhalts wurden systematisch gleich dargestellt. Damit treten Ähnlichkeiten und Unterschiede in den Gesetzen deutlich hervor, die Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit steigt.

8.1 Vergabeverfahren

8.1.1 Details: Kriterienvorgaben und Einschränkungen für Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

Bundesland	6.1.1	Kriterien	Einschränkungen	Quelle
Baden-Württemberg	-	Qualifikation, bisherige Leistungen, Berücksichtigung der Bewerberlage und der Arbeitsmarktsituation	Bleibe-LB nur, wenn anderes Angebot in Schriftform vorliegt; bei einem Ruf an andere Hochschule im Inland soll ein Bleibe-LB frühestens nach 3 Jahren gewährt werden; Vorteile aus nicht erforderlichem Ortswechsel sind angemessen zu berücksichtigen	VO § 2(1-2)
Bayern	-	Insbesondere individuelle Qualifikation, Evaluierungsergebnisse, Bewerberlage und Arbeitsmarktsituation	Bleibe-LB nur, wenn Angebot einer anderen in der Regel außerbayerischen Hochschule vorliegt, oder Einstellungsinteresse anderer glaubhaft gemacht wird; Vorteile aus nicht erforderlichem Ortswechsel sind angemessen zu berücksichtigen; Soll frühestens nach 3 Jahren neu vergeben oder erhöht werden	G Art. 22(1-2); VO § 3(1+3)
Berlin	o	Individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse, Bewerberlage, Arbeitsmarktsituation	Bleibe-LB nur, wenn Ruf einer anderen Hochschule vorliegt	G § 3(2)
Brandenburg	-	Individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse, Bewerberlage, Arbeitsmarktsituation	Seit der letzten Gewährung sollen mindestens drei Jahre vergangen sein; Bleibe-LB nur, wenn Ruf einer anderen Hochschule vorliegt, oder Einstellungsinteresse anderer glaubhaft gemacht wird	G § 2a(2); VO § 2(2)
Bremen	o	Insb. Qualität der Forschungsleistung, künstlerische Leistung, Drittmittelerfolg, F&E-Vorhaben, internationale Kooperationen; Engagement Aus- und Weiterbildung, Förderung wiss. Nachwuchs, Managementenerfahrung, bes. Anforder-	Bleibe-LB, wenn anderes Einstellungsinteresse glaubhaft gemacht wurde; Neu oder höherer BuB frühestens nach 3 Jahren zulässig	VO § 3(1+2)

		rungsprofile		
Hamburg	-	Individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse, Bewerberlage, Arbeitsmarktsituation	Bleibe-LB nur, wenn Ruf einer anderen Hochschule oder Einstellungsangebot vorliegt; Neue oder höherer BuB sollen (bei Ruf im Inland) frühestens nach 3 Jahren vergeben werden	VO § 3(1+3)
Hessen	+	Insbesondere Qualifikation, Evaluationsergebnisse, Bewerberlage, Entwicklungsplan der Hochschule	Bleibe-LB nur wenn Einstellungsinteresse glaubhaft gemacht wird	VO § 3(1)
Mecklenburg-Vorpommern	-	Individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse, Bewerberlage, Arbeitsmarktsituation	Neue oder höherer BuB bei einem Ruf an andere Hochschule im Inland frühestens nach 3 Jahren zulässig; Bleibe-LB nur durch schriftlichen Nachweis eines Rufs oder Einstellungsangebots	G § 12(1); VO § 1(1+2)
Niedersachsen	+	Individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse, Bewerberlage	Bleibe-LB nur wenn Einstellungsinteresse anderer Dienstherr oder Arbeitgeber glaubhaft gemacht wird	VO § 3(1)
Nordrhein-Westfalen	-	Individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse, Bewerberlage, Arbeitsmarktsituation	Neue oder höhere BuB sollen bei einem neuen Ruf frühestens nach 3 Jahren gewährt werden; Berufungs-LB sind bei der erstmaligen Übertragung der Professur nach dem Erwerb der Einstellungs Voraussetzungen in der Regel nicht zulässig; Bleibe-LB nur, wenn Ruf einer anderen Hochschule oder Einstellungsangebot vorliegt	G § 12(1)
Rheinland-Pfalz	o	individuelle Qualifikation, die besondere Bedeutung der Professur, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation	Seit der letzten Gewährung sollen mindestens drei Jahre vergangen sein.	G § 9(1)
Saarland	+	Individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse, Bewerberlage, Arbeitsmarktsituation		G § 10(1);
Sachsen	-	Individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse, Bewerberlage, Arbeitsmarktsituation; Insb. Qualität der Forschungsleistung, künstlerische Leistung, Drittmittelerfolg, F&E-Vorhaben, internationale Kooperationen; Engagement Aus- und Weiterbildung, Förderung wiss. Nachwuchs, Managementenerfahrung, bes. Anforderungsprofile	Neue oder höherer BuB bei einem Ruf an andere Hochschule im Inland frühestens nach 3 Jahren zulässig; Bleibe-LB nur, wenn Ruf einer anderen Hochschule oder Einstellungsangebot vorliegt	GE § 13(1); VO-E § 3(1)

Sachsen-Anhalt	o	Individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse, Bewerberlage, Arbeitsmarktsituation und Profil des Faches an der Hochschule; Insb. Qualität der Forschungsleistung, künstlerische Leistung, Drittmittelerfolg, F&E-Vorhaben, internationale Kooperationen; Engagement Aus- und Weiterbildung, Förderung wiss. Nachwuchs, Managementenerfahrung	Bleibe-LB nur „wenn der Professor ... den Ruf ... oder eine schriftliche Einstellungszusage glaubhaft macht.“ G § 12(3); Seit der letzten Gewährung sollen mindestens 3 Jahre vergangen sein	G § 12(2); G § 12(4); VO § 3(1)
Schleswig-Holstein	-	Individuelle Qualifikation, Bedeutung der Professur, Bewerberlage, Arbeitsmarktsituation	Über unbefristeten 40% des Grundgehalts werden weitere in der Regel befristet gewährt; Bleibe-LB nur, wenn Ruf einer anderen Hochschule oder Einstellungsangebot vorliegt; Neue oder höherer BuB bei einem Ruf an andere Hochschule im Inland sollen frühestens nach 3 Jahren gewährt werden	G § 12(1); VO § 3(3); VO § 4(1); VO § 4(3)
Thüringen	-	Individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse, Bedeutung der Professur für die Entwicklungsplanung der Hochschule, Bewerberlage	Bleibe-LB nur, wenn Ruf einer anderen Hochschule oder Einstellungsangebot vorliegt; Neue oder höherer BuB bei einem Ruf an andere Hochschule im Inland sollen frühestens nach 3 Jahren gewährt werden	G § 11(2); VO § 3(1)

8.1.2 Details: Kriterienvorgaben und Einschränkungen für besondere Leistungsbezüge

Bundesland	6.1.2	Kriterien	Einschränkungen	Quelle
Baden-Württemberg	+	Insbesondere Kataloge für Forschung, Lehre, Kunst, Nachwuchsförderung, Weiterbildung	In der Regel über mehrere Jahre erbracht	VO § 3(1-6)
Bayern	+	Ergebnisse der Lehrevaluationen können berücksichtigt werden; Insbesondere Kataloge für Forschung, Lehre, Kunst, Nachwuchsförderung, Weiterbildung	In der Regel über mehrere Jahre erbracht	G Art. 23(1); VO § 4(1-6)
Berlin	+	Bei bes. Leistungen in der Lehre sind insb. Lehrevaluationen zu berücksichtigen und Studierende zu beteiligen; In der Forschung bei Bedarf auswärtige Gutachten zu berücksichtigen	In der Regel über mehrere Jahre erbracht	G § 3(3)
Brandenburg	o	Bei der Bewertung sind die Ergebnisse der Lehr- und Forschungseva-	„erheblich über dem	G § 2a(3);

		luation und die Mitwirkung bei der Erfüllung der Zielvereinbarungen zu Berücksichtigen	Durchschnitt“; In der Regel über mehrere Jahre erbracht	VO § 3(3)
Bremen	o	Insbesondere Kataloge für Forschung, Lehre, Kunst, Nachwuchsförderung, Weiterbildung; Leistungen sollen in der Regel in mehreren Bereichen erbracht sein	„erheblich über dem Durchschnitt“; In der Regel über mehrere Jahre erbracht; In der Regel in mehreren Bereichen	VO § 4(1, 3-7)
Hamburg	+	Insbesondere Kataloge für Forschung und Lehre	In der Regel über mehrere Jahre erbracht (soweit nicht als Einmalzahlung)	VO § 4(1, 3+4)
Hessen	+	Insbesondere Kataloge für Forschung und Lehre	In der Regel über mehrere Jahre erbracht	VO § 4(1)
Mecklenburg-Vorpommern	+	Insbesondere Kataloge für Forschung, Lehre, Kunst, Nachwuchsförderung, Weiterbildung; Vor der Entscheidung gibt der Dekan eine Stellungnahme ab; Für den Bereich der Lehre gibt der Studiendekan eine Stellungnahme ab	In der Regel über mehrere Jahre erbracht; Antrag des Betroffenen oder Vorschlag Fachbereichsleitung; Das Antragsverfahren ist zu formalisieren; Leistungen sollen sich auf mehrere Bereiche erstrecken	G § 13(1); VO § 2(1); VO § 4(2)
Niedersachsen	+	Insbesondere Kataloge für Forschung und Lehre	Zur Bewertung der Leistungen in der Lehre sind die Lehr-evaluation und die studentische Veranstaltungskritik zu berücksichtigen; Zur Bewertung der Leistungen in der Forschung sollen Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen berücksichtigt werden; In der Regel über mehrere Jahre erbracht	BG § 2a(3); VO § 4(1, 3+4))
Nordrhein-Westfalen	-	Insbesondere Kataloge für Forschung, Lehre, Kunst, Nachwuchsförderung, Weiterbildung	In der Regel über mehrere Jahre erbracht; Sie sollen nicht vor Ablauf von fünf Jahren seit der Erstberufung zugestanden werden	G § 12(2); VO § 6
Rheinland-Pfalz	o	Liste mit insbesondere Kriterien in der VO	„erheblich über dem Durchschnitt“, in der Regel über mehrere Jahre	G § 9(1); VO § 4(2)
Saarland	o	Nach geeigneten wissenschaftsadä-	„erheblich über dem	G §

		<p>quaten (oder künstlerischen) Kriterien;</p> <p>Die Kriterien werden in den Richtlinien auf Vorschlag der Fachbereiche festgelegt</p>	<p>Durchschnitt“;</p> <p>In der Regel über mehrere Jahre erbracht;</p> <p>Auf Antrag des Professors über den Dekan an die Hochschulleitung</p>	<p>10(2);</p> <p>VO § 4(1)</p> <p>VO § 6(1)</p>
Sachsen	-	<p>Insbesondere Kataloge für Forschung, Lehre, Kunst, Nachwuchsförderung, Weiterbildung</p>	<p>„erheblich über dem Durchschnitt“;</p> <p>In der Regel über mehrere Jahre erbracht;</p> <p>Bewertung soll in einem Zeitraum von 3-5 Jahren stattfinden</p>	<p>GE § 13(2)</p> <p>VO-E § 4(2)</p> <p>VO-E § 4(3)</p>
Sachsen-Anhalt	-	<p>Insbesondere Kataloge für Forschung, Lehre, Kunst, Nachwuchsförderung, Weiterbildung</p>	<p>„erheblich über dem Durchschnitt“;</p> <p>In der Regel über mehrere Jahre erbracht;</p> <p>Bewertung soll in einem Zeitraum von 3-5 Jahren stattfinden</p>	<p>G § 13(1);</p> <p>VO § 4(1);</p> <p>VO § 4(2-6);</p>
Schleswig-Holstein	o	Keine Vorgabe von Kriterien	<p>„erheblich über dem Durchschnitt“;</p> <p>In der Regel über mehrere Jahre erbracht;</p> <p>Über unbefristeten 40% des Grundgehalts werden weitere in der Regel befristet gewährt</p>	<p>G § 12(2);</p> <p>VO § 3(3)</p>
Thüringen	o	<p>Insbesondere Kataloge für Forschung, Lehre, Kunst, Nachwuchsförderung, Weiterbildung</p>	<p>„erheblich über dem Durchschnitt“;</p> <p>In der Regel über mehrere Jahre erbracht</p>	<p>G § 12;</p> <p>VO § 4(2)</p>

8.1.3 Details: Einschränkungen bei den Funktionsleistungsbezügen für nebenamtliche Funktionen

Bundesland	6.1.3	Funktionen	Einschränkungen	Quelle
Baden-Württemberg	+	<p>Nebenamtliche Hochschulleitung, Dekane und Gleichstellungsbeauftragte sollen FLB bekommen; weitere können;</p> <p>Über die Höhe der FLB für die Fakultätsvorstände entscheidet der Personalausschuss des Hochschulrats auf nicht bindenden Vorschlag des Rektorats</p>	FLB nehmen nicht an den Besoldungsanpassungen teil	<p>G §11(4);</p> <p>VO § 4(1);</p> <p>VO § 10(2)</p>
Bayern	+	<p>Insbesondere Dekane, Studiendekane; durch Satzung auch andere</p>	FLB sollen in ihrer Höhe berücksichtigen: Belastung, Verantwortung,	<p>G Art. 24(1-3); VO</p>

			Größe von Hochschule oder Fachbereich; FLB der Rektoren und Präsidenten nehmen an den Besoldungsanpassungen teil	§ 5(2)
Berlin	+	FLB können für Wahrnehmung besondere Aufgaben in der Hochschulselbstverwaltung gezahlt werden	FLB der hauptamtlichen Mitglieder der Hochschulleitung nehmen an den Besoldungsanpassungen teil	G § 3(6)
Brandenburg	-	FLB <u>nur</u> für Dekane, Vorsitzende des Senats, Studienfachberater, Wahrnehmung von Aufgaben der Studienreform, Sprecher SFB, Wahrnehmung von Aufgaben, die durch die Hochschulverwaltung nicht wahrgenommen werden können. VO § 5(2)	FLB der Rektoren und Präsidenten nehmen an den Besoldungsanpassungen teil; Die Höhe ist für Präsidenten sowie haupt- und nebenamtliche Vizepräsidenten detailliert festgelegt	G § 2a(6); VO § 4(1-2)
Bremen	+	FLB für Professoren, die neben ihrem Amt eine besondere Funktion innehaben. VO § 5(1)	FLB sollen in ihrer Höhe berücksichtigen: Aufgabe, Verantwortung, Belastung, Erfahrung; Nehmen an den Besoldungsanpassungen teil, wenn drei Jahre ununterbrochen gewährt waren (Ausnahmen möglich)	VO § 5(2)
Hamburg	-	FLB <u>nur</u> für hauptamtliche HSL, Dekane und Prodekanen; Vizepräsidenten (abschließender Katalog!)	FLB nehmen an den Besoldungsanpassungen teil	VO § 5(2)
Hessen	+	FLB an Hauptamtliche HSL, Vizepräsidenten und Dekane; Hochschule kann weitere Funktionen festlegen	FLB können an Besoldungsanpassungen teilnehmen	VO § 2(2); VO § 5(1)
Mecklenburg-Vorpommern	+	FLB an Hauptamtliche Hochschulleiter (keine Kanzler), Vizepräsidenten und Dekane; Hochschule kann weitere Funktionen festlegen	FLB der hauptamtlichen Hochschulleiter und Mitglieder von Leitungsgremien nehmen an den Besoldungsanpassungen teil	G § 14(3); VO § 3(1)
Niedersachsen	+	FLB an Hauptamtliche HSL, Vizepräsidenten und Dekane; Hochschule kann weitere Funktionen festlegen	FLB nehmen an den Besoldungsanpassungen teil	VO § 5(1+2)
Nordrhein-Westfalen	-	FLB für Mitglieder des Rektorats, des Präsidiums, Dekane und sonstige Funktionsträger	FLB nehmen an den Besoldungsanpassungen teil; FLB der nicht Hauptberuflichen können bis zu einer Höhe von 10% des Grundgehalts gewährt	G § 12(5); VO § 7(1) VO § 7(5)

			werden	
Rheinland-Pfalz	+	Mitglieder von Leitungsgremien erhalten FLB; weitere Funktionen kann die Hochschule in der Grundordnung festlegen (insb. Dekan, Frauenbeauftragte)	FLB für Hauptberufliche Leiter und sonstige Mitglieder von Leitungsgremien nehmen an den Besoldungsanpassungen teil; FLB für nebenamtliche Funktionsträger sollen in einem angemessenen Verhältnis zu denjenigen der hauptamtlichen stehen. Sie sind als Prozentsätze von W3 auszuweisen	G § 9(5); VO § 5(1); VO § 5(5)
Saarland	+	FLB für Hochschulleitung und besondere Aufgaben in der Hochschulselbstverwaltung	FLB für hauptamtliche nehmen an Besoldungsanpassungen teil	G § 10(3)
Sachsen	+	FLB für besondere Aufgaben in der Hochschulselbstverwaltung und Hochschulleitung	FLB der hauptamtlichen Hochschulleiter und Mitglieder von Leitungsgremien können nach Ablauf von 2 Jahren an den Besoldungsanpassungen teilnehmen; Nehmen an den Besoldungsanpassungen teil, wenn drei Jahre ununterbrochen gewährt waren (Ausnahmen möglich)	GE § 13(6); VO-E § 5(2)
Sachsen-Anhalt	+	FLB für besondere Aufgaben in der Hochschulselbstverwaltung und Hochschulleitung	FLB der hauptamtlichen Hochschulleiter nehmen an den Besoldungsanpassungen teil	G § 14(2)
Schleswig-Holstein	+	Hochschule kann weitere Funktionen festlegen	FLB der hauptamtlichen Hochschulleiter und Mitglieder von Leitungsgremien nehmen an den Besoldungsanpassungen teil	G § 12(5)
Thüringen	+	Hochschule kann weitere Funktionen festlegen	FLB der hauptamtlichen Hochschulleiter und Mitglieder der Hochschulleitung nehmen an den Besoldungsanpassungen teil	G § 13

8.1.4 Details: Kontingentierung

Bundesland	6.1.4	Kontingentierung	Quelle
Baden-Württemberg	o	Ministerium kann Hochschule anweisen, eine Kontingentierung vorzunehmen, wenn die Vergabepraxis einer ausgewogenen leistungsbezogenen Besoldung widerspricht	VO § 5
Bayern	-	Mindestens 15% des Vergaberahmens für besondere Leistungsbezüge	VO § 9(4)
Berlin	+		
Brandenburg	-	Mindestens 25% des Vergaberahmens für besondere Leistungsbezüge	VO § 6(2)
Bremen	+		
Hamburg	+		
Hessen	+		
Mecklenburg-Vorpommern	-	Mindestens 25% der Leistungsbezüge für bes. Leistungsbezüge	VO § 2(5)
Niedersachsen	-	Mindestens 20% und höchstens 60% des Gesamtbetrages für Leistungsbezüge sollen auf bes. Leistungsbezüge entfallen.	VO § 2(1)
Nordrhein-Westfalen	+		
Rheinland-Pfalz	+	Der Präsident legt Kontingente für die drei Leistungsbezugarten fest.	VO § 7(2)
Saarland	-	Für bes. Leistungsbezüge sollen mindestens 20% des Vergaberahmens ausgebracht werden.	VO § 6(2)
Sachsen	+		
Sachsen-Anhalt	+		
Schleswig-Holstein	-	Die Hochschulen gewährleisten, dass in der Regel 20% des Vergaberahmens für besondere Leistungsbezüge aufgewendet werden.	VO § 3(2)
Thüringen	+		

8.2 Zuständigkeit

8.2.1 Details: Zuständigkeiten für Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

Bundesland	6.2.1	Zuständigkeit	Quelle
Baden-Württemberg	+	Die Hochschule - Rektorat	VO § 2(3); § 10(1)
Bayern	o	Der Vorsitzende des Leitungsgremiums der Hochschule (holt Stellungnahme des Dekans ein); das Staatsministerium kann sich die Zustimmung vorbehalten;	VO § 8 (1)
Berlin	+	Die Dienstbehörde (Hochschule)	G § 3(8)
Brandenburg	o	Der Präsident auf Vorschlag des Dekans; bei Überschrei-	VO § 2(1)

		tung B10 mit Zustimmung des Wissenschafts- und des Finanzministeriums	
Bremen	-	Entscheidung trifft Senator für Bildung und Wissenschaften im Benehmen mit der Hochschule	VO § 3(4)
Hamburg	+	Präsidium der Hochschule	G § 3a(1)
Hessen	+	Präsidium, im Einvernehmen mit Dekan wenn das Budget des Fachbereichs zusätzlich belastet wird	G Art. 1 § 42(7); VO § 7(1)
Mecklenburg-Vorpommern	+	Hochschulleitung (im Benehmen mit der Fachbereichsleitung)	G § 10(1); VO § 1(1)
Niedersachsen	+	Präsidium	BG § 2a(2)
Nordrhein-Westfalen	o	Rektor oder Präsident auf Vorschlag des Dekans; Überschreitung B10 bedarf Zustimmung des Ministeriums	VO § 4(2+3)
Rheinland-Pfalz	o	Präsident auf Vorschlag des Dekans; Ministerium kann sich in besonders begründeten Fällen die Zustimmung vorbehalten.	VO § 3(2)
Saarland	+	Hochschule	G § 10(5)
Sachsen	o	Rektoratskollegium auf Vorschlag des Dekans; Ministerium kann sich in besonders begründeten Fällen die Zustimmung vorbehalten.	VO-E § 3(4)
Sachsen-Anhalt	+	Hochschulleitung	G § 13(2)
Schleswig-Holstein	o	Rektorat auf Vorschlag Dekanat; Vor Aufnahme von Bleibeverhandlungen informiert die Hochschule das Ministerium, das sich in besonders begründeten Fällen die Entscheidung vorbehalten kann.	VO § 4(5)
Thüringen	+	Hochschulleitung	VO § 3(3)

8.2.2 Details: Zuständigkeiten für besondere Leistungsbezüge

Bundesland	6.2.2	Zuständigkeit	Quelle
Baden-Württemberg	+	Die Hochschule - Rektorat	VO § 3(7); § 10(1)
Bayern	+	Der Vorsitzende des Leitungsgremiums der Hochschule (holt Stellungnahme des Dekans ein);	VO § 8 (1)
Berlin	+	Die Dienstbehörde (Hochschule)	G § 3(8)
Brandenburg	+	Der Präsident	VO § 3(1)
Bremen	+	Rektor auf Vorschlag des Dekans; Rektoren: initiativrecht, Letztentscheidungsrecht	VO § 4(8)
Hamburg	+	Präsidium der Hochschule	G § 3a(1)
Hessen	+	Präsidium	G Art. 1 § 42(7); VO § 7(1)
Mecklenburg-Vorpommern	+	Hochschulleitung	G § 10(1)

Niedersachsen	+	Präsidium; vor der Entscheidung gibt der Dekan und der Studiendekan eine Stellungnahme ab.	BG § 2a(2+3); VO § 4(5)
Nordrhein-Westfalen	+	Rektor oder Präsident auf Vorschlag des Dekans	VO § 4(2+3)
Rheinland-Pfalz	-	Präsident auf Vorschlag des Hochschulrats	VO § 4(3); HG § 74(3)
Saarland	+	Hochschule	G § 10(4)
Sachsen	+	Rektoratskollegium auf Vorschlag des Dekans und auf Grundlage einer Ordnung; Rektoratskollegium: Initiativ- und Letztentscheidungsrecht	VO-E § 4(5)
Sachsen-Anhalt	+	Hochschulleitung	G § 13(2)
Schleswig-Holstein	+	Rektorat auf Vorschlag Dekanat; Darüber hinaus: Rektorat hat Initiativrecht, Dekanat ist zu hören	VO § 5(3)
Thüringen	+	Hochschulleitung	VO § 4(3)

8.2.3 Details: Ordnungen oder Richtlinien

Bundesland	6.2.3	Ordnung/Satzung oder Richtlinie	Quelle
Baden-Württemberg	+	Vorstand regelt das Verfahren; Entscheidungen sind aktenkundig zu machen	VO § 9
Bayern	o	Die Hochschule regelt durch Satzung das Nähere zur Bewertung der besonderen Leistungen. Das Leitungsgremium erlässt im Benehmen mit dem Senat Grundsätze zur Vergabe von BuB, bes. LB und FLB. Die Hochschule kann durch Satzung weitere Ämter (als Dekan und Studiendekan) für FLB definieren.	VO § 10; VO § 5(2)
Berlin	+	Kriterien für bes. Leistungen und Verfahren zur Feststellung sind durch Satzung festzulegen. Die Durchführung des Verfahrens und sonstige Regelungen durch Richtlinie.	G § 3(8)
Brandenburg	o	Die Hochschulen bestimmen in Satzungen die Kriterien zur Bemessung der besonderen Leistungen. Hochschule regelt Verfahren der Gewährung von Leistungsbezügen in einer Satzung.	VO § 3(2); VO § 9
Bremen	o	Hochschulen regeln in einer Ordnung das Nähere zum Verfahren	VO § 7
Hamburg	+	Hochschulpräsidium kann Richtlinien über Verfahren und Vergabe erlassen.	VO § 8
Hessen	o	Der Senat <u>kann</u> Grundsätze zur Gewährung der bes. LB und zur Ermittlung der Leistungen beschließen. Das Präsidium kann interne Richtlinien beschließen. ¹³⁰	G Art. 1 § 40(3)

¹³⁰

Rechtsauslegung durch Erlass des hessischen MWK vom 23. Feb. 2005.

Mecklenburg-Vorpommern	o	Die Hochschule regelt das Nähere in einer Satzung, es ist eine Überprüfung der Regelungen nach spätestens 5 Jahren vorzusehen.	VO § 5
Niedersachsen	+	FLB für nebenamtliche Funktionen sind in einer Ordnung zu regeln. Präsidium erstellt nach Anhörung des Senats Richtlinien über Verfahren und Vergabe.	BG § 2a (4); VO § 7
Nordrhein-Westfalen	o	Kriterien für BuB durch Hochschulordnung festlegen; weitere Einzelheiten des Vergabeverfahrens kann die Hochschule in einer Ordnung regeln	VO § 4(1); § 5(1)
Rheinland-Pfalz	-	Die Hochschulen regeln das konkrete Verfahren der Vergabe der Leistungsbezüge und der Forschungs- und Lehrzulagen (inkl. Kriterien) in der Grundordnung	VO § 9
Saarland	-	Die Hochschulleitung erlässt nach Anhörung des Senats Richtlinien zur Gewährung von Leistungsbezügen. Das Ministerium genehmigt.	VO § 4(2)
Sachsen	-	Die Hochschulen regeln das konkrete Verfahren der Vergabe der Leistungsbezüge und der Forschungs- und Lehrzulagen (inkl. Kriterien) in einer Ordnung. Genehmigung durch Ministerium	VO-E § 8
Sachsen-Anhalt	-	Die Hochschulen regeln das konkrete Verfahren der Vergabe der Leistungsbezüge und der Forschungs- und Lehrzulagen (inkl. Kriterien) in einer Ordnung. Genehmigung durch das zuständige Ministerium im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen	VO § 8
Schleswig-Holstein	-	Die Hochschulen regeln das konkrete Verfahren der Vergabe der Leistungsbezüge und der Forschungs- und Lehrzulagen (inkl. Kriterien) in einer Satzung. Genehmigung durch Ministerium	VO § 8
Thüringen	o	Die Hochschulen regeln das Nähere über das Verfahren und die Vergabe der Leistungsbezüge in einer Satzung.	VO § 7(1)

8.3 Befristung und Dynamisierung

8.3.1 Details: Befristung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen

Bundesland	6.3.1	Befristung BuB	Quelle
Baden-Württemberg	+	Befristet oder unbefristet	G § 11(1)
Bayern	o	Werden in der Regel unbefristet vergeben; auch Einmalzahlung möglich	G Art. 22(2); VO § 3((2)
Berlin	+	Keine Einschränkung	G § 3(2)
Brandenburg	+	Befristet oder unbefristet	G § 2a(2)
Bremen	-	In der Regel für 3 Jahre, bei wiederholter Gewährung kann entfristet werden	VO § 3(2)
Hamburg	+	Befristet oder unbefristet	VO § 3(2)
Hessen	+	Befristet oder unbefristet	VO § 3(2)
Mecklenburg-Vorpommern	+	Befristet oder unbefristet, sowie als Einmalzahlung	G § 12(1)

Niedersachsen	+	Befristet oder unbefristet	VO § 3(2)
Nordrhein-Westfalen	o	In der Regel unbefristet und als laufender Bezug	G § 12(1)
Rheinland-Pfalz	o	in der Regel unbefristet	G § 9(1)
Saarland	+	Befristet oder unbefristet, sowie als Einmalzahlung	G § 10(1)
Sachsen	+	Befristet oder unbefristet	GE § 13(1)
Sachsen-Anhalt	+	Befristet oder unbefristet, sowie als Einmalzahlung	G § 12(4)
Schleswig-Holstein	+	Befristet oder unbefristet	G § 12(1)
Thüringen	+	Befristet oder unbefristet	G § 11(1)

8.3.2 Details: Dynamisierung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen

Bundesland	6.3.2	Teilnahme an Besoldungsanpassungen	Quelle
Baden-Württemberg	-	Unbefristete LB nehmen nur teil, wenn dies in den BuB-Verhandlungen festgelegt ist. Befristete LB nehmen nicht teil.	G § 11(1)
Bayern	-	Kann bei unbefristeten festgelegt werden	G Art. 22(3)
Berlin	-	Unbefristete können teilnehmen	G § 3(2)
Brandenburg	-	Kann bestimmt werden; Unbefristete nehmen teil	G § 2a(2); VO-E § 2(3)
Bremen	+	Kann entschieden werden	VO § 3(2)
Hamburg	+	Nehmen teil	VO § 3(2)
Hessen	+	LB können teilnehmen	VO § 2(2)
Mecklenburg-Vorpommern	-	Unbefristete können teilnehmen	G § 12(1)
Niedersachsen	+	Nehmen teil	VO § 3(2)
Nordrhein-Westfalen	-	Unbefristete können teilnehmen	G § 12(1)
Rheinland-Pfalz	-	Unbefristete nehmen teil	G § 9(1); VO § 3(3)
Saarland	-	Unbefristete können teilnehmen	G § 10(1)
Sachsen	-	Unbefristete können teilnehmen	GE § 13(1)
Sachsen-Anhalt	-	Unbefristete nehmen teil	G § 12(4)
Schleswig-Holstein	+	VO kann regeln, dass sie teilnehmen; Nehmen teil	G § 12(1); VO § 4(2)
Thüringen	-	Unbefristete können teilnehmen	G § 11(1)

8.3.3 Details: Befristung von besonderen Leistungsbezügen

Bundesland	6.3.3	Befristung bes. LB	Quelle
Baden-Württemberg	o	Erstmalig befristet; „im direkten Anschluss“ Entfristung möglich; Widerrufsvorbehalt	G § 11(2)
Bayern	o	Erstmalig befristet; Bei „wiederholter Vergabe“ kann entfristet werden; frühestens nach 3 Jahren; Widerrufsvorbehalt	G Art. 23(2); VO § 4(7)
Berlin	o	Erstmalig befristet; „im unmittelbaren Anschluss“ Entfristung möglich;	G § 3(3)
Brandenburg	-	Als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlung befristet; [Entfristung ist nicht möglich] „Sie können wiederholt gewährt werden.“ Widerrufsvorbehalt	G § 2a(3); VO § 3(1)
Bremen	o	Als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlung für in der Regel drei Jahre; Bei „wiederholter Gewährung“ kann entfristet werden; Widerrufsvorbehalt	VO § 4(2)
Hamburg	o	Als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlung für einen Zeitraum bis 5 Jahre befristet. Für „unmittelbar anschließende“ weitere Zeiträume auch unbefristet; Widerrufsvorbehalt	VO § 4(2)
Hessen	o	Als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlung für einen Zeitraum bis 5 Jahre befristet. Nach einer Frist von fünf Jahren können sie auch unbefristet vergeben werden; Widerrufsvorbehalt	
Mecklenburg-Vorpommern	o	Als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlung für einen Zeitraum bis 5 Jahre befristet. Für unmittelbar im Anschluss an einen mindestens fünfjährigen Zeitraum befristeter LB auch unbefristet, (wenn die bisherige Leistungsentwicklung dies rechtfertigt). Widerrufsvorbehalt	G § 13(1); VO § 2(2)
Niedersachsen	o	Als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlung für einen Zeitraum bis 5 Jahre befristet. Für „unmittelbar anschließenden Fortsetzungszeitraum“ können sie auch unbefristet gewährt werden;	VO § 4(2)
Nordrhein-Westfalen	-	Als Einmalzahlung oder für bis zu fünf Jahre befristet; nur in Ausnahmefällen als Einmalzahlung [Entfristung ist nicht möglich]	G § 12(2); VO § 5
Rheinland-Pfalz	o	als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet; bei wiederholten Vergabe auch unbefristet; Widerrufsvorbehalt	G § 9(2)
Saarland	o	Als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlung für einen Zeitraum bis 5 Jahre befristet; Nach frühestens zweimaliger Vergabe auch unbefristet; Können in besonderen Fällen widerrufen werden	G § 10(2); VO § 6(3);
Sachsen	o	als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet; bei wiederholten Vergabe auch unbefristet;	GE § 13(2)

		Widerrufsvorbehalt	
Sachsen-Anhalt	o	als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet; bei wiederholten Vergabe auch unbefristet; Widerrufsvorbehalt	G § 13(1)
Schleswig-Holstein	o	als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet; bei wiederholten Vergabe auch unbefristet; Widerrufsvorbehalt	G § 12(2)
Thüringen	-	als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet; In besonderen Fällen auch bis zu acht Jahre befristet; [Entfristung ist nicht möglich]; Widerrufsvorbehalt	G § 12

8.3.4 Details: Dynamisierung von besonderen Leistungsbezügen

Bundesland	6.3.4	Teilnahme an den Besoldungsanpassungen	Quelle
Baden-Württemberg	o	Nehmen nicht teil	G § 11(2)
Bayern	+	Kann festgelegt werden	G Art. 22(3); VO § 4(8)
Berlin	o	Unbefristete können teilnehmen	G § 3(3)
Brandenburg	o	Nehmen nicht teil	VO § 3(1)
Bremen	+	Können teilnehmen	VO § 4(2)
Hamburg	o	Nehmen teil	VO § 4(2)
Hessen	+	LB können teilnehmen	VO § 2(2)
Mecklenburg-Vorpommern	o	Nehmen nicht teil; in besonders begründeten Ausnahmefällen können unbefristete teilnehmen	G § 13(2)
Niedersachsen	o	Nehmen teil	VO § 4(2)
Nordrhein-Westfalen	o	[keine Regelung]	
Rheinland-Pfalz	o	Unbefristete nehmen teil	G § 9(2); VO § 4(4)
Saarland	o	Unbefristete nehmen teil	VO § 6(3)
Sachsen	o	Unbefristete können teilnehmen; Bes. Leistungsbezüge nehmen nicht teil	GE § 13(2); VO-E § 4(3)
Sachsen-Anhalt	o	Nehmen teil	G § 13(1)
Schleswig-Holstein	o	VO kann regeln, dass sie teilnehmen; Nehmen teil	G § 12(2); VO § 5(2)
Thüringen	o	[keine Regelung]	

8.4 Ruhegehaltfähigkeit

8.4.1 Details: Ruhegehaltfähigkeit befristeter Leistungsbezüge

Bundesland	6.4.1	Ruhegehaltfähigkeit befristeter LB	Quelle
Baden-Württemberg	+	Nach zehnjährigem Bezug	G § 11(3)
Bayern	+	Nach zehnjährigem Bezug	G Art. 25(1)
Berlin	+	Nach zehnjährigem Bezug	G § 3(4)
Brandenburg	+	Nach zehnjährigem Bezug	G § 2a(4)
Bremen	+	Soweit sie mehrfach gewährt wurden	VO § 8(1)
Hamburg	+	Nach zehnjährigem Bezug	VO § 8(1+2)
Hessen	+	Entscheidet das Präsidium	VO § 7(1)
Mecklenburg-Vorpommern	+	Nach zehnjährigem Bezug	G § 15(2)
Niedersachsen	+	Nach zehnjährigem Bezug	VO § 8(2)
Nordrhein-Westfalen	+	Nach zehnjährigem Bezug	G § 12(3)
Rheinland-Pfalz	+	Nach zehnjährigem Bezug	G § 9(3)
Saarland	+	Nach zehnjährigem Bezug	G § 10(4)
Sachsen	+	Nach zehnjährigem Bezug	GE § 13(4)
Sachsen-Anhalt	+	Nach zehnjährigem Bezug	G § 15(1)
Schleswig-Holstein	+	Nach zehnjährigem Bezug	G § 12(3)
Thüringen	-	Nach zehnjährigem Bezug; Über die Ruhegehaltfähigkeit von besonderen LB entscheidet das zuständige Ministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium.	G § 14(1); VO § 6(3)

8.4.2 Details: Überschreitung der 40%-Grenze bei der Ruhegehaltfähigkeit

Bundesland	6.4.2	Überschreitung 40%-Grenze	Quelle
Baden-Württemberg	-	An Universitäten: 4% der W3-Stellen bis 50% 2% der W3-Stellen bis 60% 1,5% der W3-Stellen bis 70% 2,5% der W3-Stellen bis 80% An Kunsthochschulen geringer; Für Pädagogischen Hochschulen und FH nicht vorgesehen	VO § 6(6-8)
Bayern	+	Bis höchstens 80%; 12% der W2- und W3-Stellen bis 60%; 5% der W3-Stellen bis 80%	G. Art. 25(2); VO § 6(6)
Berlin	+	Mit Zustimmung der Senatsverwaltung: 2,5% der W2- und W3-Stellen bis 50%; 2,5% der W2- und W3-Stellen bis 60%;	G § 3(5)

		2,5% der W2- und W3-Stellen bis 80%	
Brandenburg	+	2,5% der W2- und W3-Stellen bis 50%; 2,5% der W2- und W3-Stellen bis 60%; 1,6% der W2- und W3-Stellen bis 80%	G § 2a(5)
Bremen	o	Entscheidung in Einvernehmen mit dem Senator für Bildung und Wissenschaft.	VO § 8(1)
Hamburg	+	Behörde kann bis 80% für ruhegehaltfähig erklären, solange der Gesamtbetrag der bisherigen Sonderzuschüsse nicht überschritten ist	VO § 8(3)
Hessen	o	Präsidium entscheidet, Ministerium genehmigt	VO § 7(3)
Mecklenburg-Vorpommern	+	In besonders begründeten Ausnahmefällen bis 80%; Mit Zustimmung des Ministeriums: 2% der W2- und W3-Stellen bis 50%; 4% der W3-Stellen bis 60%; 2% der W3-Stellen bis 80% (die derzeitigen Sonderzuschüsse von C4-Stellen werden darauf angerechnet)	G § 15(3); VO § 6(2)
Niedersachsen	-	Leistungsbezüge können über 40% hinaus für ruhegehaltfähig erklärt werden. Die Hochschule hat dann darauf den Versorgungszuschlag wie für die Dienstbezüge zu entrichten; eine Erhöhung der Zuführung des Landes an die Hochschule als Landesbetrieb zu diesem Zweck ist ausgeschlossen.	BG § 2a(4)
Nordrhein-Westfalen	+	2% der W2- und W3-Stellen bis 50%; 3% der W2- und W3-Stellen bis 60%; 2% der W2- und W3-Stellen bis 80%	G § 12(3)
Rheinland-Pfalz	+	2% der W 2- und W 3-Stellen bis 50%; 4% der W 3-Stellen bis 60%; 2% der W 3-Stellen bis 80%; Das Ministerium weist den Hochschulen den Anteil der Stellen zu	G § 9(5); Vo § 6(2)
Saarland	+	Mit Zustimmung des Ministeriums: 5% der W2- und W3-Stellen bis 60%; 5% der Plan-Stellen bis 80%	VO § 8(2)
Sachsen	+	2,5% der W2- und W3-Stellen bis 50%; 1,5% der W2- und W3-Stellen bis 60%; 1% der W2- und W3-Stellen bis 80%	GE § 13(3)
Sachsen-Anhalt	+	2,5% der W2- und W3-Stellen bis 50%; 2,5% der W2- und W3-Stellen bis 60%; 1,5% der W2- und W3-Stellen bis 80%	G § 15(2)
Schleswig-Holstein	+	können bis 80% für ruhegehaltfähig erklärt werden, solange der Gesamtbetrag der bisherigen Sonderzuschüsse nicht überschritten ist. Das Ministerium erklärt die Ruhegehaltfähigkeit über 40%.	G § 12(4); VO § 9
Thüringen	+	2,5% der W2- und W3-Stellen bis 50%; 2,5% der W2- und W3-Stellen bis 60%; 1,6% der W2- und W3-Stellen bis 80%; Das Ministerium weist den Hochschulen den auf sie entfallenden Anteil der Stellen zu	G § 14(2); VO § 6(1)

8.5 Stellenkategorie und Übergang

8.5.1 Details: Zuordnung der W-Stellen auf die Hochschularten

Bundesland	6.5.1	Zuordnung Universitäten	Zuordnung Fachhochschulen	Quelle
Baden-Württemberg		100% W3; in besonderen Fällen auch W2	25% W3	G § 10(1)
Bayern		Planstellen C2 und C3 werden W2; C4 wird W3	Bis zu 10% W3 Planstellen C2 und C3 werden W2; C4 wird W3	G Art. 32(8)
Berlin		W2 und W3	Höchstens 25% W3	G § 3(1)
Brandenburg		W2 und W3	Höchstens 25% W3	G § 2a(1)
Bremen		W2 und W3	W2 und W3	G Art. 5 § 3(1)
Hamburg		W2 und W3 (nach Maßgabe des Haushaltsplans)	W2 und W3 (nach Maßgabe des Haushaltsplans)	G Art. 4 § 1
Hessen		W2 und W3 (nach Maßgabe des Haushaltsplans)	W2 und W3 (nach Maßgabe des Haushaltsplans)	G Art. 3 § 2a(1)
Mecklenburg-Vorpommern		W2 und W3	Bis zu 25% W3	G § 9(1)
Niedersachsen		W2 und W3 (Übergang der Planstellen C2 und C3 nach W2 und C4 nach W3)	Bis 10% W3	G Art. 2 § 2a(1), NHG Art. 6(1)
Nordrhein-Westfalen		W2 und W3; höchstens 56,25% W3	W2 und W3; höchstens 10% W3	G § 11(2)
Rheinland-Pfalz		W2 und W3 (Anteil nach Stellenplänen)	W2 und W3 (Anteil nach Stellenplänen)	G § 8(2+3)
Saarland		W2 und W3 (Anteil nach Haushaltsgesetz); Planstellen C2 und C3 gehen über in W2 (abweichend von C3 nach W3, wenn dies der Bedeutung der Professur entspricht); C4 in W3	W2 und W3 (Anteil nach Haushaltsgesetz); Planstellen C2 und C3 gehen über in W2 (abweichend von C3 nach W3, wenn dies der Bedeutung der Professur entspricht); C4 in W3	G § 8(1); G Art 3
Sachsen		W2 und W3	Bis 15% W3	GE 3 12(3)
Sachsen-Anhalt		Bis 60% W3; An der Hochschule für Kunst und Design Halle: 40% W3	Bis 10% W3	G § 11(3)
Schleswig-Holstein		Universitäten und Musikhochschule Lübeck: bis 60% W3; Muthesius Kunsthochschule: bis 40% W3	Bis 25% W3	G § 11(3)
Thüringen		W2 und W3	Bis 10% W3	G § 10(2)

8.5.2 Details: Übergang C-Professor in die W-Besoldung

Bundesland	6.5.2	Übergang von C2 und C3 nach W	Quelle
Baden-Württemberg	-	An Universitäten nach W3; An Fachhochschulen nach W2	G Art. 3 (1)
Bayern	-	Von C2 und C3 Übergang nach W2	G Art. 32(8);
Berlin	-	Von C2 und C3 Übergang nach W2	G § 3b
Brandenburg	o	Von C2 und C3 Übergang nach W2; Ausnahmen bei auswärtigem Ruf auf W3 möglich	G Art. 2
Bremen	+	Wie § 77 Bundesbesoldungsgesetz: von C2 und C3 nach W2 <u>und</u> W3	G Art. 5 § 3(2)
Hamburg	+	Von C2 und C3 Übergang nach W2 <u>und</u> W3	G Art. 4 § 1
Hessen	-	Von C2 und C3 Übergang nach W2	VO § 8
Mecklenburg-Vorpommern	-	Von C2 und C3 Übergang nach W2	G § 18
Niedersachsen	-	Von C2 und C3 Übergang nach W2	NHG Art. 6(1)
Nordrhein-Westfalen	-	Von C2 und C3 Übergang nach W2	G Art. 2
Rheinland-Pfalz	-	Von C2 und C3 Übergang nach W2	G Art. 5
Saarland	+	Übergang der Stellen: Planstellen C2 und C3 gehen über in W2 (abweichend von C3 nach W3, wenn dies der Bedeutung der Professur entspricht); C4 in W3 Bei besonderer Bedeutung Wechsel von C3 nach W3 möglich, Ministerium entscheidet. An Hochschulen mit Globalhaushalt entscheidet die Hochschule.	G Art. 3 VO § 11
Sachsen	+	Von C2 und C3 Übergang nach W2; Davon abweichend kann mit Antrag bis zum 31.12.2006 ein Übergang in eine W3-Stelle stattfinden. Das Prinzip der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren. An FH ist die Obergrenze von 15% W3-Stellen zu beachten.	GE § 17
Sachsen-Anhalt	+	Von C2 und C3 Übergang nach W2 <u>und</u> W3 möglich	G § 19(1)
Schleswig-Holstein	-	Von C2 und C3 Übergang nach W2	G Art. 2(1)
Thüringen	+	Von C2 und C3 Übergang nach W2; Auf Antrag mit Zustimmung der Hochschule auch W3, wenn es der Funktion entspricht und haushaltsrechtlich zulässig ist.	G § 18(1)

8.5.3 Details: Übergang von C2-Professoren an Fachhochschulen

Bundesland	6.5.3	Lösung C2/C3-Problem	Quelle
Baden-Württemberg	+	C2-Professoren an FH können beim Wechsel in die W-Besoldung einen unbefristeten BuB-LB bis zum Unterschiedsbetrag der Endgehälter zwischen C2 und C3 erhalten.	G Art. 3 (1)
Bayern	+	Beim Wechsel von C nach W können bis zum 31.12.2005 unbefristete bes. LB vergeben werden. Sonderregelungen für C2-Professoren an FH, die den Ruf vor dem 1. Juni 2001 angenommen haben. Diese können gemäß ihrem erwarteten Wechsel in die C3-Besoldung in W entsprechend besoldet werden (bis zum C3-Endgehalt minus 25% des Unterschiedsbetrages der C2/C3-Endgehälter)	G Art. 32(9+12); VO § 12(2+3)
Berlin	-	Problem existiert, ist aber nicht gelöst	
Brandenburg	n.n.	Nicht notwendig, da es die C2-C3-Wechsler-Problematik nicht gab.	
Bremen	n.n.	Nicht notwendig, da es die C2-C3-Wechsler-Problematik nicht gab.	
Hamburg	-	Problem existiert, ist aber nicht gelöst	
Hessen	+	Anlässlich des Wechsels können Berufungs- und Bleibe-verhandlungen geführt und somit unbefristete BuB vergeben werden.	VO § 8(2)
Mecklenburg-Vorpommern	n.n.	Nicht notwendig, da es die C2-C3-Wechsler-Problematik nicht gab.	
Niedersachsen	-	Problem existiert, ist aber nicht gelöst	
Nordrhein-Westfalen	n.n.	Nicht notwendig, da es die C2-C3-Wechsler-Problematik nicht gab.	
Rheinland-Pfalz	-	Problem existiert, ist aber nicht gelöst	
Saarland	-	Problem existiert, ist aber nicht gelöst	
Sachsen	+	Grundsätzlich nur Übergang von C2 und C3 nach W2 möglich; abweichend mit Antrag bis zum 31.12.2006 auch in eine W3-Stelle; Funktionsgerechte Besoldung ist zu beachten. ¹³¹	GE § 17
Sachsen-Anhalt	n.n.	Nicht notwendig, da es die C2-C3-Wechsler-Problematik nicht gab.	
Schleswig-Holstein	+	C2-Professoren an FH können bis zum 1.1.2010 nach einem Antrag auf die Überführung in eine W2-Stelle Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge erhalten, so dass insgesamt das bisherige C2-Gehalt nicht überschritten wird (Besitzstandswahrung).	G Art. 2(2)
Thüringen	n.n.	Nicht notwendig, da es die C2-C3-Wechsler-Problematik nicht gab.	

n.n. = nicht notwendig

¹³¹

Nach der Gesetzes-Begründung ist diese Regelung insb. für FH-Professoren gedacht.

8.6 Hochschulleitung

8.6.1 Details: Hauptamtliche Hochschulleitung in der W-Besoldung

Bundesland	6.6.1	„Kanzler“	„Präsidenten und Vize“	Quelle
Baden-Württemberg	+	W3 ¹³²	W3	G § 10(2)
Bayern	-	A bzw. B	W3	G Art. 21(2)
Berlin	-	(Kanzler nicht in W)	W3	G § 3(1)
Brandenburg	-	Kanzler: A oder B	W3 hauptamtliche Vize: W3	G § 2a(1)
Bremen	+	FH-Kanzler: W2; Uni-Kanzler: W3	W2 und W3	G Art. 5 § 3(1)
Hamburg	+	W2: HbK, HMT W3: Uni, TU, HAW	W3 Vizepräsidenten: W3	G LBO W
Hessen	+	W2: FH W3: Uni	W3 hauptamtliche Vize: W3	G Art. 3 §2a(2)
Mecklenburg-Vorpommern	-	(Kanzler nicht in W)	W3	G §9(2)
Niedersachsen	+	W3 ¹³³	W3	G Art. 2 § 2a(1)
Nordrhein-Westfalen	+	W3	W3	G § 11(1)
Rheinland-Pfalz	+	W2: FH W3: Uni	W3 hauptamtliche Vize: W3	G § 8(1)
Saarland	+	W3: Uni ¹³⁴	W3	G § 8(2)
Sachsen	-	(Kanzler nicht in W)	W3	GE § 12(1)
Sachsen-Anhalt	-	(Kanzler nicht in W)	W3	G § 11(1)
Schleswig-Holstein	-	(Kanzler nicht in W)	W3	G § 11(1)
Thüringen	+	Uni: W3 FH und Kunsthochschulen: W2	W3	G § 10(1)

¹³² Ausnahmen: Fachhochschulen mit weniger als 2.500 Studierenden, Pädagogische Hochschulen und Kunsthochschulen mit weniger als 2.000 Studierenden.

¹³³ Hauptamtlicher Vizepräsident (in der Regel in der früheren Kanzlerfunktion).

¹³⁴ Vizepräsident Verwaltung und Wirtschaftsführung der Universität. Keine Regelung zur Fachhochschule.

8.6.2 Details: Regelungen zur Besoldungshöhe der hauptamtlichen Hochschulleitung

Bundesland	6.6.2	Vorgaben	Entscheidung	Quelle
Baden-Württemberg	+	Setzt sich aus zwei Beträgen zusammen: - für quantitative Kriterien des Amts (Haushaltsvolumen, Studierendenzahl etc.); - für qualitative Kriterien (Qualifikation, Verantwortungsbereich)	Personalausschuss des Hochschulrates	VO § 4(2); VO § 10 (2)
Bayern	o	Insb. nach Belastung und Verantwortung sowie Größe der Hochschule zu bemessen	Staatsministerium	VO § 5(3); VO § 8(2)
Berlin	+	Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren	Entscheidungen über die Gewährung von Leistungsbezügen trifft die Dienstbehörde (Hochschule)	G § 3(6); G § 3(5)
Brandenburg	-	Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren; In der VO werden Höchstbeträge kleinteilig angegeben, die das bisherige Niveau fortschreiben	Höhe in der VO angegeben, keine Möglichkeit der Verhandlung; Ausnahmeregelungen für „herausragende“ Bewerber	G § 2a(6); VO § 4(1); VO-E § 4(2)
Bremen	o	Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren	Senator für Bildung und Wissenschaft	VO § 5(2); VO § 5(3)
Hamburg	o	Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren	Für Mitglieder des Präsidiums entscheidet die für das Hochschulwesen zuständige Behörde; der Hochschulrat ist zu hören	VO § 5(2); G § 3a(1)
Hessen	o	Belastung und Verantwortung sowie Größe der Hochschule sind zu berücksichtigen	Ministerium entscheidet über FLB für Präsident; Präsident entscheidet über FLB für Kanzler und hauptberufliche Vize (Genehmigung durch Ministerium)	VO § 5(2); VO § 6(2+3)
Mecklenburg-Vorpommern	o	Belastung und Verantwortung sowie Größe der Hochschule sind zu berücksichtigen	Ministerium	G § 14(1); G § 10(1)
Niedersachsen	o	Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren	Ministerium, bei Stiftungshochschulen der Stiftungsrat	VO § 5(2); BG § 2a(2)
Nordrhein-Westfalen	o	Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren; In der VO werden FLB für die	Ministerium	G § 12(5); VO § 7(2-4);

		jeweiligen Ämter exakt und kleinteilig angegeben; Um Präsidenten und Kanzler zu gewinnen oder zum Bleiben zu bewegen, können zusätzliche FLB gezahlt werden; Darüber hinaus können weitere FLB gezahlt werden. Sie können insb. von Zielvereinbarungen, Projektergebnissen und Wiederwahl abhängig gemacht werden		VO § 7(6)
Rheinland-Pfalz	o	Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren; In der VO werden FLB für die jeweiligen Ämter exakt und kleinteilig angegeben; Darüber hinaus können weitere FLB gezahlt werden. Sie können insb. von Zielvereinbarungen abhängig gemacht werden	Ministerium	G § 9(5); VO § 5(2-4) VO § 5(6)
Saarland	o	Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren; Die Höhe wird auf Grund von Zielvereinbarungen mit dem Ministerium festgelegt	Ministerium	G § 10(3); VO § 7(1); G § 10(4)
Sachsen	o	Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren	Ministerium	GE § 13(6); VO-E § 5(3)
Sachsen-Anhalt	-	Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren; In der VO werden FLB für die jeweiligen Ämter exakt und kleinteilig angegeben	Ministerium	G § 14(1); VO § 5(3); G § 14(1)
Schleswig-Holstein	+	Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren; Höhe der FLB regelt die Hochschule in einer Satzung	Höhe der FLB regelt die Hochschule in einer Satzung; Ministerium entscheidet (unter Berücksichtigung der Satzung)	G § 12(5); VO § 6(3); VO § 6(5)
Thüringen	o	Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zu wahren	Ministerium	G § 13; VO-E § 5(2)

8.7 Details: Forschungs- und Lehrzulage

Bundesland	6.7	Forschungs- und Lehrzulage	Quelle
Baden-Württemberg	+	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes; Ausnahmen möglich	G § 12(2); VO § 8
Bayern	o	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes	G Art. 27; VO § 7
Berlin	-	Dürfen nur in Ausnahmefällen 50% des Jahresgrund-	G § 3(7)

		gehaltenes überschreiten	
Brandenburg	+	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes; Ausnahmen möglich	G § 2a(9)
Bremen	o	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes	VO § 6(1)
Hamburg	o	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes	VO § 6
Hessen	+	Keine Einschränkung der Höhe	VO § 6
Mecklenburg-Vorpommern	o	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes	G § 16(2)
Niedersachsen	+	Keine Einschränkung der Höhe	VO § 6
Nordrhein-Westfalen	+	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes; in der Regel	G § 14
Rheinland-Pfalz	o	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes	G § 11
Saarland	o	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes	G § 11
Sachsen	+	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes; Ausnahmen möglich	G § 15
Sachsen-Anhalt	o	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes	G § 17
Schleswig-Holstein	o	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes	G § 14
Thüringen	+	Bis zu 100% des Jahresgrundgehaltes, Ausnahmen möglich	G § 16(2)

8.8 Vergaberahmen

8.8.1 Details: „Auskehrzwang“ und Festlegung des Besoldungsdurchschnitts auf die Hochschulen

Bundesland		Auskehrzwang	Festlegung	Quelle
Baden-Württemberg		Nicht in Anspruch genommene Mittel werden als zweckgebundene Haushaltsreste ins nächste Jahr übertragen; VR kann in Ausnahmefällen vorübergehend erhöht werden	hochschulindividuell	VO § 7
Bayern			Staatsministerium kann den hochschulindividuellen Besoldungsdurchschnitt festlegen und sich einen zentralen Ansatz zur hochschulübergreifenden Verlagerung vorbehalten; Ausnahmemöglichkeit für herausragende Berufungen ist vorgesehen	VO § 9(1)
Berlin				

Brandenburg		Existiert Regelung, die in den ersten Jahren eine gewisse Flexibilität erlaubt, danach jährlich Auskehrzwang		VO § 6(1)
Bremen				
Hamburg			Behörde teilt Hochschulen mit, wie hoch Ausgaben sein sollen	VO § 2(1+3)
Hessen		Siehe 8.8.2		
Mecklenburg-Vorpommern				
Niedersachsen			Ministerium teilt den Hochschulen ihren Besoldungsdurchschnitt mit	VO § 2(1)
Nordrhein-Westfalen				
Rheinland-Pfalz			Ministerium teilt hochschulindividuell mit	VO § 7(1)
Saarland				
Sachsen			Ministerium teilt Hochschulen mit, wie hoch Ausgaben sein sollen	VO-E § 2(2)
Sachsen-Anhalt				
Schleswig-Holstein				
Thüringen				

8.8.2 Details: Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts

Bundesland		Universitäten 2005	FH 2005	Erhöhung	Quelle
Baden-Württemberg					
Bayern		76.746 €	62.542 €		G § 2
Berlin					
Brandenburg		68.909 €	59.659 €		Bekanntmachung MF
Bremen				Anhebung im Rahmen haushaltsgesetzlicher Festlegungen möglich	VO § 2(2)
Hamburg				Kann um durchschnittlich 2% pro Jahr erhöht werden, wenn Haushaltsmittel bereitgestellt sind	VO § 2(1+3)

Hessen		82.500 € ¹³⁵	68.000 € ¹³⁶	Erhöhung des Vergaberahmens ohne Auskehrzwang nach hessischem Haushaltsgesetz 2005 § 7 (3) auf 82.500 € (Universitäten) und 68.000 € (FH)	Haushaltsgesetz 2005, § 7(3)
Mecklenburg-Vorpommern					
Niedersachsen					
Nordrhein-Westfalen		73.752 €	59.789 €	Bei den Universitäten wurde der Besoldungsdurchschnitt angehoben, bei den FH nicht; Weitere Erhöhungen sind gesetzlich zu regeln	G § 13(1+2)
Rheinland-Pfalz		73.040 €	60 516 €	Erhöhungen sind gesetzlich zu regeln	Werte für das Jahr 2003 nach RP G Art. 2(1); G § 10(2)
Saarland				Erhöhungen sind gesetzlich durch Haushaltsgesetz zu regeln	G § 9
Sachsen				Anhebung im Rahmen haushaltsgesetzlicher Festlegungen möglich	VO-E § 2(2)
Sachsen-Anhalt				Kann um durchschnittlich 2% pro Jahr erhöht werden, wenn Haushaltsmittel bereitgestellt sind	G § 16(2)
Schleswig-Holstein				Kann um durchschnittlich 2% pro Jahr erhöht werden, wenn Haushaltsmittel bereitgestellt sind	G § 13(2)
Thüringen				Kann um durchschnittlich 2% pro Jahr erhöht werden, wenn Haushaltsmittel bereitgestellt sind	G § 15(2)

¹³⁵ Nach Haushaltsgesetz 2005, § 7(3) – ein „Auskehrzwang“ ist damit nach Erlass des hessischen MWK vom 23. Feb. 2005 nicht verbunden.

¹³⁶ Nach Haushaltsgesetz 2005, § 7(3) – ein „Auskehrzwang“ ist damit nach Erlass des hessischen MWK vom 23. Feb. 2005 nicht verbunden.

9 Abkürzungsverzeichnis

Zu den Abkürzungen der Verordnungen und Gesetze der Länder siehe das Literaturverzeichnis „10.2 Verwendete Gesetzestexte“ S. 85.

BB	Brandenburg
BE	Berlin
BeamtenVG:	Beamtenversorgungsgesetz
Bes. LB:	Besondere Leistungsbezüge
BMBF:	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BuB:	Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge
BW	Baden-Württemberg
BY	Freistaat Bayern
CHE:	Centrum für Hochschulentwicklung, Gütersloh
DHV:	Deutscher Hochschulverband
FLB:	Funktionsleistungsbezüge
GG:	Grundgesetz
HAW:	Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
HB	Freie Hansestadt Bremen
HE	Hessen
HH	Freie und Hansestadt Hamburg
HRG:	Hochschulrahmengesetz
HSL:	Hochschulleitung
KMK:	Kultusministerkonferenz
LBesG:	Landesbesoldungsgesetz
LBO:	Landesbesoldungsordnung
MV	Mecklenburg-Vorpommern
NI	Niedersachsen
NW	Nordrhein-Westfalen
ProfBesReformG:	Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung vom 16. Februar 2002
RP	Rheinland-Pfalz
SH	Schleswig-Holstein
SL	Saarland
SN	Freistaat Sachsen
ST	Sachsen-Anhalt
TH	Freistaat Thüringen

10 Literatur- und Quellenverzeichnis

Zugriffsdatum auf die elektronischen Quellen: 30. März 2005

10.1 Literatur

- Arbeitskreis für Besoldungsfragen (2003): Musterregelungen zur Umsetzung des ProfBesReformG in Bundes- oder Landesbesoldungsrecht. Münster 22.-24.10.2002. (online verfügbar unter <http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/workshop/hundertmark2.pdf>)
- Arnhold, Nina und Kai Handel (2004): Modellentwicklung für die W-Besoldung am Beispiel der Universität Bremen, CHE Arbeitspapier 59, August 2004, (online verfügbar unter www.che.de/downloads/AP59.pdf)
- Arnhold, Nina und Kai Handel (2004): Modellentwicklung für die W-Besoldung am Beispiel der Universität Bremen. In: Müller-Böling, *Leistungsorientierte Professorenbesoldung*, 2004, S. 175-215
- Arnhold, Nina und Ulrich Schreiterer (2003): Entscheidungsoptionen für die Hochschulen bei der Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes. In: Müller-Böling, *Leistungsorientierte Professorenbesoldung*, 2003, S. 139-176
- Expertenkommission (2000): Reform des Hochschuldienstrechts - Bericht, verabschiedet am 7. April 2000, siehe http://www.bmbf.de/pub/bericht_expertenkommission_reform_hochschuldienstrecht.pdf
- Brüggemeier, Martin (2001): Public Management. In: Hanft, *Hochschulmanagement*, 2001, S. 377-383
- Deutscher Bundestag (2001): Beschlussempfehlung des Vermittlungsausschusses zu dem Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG) – Drucksachen 14/6852, 14/7356, 14/7743 – Drucksache 14/7777, 12.12.2001
- Deutscher Bundestag (2001): Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses. Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (Drucksache 14/6852). Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG), Drucksache 14/7356, 07.11.2001
- Deutscher Bundestag (2001): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG), Drucksache 14/6852, 31.08.2001
- Deutscher Bundestag (2001): Unterrichtung durch den Bundesrat. Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG) – Drucksachen 14/6852, 14/7356 – Drucksache 14/7743, 06.12.2001
- Deutscher Hochschulverband (2003): Umsetzung der Hochschuldienstrechtsreform. Ein Workshop des Deutschen Hochschulverbandes am 12. Dezember 2002. Bonn
- Federkeil, Gero und Frank Ziegele (2001): Globalhaushalte an Hochschulen in Deutschland: Entwicklungsstand und Empfehlungen; CHE-Arbeitspapier Nr. 32, Gütersloh (online verfügbar unter <http://www.che.de/downloads/AP32.pdf>)
- Frey, Bruno S. (1997): Markt und Motivation. Wie ökonomische Anreize die (Arbeits-)Moral verdrängen. München
- Frey, Bruno S. (2002): Wie beeinflusst Lohn die Motivation? In: Frey/Osterloh, *Managing Motivation*, 2002, S. 73-106
- Frey, Bruno S. (2003): Mehr Leistung durch mehr Geld? Über die intrinsische Motivation von Wissenschaftlern. In: *Forschung & Lehre* 10/2003, S. 543
- Frey, Bruno S. und Margit Osterloh (1997): Sanktionen oder Seelenmassage? Motivationale Grundlagen der Unternehmensführung. In: *Die Betriebswirtschaft* 57 (3), S. 307-321
- Frey, Bruno S. und Margit Osterloh (2002): Motivation – der zwiespältige Produktionsfaktor. In: Frey/Osterloh, *Managing Motivation*, 2002, S. 19-42
- Frey, Bruno S. und Margit Osterloh (Hg.) (2002): *Managing Motivation: wie Sie die neue Motivationsforschung für Ihr Unternehmen nutzen können*. Zweite, aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden
- Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG) Vom 16. Februar 2002 (Bundesgesetzblatt, Teil I, Nr. 11/2002, S. 686) <http://www.bmbf.de/pub/profbesreformg.pdf>
- Göbel, Elisabeth (2002): *Neue Institutionenökonomik. Konzeption und betriebswirtschaftliche Anwendungen*. Stuttgart

- Handel, Kai (2004): Ein Stufenmodell zur Professorenbesoldung an Universitäten: Das Beispiel der Regelungen in Niedersachsen und an der Universität Hannover. In: Müller-Böling, *Leistungsorientierte Professorenbesoldung*, 2004, S. 217-261
- Handel, Kai und Hartwig Donner (2003): Ein Stufenmodell zur Professorenbesoldung an Universitäten. In: Müller-Böling, *Leistungsorientierte Professorenbesoldung*, 2003, S. 177-200
- Hanft, Anke (Hg.) (2001): Grundbegriffe des Hochschulmanagement. Neuwied
- Hochschullehrerbund (2002): Umstieg von der C (2)- in die W-Besoldung. Verfahrensvorschlag auf Grundlage der Diskussion der Bund-Länder-Arbeitsgruppe des Hochschullehrerbundes *hlb*. Juni 2002 (online verfügbar unter <http://www.hlb.de/politisch/ProfBesG-Umstieg.pdf>)
- Hochschullehrerbund (2002): Vergabe von Leistungsbezügen nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Professorenbesoldungsreformgesetz. Verfahrensvorschlag der Bund-Länder-Arbeitsgruppe des Hochschullehrerbundes *hlb* für künftige W2-Stellen, 1. Juni 2002 (online verfügbar unter <http://www.hlb.de/politisch/ProfBesG-Umsetzung.pdf>)
- Hochschulrektorenkonferenz (1998): Empfehlungen zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen. Entschließung des 186. Plenums vom 2. November 1998. http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_450.php
- Hochschulrektorenkonferenz und Centrum für Hochschulentwicklung (2003): 10 Punkte zur wissenschaftsadäquaten Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes auf Landesebene. Siehe http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_262.php?datum=200.+Plenum+am+8.+Juli+2003 oder http://www.che.de/downloads/Profbes10Punkte_Plenumsversion.pdf
- Hundertmark, Ulrich (2003): Die neue Professorenbesoldung. Die Umsetzung des PROFESSOREN-BESOLDUNGSGESETZES aus besoldungsfachlicher Sicht. In: Deutscher Hochschulverband, *Umsetzung der Hochschuldienstrechtsreform*, 2003, S. 57-69.
- Jaudzims, Arno (2003): Ein Stufenmodell zur Professorenbesoldung an Fachhochschulen. Stand der Überlegungen und Vorschlag zur Einführung der W-Besoldung an der Fachhochschule Hannover. In: Müller-Böling, *Leistungsorientierte Professorenbesoldung*, 2003, S. 177-200
- Kempfen, Bernhard (2003): Vorschläge des Deutschen Hochschulverbandes. In: Deutscher Hochschulverband, *Umsetzung der Hochschuldienstrechtsreform*, 2003, S. 51-56.
- Kultusministerkonferenz (1999): Leistungsorientierte Besoldung der Hochschullehrer. - Fortschreibung des KMK-Diskussionspapiers vom 28.05.1999. Diskussionspapier der Kultusministerkonferenz vom 22. Oktober 1999 (online verfügbar: <http://www.kmk.org/doc/beschl/besold.pdf>)
- Leszczensky, Michael und Dominic Orr (2004): Staatliche Hochschulfinanzierung durch indikatorgestützte Mittelverteilung. Dokumentation und Analyse der Verfahren in 11 Bundesländern. HIS Kurzinformation A2/2004. Hannover (online verfügbar unter <http://www.his.de/Service/Publikationen/Kia/pdf/Kia/kia200402.pdf>)
- Löwer, Wolfgang (2003): Rechtspolitische und verfassungsrechtliche Kritik der Professorenbesoldungsreform. In: Deutscher Hochschulverband, *Umsetzung der Hochschuldienstrechtsreform*, 2003, S. 71-108.
- Müller-Böling, Detlef (2000): Die entfesselte Hochschule. Gütersloh
- Müller-Böling, Detlef (Hg.) (2003): Leistungsorientierte Professorenbesoldung. Grundlagen, Weichenstellungen, Optionen. Gütersloh
- Müller-Böling, Detlef (Hg.) (2004): Leistungsorientierte Professorenbesoldung. Grundlagen, Weichenstellungen, Optionen. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Gütersloh
- Müller-Böling, Detlef und Krista Sager (Hg.) (1999): Personalreform für die Wissenschaft: Dienstrecht – Vergütungsstrukturen – Qualifizierungswege. Gütersloh. (Auch online verfügbar unter http://www.che.de/downloads/CHE_personalreform.pdf)
- Müller-Böling, Detlef; Arnhold, Nina; Langer, Markus (2004): Reform der Professorenbesoldung in Deutschland. In: Laske, S.; Scheytt, T.; Meister-Scheytt, C. (Hg.): Personalentwicklung und universitärer Wandel. Programme – Aufgaben – Gestaltung. München und Meering, S. 231-249
- Müller-Bromley, Nicolai (2004): Die Umsetzung der W-Besoldung an den Fachhochschulen in Niedersachsen. In: *Die neue Hochschule* 3/2004, S. 18-27.
- Nalbantian, Haig R. (Hg.) (1987): Incentives, Cooperation and Risk Sharing. Totowa, N.J.
- Niedersächsische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – NHLeistBVO) Vom 16. Dezember 2002 (Nds.GVBl., Nr.36/2002, S. 791)

- Niedersächsisches Besoldungsgesetz (NBesG) vom 5. Juni 1997 (Nds.GVBl. S. 244), zuletzt geändert durch Gesetze v. 25. Juni 2002 (Nds.GVBl. Nr.20/2002 S. 312) und 11. Dezember 2002 (Nds.GVBl. Nr.35/2002 S. 768)
- Osterloh, Margit und Bruno S. Frey (2002): Managing Motivation für einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil. In: Frey/Osterloh, *Managing Motivation*, 2002, S. 307-312
- Richtlinie der Stiftung Universität Lüneburg über Leistungsbezüge
- Richtlinie der Universität Hannover über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen
- Stiffterverband für die deutsche Wissenschaft (2002): Qualität durch Wettbewerb und Autonomie. Landeshochschulgesetzte im Vergleich. Siehe http://www.stiffterverband.de/pdf/positionen_august_2002.pdf
- Weibel, Antoinette und Sandra Rota (2002): Fairness als Motivationsfaktor. In: Frey/Osterloh, *Managing Motivation*, 2002, S. 195 – 214
- Witte, Johanna und Ulrich Schreiterer (2003): Perspektiven für eine leistungsorientierte Professorenbesoldung im Lichte internationaler Erfahrungen. In: Müller-Böling, *Leistungsorientierte Professorenbesoldung*, 2003, S. 49-138
- Witte, Johanna; Ulrich Schreiterer und Detlef Müller-Böling (2003): Gestaltungsfragen bei der Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes. In: Müller-Böling, *Leistungsorientierte Professorenbesoldung*, 2003, S. 13-48
- Ziegele, Frank (2001): Formelgebundene Budgetzuweisung und Zielvereinbarungen als Instrumente des Finanzmanagements von Hochschulen. In: Cordes, J.; Roland, F.; Westermann, G. (Hrsg.): Hochschulmanagement: Betriebswirtschaftliche Aspekte der Hochschulsteuerung, Wiesbaden, S. 189-205.
- Ziegele, Frank (2004): Tuition Fees in Germany: Conditions, Approaches and Models. In: Hochschulrektorenkonferenz (Hg.): German-Australian Conference on Higher Education Financing, Beiträge zur Hochschulpolitik 3/2004, Bonn, S. 106-122.
- Ziegele, Frank und Kai Handel (2004): Anreizsysteme im Hochschuleinsatz. Grundlagen – Chancen und Grenzen – Empfehlungen zur Auswahl und Konzeption. In: Handbuch Qualität in Studium und Lehre. Hg. von Winfried Benz, Jürgen Kohler und Klaus Landfried. E 6.1. S. 1-22

10.2 Verwendete Gesetzestexte

10.2.1 Bund

- [ProfBesReformG]: Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG). Vom 16. Februar 2002. Bundesgesetzblatt, Teil I, 2002, Nr. 11 vom 22.02.2002, S. 686-692. (Auch online verfügbar unter <http://www.bmbf.de/pub/profbesreformg.pdf>)
- [BeamtenVG]: Beamtenversorgungsgesetz. Neu gefasst durch die Bekanntmachung der Neufassung des Beamtenversorgungsgesetzes. Vom 16. März 1999. Bundesgesetzblatt Teil 1, 1999, Nr. 13 vom 22. März 1999, S. 322-353.

10.2.2 Baden-Württemberg

- [BW-G]: Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes und anderer Gesetze. Vom 19. Oktober 2004. Gesetzblatt für Baden-Württemberg, 2004, Nr. 14 vom 27. Oktober 2004, S. 765-770.
- [BW-VO]: Verordnung des Wissenschaftsministeriums, des Innenministeriums und des Justizministeriums über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Professoren und Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien von Hochschulen (Leistungsbezügeverordnung – LBVO). Vom 14. Januar 2005. Gesetzblatt für Baden-Württemberg, 2005, Nr. 3 vom 14. Januar 2005, S. 125-128.

10.2.3 Bayern

- [BY-G]: Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher und anderer Vorschriften. Vom 7. Dezember 2004. Bayerisches Gesetz- und Ordnungsblatt, 2004, Nr. 22 vom 14. Dezember 2004, S. 491-497.
- [BY-VO]: Verordnung über die Gewährung von Leistungsbezügen für Professoren und Professorinnen sowie hauptberufliche Mitglieder von Leitungsgremien an Hoch-

schulen über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen und über die Gewährung einer Nebenamtsvergütung für Professoren und Professorinnen (Bayerische Hochschulleistungsbezügeverordnung – BayHLeistBV). Vom 15. Dezember 2004. Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt, 2004, Nr. 23 vom 31. Dezember 2004, S. 575-579.

10.2.4 Berlin

[BE-G]: Gesetz zur Umsetzung des Professorenbesoldungsgesetzes und zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften. Vom 2. Dezember 2004. Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin, 2004, Nr. 48 vom 14. Dezember 2004, S. 484-488.

10.2.5 Brandenburg

[BB-G]: Gesetz zur Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes im Land Brandenburg. Vom 29. Juni 2004. Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg. Teil I – Nr. 12 vom 1. Juli 2004, S. 269-272.

[BB-VO]: Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Professoren und hauptamtliche Hochschulleitungen im Bereich des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (Hochschulleistungsbezügeverordnung – HLeistBV). Vom 23. März 2005. Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg. Teil I. Nr. 8 vom 18. April 2005, S. 152.

[Bekanntmachung MF] Bekanntmachung des Ministeriums für Finanzen vom 22. Oktober 2004 (Amtsblatt für Brandenburg, Nr. 45, 17. Nov. 2004, S. 858)

10.2.6 Bremen

[HB-G]: Gesetz zur Änderung des Bremischen Hochschulgesetzes und anderer Gesetze. Vom 8. April 2003. Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen, 2003, Nr. 18 vom 15. April 2003, S. 127-144 (insbesondere Artikel 5: Änderung des Bremischen Besoldungsgesetzes, S. 143-144).

[HB-VO]: Bremische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – BremHLBV). Vom 1. Juli 2003. Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen, 2003, Nr. 33 vom 9. Juli 2003, S. 285-287.

10.2.7 Hamburg

[HH-G]: Hamburgisches Professorenbesoldungsreformgesetz. Vom 30. November 2004. Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt, 2004, Nr. 51 vom 10. Dezember 2004, S. 465- 466.

[HH-VO]: Hamburgische Vorordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – HmbHLeistBVO). Vom 4. Januar 2005. Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt, 2005, Nr. 1 vom 11. Januar 2005, S. 2-4.

10.2.8 Hessen

[HE-G]: Drittes Gesetz zur Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes und anderer Gesetze. Vom 20. Dezember 2004. Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, 2004, Teil I, Nr. 23 vom 23. Dezember 2004, S. 466-481 (insbesondere Artikel 3: Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes, S. 476-478).

[HE-HHG]: Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Hessen für das Haushaltsjahr 2005 (Haushaltsgesetz 2005) und zur Änderung der Hessischen Landeshaushaltsordnung. Vom 20. Dezember 2004. Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, 2004, Teil I, Nr. 25 vom 30. Dezember 2004, S. 539-548.

[HE-VO]: Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen im Hochschulbereich (Hochschul - Leistungsbezügeverordnung – HLeistBVO). Vom 4. Februar 2005, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, 2005, Nr. 4 vom 17. Februar 2005, S. 92-93.

10.2.9 Mecklenburg-Vorpommern

[MV-G]: Drittes Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes. Vom 20. Dezember 2004. Gesetz- und Verordnungsblatt für Mecklenburg-Vorpommern, 2004, Nr. 23 vom 29. Dezember 2004, S. 551-553.

[MV-VO]: Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung - HsLeistVO M-V). Vom 28. Januar 2005. Gesetz- und Verordnungsblatt für Mecklenburg-Vorpommern, 2005, Nr. 3 vom 28. Januar 2005, S. 60-61.

10.2.10 Niedersachsen

[NI-G]: Gesetz zur Ergänzung und Änderung hochschulrechtlicher und besoldungsrechtlicher Vorschriften. Vom 11. Dezember 2002. Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt, 2002, Nr. 35 vom 16.12.2002, S. 768-770.

[NI-BG]: Neubekanntmachung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes. Vom 11. Februar 2004. Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt, 2004, Nr. 4 vom 11. Februar 2004, S. 43-56.

[NI-NGH]: Gesetz zur Hochschulreform in Niedersachsen. Vom 24. Juni 2002. Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt, 2002, Nr. 19 vom 4. Juli 2002, S. 285-309.

[NI-VO]: Niedersächsische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – NHLeistBVO). Vom 16. Dezember 2002. Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt, 2002, Nr.36 vom 20.12.2002, S. 790-791.

10.2.11 Nordrhein-Westfalen

[NW-G]: Achstes Gesetz zur Änderung des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Achstes Landesbesoldungsänderungsgesetz – 8. ÄndLBesG). Vom 14. Dezember 2004. Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen, 2004, Nr. 46 vom 23. Dezember 2004, S. 779-785.

[NW-VO]: Verordnung über die Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung - HLeistBVO). Vom 17. Dezember 2004. Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen, 2004, Nr. 47 vom 27. Dezember 2004, S. 790-792.

10.2.12 Rheinland-Pfalz

[RP-G]: Landesgesetz zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften. Vom 16. Oktober 2003. Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz, 2003, Nr. 15 vom 30. Oktober 2003, S. 300-305.

[RP-G2]: Zweites Landesgesetz zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften. Vom 20. November 2003. Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz, 2003, Nr. 17 vom 26. November 2003, S. 343-346.

[PR-HG]: Hochschulgesetz. Vom 21. Juli 2003. Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz, 2003, Nr. 11 vom 05. August 2003, S. 167-209.

[RP-VO]: Landesverordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen im Hochschulbereich. Vom 16. Juni 2004. Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz, 2004, Nr. 11 vom 30. Juni 2004, S. 364-366.

10.2.13 Saarland

[SL-G]: Gesetz Nr. 1560 zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften. Vom 15. Dezember 2004. Amtsblatt des Saarlandes, 2004, Nr. 57 vom 23. Dezember 2004, S. 2655-2657.

[SL-VO]: Saarländische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Professorinnen und Professoren. Vom 21. Dezember 2004. Amtsblatt des Saarlandes, 2004, Nr. 57 vom 23. Dezember 2004, S. 2657-59.¹³⁷

¹³⁷ Offenbar gleich lautend nochmals veröffentlicht als: Saarländische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Professorinnen und Professoren. Vom 3. Januar 2005. Amtsblatt des Saarlandes, 2005, Nr. 1 vom 13. Januar 2005, S. 9-11.

10.2.14 **Sachsen**

[SN-G-E]: Viertes Gesetz zur Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes. Landtagsdrucksache 4/0864 vom 24. Februar 2005. (Gesetzentwurf der Staatsregierung). (1. Lesung am 9. März 2005)

[SN-VO-E]: Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschullehrer (Sächsische Leistungsbezügeverordnung – SächsLeistBVO). Stand: 24.08.2004

10.2.15 **Sachsen-Anhalt**

[ST-G]: Viertes Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes. Vom 22. Dezember 2004. Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Sachsen-Anhalt, 2004, Nr. 72 vom 29.12.2004, S. 858-865.

[ST-VO]: Hochschulleistungsbezügeverordnung (HLeistBVO LSA). Vom 21. Januar 2005. Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Sachsen-Anhalt, 2005, Nr. 5 vom 26.01.2005, S. 21-23

10.2.16 **Schleswig-Holstein**

[SH-G]: Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes. Vom 16. Dezember 2004. Gesetz- und Verordnungsblatt für Schleswig-Holstein, 2004, Nr. 16 vom 23. Dezember 2004, S. 487-491.

[SH-VO]: Schleswig-Holsteinische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezüge-Verordnung – LBVO). Vom 17. Dezember 2004. Gesetz- und Verordnungsblatt für Schleswig-Holstein, 2004, Nr. 16 vom 23. Dezember 2004, S. 505-507.

10.2.17 **Thüringen**

[TH-G]: Thüringer Gesetz zur Änderung besoldungs- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften. Vom 15. April 2004. Gesetz und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen, 2004, Nr. 10 vom 29. April 2004, S. 457-464.

[TH-VO]: Thüringer Verordnung über Leistungsbezüge für Hochschulbedienstete (Thüringer Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – ThürHLeistBVO). Gesetz und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen, 2005, Nr. 8 vom 27. Mai 2005, S. 212.