

Mitteilung – zur Kenntnisnahme –

Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes
– Drs 15/4501 (II.B.66) –

Der Senat von Berlin
BildWiss - IV A / IV A z.A. -
Telefon: 9026 (926) - 6902

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes

- Drucksache 15/4501 (II.B.66)

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor.

Das Abgeordnetenhaus von Berlin hat in seiner Sitzung am 8. Dezember 2005 Folgendes beschlossen:

„Der Senat wird aufgefordert, dem Abgeordnetenhaus über die Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes, insbesondere über die Entwicklung des W2- und W3-Stellenbestandes an den Berliner Hochschulen im Vergleich mit den anderen Bundesländern unter dem Gesichtspunkt der angestrebten leistungsorientierten Besoldung der Professorinnen und Professoren zum 30. Juni 2007 zu berichten.“

Hierzu wird berichtet:

**Bericht zur Umsetzung der
Professorenbesoldungsreform
in Berlin**

Juni 2007

Inhaltsverzeichnis

A. Zusammenfassung	6
I. Ausgangslage / Grundlagen	6
II. Normative Umsetzung in den Hochschulen	7
III. Stellenentwicklung	7
IV. Überleitungen aus der Bundesbesoldungsordnung C in die Bundesbesoldungsordnung W auf Antrag	7
V. Juniorprofessur	7
VI. Besoldungsdurchschnitt	8
VII. Leistungsbezüge	8
VIII. Gleichstellungspolitische Aspekte	9
IX. Änderungsbedarf	10
XIII. Resümee	10
B. Berichtsauftrag und Vorgehensweise	11
C. Einführung – Das Professorenbesoldungsreformgesetz des Bundes und das Gesetz zur Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes des Landes Berlin	12
I. Äußerer Rahmen und Konzept der Reform	12
II. Einzelheiten der Reform	13
1. Die Grundgehälter nach der Bundesbesoldungsordnung W	13
2. Leistungsbezüge	14
3. Jährliche Besoldungsausgaben und Besoldungsdurchschnitt	14
4. Ermächtigung des Landesgesetzgebers	15
5. Landesrechtliche Ausgestaltung in Berlin	15
a) Die landesgesetzliche Umsetzung der Besoldungsrechtsreform	15
b) Zu den hochschulinternen Regelungen zur Umsetzung der Bundesbesoldungsordnung W	16
6. Inkrafttreten und Übergangsrecht	19

7. Erste Einschätzung der normativen Umsetzung der Bundesbesoldungsordnung W.....	20
D. Hauptteil	22
I. Gesamtentwicklung der Stellen	22
1. Stellenentwicklung in den Bundesbesoldungsordnungen C und W	22
2. Überleitungen aus der Bundesbesoldungsordnung C in die Bundesbesoldungsordnung W	23
3. Berufungen	25
4. Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	26
II. Entwicklung der Besoldungsausgaben und des Vergaberahmens	28
1. Entwicklung des Besoldungsdurchschnitts	28
2. Entwicklung der Ausgaben für Leistungsbezüge und Bewertung	32
III. Leistungsbezüge.....	33
1. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge.....	34
a) Der Umfang der gewährten Berufsleistungsbezüge	34
b) Das Verhältnis der mit der Gewährung von Berufsleistungsbezü- gen abgeschlossenen Berufsverhandlungen zur Zahl der angenommenen Rufe	35
c) Die Bedeutung der Berufsleistungsbezüge im Besoldungs- gefüge der Bundesbesoldungsordnung W.....	36
d) Bleibeleistungsbezüge.....	37
e) Probleme bei Berufs- und Bleibeleistungsbezü- gen; Auswir- kungen.....	38
2. Besondere Leistungsbezüge.....	39
3. Funktionsleistungsbezüge.....	41
IV. Forschungs- und Lehrzulage	42
V. Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge und Auswirkungen auf den Haushalt	43

1. Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen.....	43
2. Auswirkung der Ruhegehaltfähigkeit auf Versorgungsleistungen und Versorgungslasten	46
VI. Überschreitung des Höchstbetrages nach § 33 Abs. 2 BBesG	46
VII. Gleichstellungspolitische Aspekte.....	47
1. Zur Beteiligungsquote der Frauen an den besetzten Professuren	47
2. Der Frauenanteil bei den Berufungen	49
3. Der Frauenanteil an den mit der Vereinbarung von Berufsleis- tungsbezügen abgeschlossenen Berufungsverhandlungen.....	51
4. Resümee.....	51
VIII. Erfahrungen bei gemeinsamen Berufungen	52
E. Schlussteil.....	54
I. Bewertung	54
1. Sicht der Hochschulen	54
2. Sicht der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung	55
II. Änderungsbedarf	55
1. Gesetzgebungszuständigkeiten nach der Föderalismusreform	56
2. Handlungsbedarf.....	56
a) Vergaberahmen.....	56
b) Zuordnung der Ämter für Kanzlerinnen und Kanzler in der Bundes- besoldungsordnung W.....	57
c) Funktionsleistungsbezüge	57
d) Ruhegehaltfähigkeit bei einem Wechsel von einem Amt der Bun- desbesoldungsordnung C in ein Amt der Bundesbesoldungsord- nung W	57
e) Bleibeleistungsbezüge.....	58
F. Schlussbemerkung.....	59
Tabellenanhang	60

Tabelle 1: Stellenentwicklung und Stellenstruktur	60
Tabelle 1 (Fortsetzung): Stellenentwicklung und Stellenstruktur	61
Tabelle 1a: Überleitungen in die Bundesbesoldungsordnung W	62
Tabelle 1b: Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	63
Tabelle 2: Angenommene Rufe (Professorinnen und Professoren).....	64
Tabelle 2a: Berufungs- und Bleibeverhandlungen, die zu entsprechenden Leistungsbezügen geführt haben (nach Personen)	65
Tabelle 3: Personalausgaben, Vergaberahmen	66
Tabelle 3a: Berufsleistungsbezüge.....	67
Tabelle 3b: Bleibeleistungsbezüge	68
Tabelle 3c: Besondere Leistungsbezüge.....	69
Tabelle 4: Ruhegehaltfähigkeit	70
Anlagen	71
Gesetzestexte.....	71

A. Zusammenfassung

I. Ausgangslage / Grundlagen (s. S. 12 ff.)

Die bundesgesetzlich durch das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung¹ eingeführte Bundesbesoldungsordnung W gilt im Land Berlin seit dem 1. Januar 2005. Zu ihrer Einführung waren Umsetzungsprozesse sowohl auf Ebene des Landesrechts, wie auch innerhalb der Hochschulen erforderlich.

Die Bundesbesoldungsordnung W sieht neben einer festen, nicht altersabhängigen Grundvergütung der Professoren (für Ämter der Besoldungsgruppe W 2: 3.890,03 Euro; für solche der Besoldungsgruppe W 3: 4.723,61 Euro) die Gewährung von variablen Leistungsbezügen vor. Das Gesetz unterscheidet drei unterschiedliche Arten von Leistungsbezügen: Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge), Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung (besondere Leistungsbezüge) sowie Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung. Leistungsbezüge können grundsätzlich sowohl befristet als auch unbefristet gewährt werden. Die Bundesbesoldungsordnung W gilt für Professorinnen und Professoren, die vor dem 1. Januar 2005 ernannt wurden, nicht, es sei denn diese beantragen einen Wechsel in die Bundesbesoldungsordnung W oder werden auf eine andere Professur berufen.

In der nunmehr auslaufenden Bundesbesoldungsordnung C stiegen die Gehälter der Professorinnen und Professoren in gesetzlich festgelegten Intervallen an. Während ein darüber hinausgehender Anstieg der Besoldung, beispielsweise infolge von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen, nur für Professorinnen und Professoren auf Professuren der Besoldungsgruppe C 4 möglich war, können nach der Bundesbesoldungsordnung W alle Professoren zusätzlich zu ihrer Grundvergütung Leistungsbezüge erhalten. In der Bundesbesoldungsordnung C konnten besondere Leistungen an der eigenen Hochschule außerhalb von Bleibeverhandlungen nicht durch Gehaltsverbesserungen honoriert werden.

¹ BGBl. I S. 686 ff.

II. Normative Umsetzung in den Hochschulen (s. S. 16 ff.)

Für die Festlegung derjenigen hochschulinternen Regelungen, die die akademische Selbstverwaltung betreffen, mussten die Hochschulen Satzungen erlassen. Zu dieser Regelungsmaterie gehören insbesondere die Voraussetzungen der Vergabe von Leistungsbezügen, die Kriterien der Feststellung besonderer Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie das Vergabeverfahren. Die Festlegung dienstrechtlicher Verfahrensabläufe hingegen hat durch Richtlinien der jeweiligen Dienstbehörde zu erfolgen. Das teilweise schwierige und von zahlreichen kontroversen Diskussionen begleitete Verfahren zum Erlass der Satzungen und Richtlinien wurde inzwischen an fast allen Hochschulen abgeschlossen.

III. Stellenentwicklung (s. S. 22)

Der Anteil der Professuren, deren Inhaberinnen oder Inhaber in den Jahren 2005 und 2006 nach der Bundesbesoldungsordnung W besoldet wurden (Vollzeitäquivalente), an der Gesamtzahl der Professuren im Land Berlin lag im Jahr 2005 bei ca. 4 % und im Jahr 2006 bei 11 %. Damit ist der personelle Anwendungsbereich der Bundesbesoldungsordnung W bisher noch sehr klein.

IV. Überleitungen aus der Bundesbesoldungsordnung C in die Bundesbesoldungsordnung W auf Antrag (s. S. 23 f.)

Professorinnen und Professoren der Bundesbesoldungsordnung C können auf Antrag in die Bundesbesoldungsordnung W wechseln (Überleitung). Von dieser Möglichkeit wird jedoch nur vereinzelt Gebrauch gemacht. Im Jahr 2005 wurden neun Anträge auf Überleitung in die Bundesbesoldungsordnung W gestellt, 2006 waren es elf.

V. Juniorprofessur (s. S. 26 ff.)

Eine Sonderstellung innerhalb der Bundesbesoldungsordnung W nimmt die Juniorprofessur ein, für die die Besoldungsgruppe W 1 vorgesehen ist. Zwar gilt auch für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ein festes Grundgehalt (derzeit: 3.405,34 Euro). Leistungsbezüge können Juniorprofessoren allerdings nicht gewährt werden. Jedoch erhalten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach ihrer Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer eine nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von monatlich 260 Euro. Ferner können Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit in Höhe von rund 340 Euro monatlich gewährt werden.

Im Land Berlin wurden Juniorprofessuren nur an den Universitäten eingerichtet. Im Jahr 2006 waren insgesamt 105 Juniorprofessuren besetzt. Der Frauenanteil lag bei 42 %.

Das mit der Besoldungsrechtsreform verfolgte Ziel, das durchschnittliche Alter der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler bei ihrer Erstberufung auf eine reguläre Professur von damals über 40 Jahren erheblich zu senken, wird gegenwärtig nicht erreicht. Denn das durchschnittliche Erstberufungsalter als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor lag im Jahr 2005 landesweit bei 35 Jahren und im Jahr 2006 sogar bei 35,5 Jahren, die Juniorprofessur ist aber auf eine Gesamtdauer von sechs Jahren angelegt.

VI. Besoldungsdurchschnitt (s. S. 28 ff.)

Zur Sicherstellung der angestrebten Kostenneutralität der Reform der Professorenbesoldung wurden die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für Professorinnen und Professoren zunächst auf einen im Jahr 2001 ermittelten Besoldungsdurchschnitt festgelegt. Dieser Wert kann nach bestimmten Kriterien fortgeschrieben werden, beispielsweise zur Berücksichtigung von Besoldungsanpassungen.

Im Land Berlin wurde der Besoldungsdurchschnitt für jede Hochschule gesondert ermittelt, um den sehr unterschiedlichen Bedingungen an den einzelnen Berliner Hochschulen gerecht zu werden. Für Universitäten und Kunsthochschulen galten bis zum 31. Dezember 2005 landesweit durchschnittlich 72.000 Euro je Professorin und Professor, für Fachhochschulen 59.000 Euro. Zum 1. Januar 2006 wurde der jeweilige Besoldungsdurchschnitt der Hochschulen fortgeschrieben. Der Landesdurchschnitt für Universitäten und Kunsthochschulen beträgt nun 72.111 Euro, für Fachhochschulen 59.126 Euro. Ausgehend vom Besoldungsdurchschnitt ist der Umfang der Mittel zu errechnen, die an der einzelnen Hochschule für Leistungsbezüge zur Verfügung stehen (Vergaberahmen).

VII. Leistungsbezüge (s. S. 33 ff.)

Die größte Bedeutung unter den Leistungsbezügen kommt derzeit den Berufsleistungsbezügen zu. Das gilt sowohl für die Zahl der Begünstigten als auch für die durchschnittlich gewährten Beträge. Im Jahr 2005 erhielten 82 Personen Berufsleistungsbezüge, im Jahr 2006 waren es 147 Personen. Die als Berufsleistungsbezüge in den Jahren 2005 und 2006 durchschnittlich an den einzelnen Universitäten gewährten Beträge liegen in der Besoldungsgruppe W 2 zwischen 400 Euro und 1.225 Euro monatlich und in der Besoldungsgruppe W 3 zwischen 797 Euro und 1960 Euro monatlich.

An den übrigen Hochschulen liegt die Spanne der durchschnittlich bezahlten Beträge zwischen 70 Euro und 725 Euro für W 2 und zwischen 396 Euro und 1.394 Euro für W 3.

In den ersten zwei Jahren der Geltung der Bundesbesoldungsordnung W führten 14 Bleibeverhandlungen zur Gewährung von Bleibeleistungsbezügen. Dabei ist auch die Abwehr mehrerer Rufe von Hochschulen aus dem Ausland gelungen.

Besondere Leistungsbezüge wurden bislang nur an zwei Hochschulen (Technische Universität Berlin und Technische Fachhochschule Berlin) gewährt, im Jahr 2006 waren es insgesamt vier Fälle. Der an den übrigen Hochschulen vor der erstmaligen Gewährung besonderer Leistungsbezüge geforderte Beobachtungszeitraum von regelmäßig drei Jahren war im Berichtszeitraum noch nicht verstrichen.

Sieben Hochschulleiterinnen und Hochschulleiter befinden sich derzeit in der Besoldungsgruppe W 3 und erhalten Funktionsleistungsbezüge. Ein weiterer wird auf der Grundlage eines Zeitdienstvertrages analog zur Bundesbesoldungsordnung W beschäftigt. Daneben erhielten landesweit noch sechs weitere Professorinnen oder Professoren im Jahr 2006 Funktionsleistungsbezüge, beispielsweise als Dekan, Prodekan oder Studiendekan.

VIII. Gleichstellungspolitische Aspekte (s. S. 47 ff.)

Es ist zu beobachten, dass der Anteil der Frauen sowohl bei den Rufannahmen als auch bei den besetzten Professuren insgesamt anwächst. Bei den besetzten Professuren stieg er von landesweit 14 % im Jahr 2004 auf 20 % im Jahr 2006. Bei den Universitäten (Freie Universität Berlin, Humboldt Universität Berlin, Charité – Universitätsmedizin Berlin, Technische Universität Berlin) von 14 % (2004) auf 16 % (2006). Der Anteil der Frauen unter den der Bundesbesoldungsordnung W unterliegenden Professuren lag in den Jahren 2005 und 2006 landesweit jeweils über 30 %.

Der Anteil der im Ergebnis von Berufungsverhandlungen an der Gewährung von Berufungsleistungsbezügen partizipierenden Frauen fällt mit 27 % im Jahr 2005 und 29 % im Jahr 2006 gegenüber dem jeweiligen Anteil der Frauen an den angenommenen Rufen ab. Die an Professorinnen durchschnittlich gezahlten Berufungsleistungsbezüge lagen in den Jahren 2005 und 2006 meistens unter dem Gesamtdurchschnitt. Gemessen am Anteil der Frauen unter den Bewerberinnen und Bewerbern auf Professuren konnten sich Frauen in Berufungsverfahren an Berliner Hochschulen insgesamt jedoch überproportional häufig durchsetzen.

IX. Änderungsbedarf (s. S. 55 ff.)

Die Hochschulen haben in ihren Stellungnahmen zur Vorbereitung dieses Berichts Kritik an einigen Punkten der Bundesbesoldungsordnung W geübt. Aus Sicht der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung ergibt sich daraus die Notwendigkeit genauer Prüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen und der tatsächlichen Entwicklungen an den Hochschulen. Dabei sind insbesondere folgende Punkte zu nennen:

- Bleibeleistungsbezüge:

Bleibeleistungsbezüge sollten nach Auffassung der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung nicht nur bei Vorliegen eines Rufs einer anderen Hochschule, sondern auch bei Vorliegen eines überprüfbaren Einstellungsangebots von außerhalb des Hochschulbereichs gewährt werden können.

- Ruhegehaltsregelung für Wechselfälle

Die nach gegenwärtiger Rechtslage bestehende Regelungslücke, aus der sich bei übergeleiteten Professorinnen und Professoren eine sachlich nicht gerechtfertigte Einbuße am versorgungsrechtlichen Besitzstand ergibt, sollte geschlossen werden.

XIII. Resümee (s. S. 59)

Inwieweit die mit der Reform der Professorenbesoldung verfolgten Ziele erreicht werden, kann gegenwärtig noch nicht abschließend beurteilt werden. Die Bundesbesoldungsordnung W war im Land Berlin zum Zeitpunkt der für diesen Bericht erfolgten Datenerhebung (31. Dezember 2006) zwei Jahre in Kraft. Es ist daher noch einige Zeit erforderlich, bis sich das neue Professorenbesoldungssystem etabliert hat. Über seine Wirkungen auf den Wissenschaftsbetrieb lassen sich daher gegenwärtig noch keine weitergehenden Aussagen treffen.

B. Berichtsauftrag und Vorgehensweise

Das Abgeordnetenhaus von Berlin hat den Senat mit Beschluss vom 8. Dezember 2005 aufgefordert, dem Abgeordnetenhaus über die Umsetzung des Professorenbesoldungsgesetzes, insbesondere über die Entwicklung des W 2- und W 3-Stellenbestandes an den Berliner Hochschulen im Vergleich mit den anderen Bundesländern unter dem Gesichtspunkt der angestrebten leistungsorientierten Besoldung der Professorinnen und Professoren zum 30. Juni 2007 zu berichten.

Zur Vorbereitung des Berichts über die Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in Berlin entwickelte die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung im Jahr 2006 unter Mitwirkung der Hochschulen ein Fragenraster zur Ermittlung der für den Bericht erforderlichen Daten und Bewertungen. Auf der Grundlage dieses Rasters haben die Hochschulen der Senatsverwaltung zum 31. März 2007 berichtet. Daneben hat die Landeskongferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen eine eigene Stellungnahme abgegeben, in der sie die Besoldungsreform bewertet. Das umfangreiche Datenmaterial wurde in einen Tabellenanhang zu diesem Bericht aufgenommen.

Im Februar 2007 leitete das Bundesministerium des Innern über die Besoldungsressorts der Länder einen Fragenkatalog an alle staatlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland, auf dessen Grundlage die in § 34 Abs. 5 BBesG vorgesehene Evaluation der Bundesbesoldungsordnung W im Hinblick auf die bundesweiten Auswirkungen der Besoldungsausgaben und des Vergaberahmens erfolgen soll.

Im Hinblick auf die für das Ende des Jahres 2007 zu erwartenden Ergebnisse der Evaluation der Bundesbesoldungsordnung W durch den Bund, die auf Bitte der Wissenschaftsressorts der Länder über den engen durch § 34 Abs. 5 BBesG gesetzten Rahmen hinausgeht und auch allgemeine Fragen der Besoldungsreform erfasst, verzichtet der vorliegende Bericht weitgehend auf bundesweite Vergleiche.

C. Einführung – Das Professorenbesoldungsreformgesetz des Bundes und das Gesetz zur Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes des Landes Berlin

I. Äußerer Rahmen und Konzept der Reform

In der 14. Legislaturperiode (1998 – 2002) setzte sich die Bundesregierung das Ziel, die Personalstruktur an den Hochschulen grundlegend zu reformieren sowie die Anstellungs- und Vergütungsbedingungen im gesamten Wissenschafts- und Forschungsbereich zu modernisieren. Mit flexibleren Rahmenbedingungen sollten die Hochschulen und Forschungseinrichtungen in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben in Wissenschaft und Forschung im weltweiten Wettbewerb besser zu erfüllen. Die Reform des Hochschuldienstrechts war ein Projekt unter zahlreichen anderen, die in dem Programm der damaligen Bundesregierung „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“ zusammengefasst waren.

Als zentrale Probleme des früheren Hochschuldienstrechts sah man schon längere Zeit die im internationalen Vergleich lange Qualifikationsdauer des wissenschaftlichen Nachwuchses, das hohe Erstberufungsalter sowie eine starke persönliche Abhängigkeit der an den Hochschulen beschäftigten Promovendinnen und Promovenden und Habilitandinnen und Habilitanden an. Ferner mangelte es, so die Diagnose der damaligen Bundesregierung, für die Unterscheidung zwischen den Professorinnen und Professoren der (früheren) Besoldungsgruppen C 2, C 3 und C 4 an einer sachlichen Rechtfertigung. Das Fehlen von Leistungsanreizen im Besoldungssystem wurde ebenso bemängelt wie das geringe Maß an Mobilität zwischen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft.

Eine auf der Grundlage der hier skizzierten Problemanalyse im Juni 1999 durch die Bundesregierung berufene Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ legte am 10. April 2000 ihren Abschlussbericht vor.² Konsequenzen aus den Empfehlungen der Kommission wurden mit dem 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes³ und anderer Gesetze, das unter anderem die Juniorprofessur als Qualifikationsweg für den wissenschaftlichen Nachwuchs eingeführt hat, und

² Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, A-Drs. 14-182.

³ BGBl. I S. 693 ff.

mit dem Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung⁴ gezogen. Beide Gesetze traten am 23. Februar 2002 in Kraft.

Die Kernpunkte des neuen Professorenbesoldungsrechts sind insbesondere:

- Ablösung der Bundesbesoldungsordnung C mit den Besoldungsgruppen C 1 bis C 4 durch die Bundesbesoldungsordnung W; an die Stelle der bisher für Professorinnen und Professoren zur Verfügung stehenden Besoldungsgruppen C 2 bis C 4 treten die Besoldungsgruppen W 2 und W 3 (die Besoldungsgruppe W 1 ist Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vorbehalten),
- leistungsorientierte Ausgestaltung der Besoldung in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 durch Gewährung eines festen Grundgehalts, das durch Leistungsbezüge (Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, besondere Leistungsbezüge und Funktionsleistungsbezüge) ergänzt wird,
- Wegfall der Dienstaltersstufen,
- besoldungssystematische Gleichstellung der Universitäten und der diesen gleichgestellten Hochschulen⁵ einerseits und der Fachhochschulen andererseits durch Zuweisung der neuen Besoldungsgruppen W 2 und W 3 an beide Hochschularten,
- Eingliederung der Leiterinnen und Leiter der Hochschulen (Rektorinnen und Rektoren, Präsidentinnen und Präsidenten, ggf. Kanzlerinnen und Kanzler) in die Bundesbesoldungsordnung W unter Gewährung von Funktionsleistungsbezügen.

II. Einzelheiten der Reform

1. Die Grundgehälter nach der Bundesbesoldungsordnung W

Ein wesentliches Kennzeichen der Bundesbesoldungsordnung W sind feste Grundgehälter, die durch variable Leistungsbezüge aufgestockt werden können. Die aktuellen Grundgehälter (in Euro) gestalten sich wie folgt:

W 1	W2	W 3
3.405,34	3.890, 03	4.723,61

Abb. 1

⁴ BGBl. I S. 686 ff.

⁵ Den Universitäten gleichgestellt sind die Kunsthochschulen.

Dem stehen nach der Bundesbesoldungsordnung C je nach Dienstalter Grundgehälter in folgender Höhe gegenüber:

C 2	C 3	C 4
2.697,83 – 4.806,50	2.970,77 – 5.358,37	3.773,66 – 6.173,79

Abb. 2

2. Leistungsbezüge

Nach § 33 Abs. 1 BBesG können an Professorinnen und Professoren in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable Leistungsbezüge vergeben werden. Das Gesetz sieht drei Kategorien von Leistungsbezügen vor: Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, besondere Leistungsbezüge sowie Funktionsleistungsbezüge. Nach der früheren Rechtslage konnten nur Bezüge der Besoldungsgruppe C 4 durch Zuschüsse zum Grundgehalt (bei Berufungen oder Bleibeverhandlungen und in besonderen Fällen) aufgestockt werden.

3. Jährliche Besoldungsausgaben und Besoldungsdurchschnitt

§ 34 Abs. 1 BBesG legt fest, dass die jährlichen Besoldungsausgaben den Besoldungsausgaben des Jahres 2001 zu entsprechen haben. Mit dieser Regelung soll sichergestellt werden, dass die Vergabe von Leistungsbezügen nicht zu Mehrausgaben bei der Besoldung führt (Prinzip der Kostenneutralität). Der Besoldungsdurchschnitt pro Professur wurde in jedem Land auf der Basis der Besoldungsausgaben für 2001 für Universitäten und gleichgestellte Hochschulen einerseits sowie für Fachhochschulen andererseits gesondert festgelegt. Er errechnete sich aus den im Jahr 2001 geleisteten tatsächlichen Besoldungsausgaben, die durch die Zahl der vorhandenen Professorinnen und Professoren (Vollzeitäquivalente) dividiert wurden.

§ 34 Abs. 2 Satz 3 BBesG lässt es dabei zu, den Besoldungsdurchschnitt über den fortgeschriebenen Besoldungsausgaben des Jahres 2001 festzulegen, jedoch darf er den höchsten Besoldungsdurchschnitt eines anderen Landes nicht überschreiten. Darüber hinaus darf der Besoldungsdurchschnitt eines Landes um jährlich 2 %, maximal 10 % überschritten werden, wenn Haushaltsmittel zur Verfügung stehen.⁶ Dieser normative Rahmen für die Besoldungsausgaben dient einerseits der Deckelung innerhalb eines Landes und soll andererseits verhindern, dass die Länder durch nach oben unbe-

⁶ § 34 Abs. 2 Satz 4 BBesG.

grenzte Leistungsbezüge in eine unkontrollierbare Konkurrenz bei der Werbung um Professorinnen und Professoren treten.

Von der Möglichkeit der Erhöhung oder Überschreitung des Besoldungsdurchschnitts, die in Berlin durch Gesetz zu erfolgen hat, ist bisher kein Gebrauch gemacht worden.

Bei Besoldungsänderungen, die sich aus regelmäßigen Besoldungsanpassungen oder aus der Verringerung des Besoldungsabschlages bei der Ost-Besoldung zur Angleichung an die West-Besoldung ergeben, wird der Besoldungsdurchschnitt entsprechend fortgeschrieben.

4. Ermächtigung des Landesgesetzgebers

§ 33 Abs. 4 BBesG ermächtigt den Landesgesetzgeber, Regelungen zu treffen, die das Professorenbesoldungsreformgesetz konkretisieren. Zentrale Punkte der Landesregelungen sind die Ausgestaltung des Vergabeverfahrens, die Festlegung der Zuständigkeiten für die Vergabe von Leistungsbezügen und die Festlegung von Kriterien für ihre Vergabe sowie bestimmte Fragen der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen. Von dieser Ermächtigung hat der Berliner Landesgesetzgeber mit dem Gesetz zur Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes vom 2. Dezember 2004 Gebrauch gemacht.⁷

5. Landesrechtliche Ausgestaltung in Berlin

a) Die landesgesetzliche Umsetzung der Besoldungsrechtsreform

Berlin ging bei der Ausgestaltung der Professorenbesoldung einen etwas anderen Weg als die übrigen Bundesländer. Anders als dort werden hier die gesetzlichen Regelungen nicht noch durch eine Rechtsverordnung konkretisiert.⁸ Vielmehr wird es den Hochschulen überlassen, die Einzelheiten in Satzungen und Richtlinien zu regeln. Damit wurde der traditionell großen Autonomie der Berliner Hochschulen Rechnung getragen. Die Hochschulen in Berlin verfügen durchweg über die eigene Dienstherrnenfähigkeit und beschließen und bewirtschaften ihre Haushalte auf der Basis von Globalzuschüssen eigenverantwortlich. In dieses System größtmöglicher Autonomie integrierte der Gesetzgeber die landesrechtliche Ausgestaltung der

⁷ GVBl. S. 484.

⁸ Vgl. das Arbeitspapier Nr. 65 des Centums für Hochschulentwicklung (CHE) „Die Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in den Bundesländern“, S. 29 f. Das Arbeitspapier ist unter der folgenden Internet-Adresse veröffentlicht: http://www.che.de/downloads/Profbesoldung_Laendervergleich_AP65.pdf

Bundesbesoldungsordnung W, indem er den Hochschulen einen weiten Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung der neuen Professorenbesoldung einräumte.

§ 3 Abs. 8 Satz 2 LBesG regelt die hochschulinterne Umsetzung der Bundesbesoldungsordnung W. Dort heißt es: „Die Hochschulen haben die Kriterien für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung und das Verfahren zur Feststellung der Voraussetzungen der Gewährung von besonderen Leistungsbezügen (...) durch Satzung festzulegen. (...) Die Durchführung des Verfahrens zur Vergabe von Leistungsbezügen, die Festlegung der Aufgaben, für die Funktionsleistungsbezüge gewährt werden, sowie sonstige allgemeine Regelungen legt die Dienstbehörde in Richtlinien fest.“ Aus der Zuordnung der Regelungsmaterie in den Bereich der Satzungsautonomie einerseits und der Konkretisierung durch Richtlinien andererseits, lässt sich der Rechtscharakter der einzelnen Verfahrensschritte zur Gewährung von Leistungsbezügen ausmachen. Wenn die Festlegung der Kriterien für besondere Leistungsbezüge, die Voraussetzungen der Vergabe und das Vergabeverfahren durch Satzung zu regeln sind, deren Erlass in der Zuständigkeit der Akademischen Senate liegt, so wird daran deutlich, dass dieser Regelungsbereich der akademischen Selbstverwaltung zuzuordnen ist. Sagt das Gesetz demgegenüber, dass die übrigen notwendigen Regelungen durch Richtlinien der Dienstbehörde zu erfolgen haben, erschließt sich daraus, dass es sich hierbei um die Festlegung von dienstrechtlichen Verfahrensabläufen handelt. Das Verfahren zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge ist in Berlin folglich zweistufig ausgestaltet: Der dienstrechtlichen Entscheidung der Dienstbehörde ist ein akademisches Bewertungsverfahren vorangestellt.

In einem Ranking der Besoldungsvorschriften der Länder durch das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), in dem die Landesregelungen unter dem Aspekt der Gewährung größtmöglicher Autonomie der Hochschulen geprüft worden sind, wird die Umsetzung durch den Berliner Landesgesetzgeber positiv bewertet und Berlin deshalb in die „Best-Law-Gruppe“ eingestuft.⁹

b) Zu den hochschulinternen Regelungen zur Umsetzung der Bundesbesoldungsordnung W

Die zweistufige Regelungsstruktur, Satzung einerseits – Richtlinie andererseits, soll zweierlei gewährleisten: Sie soll einerseits positiv-rechtlich ein verbindliches akademi-

⁹ A.a.O. (o. FN 7), S. 51. Ebenfalls in dieser Gruppe sind die Länder Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen und Niedersachsen.

sches Verfahren zur Feststellung der Voraussetzungen zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge festlegen, das von den Mitgliedern der Hochschule getragen wird und deshalb möglichst große Akzeptanz bewirken soll. Die Zuweisung der Regelungskompetenz der dienstrechtlichen Aspekte der Bundesbesoldungsordnung W an die Dienstbehörde soll dieser andererseits aber auch Spielräume eröffnen, ihre Zuständigkeiten nach ihrem Ermessen auszugestalten.

Die Erarbeitung der Satzungen ist seinerzeit durch die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung beratend begleitet worden. In der Diskussion kristallisierten sich einige Fragenstellungen heraus, die von den Hochschulen unterschiedlich gesehen wurden und für die deshalb durch die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung Eckpunkte zum Satzungsinhalt formuliert worden sind:

1. Die Bewertung der Leistungen soll nicht auf Fachbereichsebene, sondern durch eine zentrale Kommission an jeder Hochschule erfolgen, der nur Professorinnen und Professoren angehören.¹⁰ Mit dieser Vorgabe sollte sicher gestellt werden, dass an allen Fachbereichen einer Hochschule dieselben Leistungsmaßstäbe gelten und gleichzeitig der durch das Bundesverwaltungsgericht definierte Grundsatz beachtet wird, dass nur diejenigen über die Leistung anderer befinden dürfen, die mindestens über dieselbe Qualifikation verfügen.¹¹
2. Die fachliche Leistungsbewertung der Kommission ist für die Hochschulleitungen verbindlich; es besteht insoweit ein von der Kommission auszufüllender Beurteilungsspielraum.
3. Ein besonderer Leistungsbezug zum Ausgleich der Differenz zwischen dem Grundgehalt nach der Bundesbesoldungsordnung W und der bisherigen Vergütung, der an die Ausübung der Option eines Wechsels von der Bundesbesoldungsordnung C in die Bundesbesoldungsordnung W anknüpft, wurde entgegen den Wünschen einiger Hochschulen ausgeschlossen.¹²

¹⁰ Die Technische Fachhochschule Berlin hat ein zweistufiges Bewertungssystem implementiert. Danach verfügt jeder Fachbereich über eine Bewertungskommission. Ein zentraler Ältestenrat berät den Präsidenten in Besoldungsangelegenheiten und wirkt auf eine Gleichbehandlung bei der Vergabe von Leistungsbezügen hin. Dieses Modell ist von der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung mit der Auflage einer Evaluation genehmigt worden.

¹¹ BVerwGE 45, 39 ff.

¹² Siehe dazu näher D.I.2.

Die Umsetzung der Besoldungsreform in den Hochschulen war von intensiven Diskussionsprozessen begleitet. Insbesondere die Festlegung von Leistungskriterien, die Festsetzung der Höhe der Leistungsbezüge sowie die Formulierung der Verfahrens- und Entscheidungsabläufe gestalteten sich äußerst arbeitsintensiv und waren nicht ohne Probleme. Es haben überwiegend langwierige und teilweise kontroverse Diskussionen in den Gremien stattgefunden.¹³ An der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin fand im April 2005 ein Workshop des Centums für Hochschulentwicklung zur Bundesbesoldungsordnung W statt, dessen Ergebnisse in die hochschulinternen Regelungen eingeflossen sind. Die Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin veranstaltete eine Professorenvollversammlung, in der die hochschulinternen Regelungsentwürfe erörtert worden sind. Die vier künstlerischen Hochschulen haben ihre Satzungen und Richtlinien in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe entworfen, so dass die beschlossenen Regelungen weitgehend identisch sind.

Trotz intensiver Befassung mit der Umsetzung der Besoldungsreform waren die der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung von den Hochschulen nach § 3 Abs. 8 Satz 2 LBesG zur Genehmigung vorgelegten Satzungen überwiegend erheblich überarbeitungsbedürftig.¹⁴ Die endgültig genehmigten Satzungen traten überwiegend im Jahre 2006 in Kraft.¹⁵

Einen etwas anderen Weg als die übrigen Hochschulen ging die Technische Universität Berlin bei der Umsetzung der Besoldungsreform. Sie hat nicht ein eigenes Instrumentarium an Kriterien und Verfahrensmodalitäten für die Vergabe besonderer Leistungsbezüge entwickelt, sondern auf einem bereits vorhandenen EDV-gestützten Leistungsindikatorensystem aufgebaut, mit dem schon seit einiger Zeit die finanzielle Ausstattung von Professuren leistungsbezogen ermittelt wird. Dieses System basiert auf einem Punktekatalog, der für die Bemessung von Leistungen herangezogen wird. Nach anfänglicher Skepsis der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung, die eine Gefahr schematischer Entscheidungen sah, wurde nach intensiver Diskussion mit der Hochschule und einer Modifizierung des Systems das Modell als eine interessante Variante zur Umsetzung der Bundesbesoldungsordnung W akzeptiert.

¹³ Lediglich die Humboldt-Universität zu Berlin und die Hochschule für Musik „Hanns Eisler“ geben an, dass der Umsetzungsprozess weitgehend problemlos abgelaufen sei.

¹⁴ Lediglich die Satzungen der Humboldt-Universität zu Berlin und der Kunsthochschulen konnten mit geringfügigen Änderungen genehmigt werden.

¹⁵ Die Satzung der Charité – Universitätsmedizin Berlin (Charité) befindet sich nach Auflagen der Senatsverwaltung noch in der Überarbeitung. Auch bei der Freien Universität Berlin ist es nach der mit Auflagen verbundenen Genehmigung der Satzung bislang nicht zu einer Veröffentlichung gekommen.

6. Inkrafttreten und Übergangsrecht

In Berlin wurde die Reform der Professorenbesoldung mit Inkrafttreten des Berliner Gesetzes zur Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes und zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften vom 2. Dezember 2004¹⁶ am 1. Januar 2005 vollzogen.

Von diesem Tage an können Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nur noch in Ämter der Besoldungsgruppen W 1 (nur Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren), W 2 oder W 3 berufen werden. Alle diejenigen Professorinnen und Professoren, die am 1. Januar 2005 ein Amt der Besoldungsgruppen C 2, C 3 oder C 4 innehatten, verblieben mit der Maßgabe im bisherigen Besoldungssystem, dass ihnen ihre bisherigen Bezüge inklusive aller Zulagen, Zuschüsse und der altersbezogenen Besoldungssteigerungen weiter gewährt werden, die Gewährung von Leistungsbezügen aber ausgeschlossen ist. Vom 1. Januar 2005 an kann auch ihnen im Falle einer Berufung auf eine höherwertige Professur an der eigenen Hochschule oder an eine andere Hochschule nur noch ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 übertragen werden.

Ein Wechsel aus der Bundesbesoldungsordnung C in die Bundesbesoldungsordnung W erfolgt nach § 77 Abs. 2 Satz 2 BBesG auf (unwiderruflichen) Antrag der jeweiligen Professorin oder des jeweiligen Professors (Überleitung). Eine Professorin oder ein Professor der Besoldungsgruppe C 4 kann so in die Besoldungsgruppe W 3 wechseln, eine Professorin oder ein Professor der Besoldungsgruppe C 2 oder C 3 nach der Umsetzungsregelung des Landes Berlin (§ 3 b Satz 1 LBesG) nur in die Besoldungsgruppe W 2.¹⁷

Diese Beschränkung wird von mehreren Hochschulen unter Hinweis auf das Prinzip der Amtsangemessenheit der Besoldung kritisiert. Eine Überleitungsmöglichkeit von einem Amt der Besoldungsgruppe C 2 in ein solches der Besoldungsgruppe W 3 wird dabei auch als ein wünschenswertes Instrument zur Abwehr von Rufen anderer Hochschulen auf Stellen der Besoldungsgruppe W 3 angesehen.

Die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung hält die derzeitige Rechtslage für angemessen. Da ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 in seiner Wertigkeit in etwa der

¹⁶ GVBl. S. 484.

¹⁷ In einigen anderen Ländern können auch Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C 2 und C 3 nach W 3 wechseln; vgl. hierzu die Länderübersicht bei CHE, S. 72.

Besoldungsgruppe C 4 entspricht, wäre eine Überleitung von C 2 nach W 3 nicht gerechtfertigt.

7. Erste Einschätzung der normativen Umsetzung der Bundesbesoldungsordnung W

Naturgemäß lassen sich nach zwei Jahren Erfahrung mit dem neuen Besoldungssystem noch keine abschließenden Aussagen zur Praktikabilität der Berliner Regelungen zur Bundesbesoldungsordnung W treffen.

Festzustellen ist jedoch, dass die formale Umsetzung an den Hochschulen gelungen ist. Soweit die hochschulinternen Umsetzungsmaßnahmen noch nicht abgeschlossen sind, ist davon auszugehen, dass dies in absehbarer Zeit geschehen wird. Die intensive Einbindung der Betroffenen und die Diskussionen in den Hochschulen waren richtig, da auf diese Weise die sehr komplexe Materie des neuen Besoldungsrechts vermittelt werden konnte. Die begleitende Beratung des Umsetzungsprozesses durch die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung wurde dabei als hilfreich empfunden.

Trotz anfänglicher Skepsis bei Inkrafttreten des neuen Besoldungssystems ist es gelungen, abstrakte Leistungskriterien zu definieren, die die Bereiche Lehre, Forschung, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung abdecken. Befürchtete man zunächst, dass sich Leistung wegen ihrer Individualität und Subjektivität nicht verbalisieren lässt, so stellte sich im Laufe der Diskussion heraus, dass sich durchaus Kriterien finden lassen, mit deren Hilfe Leistung objektiv beschrieben werden kann. Es bleibt nunmehr abzuwarten, wie sich das normative Instrumentarium der Leistungsbewertung in der Praxis bewähren wird.

Positiv hervorzuheben ist, dass es trotz unterschiedlicher Profile, differenzierter Leitbilder und struktureller Verschiedenheiten der Berliner Hochschulen gelungen ist, gemeinsame Eckpunkte für die hochschulinterne Umsetzung der Bundesbesoldungsordnung W zu finden. Dadurch dürfte vermieden werden, dass die Praxis im Umgang mit der Bundesbesoldungsordnung W im Land Berlin zerfasert und unübersichtlich wird. Landeseinheitlichkeit in den normativen Grundprinzipien bedeutet Rechtssicherheit im Interesse aller Beteiligten.

Erfreulich ist auch, dass das Spannungsverhältnis zwischen den Entscheidungsbefugnissen der Hochschulleitungen über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge und dem vorgeschalteten akademischen Bewertungsverfahren nicht zu unüberwindlichen Konflikten geführt hat. Zwar war die Diskussion zwischen den Hochschulen und der für

Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung in diesem Punkt schwierig, jedoch konnte durch den schließlich beschrittenen Weg, nämlich die Einbeziehung der Betroffenen in die Entscheidungsfindung, eine Polarisierung vermieden werden.

Die meisten Hochschulen geben in ihren Stellungnahmen an, dass die Regelungen des neuen Besoldungsrechts weitgehend verständlich seien. Einige Hochschulen sehen allerdings Verständnisprobleme im Detail. Gewöhnungsbedürftig für Professorinnen und Professoren seien die Regelungen über Leistungsbezüge, die ein völlig neuartiges Instrument im Besoldungsrecht darstellten. Ferner sei es schwer vermittelbar, dass für eine an der Leistung orientierte Besoldung nur begrenzte Mittel zur Verfügung stünden. Verständnisprobleme und Fragen gab es an einigen Hochschulen auch bei den Regelungen über die Ruhegehaltfähigkeit. Die anteilige Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen auf der Basis eines prozentualen Anteils des Grundgehalts, der zudem nicht für alle Leistungsbezüge gilt und von Fristen abhängig ist, war den Betroffenen teilweise schwer zu vermitteln. Allerdings wurde auch berichtet., dass das System grundsätzlich akzeptiert worden sei.

D. Hauptteil

I. Gesamtentwicklung der Stellen

1. Stellenentwicklung in den Bundesbesoldungsordnungen C und W

Anhand der Aufstellung der besetzten Professuren an den staatlichen Hochschulen des Landes Berlin (siehe nachfolgende Übersicht) lässt sich erkennen, dass bislang nur ein relativ kleiner Teil von der Bundesbesoldungsordnung W erfasst wird, und für den Großteil noch die alte Bundesbesoldungsordnung C gilt.

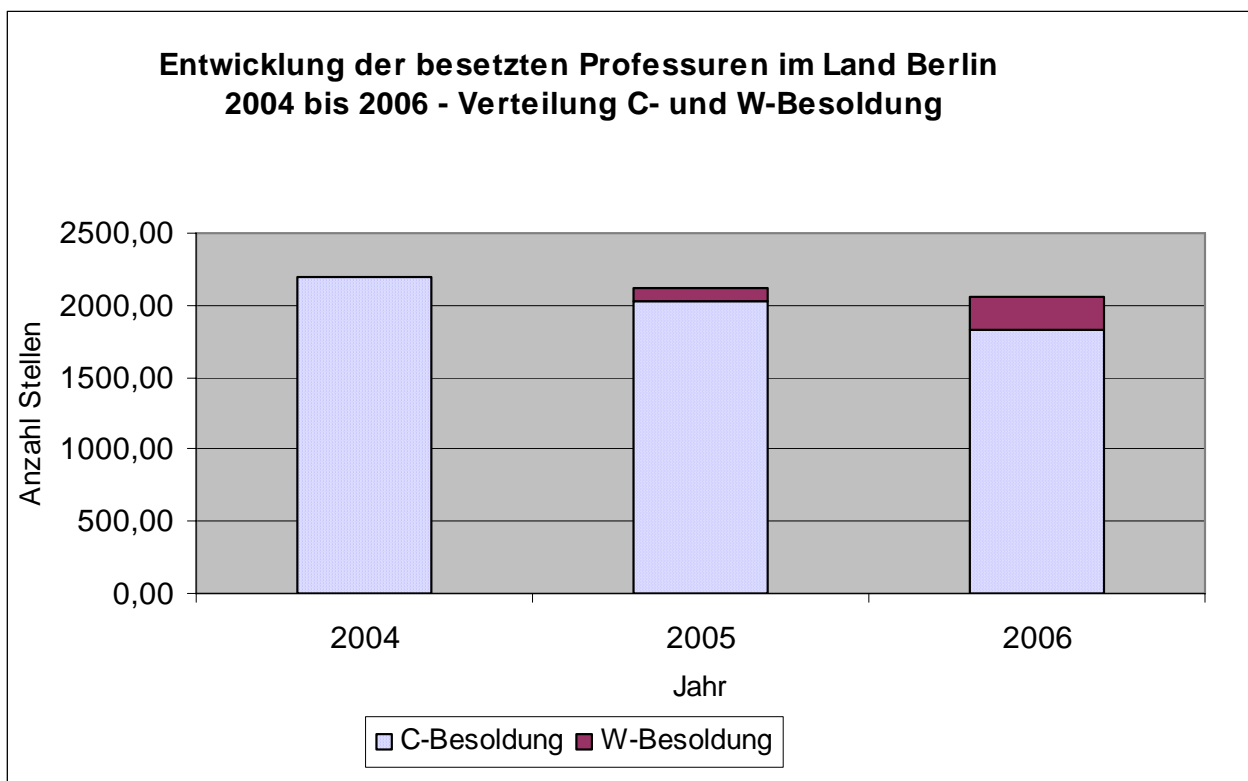


Abb. 3

Im Jahr 2005, dem ersten Geltungsjahr der neuen Bundesbesoldungsordnung W im Land Berlin, wurden von den landesweit insgesamt 2114,06 Professuren (Vollzeitäquivalente) insgesamt 90,56 nach den Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 besoldet. Das sind ca. 4,3 %. 2006 waren es landesweit bereits 228,56 und gemessen an der Gesamtzahl von 2055,06 immerhin bereits 11,1 %.¹⁸ Damit ist die Bedeutung der Bundesbesoldungsordnung W im Land Berlin insgesamt noch relativ gering.

¹⁸ Siehe zu den statistischen Daten im einzelnen Tabelle 1 im Tabellenanhang, insbesondere mit einer Aufschlüsselung nach Besoldungsgruppen und Hochschulen.

2. Überleitungen aus der Bundesbesoldungsordnung C in die Bundesbesoldungsordnung W

Professorinnen und Professoren, die sich noch in Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung C befinden, können auf Antrag in die Bundesbesoldungsordnung W wechseln. Von dieser Möglichkeit haben in den Jahren 2005 und 2006 nur 20 Professorinnen und Professoren Gebrauch gemacht.

Grund für das geringe Interesse an einer Überleitung in die Bundesbesoldungsordnung W ist die Tatsache, dass eine Überleitung in vielen Fällen mit finanziellen Nachteilen verbunden ist. Diese können sowohl bei den aktiven Dienstbezügen, als auch beim Ruhegehalt auftreten. Gerade ältere Professorinnen und Professoren in höheren Dienstaltersstufen der Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung C würden bei einem Wechsel in die Bundesbesoldungsordnung W an Einkommen verlieren, da sie zunächst nur das relativ geringe Grundgehalt beziehen würden.

Leistungsbezüge können anlässlich einer Überleitung nicht gewährt werden. Eine Gewährung von Berufsleistungsbezügen scheitert daran, dass die Überleitung keine Berufung ist. Leistungsbezüge nur zur Besitzstandswahrung sehen weder das Bundes- noch das Landesrecht vor. Besondere Leistungsbezüge setzen nach ihrem Grundverständnis eine individuell messbare Leistung voraus. Allerdings haben die Hochschulen die Möglichkeit, Professorinnen oder Professoren, die beabsichtigen, den Antrag auf Überleitung in die Bundesbesoldungsordnung W zu stellen, vorher zu evaluieren und ihnen gegebenenfalls einen adäquaten besonderen Leistungsbezug nach der Überleitung in die Bundesbesoldungsordnung W in Aussicht zu stellen, der aber dann zunächst befristet und nicht ruhegehaltsfähig wäre.

Die Hochschulen haben durchweg moniert, dass anlässlich der Überleitung keine Leistungsbezüge gewährt werden können, die die in ein Amt der Bundesbesoldungsordnung W wechselnden Professorinnen und Professoren finanziell so stellten wie vor der beantragten Überleitung. Damit bestehe kein Anreiz, in die neue Bundesbesoldungsordnung W zu wechseln. Da die Förderung der Leistungsorientierung ihrer Professorinnen und Professoren im Interesse der Hochschulleitungen liegt, Leistungsanreize aber nur dann bestehen, wenn die bestehende finanzielle Situation der Betroffenen auch für die Zukunft abgedeckt wird, plädieren sie für die Wahrung erworbener Besitzstände durch entsprechende Leistungsbezüge.

Das Problem stellt sich nach Darstellung der Hochschulen in besonderer Weise auch für nebenberufliche Hochschulleitungsmitglieder. Diese erhalten in einem Amt der Bundesbesoldungsordnung C nach der Verordnung über die Gewährung einer Stellenzulage für Beamte, Richter und Soldaten in der Hochschulleitung (Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung – HStZulV) vom 3. August 1977 (BGBl. I S. 1527/GVBl. S. 1817) eine Stellenzulage in Höhe von 153 Euro. In einem Amt der Bundesbesoldungsordnung W stünde ihnen ein Funktionsleistungsbezug in Höhe von bis zu 750 Euro zu, der der Aufgabenstellung und Verantwortung eher entspreche. Jedoch schreckten nebenberufliche Hochschulleitungsmitglieder vor einem Wechsel aufgrund des geringeren Grundgehalts in der Bundesbesoldungsordnung W zurück.

Aus der Sicht des Senats kommt ein Leistungsbezug zur Wahrung besoldungsrechtlicher Besitzstände nicht in Betracht. Für derartige Anwendungsfälle käme als besoldungsrechtliches Instrument ausschließlich eine Ausgleichs- bzw. Überleitungszulage in Frage. Voraussetzung hierfür wäre aber, dass eine gesetzliche Verpflichtung für sämtliche Professorinnen und Professoren zur Überleitung in das neue System vorliegt.

Allerdings ist die bundesweite Praxis in dieser Frage uneinheitlich. Nach dem Ergebnis der Untersuchung des Centrums für Hochschulentwicklung konnten zum Stichtag 1. Mai 2005 in Bayern und Hessen Leistungsbezüge zur Wahrung des in der Bundesbesoldungsordnung C erlangten Besitzstandes gewährt werden.¹⁹

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Ausführungen sollte längerfristig abgewartet werden, wie sich der Anteil der Professorinnen und Professoren in der Bundesbesoldungsordnung W ohne gesetzliche Überleitung aus der Bundesbesoldungsordnung C weiter entwickelt.

¹⁹ A.a.O. (o. FN 6), S. 45.

3. Berufungen

Insgesamt haben im Jahr 2003 137 Professorinnen und Professoren (C 2, C 3, C 4) den Ruf einer staatlichen Hochschule des Landes Berlin angenommen (Frauenanteil: 22 %), 2004 waren es 185 Professorinnen und Professoren (C 2, C 3, C 4, Frauenanteil: 27 %), 2005 (W 2, W 3) 121 (Frauenanteil: 32 %) und 2006 (W 2, W 3) 148 (Frauenanteil: 32 %).^{20, 21}

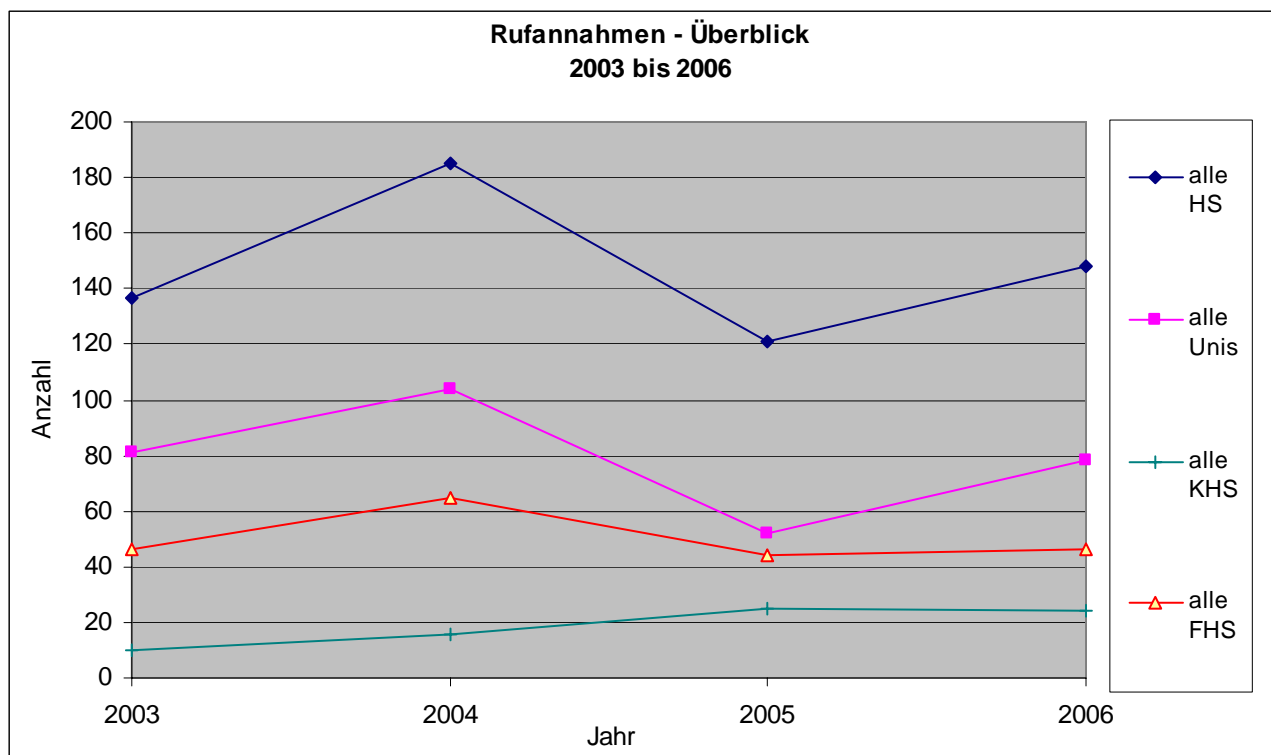


Abb. 4

Stieg die Zahl der Rufannahmen im Jahre 2004 mit 185 gegenüber dem Vorjahr (137) um 35 % an, so fiel sie im darauf folgenden Jahr 2005 signifikant ab auf 121, um dann im Jahre 2006 mit 148 Rufannahmen etwas über dem Stand von 2003 zu liegen.²²

²⁰ Siehe dazu ausführlicher, insbesondere nach Hochschulen und Stellen aufgeschlüsselt die Tabelle 2 im Tabellenanhang.

²¹ Den genannten *Rufannahmen* gingen in den betreffenden Jahren *Ruferteilungen* in folgendem Umfang voraus:

Ruferteilungen	2003	2004	2005	2006
Universitäten	134	108	77	116
Kunsthochschulen	18	17	29	28
Fachhochschulen	59	85	55	50
Summe	211	210	161	194

Ein direkter Bezug zwischen erteilten und angenommenen Rufen im jeweiligen Jahr ist nicht möglich, da abhängig von individuellen Berufungsverhandlungen bis zur Rufannahme unterschiedlich lange Zeiträume liegen.

²² Die von der Gesamtentwicklung der Berufungen abweichende Entwicklung an den Kunsthochschulen, die in erster Linie durch die Universität der Künste geprägt ist, ist damit zu erklären, dass diese

Der insgesamt für das Land Berlin zu beobachtende Rückgang der angenommenen Rufe vom Jahr 2004 bis zum Jahr 2005 dürfte nach dem Eindruck der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung darauf zurückzuführen sein, dass sich die Hochschulen Vorteile davon versprochen, Bewerberinnen und Bewerber noch vor Auslaufen der Bundesbesoldungsordnung C ein Amt dieser Bundesbesoldungsordnung zu übertragen. Es war aber auch ein Anliegen der Bewerberinnen und Bewerber, nach Möglichkeit noch ein Amt der Bundesbesoldungsordnung C übertragen zu bekommen.

4. Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Juniorprofessuren sind auf sechs Jahre angelegt und unterteilt in zwei Phasen: eine dreijährige Phase vor der Evaluierung zur Feststellung der Bewährung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors und eine weitere dreijährige Phase nach erfolgter Feststellung der Bewährung.

Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wurde innerhalb der Bundesbesoldungsordnung W die Besoldungsgruppe W 1 eingerichtet. Gleichwohl nehmen sie innerhalb der Bundesbesoldungsordnung W eine Sonderstellung ein. Für die Besoldungsgruppe W 1 ist ebenso wie in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 eine feste, altersunabhängige Grundvergütung vorgesehen. Zusätzliche Leistungsbezüge können Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren aber nicht erhalten. Wenn sich Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer bewährt haben, erhalten sie ab der entsprechenden Verlängerung ihres Dienstverhältnisses jedoch eine nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von monatlich 260 Euro. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit nach Maßgabe des § 72 BBesG in Höhe von rund 340 Euro monatlich zu gewähren.

Juniorprofessuren wurden nur an den Universitäten eingerichtet. Die Universität der Künste kann als einzige Kunsthochschule (zwei) entsprechende Stellen vorweisen und spielt insofern in der Gesamtbetrachtung nur eine untergeordnete Rolle. Aufgrund einer Vorgriffsregelung konnten Juniorprofessuren erstmals bereits im Jahr 2002 besetzt werden. Insgesamt ist eine sehr hohe Akzeptanz der Juniorprofessur zu beobachten.

Hochschule wegen eines in den 1990er Jahren entstandenen Haushaltsdefizits kaum Berufungen vornahm und ab 2005, nachdem das Defizit abgebaut war, einen erheblichen „Nachholbedarf“ an Berufungen deckte.

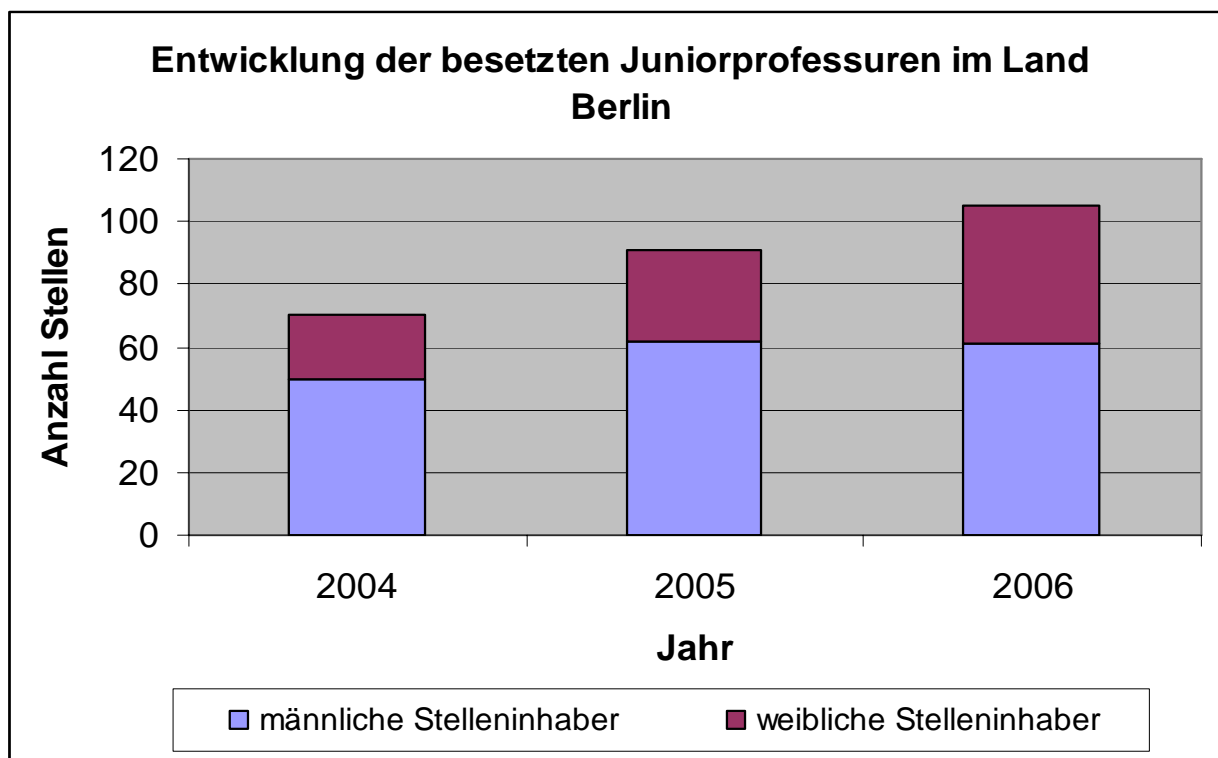


Abb. 5

Die Zahl der besetzten Stellen der Besoldungsgruppe W 1 stieg seit der Einführung der Juniorprofessur kontinuierlich an. Gab es 2004 im gesamten Land Berlin noch 70 besetzte Stellen, waren es im Jahr 2005 91 und im Jahr 2006 bereits 105. Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil von 29 % (2004) auf 42 % (2006) angestiegen ist. Diese Entwicklung bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern lässt erwarten, dass mittel- bis langfristig auch der Frauenanteil in der Professorinnen- und Professorenschaft, der 2006 noch bei 20 % lag, steigen wird.

Die Dienstrechtsreform verfolgte auch das Ziel, das Durchschnittsalter der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zum Zeitpunkt ihrer erstmaligen Berufung auf reguläre Professuren von damals allgemein ca. 40 Jahren deutlich zu senken.²³ Das Durchschnittsalter der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zum Zeitpunkt ihrer Berufung auf eine Juniorprofessur lag im Jahr 2005 bezogen auf das gesamte Land Berlin bei genau 35 Jahren, 2006 sogar bei 35,5 Jahren. Rechnet man den Medizinbereich heraus, so liegt der Durchschnitt im Jahr 2005 bei 34,8 Jahren, 2006 bei genau 35 Jahren. Da die Juniorprofessur auf eine Gesamtdauer von sechs Jahren angelegt ist, muss festgestellt werden, dass das angestrebte Reformziel derzeit noch nicht erreicht wird. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass auch die Umstellung der

²³ Siehe dazu insbesondere den Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ (a.a.O., o. FN 2), S. 27 sowie S. 21 (Übersicht).

Qualifizierungsvita der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler auf die neugestalteten Qualifizierungswege einer Übergangszeit bedarf. Die vorliegenden Zahlen sind daher mit einer gewissen Zurückhaltung zu interpretieren.

Über die Karrierechancen der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an Berliner Universitäten lässt sich angesichts der noch jungen Institution der Juniorprofessur wenig sagen. Immerhin haben im Jahr 2006 zehn von ihnen einen Ruf auf eine reguläre Professur an ihrer bisherigen oder einer anderen Hochschule angenommen.

II. Entwicklung der Besoldungsausgaben und des Vergaberahmens

1. Entwicklung des Besoldungsdurchschnitts

Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG müssen die jährlichen durchschnittlichen Besoldungsausgaben für die in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie C 2 bis C 4 eingestuftten Professorinnen und Professoren den Besoldungsausgaben des Jahres 2001 entsprechen. Aus diesem Grunde wurden für das Jahr 2001 auf der Basis der tatsächlichen Gesamtbesoldungsausgaben der Hochschulen für Professorinnen und Professoren die durchschnittlichen Ausgaben pro Professur ermittelt. Eine Differenzierung nach Besoldungsgruppen sieht das Gesetz bei der Festlegung des Besoldungsdurchschnitts nicht vor. Nach § 34 Abs. 2 BBesG wird lediglich unterschieden zwischen dem Besoldungsdurchschnitt an den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen einerseits und an den Fachhochschulen andererseits. Der Besoldungsdurchschnitt ist in § 3 a Satz 1 LBesG auf der Grundlage von Berechnungen aller Berliner Hochschulen für das Jahr 2001 im Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf 72 000 € und im Bereich der Fachhochschulen auf 59 000 € festgelegt worden.²⁴ Der Besoldungsdurchschnitt ist im System der Bundesbesoldungsordnung W der Ausgangspunkt für die Berechnung der Mittel, die für Leistungsbezüge zur Verfügung stehen (Vergaberahmen, vgl. § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG). Wird der Besoldungsdurchschnitt mit der Zahl der besetzten und ausgeschriebenen Stellen multipliziert und werden von der errechneten Summe die feststehenden Kosten für die Gehälter der in der Bundesbesoldungsordnung C befindlichen Professoren und Professorinnen sowie die Grundgehälter der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen in der Bundesbesoldungsordnung W – einschließlich der Grundgehälter ausgeschriebener Stellen - abgezogen, verbleibt die Summe, die als Vergaberahmen für Leistungsbezüge zugunsten

²⁴ Während die Besoldungsdurchschnitte 2001 gerundet worden sind, werden sie in den Fortschreibungen auf zwei Dezimalstellen genau ermittelt, um Besoldungsentwicklungen möglichst präzise abbilden zu können.

der Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 zur Verfügung steht.

Nach § 3 a Satz 2 Nr. 1 LBesG kann die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung nicht nur, wie das BBesG es vorsieht, die landesweiten Besoldungsdurchschnitte festlegen, sondern darüber hinaus auch die der einzelnen Hochschulen. Diese Ermächtigung hat ihren Grund darin, dass das Hochschulsystem im Land Berlin dienstrechtlich zweigeteilt ist. In den im Beitrittsgebiet gelegenen Hochschulen (Humboldt-Universität zu Berlin, Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, Kunsthochschule Berlin-Weißensee, Hochschule für Musik „Hanns Eisler“, Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“, teilweise auch Charité-Universitätsmedizin Berlin) werden die gemäß § 2 Abs. 1 der Zweiten Verordnung über besoldungsrechtliche Übergangsregelungen nach Herstellung der Einheit Deutschlands (2. BesÜV) abgesenkten Besoldungsbezüge gezahlt. Daraus folgen erhebliche Unterschiede in den Besoldungsausgaben der einzelnen Hochschulen. Die im Beitrittsgebiet gelegenen Hochschulen haben deutlich geringere Aufwendungen für die Besoldung zu tragen als die Hochschulen im Westteil. Darüber hinaus herrschen an den Kunsthochschulen, die als den Universitäten gleichgestellte Hochschulen beim Besoldungsdurchschnitt der Universitäten berücksichtigt werden müssen, andere Bedingungen als an den wissenschaftlichen Hochschulen. Wegen der nicht ganz unerheblichen Zahl an Professuren der Besoldungsgruppe C 2 und der im Verhältnis zu den Universitäten geringeren Zahl an Professuren der Besoldungsgruppe C 4 sind die tatsächlichen durchschnittlichen Besoldungsausgaben für Professorinnen und Professoren dort deutlich niedriger als an Universitäten. Deshalb wäre der Besoldungsdurchschnitt wissenschaftlicher Hochschulen für Kunsthochschulen eine unrealistische Größe zur Bemessung der Leistungsbezüge gewesen. Vor dem Hintergrund des bei Inkrafttreten des BBesG diskutierten „Auskehrzwangs“, nämlich der Verpflichtung, die errechneten durchschnittlichen Besoldungsausgaben auch tatsächlich zu leisten,²⁵ befürchteten die Kunsthochschulen eine finanzielle Überforderung, da sie nicht über die entsprechenden Haushaltsmittel verfügten. Die Universitäten ihrerseits wären mit dem Problem konfrontiert gewesen, an einen für sie unrealistischen Besoldungsdurchschnitt gebunden zu sein, wäre dieser durch die Personalausgaben der Kunsthochschulen nach unten justiert worden.

²⁵ So Schinkel/Seifert in GKÖD, BBesG, § 34, RN. 1 (Stand: Lfg. 3/05 – X.05).

Da ein ausschließlich auf das Land bezogener Besoldungsdurchschnitt den sehr unterschiedlichen Besoldungsbedingungen der einzelnen Hochschulen nicht gerecht geworden wäre, hat die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung aufgrund der gesetzlichen Ermächtigung den Besoldungsdurchschnitt für jede Berliner Hochschule gesondert festgelegt. Der Landesdurchschnitt für den Universitäts- und den Fachhochschulbereich ist der Besoldungsdurchschnitt aller der jeweiligen Hochschulart angehörenden Professorinnen und Professoren des Landes Berlin.

Der Besoldungsdurchschnitt des Jahres 2001 wurde von der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung jeweils zum 1. Januar 2006 und 2007 fortgeschrieben. Dabei sind, wie es § 34 Abs. 2 Satz 2 BBesG vorsieht, Besoldungsanpassungen und Anpassungen des Bemessungssatzes nach der Zweiten Besoldungs-Übergangsverordnung, aber auch der Wegfall des Urlaubsgeldes und die Absenkung des Weihnachtsgeldes auf den Sockelbetrag berücksichtigt worden.

Der Besoldungsdurchschnitt hat sich von 2001 bis 1. Januar 2007 folgendermaßen entwickelt:

Hochschule	Besoldungsdurchschnitt 2001	Besoldungsdurchschnitt 1. Januar 2007²⁶
FU	73556	73424
HU	73060	73939
TU	76479	76327
Charité	68511	68950
UdK	67481	67391
HfM	64423	66116
KHB	63608	65208
HfS	64476	66856
Landesbesoldungs- durchschnitt Uni- versitätsbereich	72.000	72.111
TFH	59651	59604
FHTW	56214	57354
FHW	60874	60819
ASFH	63316	63208
FHVR	59022	59118
Landesbesoldungs- durchschnitt FHS-Bereich	59.000	59.126

Abb. 6

²⁶ Der amtlich festgelegte Besoldungsdurchschnitt für den 1. Januar 2006 ist mit dem des 1. Januar 2007 identisch.

Während sich der Landesdurchschnitt in den Jahren von 2001 bis 2007 kaum verändert hat, weisen die Besoldungsdurchschnitte der einzelnen Hochschulen signifikant unterschiedliche Entwicklungen auf. Tendenziell ist festzustellen, dass der Besoldungsdurchschnitt an den Hochschulen im Westteil Berlins zwischen 2001 und 2007 wegen des Wegfalls des Urlaubsgeldes und der Kürzung des Weihnachtsgeldes gesunken ist. Dagegen war die Entwicklung im Ostteil gegenläufig, da die Erhöhung des Bemessungssatzes nach der Zweiten Besoldungs-Übergangsverordnung die Kürzungen aufging und darüber hinaus einen leichten Anstieg des Besoldungsdurchschnitts bewirkte.

Der Rückblick auf die Entwicklung der Besoldungsausgaben der Jahre seit 2001 dokumentiert, dass die Entscheidung, den Besoldungsdurchschnitt für jede Hochschule gesondert festzulegen, richtig war. Sie entspricht den besonderen Bedingungen im Land Berlin und den unterschiedlichen Bedürfnissen der Hochschulen.

Im bundesweiten Vergleich ist festzustellen, dass der im Land Berlin für die Universitäten festgesetzte Besoldungsdurchschnitt im Jahre 2001 nur von drei Ländern übertroffen wurde, bei den Fachhochschulen von vier Ländern. Seitdem ist Berlin jedoch deutlich in der Rangfolge zurückgefallen. Im Jahr 2007 liegt Berlin auf der Grundlage einer Länderumfrage des Sächsischen Finanzministeriums bei den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf Platz 8 und bei den Fachhochschulen auf Platz 10.

Die Entwicklung der Besoldungsdurchschnitte der Länder sieht folgendermaßen aus:

Bundesland	Universitäten / Kunst- hochschulen				Fachhochschulen			
			<i>Rangfolge</i>				<i>Rangfolge</i>	
	2001		2007		2001		2007	
Baden-Württemberg	74.000	1.	77.242	2.	60.000	2.	63.656	2.
Bayern	73.000	2.	76.995,78	3.	57.000	11.	63.323,92	4.
Berlin	72.000	4.	72.111	8.	59.000	5.	59.126	10.
Brandenburg	67.000	11.	68.319,36	13.	57.000	11.	59.068,52	11.
Bremen	71.000	6.	71.422	9.	60.000	2.	59.981	9.
Hamburg	71.000	6.	73.870,19	6.	61.000	1.	63.428,34	3.
Hessen	71.000	6.	82.500	1.	60.000	2.	68.000	1.
Mecklenburg-Vorpommern	66.000	12.	69.562	12.	56.000	13.	59.107	12.

Bundesland	Universitäten / Kunst- hochschulen				Fachhochschulen			
	<i>Rangfolge</i>				<i>Rangfolge</i>			
	2001		2007		2001		2007	
Niedersachsen	68.000	10.	71.213	10.	58.000	9.	60.273	7.
Nordrhein-Westfalen	69.000	9.	72.572	7.	58.000	9.	58.832	14.
Rheinland-Pfalz	72.000	4.	74.152	5.	59.000	5.	61.543	6.
Saarland	73.000	2.	75.627	4.	59.000	5.	62.041	5.
Sachsen	64.000	15.	68.193	14.	54.000	15.	57.262	16.
Sachsen-Anhalt	56.000	16.	70.000	11.	49.000	16.	60.000	8.
Schleswig-Holstein	65.000	14.	65.903	16.	59.000	5.	58.995	13.
Thüringen	66.000	12.	67.610,42	15.	56.000	14.	57.887,78	15.

Abb. 7

Da die Entwicklung des Besoldungsdurchschnitts zentraler Gegenstand des Berichts des BMI sein wird, bleibt die dort vorzunehmende Analyse abzuwarten.

2. Entwicklung der Ausgaben für Leistungsbezüge und Bewertung

(Angaben in Tausend €)		alle HS	davon		
			alle Unis	alle KHS	alle FHS
2005	Errechneter Vergaberahmen (§ 34 Abs. 1 S. 1 BBesG)	3.634	2.258	534	842
	Tatsächliche Ausgaben für Leistungsbezüge	732	594	18	120
2006	Errechneter Vergaberahmen (§ 34 Abs. 1 S. 1 BBesG)	6.184	4.200	726	1.258
	Tatsächliche Ausgaben für Leistungsbezüge	2.176	1.805	102	269

Abb. 8

In den Jahren 2005 und 2006 haben die Hochschulen ihren jeweiligen Vergaberahmen insgesamt nur zum Teil ausgeschöpft. Dies ist zum großen Teil darin begründet, dass bisher so gut wie keine besonderen Leistungsbezüge und kaum Funktionsleistungsbezüge gezahlt wurden. Voraussichtlich wird sich das Verhältnis von Vergaberahmen und tatsächlich ausgezahlten Leistungsbezügen in den kommenden Jahren ändern. Denn

zum einen wächst der Anteil der Professorinnen und Professoren in der Bundesbesoldungsordnung W Jahr für Jahr an, so dass künftig schon deshalb in größerem Umfang Leistungsbezüge gewährt werden. Zum anderen wurden beispielsweise im Jahr 2006 landesweit nur in vier Fällen besondere Leistungsbezüge gezahlt, weil die Regelungen der überwiegenden Zahl der Hochschulen eine dreijährige Vorlaufzeit vorsehen. Insofern ist schon in absehbarer Zeit mit einer erheblich höheren Ausnutzung des Vergaberahmens zu rechnen. Einige Hochschulen befürchten sogar, dass der Vergaberahmen dann nicht mehr ausreicht, und wünschen eine Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts.

Nach Meinung der meisten Hochschulen ist nach den bisherigen Erfahrungen eine Steuerung des Vergaberahmens auf das Jahr bezogen nicht möglich, da unvorhergesehene Veränderungen, wie Wegberufungen oder Rufabsagen, eine verlässliche kurzfristige Planung nicht zuließen. In der Berufungspolitik müsse es letztlich darum gehen, eine auf den Einzelfall bezogene abwägende Entscheidung zwischen Qualität und Kosten zu treffen und dabei die Personalausgaben mittelfristig im Blick zu haben. Die Hochschulen wünschen sich, diese Entscheidungen eigenverantwortlich im Rahmen ihrer Globalhaushalte zu treffen, ohne durch formale Regelungen, die mit erheblichem Verwaltungsaufwand verbunden sind, behindert zu werden.

Eine verlässliche Bewertung des Vergaberahmens lässt sich erst dann abgeben, wenn das System der Leistungsbezüge in vollem Umfang umgesetzt wird.

III. Leistungsbezüge

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass in den folgenden Aufstellungen für die einzelnen Leistungsbezüge der monatliche Durchschnittsbetrag der jeweils gewährten Bezüge angegeben wird. Dieser Wert wird damit nicht berührt von der Bezugsdauer im jeweiligen Jahr.²⁷ Unberücksichtigt bleiben auch alle diejenigen Professorinnen und Professoren, die im Betrachtungszeitraum keine der betreffenden Leistungsbezüge erhalten haben.

²⁷ Die Bezugsdauer kann etwa durch eine Ernennung während eines Jahres nicht volle zwölf Monate betragen.

1. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge

a) Der Umfang der gewährten Berufsleistungsbezüge

Die folgende Tabelle zeigt, an wie viele Personen an den Berliner Hochschulen Berufsleistungsbezüge gewährt wurden. Eine genauere Auswertung unter gleichstellungspolitischen Aspekten erfolgt unten unter D.VII.3.²⁸

Gewährte Berufsleistungsbezüge		alle HS	davon		
			Σ Unis	Σ KHS	Σ FHS
2005	begünstigte Personen	82	35	22	25
	Frauenanteil in %	28%	23%	23%	40%
2006	begünstigte Personen	147	81	14	52
	Frauenanteil in %	26%	21%	29%	33%

Abb. 9

Wie sich die genannten Personenzahlen auf die einzelnen Hochschulen verteilen und welche durchschnittlichen Beträge die Begünstigten erhalten haben, ergibt sich aus den nachfolgenden Tabellen:

Gewährte Berufsleistungsbezüge		davon			
		FU	HU	Charité	TU
2005	begünstigte Personen	12	6	6	11
	Ø-Betrag für W 2 (monatl.)	649	1.225	649	1.052
	Nur Frauen	400	750	564	897
	Ø-Betrag für W 3 (monatl.)	1.957	1.750	-	1.960
	Nur Frauen	-	-	-	-
2006	begünstigte Personen	19	29	9	24
	Ø-Betrag für W 2 (monatl.)	860	963	571	1.197
	Nur Frauen	923	1.061	-	782
	Ø-Betrag für W 3 (monatl.)	1.474	1.572	-	1.576
	Nur Frauen	797	-	-	1.861

Abb. 10

²⁸ Hinweis: Die folgenden drei Tabellen geben einen Überblick über die Zahl der in den betreffenden Jahren tatsächlich durch die Zahlung von Berufsleistungsbezügen begünstigten Personen und die an diese monatlich gezahlten Durchschnittsbeträge. Wenn beispielsweise im Zusammenhang mit einer Rufannahme in einem bestimmten Jahr die Zahlung von Berufsleistungszügen vereinbart wurde, so wird dieser Umstand in den obigen drei Tabellen erst nach der erfolgten Ernennung wirksam.

Gewährte Berufsleistungsbezüge		davon								
		UdK	HfM	KHB	HfS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2005	begünstigte Personen	19	0	0	3	6	3	14	2	0
	Ø-Betrag für W 2 (monatl.)	725	-	-	70	358	300	552	447	-
	Nur Frauen	499	-	-	-	183	-	517	233	-
	Ø-Betrag für W 3 (monatl.)	1.394	-	-	400	-	-	600	-	-
	Nur Frauen	1.026	-	-	-	-	-	-	-	-
2006	begünstigte Personen	9	1	0	4	17	8	21	5	1
	Ø-Betrag für W 2 (monatl.)	519	-	-	70	366	265	575	592	500
	Nur Frauen	663	-	-	-	325	250	489	683	-
	Ø-Betrag für W 3 (monatl.)	1.112	750	-	396	-	-	600	-	-
	Nur Frauen	1.113	-	-	-	-	-	-	-	-

Abb. 11

- b) Das Verhältnis der mit der Gewährung von Berufsleistungsbezügen abgeschlossenen Berufungsverhandlungen zur Zahl der angenommenen Rufe

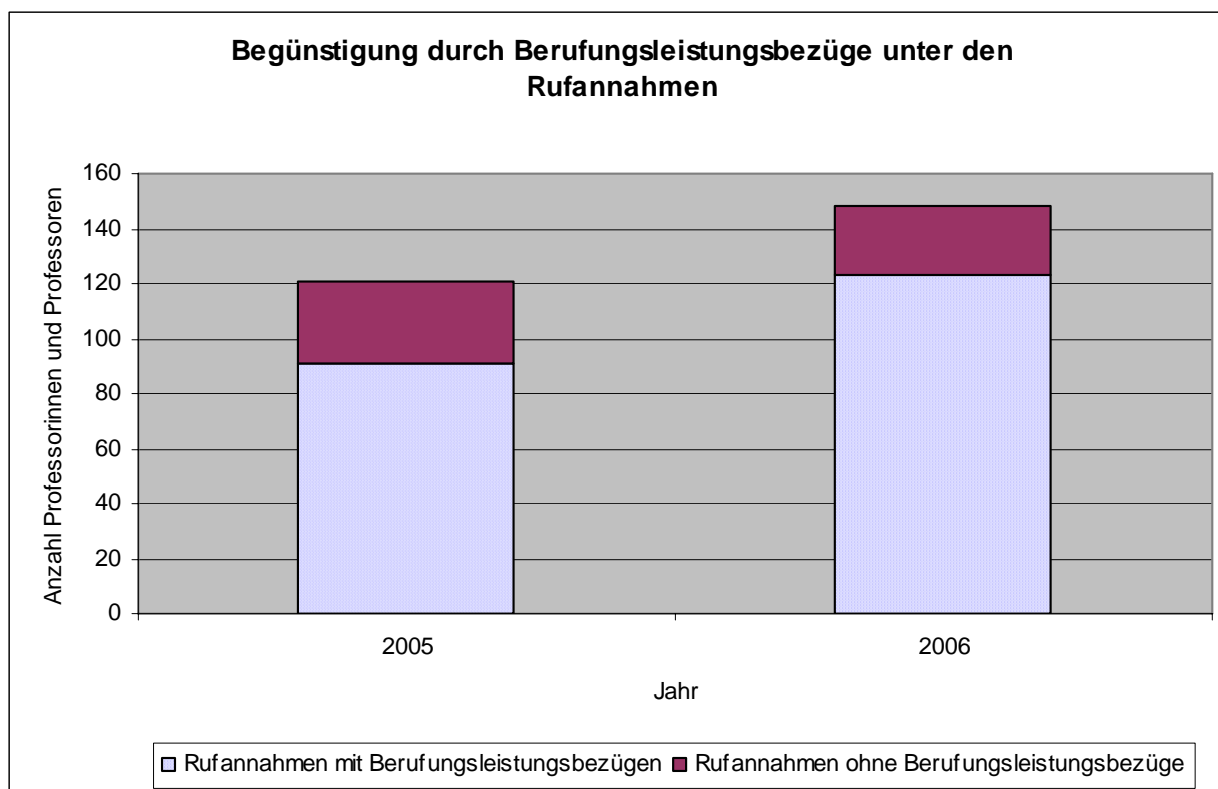


Abb. 12

Von den insgesamt im Jahr 2005 an den Hochschulen des Landes Berlin geführten Berufungsverhandlungen mit den daraufhin erfolgten 121 Rufannahmen führten 91 zur

Vereinbarung von Berufungsleistungsbezügen.²⁹ Im Jahr 2006 belief sich die Zahl der Fälle, in denen die Gewährung von Berufungsleistungsbezügen vereinbart wurde, auf 123 bei 148 Rufannahmen.

Der Anteil der durch Berufungsleistungsbezüge begünstigten Professorinnen und Professoren in der Gruppe derjenigen, die im Jahr 2005 einen Ruf angenommen haben, beträgt damit 75 %, 2006 waren es 83 %. Damit erhielten von den Professorinnen und Professoren, die 2005 den Ruf einer Berliner Hochschule angenommen haben, umgekehrt insgesamt 25 % keine Berufungsleistungsbezüge. 2006 waren es 17 %.

Seitens einer Hochschule wurde berichtet, dass nicht alle Professorinnen und Professoren, die in ein Amt der Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 berufen wurden, die Gewährung von Berufungsleistungsbezügen gefordert haben. Zwar lässt sich diese Information nicht ohne weiteres verallgemeinern. Jedoch muss bei der Interpretation der vorliegenden Zahlen berücksichtigt werden, dass die Hintergründe im einzelnen vielschichtig sein können.

c) Die Bedeutung der Berufungsleistungsbezüge im Besoldungsgefüge der Bundesbesoldungsordnung W

An den Universitäten machen die Berufungsleistungsbezüge einen nicht unwesentlichen Teil der Gesamtbezüge aus. Sie betragen in den Jahren 2005 und 2006 in der Besoldungsgruppe W 2 mit Beträgen von durchschnittlich 400 Euro³⁰ bis zu durchschnittlich 1.225 Euro³¹ zwischen ca. 10 % und 31 % des Grundgehalts W 2 (3.890,03 Euro). In der Besoldungsgruppe W 3 liegen die durchschnittlich an den einzelnen Universitäten gewährten Beträge zwischen 797 Euro³² und 1.960 Euro³³ und damit zwischen 17 % und 41 % des Grundgehalts W 3 (4.723,61 Euro).

Bei den Kunsthochschulen wurden in den Jahren 2005 und 2006 in der Besoldungsgruppe W 2 zwischen durchschnittlich 70 Euro und 725 Euro und für W 3 zwischen durchschnittlich 396 Euro und 1.394 Euro gezahlt. Bei den Fachhochschulen für W 2 zwischen 183 Euro und 683 Euro, für W 3 durchschnittlich 600 Euro (nur Fachhochschule für Wirtschaft Berlin).

²⁹ Die Vereinbarung von Berufungsleistungsbezügen wird bei den Daten über die gewährten Berufungsleistungsbezüge nicht zwingend im selben Jahr wirksam. Denn für die Gewährung von Berufungsleistungsbezügen ist der Zeitpunkt der Ernennung maßgeblich.

³⁰ Freie Universität, Durchschnitt bei begünstigten Frauen im Jahr 2005 – geringster Wert.

³¹ Humboldt Universität, Gesamtdurchschnitt im Jahr 2005 – höchster Wert

³² Freie Universität, Durchschnitt bei begünstigten Frauen im Jahr 2006 – geringster Wert.

³³ Technische Universität, Gesamtdurchschnitt im Jahr 2005 – höchster Wert.

Die Fachhochschulen sind bei der Gewährung von Berufsleistungsbezügen deutlich zurückhaltender als die Universitäten. Jedoch müssen die Universitäten auch höhere Beträge einsetzen, wollen sie etwa Professorinnen oder Professoren der Besoldungsgruppe C 4 gewinnen.

Auffallend ist, dass die der Gruppe der Frauen durchschnittlich gewährten Berufsleistungsbezüge überwiegend niedriger und zum Teil sogar deutlich niedriger ausfallen als bei der Gruppe der Männer.³⁴

d) Bleibeleistungsbezüge

Bleibeverhandlungen haben im Jahr 2005 insgesamt in fünf Fällen und im Jahr 2006 in acht Fällen zum Erfolg geführt. Dass Bleibeleistungsbezüge bisher nur sporadisch vergeben worden sind, verwundert nicht, da angesichts der geringen Zahl an Professorinnen und Professoren in Ämtern der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 die Wahrscheinlichkeit relativ gering ist, dass eine dieser Personen bereits einen erneuten Ruf erhalten hat. Jedoch hat es dieses Instrument beispielsweise der Freien Universität Berlin ermöglicht, bedarfsgerecht diejenigen Mittel einzusetzen, die zur Abwehr dreier Rufe ausländischer Hochschulen und eines Rufs einer inländischen Eliteuniversität erforderlich waren. Insofern konnte es sich bereits in der Anfangsphase bewähren.

Die jeweils gewährten Leistungen belaufen sich durchschnittlich auf folgende Beträge:

Gewährte Bleibeleistungsbezüge		FU	HU	Charité	TU	FHVR
2005	monatlicher Ø-Betrag für W 2	2.883	2.100	1.263	-	-
	monatlicher Ø-Betrag für W 3	1.883	3.458	-	-	-
2006	monatlicher Ø-Betrag für W 2	-	-	-	-	1.115
	monatlicher Ø-Betrag für W 3	2.407	2.695	1.468	1.350	-

Abb. 13

³⁴ Zu Fragen der Gleichstellung siehe auch unten D. VII. Dass gelegentlich keiner Frau ein Berufsleistungsbezug gewährt wurde und daher ein Durchschnittswert fehlt, kann den Hintergrund haben, dass in der betreffenden Stellenkategorie im betreffenden Jahr (noch) keine Frau vertreten war. So war es etwa bei den W-3-Stellen bei allen Fachhochschulen in den Jahren 2005 und 2006 und bei den Universitäten im Jahr 2005.

e) Probleme bei Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen; Auswirkungen

Die Tatsache, dass sowohl in der Besoldungsgruppe W 2 als auch in der Besoldungsgruppe W 3 Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge gewährt werden können, wird von den Hochschulen begrüßt.

Trotz grundsätzlicher Zustimmung sehen zwar nicht alle, aber zumindest einige Hochschulen darin auch Probleme. So geben einige Hochschulen in ihren Stellungnahmen an, dass Professorinnen und Professoren, die bisher in Ämtern der Bundesbesoldungsordnung C waren und einen Ruf auf eine W 2- oder W 3-Professur erhalten haben, Berufsleistungsbezüge verlangen, die mindestens ihrer bisherigen Besoldung entsprechen. Ähnliche Probleme entstünden auch dann, wenn Bewerberinnen oder Bewerber aus hoch dotierten Posten in der Wirtschaft in die Hochschule wechseln. Für diese seien die Bezüge auch mit Berufsleistungsbezügen oftmals nicht attraktiv. Jedoch seien für die Entscheidung über eine Rufannahme neben der Höhe der zu erwartenden Berufsleistungsbezüge erfahrungsgemäß auch andere Aspekte, wie zum Beispiel der Hochschulstandort, die Ausstattung oder das bereits vorhandene Kollegium, bedeutsam.

Hochschulen im Ostteil Berlins weisen auf die Probleme der abgesenkten Bezüge hin, die nach der 2. Besoldungsübergangsverordnung im Beitrittsgebiet gezahlt werden. Hier würden Berufsleistungsbezüge von den Bewerberinnen und Bewerbern als Mittel genutzt, um Besoldungsnachteile auszugleichen. Gerade für ältere Interessentinnen und Interessenten aus der Wirtschaft blieben die insgesamt zu erwartenden Bezüge als Professorin oder Professor unattraktiv.

Es wird auch die Gefahr einer Konkurrenzsituation zwischen Berliner Hochschulen gesehen, die entsteht, wenn bei den Verhandlungen um Berufsleistungsbezüge an der einen und Bleibeleistungsbezüge an der anderen Hochschule die Angebote der Hochschulen des Landes gegeneinander ausgespielt werden.

Ein weiteres Problem resultiert aus der gesetzlichen Grundlage für die Vergabe von Bleibeleistungsbezügen im Land Berlin. Nach § 3 Abs. 2 Satz 4 LBesG setzt die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen nämlich voraus, dass der Ruf *einer anderen Hochschule* vorliegt. Bleibeleistungsbezüge können damit nicht gewährt werden, wenn ein Einstellungsangebot von außerhalb des Hochschulbereichs vorliegt. Diese Einschränkung ist von mehreren Hochschulen bemängelt worden. So wird aus dem Kreise der Kunsthochschulen berichtet, dass die Abwanderung ihrer Professorinnen

und Professoren weniger an andere Hochschulen erfolge als vielmehr an Kultureinrichtungen, deren finanziellen Angeboten die Hochschule gegenwärtig mangels der Möglichkeit der Vergabe von Bleibeleistungsbezügen nichts entgegen setzen könne. Die übrigen Hochschulen sind mit demselben Problem konfrontiert, da sie nach gegenwärtiger Rechtslage etwa Angebote aus der Wirtschaft nicht durch die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen abwehren können.

Ein weiteres Problem könnte mittel- bis langfristig darin liegen, dass mit der Gewährung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen in aller Regel eine dauerhafte Bindung der entsprechenden Haushaltsmittel der Hochschulen einhergeht. Zwar können Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowohl unbefristet als auch befristet vergeben werden. Befristete Berufungsleistungsbezüge sind nach den Erfahrungen einzelner Hochschulen in der Praxis jedoch kaum durchsetzbar. Auf diese Weise besteht die Gefahr, dass ein hoher Anteil des Vergaberahmens mittelfristig bereits durch die statuswahrenden und eher vergangenheitsbezogenen Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge gebunden ist und so für besondere Leistungsbezüge nur noch ein verhältnismäßig geringer, weit weniger bedeutender Anteil verbleibt. Die weitere Entwicklung bleibt hier abzuwarten.

Gerade bei der Entscheidung über Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge zeigt sich die von den Hochschulen besonders geschätzte Flexibilität des neuen Besoldungssystems. Auch die Fachhochschulen, denen mit der Einführung der Bundesbesoldungsordnung W erstmals die Gewährung flexibler Besoldungsbestandteile ermöglicht wurde, bewerten die gewonnene Flexibilität positiv. Neben der Entscheidung, ob überhaupt entsprechende Leistungsbezüge gewährt werden sollen, ist es allein Sache der jeweiligen Hochschule, die Höhe der im Einzelfall angemessenen Leistungsbezüge zu bestimmen. So kann die Hochschule der jeweiligen Lage auf dem Arbeitsmarkt ebenso gerecht werden, wie etwa der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber und ihrer Bedeutung für die weitere Entwicklung der Hochschule.

2. Besondere Leistungsbezüge

Nach den Leistungsbezügesatzungen der Hochschulen, die gegebenenfalls durch Regelungen der Richtlinien ergänzt werden, können als besondere Leistungsbezüge folgende Beträge gewährt werden:

Regelungen zu den besonderen Leistungsbezügen (Beträge in €)

Staatliche Hochschulen des Landes Berlin	Leistungen bei Einmalzahlung	Leistungen bei monatlicher Zahlung³⁵
FU	Betrag offen	Betrag offen
HU	3.000/6.000	250/500
Charité	nicht vorgesehen	372/744/1.116/1.488/1.860
TU	Betrag offen	90/280/370/500
UdK	bis 12.500	200-600
HfM	2.500/5.000	200-600
KHB	2.500/5.000	200-600
HfS	2.500/5.000	200-600
TFH	Betrag offen	200-300
FHTW	500-6.000	250/500
FHW	bis 10.000	500/300/100
ASFH	nicht vorgesehen	200/300/350
FHVR	Betrag offen	200/400/600

Abb. 14

Stand: 15.02.2007

Die Technische Universität hat in einem Fall bereits im Jahr 2005 besondere Leistungsbezüge gewährt, im Jahr 2006 in drei Fällen. Dazu hat sie ihr EDV-gestütztes Service-system zur Erfassung von Leistungen in Forschung und Lehre (LinF) eingesetzt. Die Technische Fachhochschule Berlin hat im Jahr 2006 in einem Fall besondere Leistungsbezüge gewährt. An allen übrigen Hochschulen des Landes Berlin kam es im fraglichen Zeitraum noch nicht zur Zahlung besonderer Leistungsbezüge.

Dass bisher in ausgesprochen geringem Umfang besondere Leistungsbezüge gewährt worden sind, hat zwei Gründe: Zum einen sind die Satzungen, die die Vergabekriterien und das Vergabeverfahren für besondere Leistungsbezüge regeln, überwiegend erst im Jahre 2006 in Kraft getreten. Aus diesem Grunde konnten vorher noch keine Vergabeverfahren eingeleitet werden. In den Satzungen bzw. Richtlinien der Hochschulen ist zudem ein mehrstufiges, sich jährlich wiederholendes Verfahren geregelt, das für die Antragstellung, deren Bewertung und die Vergabeentscheidung bestimmte Fristen setzt. Insofern ist es an den meisten Hochschulen bereits aus formalen Gründen noch nicht möglich gewesen, besondere Leistungsbezüge zu vergeben.

Zum anderen müssen Professorinnen und Professoren erst eine gewisse Zeit an einer Hochschule gewirkt haben, bevor ihre Leistung angemessen beurteilt werden kann. Die

³⁵ Die meisten Satzungen sehen die Möglichkeit der Kumulation besonderer Leistungsbezüge vor.

Hochschulen gehen in der Regel von drei Jahren aus. Diese drei Jahre sind seit Einführung der Bundesbesoldungsordnung W noch nicht verstrichen. Somit sind Beurteilungen von Professorinnen und Professoren, die neu an eine Hochschule berufen worden sind, auch aus diesem Grund bisher noch nicht möglich gewesen.

3. Funktionsleistungsbezüge

Da die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung nach den Regelungen der Grundordnungen der Hochschulen Dienstbehörde für die Hochschulleiterinnen und Hochschulleiter und an einigen Hochschulen auch für deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter ist,³⁶ oblag es ihr auch, die Funktionsleistungsbezüge für diesen Personenkreis festzusetzen. Dies ist geschehen mit den Ausführungsvorschriften über die Festlegung von Funktionsleistungsbezügen für die Mitglieder der Hochschulleitungen der Berliner Hochschulen vom 30. Juni 2005.³⁷ Danach erhalten die Hochschulleiterinnen und Hochschulleiter einen fixen Funktionsleistungsbezug. Zusätzlich kann ein variabler Funktionsleistungsbezug gewährt werden, der von der Erreichung vereinbarter Ziele abhängig gemacht werden kann.

Der fixe Funktionsleistungsbezug, der in einem prozentualen Anteil vom Grundgehalt gemessen wird, orientiert sich an der früheren Besoldung der Hochschulleiterinnen und Hochschulleiter nach der Bundesbesoldungsordnung B. Die aktuelle Besoldung entspricht deshalb der früheren. Lediglich beim Leiter der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin fand eine Anpassung statt, nachdem die Hochschule durch die Integration der Berufsakademie deutlich gewachsen war.

Mit der Orientierung der Funktionsleistungsbezüge an der früheren Besoldung wird der Forderung des § 3 Abs. 6 Satz 4 LBesG Rechnung getragen, bei der Vergabe von Funktionsleistungsbezügen den Grundsatz der amtsangemessenen Besoldung zu beachten. Die frühere Besoldung in den Ämtern der Bundesbesoldungsordnung B war Produkt einer bundeseinheitlichen Bewertung der Ämter nach den sogenannten Messzahlen der inzwischen aufgehobenen Nummer 20 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B,³⁸ die aufgrund langjähriger Erfahrung entstanden ist und deren Funktionsangemessenheit nicht in Zweifel gezogen wurde.

³⁶ Lediglich an der Humboldt Universität ist das Kuratorium Dienstbehörde für die gesamte Hochschulleitung.

³⁷ Abl. S. 3389.

³⁸ Anlage I BBesG in der Fassung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3434).

Derzeit befinden sich sieben Hochschulleiterinnen und Hochschulleiter in der Besoldungsgruppe W 3, ein weiterer wird mit einem Zeitdienstvertrag unter analoger Anwendung der Bundesbesoldungsordnung W beschäftigt.

Von der Möglichkeit, variable, leistungsabhängige Funktionsleistungsbezüge zu beziehen, haben einige Hochschulleiterinnen und Hochschulleiter, die sich bereits in der Bundesbesoldungsordnung W befinden, Gebrauch gemacht.

Nebenberufliche Mitglieder von Hochschulleitungen erhalten, soweit sie ständige Vertreterinnen oder Vertreter der Leiterin oder des Leiters sind, nach den oben zitierten Ausführungsvorschriften Funktionsleistungsbezüge in folgender Höhe:

Hochschulen	Funktionsleistungsbezüge für ständige VertreterInnen der Leiterin/des Leiters
FU, HU, TU	750,-- Euro
UdK, TFH, FHTW	500,-- Euro
FHW	400,-- Euro
ASFH, FHVR, KHB, HfM, HfS	250,-- Euro

Abb. 15

Die übrigen nebenberuflichen Mitglieder der Hochschulleitungen erhalten nach den Ausführungsvorschriften je nach der Größe der Hochschule und der Verantwortung der Betroffenen in der Gesamtstruktur der Hochschule Funktionsleistungsbezüge in Höhe von 250,-- bis 500,-- Euro. Dekaninnen und Dekane, Prodekaninnen und Prodekane sowie Studiendekaninnen und Studiendekane erhalten je nach den Regelungen der einzelnen Hochschule monatlich in der Regel zwischen 125 und 500 Euro. Gegenwärtig ist die Zahl der begünstigten Professorinnen und Professoren mit insgesamt sechs im Jahr 2006 (außer Präsidentinnen und Präsidenten, Rektorinnen und Rektoren) noch sehr klein.

IV. Forschungs- und Lehrzulage

In § 3 Abs. 7 LBesG in Verbindung mit § 35 Abs. 1 BBesG wurde den Hochschulen die Möglichkeit eingeräumt, Professorinnen und Professoren, die Drittmittel für von ihnen durchgeführte Forschungs- oder Lehrvorhaben einwerben, für die Dauer des Mittelflusses aus den Drittmitteln eine Forschungs- und Lehrzulage zu gewähren. Von dieser Möglichkeit hat bislang nur die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin in

zwei Fällen Gebrauch gemacht. Durchschnittlich wurde an die Begünstigten dort ein monatlicher Betrag von 690 Euro bezahlt.

Es kann damit gerechnet werden, dass die Bedeutung des neuen Instruments der Forschungs- und Lehrzulage mit dem Anwachsen der Zahl der Professorinnen und Professoren, die nach der Bundesbesoldungsordnung W besoldet werden, ebenfalls zunimmt, zumal damit in den Hochschulen ein Anreizsystem im Hinblick auf die Einwerbung von Drittmitteln etabliert werden kann. Die weitere Entwicklung bleibt auch hier abzuwarten.

V. Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge und Auswirkungen auf den Haushalt

1. Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen

Während die Grundgehälter der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 in voller Höhe ruhegehaltfähig sind, richtet sich die Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge nach einem komplexen Regelungssystem.

Die Grundsätze sind bundeseinheitlich in § 33 Abs. 3 BBesG niedergelegt: Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge sind zusammen grundsätzlich bis zur Höhe von 40 vom Hundert des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltfähig, soweit sie unbefristet gewährt und jeweils mindestens drei Jahre bezogen wurden. § 33 Abs. 4 BBesG räumt den Ländern die Möglichkeit ein, eine Überschreitung des genannten Vorphundertatzes zuzulassen.

Durch das Gesetz vom 2. Dezember 2004 wurden in das Landesbesoldungsgesetz (LBesG) des Landes Berlin in § 3 Abs. 4 und 5 Regelungen zur Ruhegehaltfähigkeit von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen sowie von besonderen Leistungsbezügen aufgenommen. Nach § 3 Abs. 5 LBesG können diese zwei Gruppen von Leistungsbezügen (nicht also Funktionsleistungsbezüge) mit Zustimmung der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung

- für 2,5 vom Hundert der Planstellen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 bis zur Höhe von 50 vom Hundert des Grundgehalts,
- für 2,5 vom Hundert der Planstellen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 bis zur Höhe von 60 vom Hundert des Grundgehalts sowie
- für 2,5 vom Hundert der Planstellen der Besoldungsgruppe W 3 bis zur Höhe von 80 vom Hundert des Grundgehalts

für ruhegehaltfähig erklärt werden. Allerdings dürfen bei der Berechnung der Zahl potentiell zu begünstigender Professorinnen und Professoren in der dritten Gruppe nur solche Planstellen der Besoldungsgruppe W 3 angesetzt werden, die nicht unterwertig besetzt sind. In der Berliner Verwaltungspraxis werden die Stellenkontingente, die für eine Erhöhung des 40 %-Satzes zur Verfügung stehen, landesweit berechnet, um eine optimale Ausnutzung des vorgegebenen Stellenrahmens sicherzustellen.

§ 3 Abs. 4 LBesG sieht zusätzlich die Möglichkeit vor, auch nur befristet gewährte Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge sowie befristet gewährte besondere Leistungsbezüge bis zur Höhe von 40 vom Hundert des jeweiligen Grundgehalts für ruhegehaltfähig zu erklären. Um bei der konkreten Berechnung des Ruhegehalts berücksichtigt werden zu können, müssen diese Leistungsbezüge jedoch mindestens für einen Zeitraum von zehn Jahren bezogen worden sein.

Der den Hochschulen mit der gegenwärtigen Regelung der Ruhegehaltfähigkeit eröffnete Gestaltungsspielraum ist im Vergleich zu den im alten System vorhandenen Sonderzuschussregelungen recht gering. Allerdings können nach den Regelungen der Bundesbesoldungsordnung W auch Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe W 2 begünstigt werden. Die Sonderzuschüsse nach altem Recht konnten hingegen nur C-4-Professoren gewährt werden.

Die folgende Übersicht zeigt, inwieweit an den Hochschulen des Landes Berlin in den Jahren 2005 und 2006 ausgehend von dem gesetzlich allgemein vorgesehenen 40 %-Satz von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, die für Leistungsbezüge geltende maximale Ruhegehaltsquote zu erhöhen.

Für ruhegehaltfähig erklärte Leistungsbezüge nach Anzahl der begünstigten Personen		alle HS	davon	
			FU	Charité
2005	gesamt	1	1	0
	... bis 50 %	0	0	0
	... bis 60 %	1	1	0
	... bis 80 %	0	0	0
2006	gesamt	3	2	1
	... bis 50 %	1	1	0
	... bis 60 %	2	1	1
	... bis 80 %	0	0	0

Abb. 16

Nach der sich aus den Stellenplänen der Hochschulen ergebenden Anzahl an Planstellen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 ergibt sich insgesamt ein Volumen von landesweit jeweils 16 Stellen, für die die Ruhegehaltquote bei den Leistungsbezügen auf 50 % bzw. auf 60 % des Grundgehalts erhöht werden kann. Für die nur für Stellen der Besoldungsgruppe W 3 mögliche Erhöhung auf 80 % kommen landesweit höchstens sieben Stellen in Betracht. Mit den bisher gewährten Erhöhungen der maximalen Ruhegehaltsquote für Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowie für besondere Leistungsbezüge wurde das landesweit verfügbare Stellenkontingent bisher nur zu einem geringen Anteil ausgeschöpft.

Probleme bei der Ruhegehaltfähigkeit zeichnen sich insbesondere bei gemeinsamen Berufungen von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ab, wenn letztere nicht nur sehr hohe Leistungsbezüge (die nicht auf den Vergaberahmen der Hochschule angerechnet werden), sondern auch einen höheren Prozentsatz der Ruhegehaltfähigkeit bei Leistungsbezügen erreichen wollen. Die Berechnung in Einzelfällen hat gezeigt, dass der übliche Versorgungszuschlag von derzeit 30 % zumindest bei der Berufung von älteren Professorinnen und Professoren und einer Ruhegehaltfähigkeit von 80 % des Grundgehalts W 3 zur Finanzierung der zu erwartenden Ruhestandsbezüge nicht ausreicht.

Einige Hochschulen weisen darauf hin, dass Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG nur dann ruhegehaltfähig werden, wenn sie unbefristet gewährt und mindestens drei Jahre bezogen worden sind. Diese Dreijahresfrist kann zu Versorgungsnachteilen führen, wenn eine Professorin oder ein Professor aus der Bundesbesoldungsordnung C in ein Amt der Bundesbesoldungsordnung W berufen oder übergeleitet wird. Bei einem solchen Wechsel können die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des neuen Amtes trotz gleichbleibender oder sogar erhöhter Bezüge zunächst geringer sein als die des bisherigen. Tritt eine Professorin oder ein Professor während dieses Zeitraums in den Ruhestand, erhielte sie oder er unter Umständen geringere Versorgungsbezüge, als wenn sie oder er in der Bundesbesoldungsordnung C geblieben wäre. Um Versorgungsnachteile nicht entstehen zu lassen, wird derzeit im Einvernehmen mit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport auf diese Fälle § 5 Abs. 5 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) analog angewendet. Nach dieser Vorschrift berechnet sich das Ruhegehalt nach den früheren Dienstbezügen, wenn diese höher waren als die derzeitigen und drei Jahre bezogen worden sind. Da es sein kann, dass zwar die Dienstbezüge nach einem Wechsel in die Bundesbesoldungsordnung W höher sind als

früher, nicht jedoch mangels Ruhegehaltfähigkeit einzelner Leistungsbezüge die *ruhegehaltfähigen* Dienstbezüge, wird diese Vorschrift so ausgelegt, als ob sie sich auf die ruhegehaltfähigen Bezüge beziehe.

Die Wissenschaftsressorts der Länder haben sich in der Vergangenheit bereits mit dem Problem befasst und Lösungsmöglichkeiten, wie etwa eine Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes, diskutiert. Infolge der Föderalismusreform I muss dieses Problem nunmehr auf Landesebene gelöst werden.

2. Auswirkung der Ruhegehaltfähigkeit auf Versorgungsleistungen und Versorgungslasten

Die Bewertung der zu erwartenden Versorgungslasten durch die Hochschulen ist uneinheitlich. Ungefähr die Hälfte der Hochschulen gibt an, hierzu keine Aussagen treffen zu können, da sich die Entwicklung der Leistungsbezüge noch nicht abschätzen lässt. Andere Hochschulen, insbesondere Fachhochschulen prognostizieren längerfristig eine tendenzielle Verringerung der Versorgungslasten.

In der Tat ist es schwierig, verlässliche Aussagen zur Höhe künftiger Versorgungslasten zu machen, weil diese von verschiedenen, nicht prognostizierbaren Faktoren abhängen. So ist heute noch nicht zu sagen, wie viele Professorinnen und Professoren in der Bundesbesoldungsordnung W überhaupt Leistungsbezüge erhalten werden, wie hoch diese sein werden, ob sie wegen Befristungen möglicherweise nicht ruhegehaltfähig werden und ob die Ruhegehaltfähigkeit bei 40 vom Hundert oder einer höheren Quote liegt.

Seitens der Hochschulen wurde der Vorschlag gemacht, die rechtliche Möglichkeit zu schaffen, unbefristete Leistungsbezüge zu gewähren, ohne dass diese zugleich ruhegehaltfähig werden.

VI. Überschreitung des Höchstbetrages nach § 33 Abs. 2 BBesG

Nach § 33 Abs. 2 BBesG dürfen Leistungsbezüge den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen, wenn dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor oder eine Hochschulleiterin oder einen Hochschulleiter aus dem Bereich außerhalb der Hochschulen zu gewinnen oder ihre oder seine Abwanderung dorthin zu verhindern. Von

dieser Möglichkeit ist bisher an keiner Hochschule Gebrauch gemacht worden.³⁹ Dieser Umstand dokumentiert, dass bislang jedenfalls die Gewinnung qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen des Handlungsspielraums, den die Bundesbesoldungsordnung W grundsätzlich eröffnet, prinzipiell ausreichend ist. Trotzdem sollte auf die Option, Bezüge über die Grenze des Grundgehalts von B 10 hinaus zu gewähren, nicht verzichtet werden. Nur so sind die Hochschulen auch im Ausnahmefall mit den erforderlichen Handlungsoptionen ausgestattet.

VII. Gleichstellungspolitische Aspekte

1. Zur Beteiligungsquote der Frauen an den besetzten Professuren

Die bereits eingetretene Erhöhung des Frauenanteils an den besetzten Professuren und, wie oben bereits dargestellt, an den besetzten Juniorprofessuren ist neben einer gezielten Berufungspolitik auch auf die Maßnahmen des "Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" zurückzuführen. Bund und Länder streben weiterhin eine Erhöhung der Zahl der Frauen auf Professuren und Juniorprofessuren an.

Der Anteil der Frauen an den besetzten Professuren der Hochschulen des Landes Berlin ist, wie die nachfolgende Übersicht zeigt, in der Bundesbesoldungsordnung W mit insgesamt 33 % im Jahr 2005 und 31 % im Jahr 2006 höher als in der C-Besoldung (18 % in den Jahren 2005 und 2006).

³⁹ Die „Charité-Universitätsmedizin Berlin (Charité)“ gibt an, dass bei einer S-Professur die Bezüge über dem Grundgehalt von B 10 liegen. Wegen der Besonderheit von S-Professuren spielt dieser Fall allerdings für die Bewertung der Bundesbesoldungsordnung W keine Rolle.

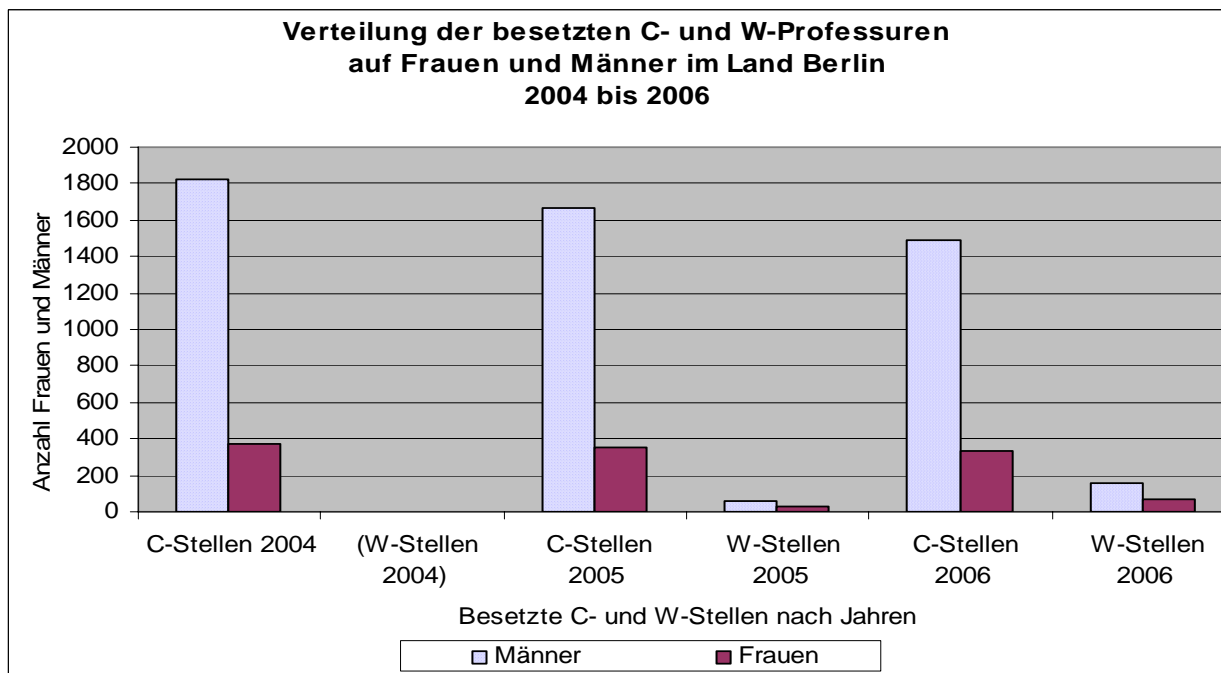


Abb. 17

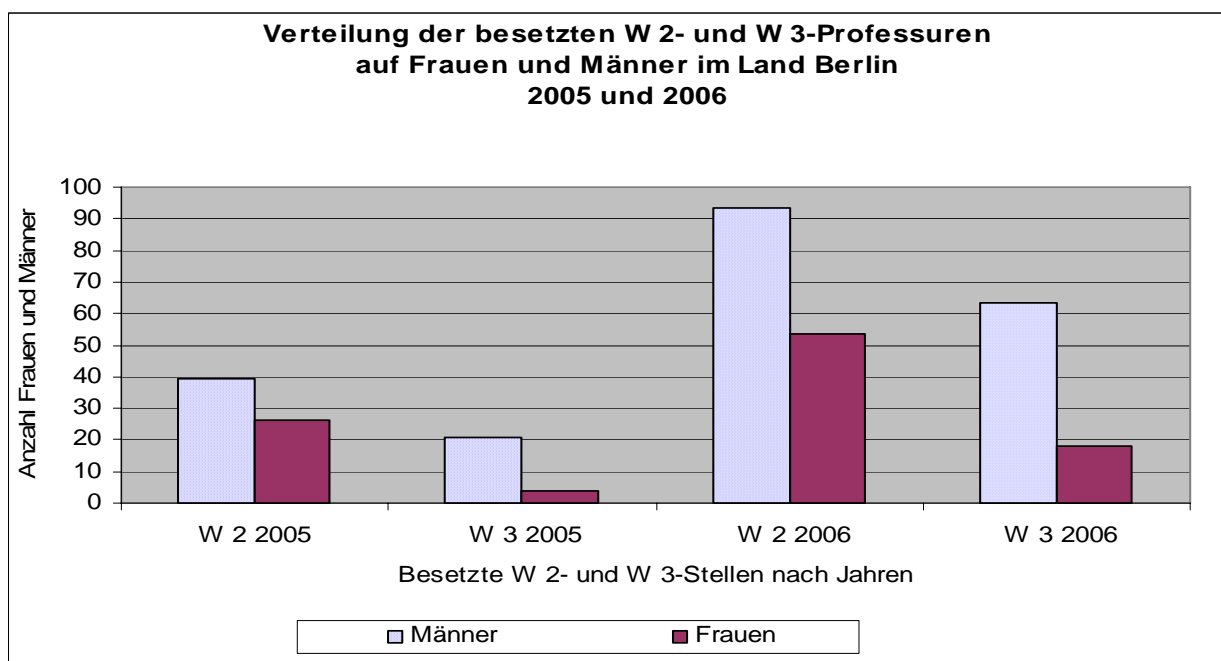


Abb. 18

Der Frauenanteil unter den besetzten W 3-Stellen ist mit landesweit 14 % im Jahr 2005 und 22 % im Jahr 2006 jeweils deutlich geringer als unter den geringer dotierten W 2-Stellen (40 % im Jahr 2005, 36 % im Jahr 2006). Die genannten Daten stellen eine Momentaufnahme der praktischen Umsetzung des neuen Besoldungssystems dar. Die Hintergründe dieser Entwicklung können mit den erhobenen Daten nicht erklärt werden. So kann nur gemutmaßt werden, dass es sich auch bei der Neubesetzung von Professuren im neuen Besoldungssystem um eine strukturelle Fortschreibung der

bereits in der Bundesbesoldungsordnung C signifikanten Unterrepräsentanz von Frauen bei den C 4-Professuren (sog. Schlüsselprofessuren) handelt. Der Frauenanteil an den C 4-Professuren betrug im Jahr 2004 lediglich 11 %.⁴⁰ Ferner trifft die grundsätzlich geringe Bereitschaft zur Überleitung in die Bundesbesoldungsordnung W auf Frauen besonders zu: Nach Besoldungsgruppe W 3 fand kein Wechsel von Frauen statt.⁴¹ Die wenigen gut etablierten C 4-Professorinnen bevorzugen mithin die Besitzstandswahrung.

2. Der Frauenanteil bei den Berufungen

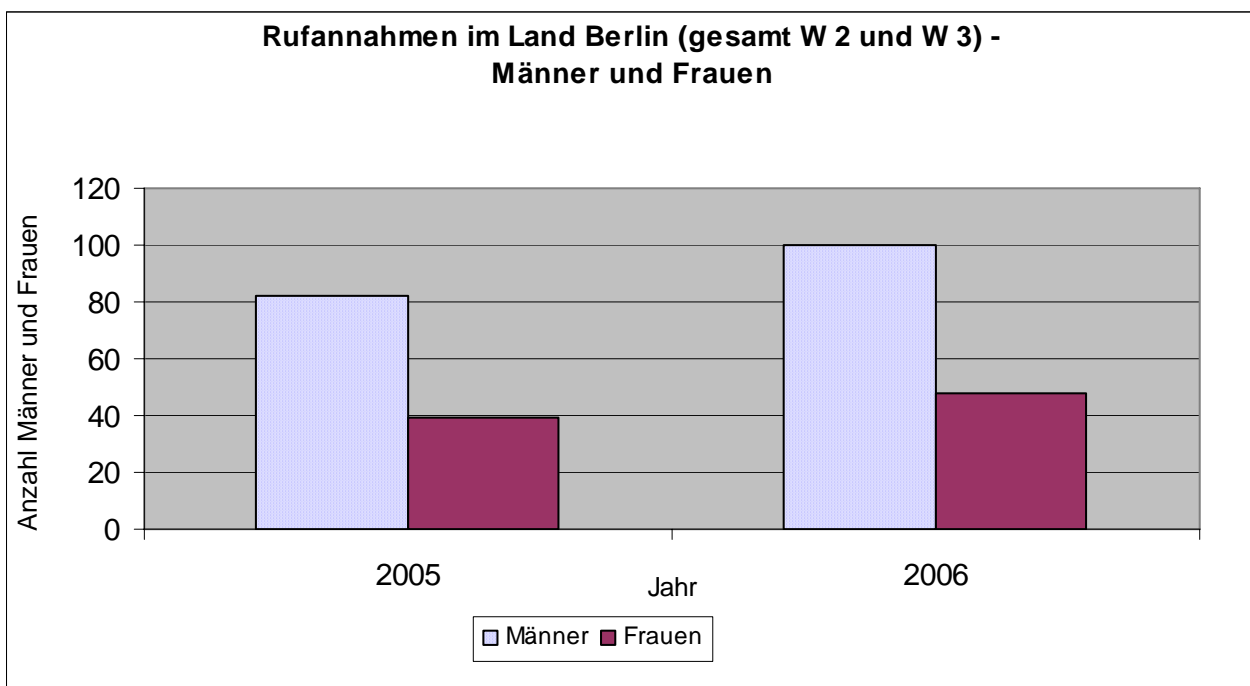


Abb. 19

⁴⁰ S. Tabelle 1 im Tabellenanhang.

⁴¹ S. oben D. I.2. und Tabellenanhang Tabelle 1 a.

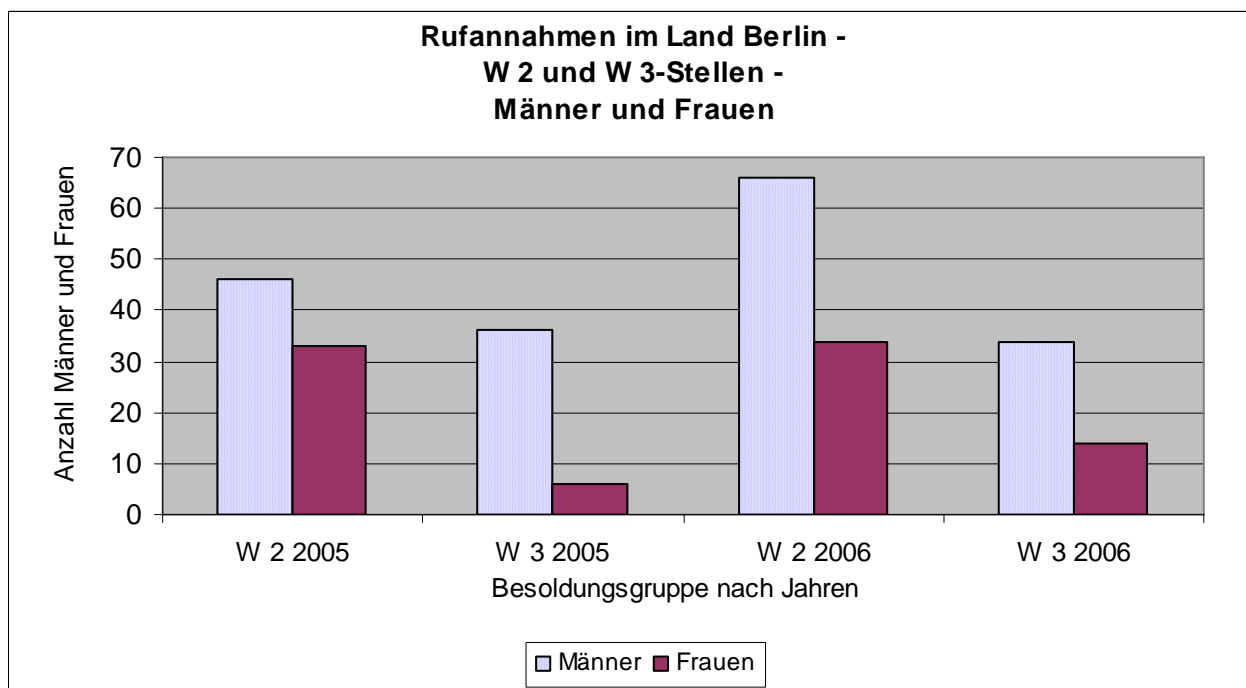


Abb. 20

Zwar liegt der Anteil der Frauen bei den Rufannahmen nach der obigen Tabelle gegenwärtig noch deutlich unter 50 %. Zum besseren Verständnis sollten diese Werte jedoch ins Verhältnis zum Frauenanteil an der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber auf Professuren gesetzt werden.⁴² So waren beispielsweise unter den Bewerberinnen und Bewerbern auf W 3-Stellen an Universitäten im Jahr 2006 18 % Frauen (Kunsthochschulen: 38 %). Der Frauenanteil unter den Rufannahmen (W 3, 2006) betrug dagegen bei den Universitäten 24 % (Kunsthochschulen: 40 %). Nahezu durchgehend ist der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum (2004 bis 2006) unter den Rufannahmen nach Stellen- und Hochschulgruppen höher als der Frauenanteil unter den Bewerberinnen und Bewerbern auf die entsprechenden Stellen. Insgesamt setzten sich Frauen im Vergleichszeitraum in Berufungsverfahren überproportional häufig durch. Dies ist das Ergebnis einer gezielten Berufungspolitik.

⁴² Quelle: jährliche Umfrage der Bund-Länderkommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) zu den Bewerbungen, Ruferteilungen und Ernennungen von Professoren/innen „<http://www.blk-info.de/fileadmin/BLK-Materialien/heft136.pdf>“, für das Jahr 2006 noch nicht veröffentlicht.

3. Der Frauenanteil an den mit der Vereinbarung von Berufsleistungsbezügen abgeschlossenen Berufungsverhandlungen

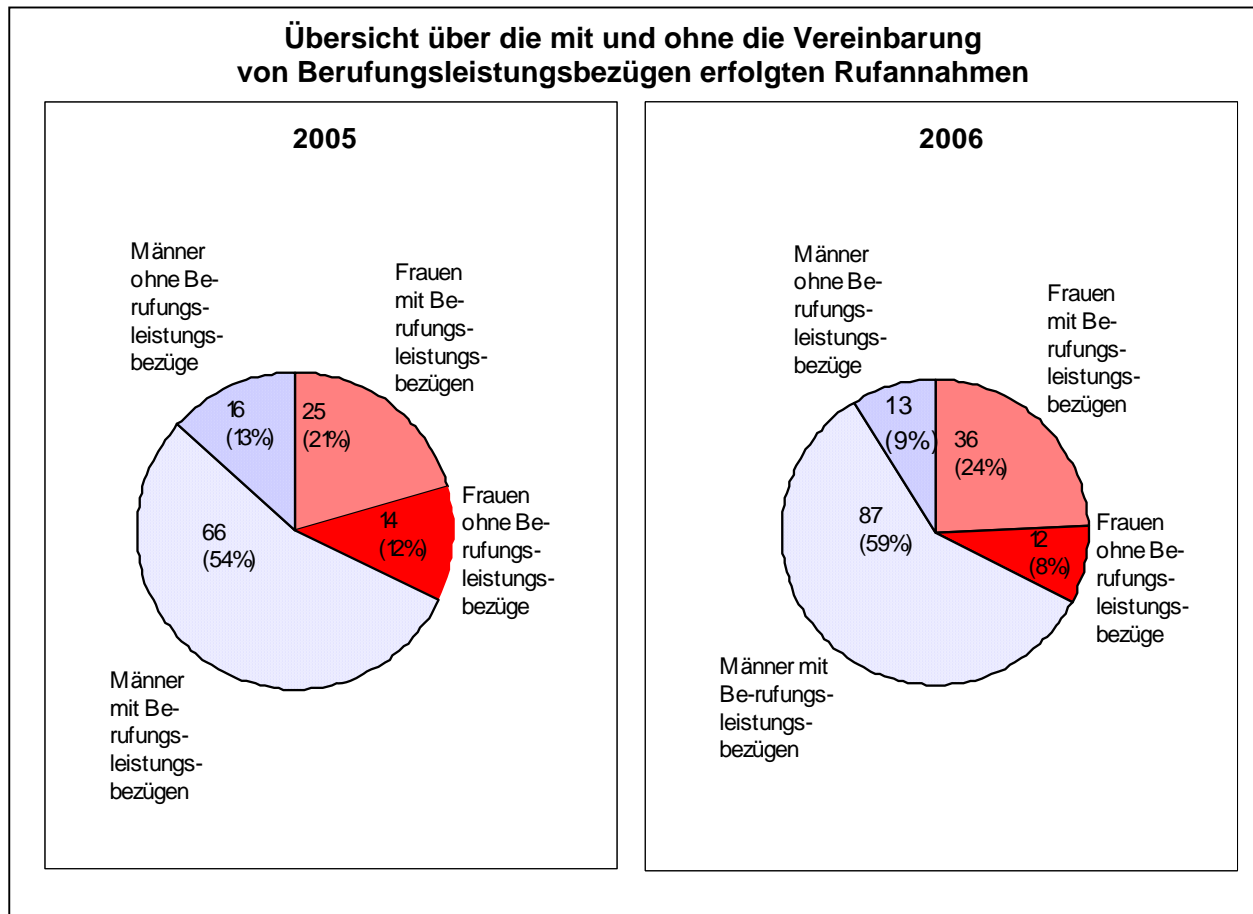


Abb. 21

Von den insgesamt im Jahr 2005 an den Hochschulen des Landes Berlin geführten Berufungsverhandlungen mit den daraufhin erfolgten 121 Rufannahmen (Frauenanteil: 32 %) führten 91 zur Gewährung von Berufsleistungsbezügen (Frauenanteil: 27 %). Im Jahr 2006 belief sich bei 148 Rufannahmen (Frauenanteil: 32 %) die Zahl der Fälle, in denen die Gewährung von Berufsleistungsbezügen vereinbart wurde, auf 123 mit einem Frauenanteil von 29 %. Der Anteil der begünstigten Frauen in der Frauengruppe betrug damit im Jahr 2005 64 % (2006: 75 %), der der Männer in der Männergruppe im Jahr 2005 80 % (2006: 87 %).

Frauen sind bei Berufungsverhandlungen damit unterproportional häufig Berufsleistungsbezüge gewährt worden.

4. Resümee

Frauen partizipieren bisher an allen Arten von Leistungsbezügen unterproportional. Aufgrund des wachsenden Anteils von Frauen bei der Neuberufung und Besetzung von

Professuren und Juniorprofessuren ist in den kommenden Jahren jedoch eine stärkere Beteiligung von Frauen an den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen zu erwarten.

VIII. Erfahrungen bei gemeinsamen Berufungen

Die Bundesbesoldungsordnung W hat nach Ansicht der betroffenen Hochschulen gemeinsame Berufungen von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen komplizierter gemacht. Nach dem derzeit im Land Berlin praktizierten „Berliner Modell“ nimmt eine für eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung vorgesehene Professorin oder ein solcher Professor mit ihrer bzw. seiner Berufung die Leitung der betreffenden Forschungseinrichtung oder eine andere Leitungsaufgabe in dieser als Dienstaufgabe wahr. Die Forschungseinrichtung erstattet der Hochschule die für die Professorin oder den Professor anfallenden Besoldungsaufwendungen.

Hinderlich ist nach Meinung der Universitäten die in § 33 Nr. 3 BBesG getroffene Regelung, dass Funktionsleistungsbezüge nur für „Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung“ gewährt werden können. Nach dieser Regelung kann für die Wahrnehmung von Funktionen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen kein Funktionsleistungsbezug gewährt werden. Da die beschriebenen gemeinsamen Berufungen grundsätzlich mit der (befristeten) Übernahme von Leitungsaufgaben an außeruniversitären Forschungseinrichtungen verbunden sind und die Wahrnehmung dieser Aufgaben entsprechend honoriert werden soll, wird gegenwärtig in der Weise verfahren, dass befristete Berufungsleistungsbezüge vergeben werden. Daraus ergeben sich allerdings zusätzliche Probleme für die Ruhegehaltfähigkeit, da befristete Leistungsbezüge zunächst nicht ruhegehaltfähig sind. Außerdem greift dieses Verfahren nicht, wenn eine bereits berufene Professorin oder ein solcher Professor eine entsprechende Funktion übernimmt, da in diesem Fall keine Berufungsleistungsbezüge gewährt werden können. Dies ist schwer zu vermitteln und wird als ungerecht empfunden. Ob man mit der Anwendung des sogenannten Jülicher Modells, nach dem eine Beurlaubung unter Fortfall der Bezüge vorgenommen wird und die außeruniversitäre Forschungseinrichtung jenseits des Beamtenrechts frei wäre, Verträge mit dem Leitungspersonal zu schließen, besser beraten ist, wird von den Hochschulen unterschiedlich gesehen. Gegen die Anwendung des „Jülicher Modells“ spreche vor allem, dass nach den geltenden Regelungen Beurlaubungen lediglich für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten ausgesprochen werden sollen.

Die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung wird die Praxis bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen überprüfen.

E. Schlussteil

I. Bewertung

1. Sicht der Hochschulen

Insgesamt sehen die Hochschulen die Besoldungsreform positiv. Die Hochschulen schätzen an der neuen Bundesbesoldungsordnung die größere Flexibilität, die durch die individuell bemessene Besoldung eingetreten ist. Einige Hochschulen stellen bei den betroffenen Professorinnen und Professoren eine stärkere Leistungsorientierung fest. Es wird überwiegend als positiv herausgestellt, dass nicht mehr das Dienstalter, sondern die individuelle Leistung bei der Besoldung im Vordergrund steht. Es entstehe größerer wissenschaftlicher Wettbewerb, der sich unter anderem bei der Einwerbung von Drittmitteln dokumentiere. Die leistungsorientierte Besoldung dürfte sich nach Meinung der Hochschulen, wenn sie denn richtig Platz gegriffen haben wird, positiv auch auf die Qualität der Lehre auswirken. Auch könnte Marktgegebenheiten und dem Wettbewerb mit ausländischen Hochschulen eher entsprochen werden.

Zurückhaltend sind die Hochschulen bei der Bewertung, welchen Einfluss die Bundesbesoldungsordnung W auf die Bewerberlage hat. Soweit sie sich hierzu äußern, geben sie an, dass eine Qualitätsverbesserung nicht erkennbar sei. Auch habe die Besoldung, so eine Meinung aus dem Kreise der Hochschulen, bei Berufungen nur sekundäre Bedeutung. Maßgeblich für die Rufannahme seien vielmehr Kriterien, wie der Wissenschaftsstandort Berlin, die Ausstattung der Stelle oder das Renommee der Hochschule.

Gegenwärtig entsteht bei den Hochschulen der Eindruck, dass das durchschnittliche Berufungsalter gesunken ist. Das liegt vermutlich darin begründet, dass die etablierten Professorinnen und Professoren in Ämtern der Bundesbesoldungsordnung C zurückhaltend sind, sich auf Stellen in der Bundesbesoldungsordnung W zu bewerben. Bei diesen Professorinnen und Professoren ist nach Ansicht der Hochschulen die Akzeptanz der neuen Bundesbesoldungsordnung gering.

Als großer Nachteil der Bundesbesoldungsordnung W wird der mit ihr verbundene Verwaltungsaufwand beschrieben. Das betrifft insbesondere die Festlegung und Fortschreibung des Vergaberahmes.

Einige Hochschulen kritisieren, trotz der Flexibilität in der Höhe der individuellen Vergütung nicht mit Gehältern in vergleichbaren Positionen außerhalb des Hochschulbereichs mithalten zu können.

2. Sicht der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung

Die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung sieht die wesentlichen Reformziele der neuen Professorenbesoldung erreicht. Es ist gelungen, eine flexible Besoldung für Professorinnen und Professoren zu erreichen. Positiv zu bewerten ist insbesondere, dass die Besoldung nicht mehr an das Dienstalter geknüpft wird und dass es sowohl bei Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe W 2 als auch W 3 die Möglichkeit der Vergabe von Leistungsbezügen gibt. Mit dem flexiblen Instrumentarium des neuen Besoldungsrechts sind die Hochschulen in der Lage, den unterschiedlichen Sachlagen gerecht zu werden und ihrem Leitbild und ihrer Ausrichtung entsprechende Anreize zu setzen.

Um das Ziel der Verbesserung der Leistungsorientierung zu erreichen, erscheint es sinnvoll, bei der Umsetzung der Bundesbesoldungsordnung W darauf zu achten, dass für die besonderen Leistungsbezüge auch langfristig ausreichend Mittel zur Verfügung stehen. Denn diese Mittel erlauben anders als die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge eine *zeitnahe* Honorierung besonderer Leistungen und besonderen Engagements. Eine allgemeine Verbesserung der Leistungsorientierung dürfte mit dem Instrument der besonderen Leistungsbezüge daher konzeptionell am besten zu erreichen sein. Eine Gewährung besonders hoher Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge könnte demgegenüber im Einzelfall zu dem Gefühl einer Saturierung führen und so das Streben nach besonderen Leistungsbezügen beeinträchtigen.

Auf welche Weise die mit der Professorenbesoldungsreform bezweckte Erhöhung der Leistungsorientierung bei den Professorinnen und Professoren zu erreichen ist, bleibt jedoch einer späteren Betrachtung und Analyse der im einzelnen an den Hochschulen praktizierten Systeme vorbehalten. Die Hochschulen sind und bleiben aufgefordert, die Bundesbesoldungsordnung W mit Leben zu füllen und nach und nach in voller Breite zur Anwendung zu bringen. Den Hochschulen als in Fragen der Besoldung ihrer Professorinnen und Professoren primär Verantwortlichen muss dabei auch zugestanden werden, im Sinne eines Wettbewerbs um die besten Konzepte, eigene Vorstellungen und Ideen umzusetzen und deren Erfolg in angemessener Zeit zu überprüfen.

II. Änderungsbedarf

Bei einer derart grundlegenden Reform, wie sie mit der Einführung der Bundesbesoldungsordnung W hinsichtlich der Professorenbesoldung erfolgt ist, ist es ganz natürlich, dass im Detail Nachbesserungsbedarf besteht. Die Hochschulen haben in ihren Stel-

lungennahmen einige Vorschläge zur Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen gemacht. Ihre Vorschläge zielen dabei in zwei Richtungen: Zum einen sollen die gesetzlichen Regelungen praktikabler gemacht werden, zum anderen wünschen sich die Hochschulen bessere Rahmenbedingungen zur finanziellen Absicherung von Professorinnen und Professoren, um sie für Ämter in der Bundesbesoldungsordnung W zu gewinnen.

1. Gesetzgebungszuständigkeiten nach der Föderalismusreform

Bis zur Föderalismusreform gehörten Besoldungsrecht und Versorgungsrecht der Angehörigen des öffentlichen Dienstes nach Art. 74 a GG in den Bereich der konkurrierenden Gesetzgebung und waren im Bundesbesoldungsgesetz sowie im Beamtenversorgungsgesetz geregelt. Mit dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 wurde Art. 74 a GG ersatzlos aufgehoben.⁴³ Damit steht die Gesetzgebungszuständigkeit für diese Regelungsmaterie nunmehr den Ländern zu. Nach Art. 125 a Abs. 1 GG gilt das nach Art. 74 a GG erlassene Bundesbesoldungsrecht zwar zunächst weiter, kann aber bis zu seiner Aufhebung durch Bundesgesetz durch Landesrecht ersetzt werden. Die Länder sind damit aufgerufen, eigene Regelungen zu treffen. Angesichts der Haushaltslage des Landes Berlin wird darauf zu achten sein, dass die Ausgestaltung des Besoldungsrechts zumindest kostenneutral realisiert wird.

2. Handlungsbedarf

Die Evaluation hat positive wie auch kritische Aspekte der Professorenbesoldungsreform zum Vorschein gebracht. Die für die Professorenbesoldung zuständigen Senatsverwaltungen werden folgende Regelungsbereiche überprüfen:

a) Vergaberahmen

Mit dem Vergaberahmen sollte in erster Linie gewährleistet werden, dass die für die Besoldung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bislang aufgewendeten Mittel auch weiterhin für die Professorenbesoldung zur Verfügung stehen. Der für die Ermittlung des Vergaberahmens maßgebende Besoldungsdurchschnitt (durchschnittliche Besoldungsausgaben ausgehend vom Jahr 2001) war im Ergebnis in etwa an dem der anderen Länder auszurichten. So durfte er höchstens auf dem Niveau eines anderen Landes oder des Bundes festgesetzt werden.

⁴³ BGBl. I, S. 2034.

Inwieweit eine derartige Bindung nach Inkrafttreten der Föderalismusreform noch sinnvoll ist, muss näher beleuchtet werden. Auch die Kritik der Hochschulen, das Instrument sei zu schwerfällig und man könne nicht auf kurzfristige Notwendigkeiten reagieren, ist aufzunehmen. Hieraus folgt ein Auftrag zur Überprüfung der gesamten Regelung im Lichte der Föderalismusreform, aber auch unter Berücksichtigung der haushaltsmäßigen Gegebenheiten.

b) Zuordnung der Ämter für Kanzlerinnen und Kanzler in der Bundesbesoldungsordnung W

Seitens der Hochschulen wurde angeregt, die Kanzlerinnen und Kanzler in Ämtern der Bundesbesoldungsordnung W zu führen. Ziel sollte es sein, Leistungen auf der Basis von Zielvereinbarungen honorieren zu können, da auch die Anforderungen an Kanzlerinnen und Kanzler vergleichbar mit denen der hauptamtlichen Hochschulleitungsmitglieder sind. Im Zusammenhang mit Überlegungen für ein neues leistungsabhängigeres Besoldungsrecht muss auch die Bundesbesoldungsordnung B, der Kanzlerinnen und Kanzler zu einem großen Teil angehören, mit einbezogen werden. Sollte dies nicht zu einem befriedigenden Ergebnis führen, kann eine Zuordnung der Kanzlerinnen und Kanzler zur Bundesbesoldungsordnung W zur Diskussion gestellt werden.

c) Funktionsleistungsbezüge

Die Hochschulen haben für gemeinsame Berufungen die erwägenswerte Anregung gemacht, die Möglichkeit zu schaffen, den betroffenen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern für die Ausübung von Leitungsaufgaben in außeruniversitären Forschungseinrichtungen Funktionsleistungsbezüge zu gewähren.

d) Ruhegehaltfähigkeit bei einem Wechsel von einem Amt der Bundesbesoldungsordnung C in ein Amt der Bundesbesoldungsordnung W

Die derzeitige Praxis, § 5 Abs. 5 BeamtVG analog auf den Fall anzuwenden, dass eine Professorin oder ein Professor nach einem Wechsel in die Bundesbesoldungsordnung W geringere ruhegehaltfähige Bezüge erhält, ist nur eine vorübergehende Lösung, die ihre Grundlage spätestens dann verliert, wenn das Bundesbesoldungsgesetz nicht mehr für die Landesbeamten gilt. Deshalb sollte im Landesbesoldungsgesetz eine Regelung getroffen werden, die an § 5 Abs. 5 BeamtVG anknüpft, aber klarstellt, dass das Ruhegehalt aus dem früheren Amt berechnet wird, wenn sich die *ruhegehaltfähigen* Dienstbezüge nach dem Wechsel in die Bundesbesoldungsordnung W verringert ha-

ben. Vorbild für eine solche Regelung könnte Art. 2 § 2 des Thüringer Vorschaltgesetzes zur Beamtenbesoldung und Beamtenversorgung sein.⁴⁴

e) Bleibeleistungsbezüge

Seitens der Hochschulen wird vorgeschlagen, ihnen die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen auch für den Fall zu ermöglichen, dass ein überprüfbares Einstellungsangebot eines Arbeitgebers außerhalb des Hochschulbereichs vorgelegt wird. Dieser Vorschlag muss unter Berücksichtigung der hinter der derzeitigen Regelung stehenden Intention des Gesetzgebers, Missbrauch zu verhindern, bewertet werden.

⁴⁴ GVBI TH, S. 1, Text siehe Anlage.

F. Schlussbemerkung

Inwieweit das mit der Reform der Professorenbesoldung unter anderem verfolgte Ziel erreicht wurde, durch Einführung von leistungsbezogenen Besoldungsbestandteilen die Motivation von Professorinnen und Professoren dauerhaft zu erhalten und zu stärken, ohne die intrinsische Motivation, die bei Professorinnen und Professoren im allgemeinen als vergleichsweise hoch angesehen wird, zu beeinträchtigen, kann gegenwärtig noch nicht beurteilt werden. Das liegt unter anderem daran, dass der Anteil der Professorinnen und Professoren, die in den Jahren 2005 und 2006 nach der Bundesbesoldungsordnung W besoldet werden, an der Gesamtzahl der im Land Berlin tätigen Professorinnen und Professoren noch sehr gering ist. Im übrigen war es in den Jahren 2005 und 2006 an der weit überwiegenden Zahl der Hochschulen des Landes Berlin noch nicht möglich, Professorinnen und Professoren, die nach der Bundesbesoldungsordnung W besoldet wurden, Leistungsbezüge für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung zu gewähren. Damit kam ein wesentliches Element der Bundesbesoldungsordnung W bislang kaum zur Anwendung.

Die Bundesbesoldungsordnung W ist im Land Berlin erst seit etwa zweieinhalb Jahren in Kraft. Es ist daher noch einige Zeit erforderlich, bis sich das neue Professorenbesoldungssystem etabliert hat. Über seine Wirkungen auf den Wissenschaftsbetrieb lassen sich daher gegenwärtig noch keine weitergehenden Aussagen treffen.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

Die Vorlage hat keine haushaltsmäßigen Auswirkungen, da es sich um einen Sachstandsbericht handelt.

Wir bitten, den Beschluss damit als erledigt anzusehen.

Berlin, den 24. Juli 2007

Der Senat von Berlin

Klaus Wowereit
Regierender Bürgermeister

Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner
Senator für Bildung, Wissenschaft und
Forschung

Tabellenanhang

Besetzte Professorenstellen an staatlichen Hochschulen des Landes Berlin*		alle HS	davon															
			alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2004	Gesamt	2193,92	1251	373	340	229	309	278,92	173,67	49,75	32	23,5	664	289,5	229	65	33,5	47
	Frauenanteil in %	17%	14%	18%	16%	11%	7%	28%	26%	34%	22%	38%	18%	15%	17%	25%	42%	26%
	C 2	419	66	41	3	13	9	57,5	35,5	12	5	5	295,5	127,5	108	29	12	19
	Frauenanteil in %	24%	15%	15%	0%	15%	22%	35%	34%	42%	20%	40%	25%	18%	20%	34%	67%	47%
	C 3	936	476	127	125	120	104	91,5	58	13,5	12	8	368,5	162	121	36	21,5	28
	Frauenanteil in %	19%	19%	26%	24%	14%	11%	36%	32%	52%	25%	50%	14%	12%	13%	17%	28%	11%
	C 4	838,92	709	205	212	96	196	129,92	80,17	24,25	15	10,5	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	11%	10%	14%	12%	6%	4%	19%	17%	20%	20%	29%	-	-	-	-	-	-
2005	Gesamt	2114,06	1164	351	322	216	275	279,06	178,56	49	30	21,5	671	287,5	225	79	34,5	45
	Frauenanteil in %	18%	15%	20%	17%	12%	7%	29%	27%	35%	20%	37%	20%	16%	17%	29%	52%	27%
	C 2	391,5	59	38	3	13	5	49,5	29,5	12	4	4	283	123,5	103	27	10,5	19
	Frauenanteil in %	25%	15%	13%	0%	15%	40%	36%	37%	42%	0%	50%	26%	19%	21%	37%	76%	47%
	C 3	860,25	418	114	116	110	78	90,75	57	13,75	12	8	351,5	154	118	34	19,5	26
	Frauenanteil in %	19%	20%	28%	25%	15%	9%	36%	33%	51%	25%	50%	14%	12%	14%	18%	31%	12%
	C 4	771,75	651	187	197	86	181	120,75	77	23,25	14	6,5	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	12%	10%	17%	12%	7%	4%	19%	17%	22%	21%	31%	-	-	-	-	-	-
	W 2	66	22	6	5	6	5	9,5	8,5	0	0	1	34,5	10	4	16	4,5	0
	Frauenanteil in %	40%	41%	33%	60%	33%	40%	26%	29%	-	-	0%	43%	30%	25%	44%	89%	-
	W 3	24,56	14	6	1	1	6	8,56	6,56	0	0	2	2	0	0	2	0	0
	Frauenanteil in %	14%	0%	0%	0%	0%	0%	42%	54%	-	-	0%	0%	-	-	0%	-	-
2006	Gesamt	2055,06	1121	340	326	205	250	259,06	165,31	42,75	29	22	675	286,5	222	84	36,5	46
	Frauenanteil in %	20%	16%	21%	17%	13%	9%	32%	32%	35%	28%	36%	22%	18%	17%	30%	60%	26%
	C 2	350	43	28	2	11	2	41,5	24,5	9	4	4	265,5	115,5	97	26	9	18
	Frauenanteil in %	25%	14%	7%	0%	27%	50%	34%	37%	33%	0%	50%	26%	20%	21%	35%	78%	50%
	C 3	788,75	378	105	109	97	67	77,75	47	12,75	10	8	333	144	114	32	17	26
	Frauenanteil in %	20%	21%	28%	25%	15%	10%	41%	38%	55%	30%	50%	15%	13%	13%	19%	35%	12%
	C 4	687,75	584	172	184	84	144	103,75	63,75	20,5	13	6,5	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	13%	11%	18%	11%	6%	6%	21%	19%	24%	23%	31%	-	-	-	-	-	-
	W 2	147	56	17	15	11	13	16,5	13,5	0	2	1	74,5	27	11	24	10,5	2
	Frauenanteil in %	36%	30%	35%	40%	9%	31%	39%	33%	-	100%	0%	40%	30%	27%	42%	86%	0%
	W 3	81,56	60	18	16	2	24	19,56	16,56	0,5	0	2,5	2	0	0	2	0	0
	Frauenanteil in %	22%	15%	17%	6%	100%	13%	46%	55%	0%	-	0%	0%	-	-	0%	-	-

* besetzte Stellen (Vollzeitäquivalente) inkl. Personalüberhang, ohne Erstattungsstellen

Tabelle 1: Stellenentwicklung und Stellenstruktur

Besetzte Professorenstellen an staatlichen Hochschulen des Landes Berlin - Verteilung nach C- und W-Besoldung*		alle HS	davon															
			alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2004	Gesamt (C 2, C 3, C 4)	2193,92	1251	373	340	229	309	278,92	173,67	49,75	32	23,5	664	289,5	229	65	33,5	47
	Frauenanteil in %	17%	14%	18%	16%	11%	7%	28%	26%	34%	22%	38%	18%	15%	17%	25%	42%	26%
2005	Gesamt	2114,06	1164	351	322	216	275	279,06	178,56	49	30	21,5	671	287,5	225	79	34,5	45
	Frauenanteil in %	18%	15%	20%	17%	12%	7%	29%	27%	35%	20%	37%	20%	16%	17%	29%	52%	27%
	Nur C-Besoldung	2023,5	1128	339	316	209	264	261	163,5	49	30	18,5	634,5	277,5	221	61	30	45
	Frauenanteil in %	18%	14%	20%	16%	11%	6%	28%	26%	35%	20%	43%	19%	15%	17%	26%	47%	27%
	Nur W-Besoldung	90,56	36	12	6	7	11	18,06	15,06	0	0	3	36,5	10	4	18	4,5	0
	Frauenanteil in %	33%	25%	17%	50%	29%	18%	34%	40%	-	-	0%	41%	30%	25%	39%	89%	-
2006	Gesamt	2055,06	1121	340	326	205	250	259,06	165,31	42,75	29	22	675	286,5	222	84	36,5	46
	Frauenanteil in %	20%	16%	21%	17%	13%	9%	32%	32%	35%	28%	36%	22%	18%	17%	30%	60%	26%
	Nur C-Besoldung	1826,5	1005	305	295	192	213	223	135,25	42,25	27	18,5	598,5	259,5	211	58	26	44
	Frauenanteil in %	18%	15%	20%	16%	12%	8%	30%	29%	36%	22%	43%	20%	16%	17%	26%	50%	27%
	Nur W-Besoldung	228,56	116	35	31	13	37	36,06	30,06	0,5	2	3,5	76,5	27	11	26	10,5	2
	Frauenanteil in %	31%	22%	26%	23%	23%	19%	43%	45%	0%	100%	0%	39%	30%	27%	38%	86%	0%

* besetzte Stellen (Vollzeitäquivalente) inkl. Personalüberhang, ohne Erstattungsstellen

Umwandlung von Planstellen		alle HS	alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
	W 2 nach W 3	3	1	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	W 3 nach W 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabelle 1 (Fortsetzung): Stellenentwicklung und Stellenstruktur

Überleitungen von der C- in die W-Besoldung		alle HS	davon															
			alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2005	gesamt	9	8	0	2	5	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
	Frauenanteil in %	11%	13%	-	0%	20%	0%	-	-	-	-	-	0%	-	-	0%	-	-
	C 2 nach W 2	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
	Frauenanteil in %	0%	0%	-	-	0%	-	-	-	-	-	-	0%	-	-	0%	-	-
	C 3 nach W 2	5	5	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	20%	20%	-	0%	25%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C 4 nach W 3	2	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	0%	0%	-	0%	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2006	gesamt	11	10	0	2	6	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	9%	10%	-	0%	17%	0%	-	-	-	-	-	0%	0%	-	-	-	-
	C 2 nach W 2	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	50%	100%	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	0%	0%	-	-	-	-
	C 3 nach W 2	5	5	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	0%	0%	-	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C 4 nach W 3	4	4	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	0%	0%	-	0%	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabelle 1a: Überleitungen in die Bundesbesoldungsordnung W

Besetzte JuniorprofessorInnenstellen*		alle HS	davon alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2004	gesamt	70	70	21	35	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	29%	29%	14%	37%	29%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2005	gesamt	91	90	30	35	15	10	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	32%	32%	20%	40%	27%	50%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2006	gesamt	105	103	31	36	21	15	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	42%	42%	32%	50%	29%	60%	50%	50%	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* besetzte Stellen (Vollzeitäquivalente) inkl. Personalüberhang, ohne Erstattungsstellen

Angenommene Rufe JuniorprofessorInnen		alle HS	alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2005	gesamt	16	15	5	8	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	44%	47%	60%	50%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ø-Alter (alle)*	35,0	34,8	34,9	34,8	38	31	39	39	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ø-Alter Männer*	34,9	34,4	35	34	38	31	39	39	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ø-Alter Frauen*	35,2	35,2	34,8	35,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2006	gesamt	23	21	3	5	7	6	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	61%	57%	100%	40%	29%	83%	100%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ø-Alter (alle)*	35,5	35,5	37,7	33,8	36,7	34,5	35,5	35,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ø-Alter Männer*	35,8	35,8	-	33,3	37	37	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ø-Alter Frauen*	35,4	35,3	37,7	34,5	36	34	35,5	35,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* im Zeitpunkt der Rufannahme

Angenommene Rufe (ehem.) Berliner Juniorprofessor-		alle HS	alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2005	gesamt	3	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	an der eigenen Hochschule	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	an anderen Hochschulen	3	3	1	2		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2006	gesamt	10	10	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	an der eigenen Hochschule	4	4	1	3		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	an anderen Hochschulen	6	6	2	4		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabelle 1b: Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Angenommene Rufe		alle HS	davon															
			alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK*	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2003	gesamt	137	81	22	21	15	23	10	7	1	2	0	46	22	9	9	5	1
	Frauenanteil in %	22%	21%	36%	24%	7%	13%	20%	29%	0%	0%	-	24%	18%	0%	33%	60%	100%
	C 2	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	15	5	4	3	1
	Frauenanteil in %	18%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18%	7%	0%	0%	100%	100%
	C 3	62	41	12	6	12	11	3	2	0	1	0	18	7	4	5	2	0
	Frauenanteil in %	32%	32%	50%	50%	8%	27%	33%	50%	-	0%	-	33%	43%	0%	60%	0%	-
	C 4	47	40	10	15	3	12	7	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	11%	10%	20%	13%	0%	0%	14%	20%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-
2004	gesamt	185	104	28	15	33	28	16	11	4	0	1	65	35	11	9	9	1
	Frauenanteil in %	27%	26%	39%	27%	15%	25%	31%	27%	50%	-	0%	28%	17%	27%	33%	67%	0%
	C 2	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35	17	6	7	4	1
	Frauenanteil in %	31%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31%	18%	33%	29%	100%	0%
	C 3	85	53	10	4	31	8	2	2	0	0	0	30	18	5	2	5	0
	Frauenanteil in %	25%	25%	40%	50%	16%	25%	50%	50%	-	-	-	23%	17%	20%	50%	40%	-
	C 4	65	51	18	11	2	20	14	9	4	0	1	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	28%	27%	39%	18%	0%	25%	29%	22%	50%	-	0%	-	-	-	-	-	-
2005	gesamt	121	52	16	14	6	16	25	21	0	0	4	44	10	4	23	7	0
	Frauenanteil in %	32%	19%	19%	21%	17%	19%	36%	43%	-	-	0%	45%	40%	25%	39%	86%	-
	W 2	79	23	6	6	5	6	13	12	0	0	1	43	10	4	22	7	0
	Frauenanteil in %	42%	39%	33%	50%	20%	50%	31%	33%	-	-	0%	47%	40%	25%	41%	86%	-
	W 3	42	29	10	8	1	10	12	9	0	0	3	1	0	0	1	0	0
	Frauenanteil in %	14%	3%	10%	0%	0%	0%	42%	56%	-	-	0%	0%	-	-	0%	-	-
2006	gesamt	148	78	17	24	13	24	24	20	1	2	1	46	14	7	19	5	1
	Frauenanteil in %	32%	24%	35%	21%	23%	21%	42%	40%	0%	100%	0%	41%	29%	29%	47%	80%	0%
	W 2	100	45	12	13	11	9	9	7	0	2	0	46	14	7	19	5	1
	Frauenanteil in %	34%	24%	33%	31%	9%	22%	44%	29%	-	100%	-	41%	29%	29%	47%	80%	0%
	W 3	48	33	5	11	2	15	15	13	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	29%	24%	40%	9%	100%	20%	40%	46%	0%	-	0%	-	-	-	-	-	-

*Die in dieser Tabelle für die Universität der Künste Berlin (UdK) angegebenen Werte basieren auf einer in der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung geführten Datenbank. Die von der UdK übermittelten Werte sind für eine vergleichende Übersicht der Zahl der Personen, die im betreffenden Jahr einen Ruf angenommen haben, ungeeignet, da die UdK hier offensichtlich die betroffenen Stellen (Vollzeitäquivalente) erfasst hat.

Tabelle 2: Angenommene Rufe (Professorinnen und Professoren)

Berufungsverhandlungen, die zu Berufsleistungsbezügen führten		alle HS	davon															
			alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2005	gesamt	91	47	14	12	6	15	15	12	0	0	3	29	6	3	18	2	0
	Frauenanteil in %	27%	17%	14%	17%	17%	20%	40%	50%	-	-	0%	38%	50%	0%	39%	50%	-
	W 2	56	22	6	5	5	6	6	5	0	0	1	28	6	3	17	2	0
	Frauenanteil in %	38%	36%	33%	40%	20%	50%	33%	40%	-	-	0%	39%	50%	0%	41%	50%	-
	W 3	35	25	8	7	1	9	9	7	0	0	2	1	0	0	1	0	0
	Frauenanteil in %	11%	0%	0%	0%	0%	0%	44%	57%	-	-	0%	0%	-	-	0%	-	-
2006	gesamt	123	72	17	23	9	23	14	12	1	0	1	37	14	5	14	3	1
	Frauenanteil in %	29%	24%	35%	17%	22%	22%	29%	33%	0%	-	0%	41%	29%	40%	50%	67%	0%
	W 2	85	42	12	13	8	9	6	6	0	0	0	37	14	5	14	3	1
	Frauenanteil in %	33%	26%	33%	31%	13%	22%	33%	33%	-	-	-	41%	29%	40%	50%	67%	0%
	W 3	38	30	5	10	1	14	8	6	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	21%	20%	40%	0%	100%	21%	25%	33%	0%	-	0%	-	-	-	-	-	-

Bleibeverhandlungen, die zu Bleibeleistungs- bezügen führten		alle HS	davon															
			Σ Unis	FU	HU	Charité	TU	Σ KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	Σ FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2005	gesamt	4	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	25%	25%	50%	0%	#DIV/0!	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	W 2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	50%	50%	100%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	W 3	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2006	gesamt	10	9	4	2	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Frauenanteil in %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	0%
	W 2	3	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Frauenanteil in %	0%	0%	0%	-	0%	-	-	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	0%
	W 3	7	7	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabelle 2a: Berufs- und Bleibeverhandlungen, die zu entsprechenden Leistungsbezügen geführt haben (nach Personen)

(Angaben in Tausend €)		alle HS	davon															
			alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2005	Besoldungsrechtliche Personalausgaben (Besoldungs-Ø x besetzte und ausgeschriebene Stellen)	150.964	87.344	27.081	24.262	13.790	22.211	23.227	16.238	3.388	2.021	1.579	40.393	18.269	12.565	4.194	2.232	3.133
	Tatsächliche Personalausgaben	142.214	83.631	26.894	23.374	12.799	20.563	20.150	13.177	3.464	1.981	1.528	38.433	17.971	11.473	4.000	2.067	2.922
	Errechneter Vergaberahmen	3.634	2.258	-39	200	1.001	1.096	534	533	-90	40	52	842	298	126	194	165	59
	Tatsächliche Ausgaben für Leistungsbezüge	732	594	114	178	244	58	18	14	0	0	4	120	9	3	101	7	0
	Verbleibender Betrag vom Vergaberahmen	2.902	1.664	-153	22	757	1.038	516	519	-90	40	47	722	289	123	93	158	59
2006	Besoldungsrechtliche Personalausgaben (Besoldungs-Ø x besetzte und ausgeschriebene Stellen)	150.054	86.457	26.023	25.080	14.135	21.219	23.074	16.027	3.322	2.087	1.638	40.523	17.941	12.449	4.608	2.392	3.133
	Tatsächliche Personalausgaben	139.631	81.785	25.577	23.646	12.899	19.663	19.586	12.800	3.335	1.950	1.501	38.260	17.353	11.560	4.274	2.251	2.822
	Errechneter Vergaberahmen	6.184	4.200	550	600	1.609	1.441	726	747	-88	19	47	1.258	588	148	334	141	47
	Tatsächliche Ausgaben für Leistungsbezüge	2.176	1.805	424	472	500	409	102	73	2	0	27	269	61	19	148	25	16
	Verbleibender Betrag vom Vergaberahmen	4.008	2.395	126	129	1.109	1.032	624	674	-90	19	20	989	527	129	186	116	31

Tabelle 3: Personalausgaben, Vergaberahmen

Gewährte Berufsleistungsbezüge		alle HS	davon															
			alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2005	begünstigte Personen	82	35	12	6	6	11	22	19	0	0	3	25	6	3	14	2	0
	Frauenanteil in %	28%	23%	17%	33%	17%	27%	23%	26%	-	-	0%	40%	50%	0%	43%	50%	-
	monatlicher Ø-Betrag für W 2			649	1.225	649	1.052		725	-	-	70		358	300	552	447	-
	Nur Frauen			400	750	564	897		499	-	-	-		183	-	517	233	-
	monatlicher Ø-Betrag für W 3			1.957	1.750	-	1.960		1.394	-	-	400		-	-	600	-	-
	Nur Frauen			-	-	-	-		1.026	-	-	-		-	-	-	-	-
2006	begünstigte Personen	147	81	19	29	9	24	14	9	1	0	4	52	17	8	21	5	1
	Frauenanteil in %	26%	21%	32%	14%	22%	21%	29%	44%	0%	-	0%	33%	24%	25%	38%	60%	0%
	monatlicher Ø-Betrag für W 2			860	963	571	1.197		519	-	-	70		366	265	575	592	500
	Nur Frauen			923	1.061	-	782		663	-	-	-		325	250	489	683	-
	monatlicher Ø-Betrag für W 3			1.474	1.572	-	1.576		1.112	750	-	396		-	-	600	-	-
	Nur Frauen			797	-	-	1.861		1.113	-	-	-		-	-	-	-	-

Tabelle 3a: Berufsleistungsbezüge

Gewährte Bleibe- leistungsbezüge		alle HS	davon															
			alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2005	begünstigte Personen	5	5	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	20%	20%	50%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	monatlicher Ø- Betrag für W 2			2.883	2.100	1.263	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-
	Nur Frauen			2.883	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-
	monatlicher Ø- Betrag für W 3			1.883	3.458	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-
	Nur Frauen			-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-
2006	begünstigte Personen	8	7	3	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Frauenanteil in %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	0%
	monatlicher Ø- Betrag für W 2			-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	1.115
	Nur Frauen			-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-
	monatlicher Ø- Betrag für W 3			2.407	2.695	1.468	1.350		-	-	-	-		-	-	-	-	-
	Nur Frauen			-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-

Tabelle 3b: Bleibeleistungsbezüge

Gewährte besondere Leistungsbezüge		alle HS	davon															
			alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2005	begünstigte Personen	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	0%	0%	-	-	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	monatlicher Ø-Betrag für W 2			-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-
	Nur Frauen			-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-
	monatlicher Ø-Betrag für W 3			-	-	-	2.950		-	-	-	-		-	-	-	-	-
	Nur Frauen			-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-
2006	begünstigte Personen	4	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	0%	0%	-	-	-	0%	-	-	-	-	-	0%	0%	-	-	-	-
	monatlicher Ø-Betrag für W 2			-	-	-	-		-	-	-	-		916	-	-	-	-
	Nur Frauen			-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-
	monatlicher Ø-Betrag für W 3			-	-	-	2.382		-	-	-	-		-	-	-	-	-
	Nur Frauen			-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-

Tabelle 3c: Besondere Leistungsbezüge

Für ruhegehaltfähig erklärte Leistungsbezüge nach Anzahl der begünstigten Personen		alle HS	davon															
			alle Unis	FU	HU	Charité	TU	alle KHS	UdK	HfM	KHB	HfS	alle FHS	TFH	FHTW	FHW	ASFH	FHVR
2005	gesamt	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	100%	100%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	... bis 50 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	... bis 60 %	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	100%	100%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	... bis 80 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2006	gesamt	3	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	33%	33%	0%	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	... bis 50 %	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	... bis 60 %	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	50%	50%	0%	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	... bis 80 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabelle 4: Ruhegehaltfähigkeit

Anlagen

Gesetzestexte

1. Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung des Professorenbesoldungsreformgesetzes vom 16. Februar 2002

§ 32 Bundesbesoldungsordnung W

Die Ämter der Professoren und ihre Besoldungsgruppen sind in der Bundesbesoldungsordnung W (Anlage II) geregelt. Die Grundgehaltssätze sind in der Anlage IV ausgewiesen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professoren sind, soweit ihre Ämter nicht Besoldungsgruppen der Bundes- oder Landesbesoldungsordnungen A und B zugewiesen sind.

§ 33 Leistungsbezüge

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

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

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

(2) Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen, wenn dies erforderlich ist, um den Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung des Professors in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden. Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 ferner übersteigen, wenn der Professor bereits an seiner bisherigen Hochschule Leistungsbezüge erhält, die den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen und dies erforderlich ist, um den Professor für eine andere deutsche Hochschule zu gewinnen oder seine Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule zu verhindern. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professoren sind.

(3) Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 sind bis zur Höhe von zusammen 40 vom Hundert des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltfähig, soweit sie unbefristet gewährt und jeweils mindestens drei Jahre bezogen worden sind; werden sie befristet gewährt, können sie bei wiederholter Vergabe für ruhegehaltfähig erklärt werden. Für Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 gilt § 15a des Beamtenversorgungsgesetzes entsprechend mit der Maßgabe, dass der Betrag der Leistungsbezüge als Unterschiedsbetrag gilt. Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 können über den Vomhundertsatz nach Satz 1 hinaus für ruhegehaltfähig erklärt werden. Treffen ruhegehaltfähige Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 mit solchen nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 zusammen, die vor Beginn des Bemessungszeitraumes nach Satz 1 vergeben worden sind, wird nur der bei der Berechnung des Ruhegehalts für den Beamten günstigere Betrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug berücksichtigt.

(4) 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 gewährte Leistungsbezüge nach Absatz 3 Satz 1 und zur Überschreitung des Vmhundertsatzes nach Absatz 3 Satz 3 und

3. über die Teilnahme von Leistungsbezügen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen

zu treffen. Für den Bereich der Hochschulen des Bundes regeln dies das Bundesministerium der Verteidigung für seinen Bereich sowie das Bundesministerium des Innern im Einvernehmen mit den für die jeweiligen Fachbereiche zuständigen obersten Dienstbehörden für die Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf.

§ 34 Vergaberahmen

(1) Der Gesamtbetrag der Leistungsbezüge (Vergaberahmen) ist in einem Land und beim Bund so zu bemessen, dass die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für die in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie C 2 bis C 4 eingestuften Professoren den durchschnittlichen Besoldungsausgaben für diesen Personenkreis im Jahr 2001 (Besoldungsdurchschnitt) entsprechen. Der jeweils maßgebliche Besoldungsdurchschnitt kann durch Landesrecht sowie beim Bund durch Bundesrecht abweichend von Satz 1 auch auf höherem Niveau festgesetzt werden, höchstens jedoch auf den höchsten Besoldungsdurchschnitt in einem Land oder beim Bund. Der Besoldungsdurchschnitt kann nach Maßgabe des Landesrechts sowie beim Bund jährlich um durchschnittlich 2 vom Hundert, insgesamt höchstens um bis zu 10 vom Hundert überschritten werden, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt sind.

(2) Der Besoldungsdurchschnitt ist für den Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen sowie für den Bereich der Fachhochschulen getrennt zu berechnen. Er nimmt an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen und den Anpassungen des Bemessungssatzes nach § 2 Abs. 1 der Zweiten Besoldungs-Übergangsverordnung teil; zur Berücksichtigung der nicht an dieser Besoldungserhöhung teilnehmenden Besoldungsbestandteile kann ein pauschaler Abschlag vorgesehen werden. Veränderungen in der Stellenstruktur sind zu berücksichtigen. Veränderungen auf Grund von Regelungen nach § 67 können Berücksichtigung finden.

(3) Besoldungsausgaben im Sinne des Absatzes 1 sind die Ausgaben für Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 Nr. 1, 2, 4 und 5, für Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung sowie für sonstige Bezüge nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 und 4. Bei der Berechnung des Vergaberahmens sind

1. die hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, soweit deren Ämter nicht nach § 32 Satz 3 in den Besoldungsordnungen A und B geregelt sind, und

2. die Professoren sowie hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen und auf Planstellen für Beamte der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie C 2 bis C 4 geführt werden,

und die hierfür aufgewandten Besoldungsausgaben einzubeziehen. Mittel Dritter, die der Hochschule für die Besoldung von Professoren zur Verfügung gestellt werden, sind bei der Berechnung nicht einzubeziehen.

(4) Sofern an Hochschulen eine leistungsbezogene Planaufstellung und -bewirtschaftung nach § 6a des Haushaltsgrundsatzgesetzes eingeführt ist, ist sicherzustellen, dass der Besoldungsdurchschnitt eingehalten wird. Im Rahmen der Haushaltsflexibilisierung erwirtschaftete Mittel, die keine Personalausgaben darstellen, beeinflussen den Vergaberahmen nicht.

(5) Die Wirkungen der Regelungen der Absätze 1 bis 4 sind unter Berücksichtigung der Entwicklung der Besoldungsausgaben im Hochschulbereich in Bund und Ländern sowie der Umsetzung des Zieles des Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 686), eine leistungsorientierte Besoldung an Hochschulen einzuführen, vor Ablauf des 31. Dezember 2007 zu prüfen.

§ 35 Forschungs- und Lehrzulage

(1) 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. Eine Zulage für die Durchführung von Lehrvorhaben darf nur vergeben werden, wenn die entsprechende Lehrtätigkeit des Professors nicht auf seine Regellehrverpflichtung angerechnet wird.

(2) Für den Bereich der Hochschulen des Bundes können das Bundesministerium der Verteidigung für seinen Bereich sowie das Bundesministerium des Innern im Einvernehmen mit den für die jeweiligen Fachbereiche zuständigen obersten Dienstbehörden für die Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrats bedarf, die Zahlung einer Zulage für Forschungsvorhaben und Lehrvorhaben nach Absatz 1 vorsehen.

§ 72 Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit

(1) Zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dürfen nicht ruhegehaltfähige Sonderzuschläge gewährt werden, wenn ein bestimmter Dienstposten andernfalls insbesondere im Hinblick auf die fachliche Qualifikation sowie die Bedarfs- und Bewerberlage nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann und die Deckung des Personalbedarfs dies im konkreten Fall erfordert.

(2) Der Sonderzuschlag darf monatlich 10 vom Hundert des Anfangsgrundgehaltes der entsprechenden Besoldungsgruppe, Grundgehalt und Sonderzuschlag dürfen zusammen das Endgrundgehalt nicht übersteigen; bei Beamten der Besoldungsgruppe W 1 darf der Sonderzuschlag monatlich 10 vom Hundert des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe nicht übersteigen. Der Sonderzuschlag wird, wenn nichts anderes bestimmt ist, in fünf Schritten um jeweils 20 vom Hundert seines Ausgangsbetrages jährlich verringert, erstmals ein Jahr nach dem Entstehen des Anspruchs. Abweichend von Satz 2 kann der Sonderzuschlag auch befristet bis zu drei Jahren gewährt werden; ergänzend kann dann festgelegt werden, dass er auf Grund einer Beförderung auch vor Ablauf der Befristung wegfällt. Der Sonderzuschlag kann rückwirkend höchstens für drei Monate gewährt werden. Er kann nach vollständigem Wegfall erneut gewährt werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 wieder oder noch vorliegen. 6§ 6 Abs. 1 gilt entsprechend.

(3) Die Ausgaben für die Sonderzuschläge eines Dienstherrn dürfen 0,1 vom Hundert der im jeweiligen Haushaltsplan des Dienstherrn veranschlagten jährlichen Besoldungsausgaben, zuzüglich der im Rahmen einer flexibilisierten Haushaltsführung für diesen Zweck erwirtschafteten Mittel, nicht überschreiten. Durch Landesrecht kann bei Dienstherrn mit kleinem Personalkörper abweichend von Satz 1 der Vorhundertssatz für die Ausgaben für Sonderzuschläge auf bis zu 0,2 vom Hundert erhöht werden.

(4) Die Entscheidung über die Gewährung von Sonderzuschlägen trifft die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem für das Besoldungsrecht zuständigen Ministerium oder der von ihm bestimmten Stelle.

§ 77 Übergangsvorschrift aus Anlass des Professorenbesoldungsreformgesetzes

(1) § 1 Abs. 2 Nr. 2, § 8 Abs. 3, § 13 Abs. 1 Satz 5, Abs. 4 Satz 1, der 3. Unterabschnitt im 2. Abschnitt, die §§ 43, 50, die Anlagen I und II und die Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung sowie die Anlagen IV und IX nach Maßgabe des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2000 vom 19. April 2001 (BGBl. I S. 618) sowie unter

Berücksichtigung der weiteren Anpassungen der Besoldung nach § 14 und der weiteren Anpassung des Bemessungssatzes nach § 2 Abs. 1 der Zweiten Besoldungs-Übergangsverordnung sind bis zum Tag des Inkrafttretens der auf Grund § 33 Abs. 4 zu erlassenden Regelungen jeweils weiter anzuwenden, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2004.

(2) Für Professoren der Bundesbesoldungsordnung C, die am Tag des Inkrafttretens der auf Grund § 33 Abs. 4 zu erlassenden Regelungen oder, soweit diese Regelungen bis zum 31. Dezember 2004 noch nicht erlassen sind, am 1. Januar 2005 im Amt befindlich sind, finden § 1 Abs. 2 Nr. 2, § 8 Abs. 3, § 13 Abs. 1 Satz 5, Abs. 4 Satz 1, der 3. Unterabschnitt im 2. Abschnitt, die §§ 43, 50, die Anlagen I und II und die Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung sowie die Anlagen IV und IX nach Maßgabe des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2000 vom 19. April 2001 (BGBl. I S. 618) sowie unter Berücksichtigung der weiteren Anpassungen der Besoldung nach § 14 und der weiteren Anpassung des Bemessungssatzes nach § 2 Abs. 1 der Zweiten Besoldungs-Übergangsverordnung Anwendung; eine Erhöhung von Dienstbezügen durch die Gewährung von Zuschüssen nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung ist ausgeschlossen. Abweichend von Satz 1 finden im Fall einer Berufung auf eine höherwertige Professur an der gleichen Hochschule oder einer Berufung an eine andere Hochschule oder auf Antrag des Beamten § 1 Abs. 2 Nr. 2, § 8 Abs. 3, der 3. Unterabschnitt im 2. Abschnitt, die §§ 43 und 50 und die Anlagen I, II und IV in der nach dem 23. Februar 2002 jeweils geltenden Fassung mit der Maßgabe Anwendung, 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. Der Antrag des Beamten ist unwiderruflich. In den Fällen des Satzes 2 findet § 13 keine Anwendung.

(3) Für die Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, die am Tag des Inkrafttretens der auf Grund § 33 Abs. 4 zu erlassenden Regelungen, oder, soweit diese Regelungen bis zum 31. Dezember 2004 noch nicht erlassen sind, am 1. Januar 2005 im Amt befindlich sind, sind der 3. Unterabschnitt im 2. Abschnitt sowie die Anlage II in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung sowie die Anlagen IV und IX nach Maßgabe des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2000 vom 19. April 2001 (BGBl. I S. 618) sowie unter Berücksichtigung der weiteren Anpassungen der Besoldung nach § 14 und der weiteren Anpassung des Bemessungssatzes nach § 2 Abs. 1 der Zweiten Besoldungs-Übergangsverordnung über die in Absatz 1 genannten Zeitpunkte hinaus anzuwenden.

(4) Bei der Berechnung des Vergaberahmens nach § 34 Abs. 1 bleiben Besoldungsgruppen außer Betracht, soweit Stellen dieser Besoldungsgruppen schon am 22. Februar 2002 in der betreffenden Hochschulart nicht mehr geschaffen werden durften.

(5) Das Bundesministerium des Innern macht die nach den Absätzen 1 bis 3 durch Anpassungen erhöhten Bezüge im Bundesgesetzblatt bekannt.

2. Landesbesoldungsgesetz in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes und zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften vom 14. Dezember 2004

§ 3 Besoldung der Professoren, der hauptamtlichen Hochschulleiter sowie der hauptamtlichen Mitglieder von Hochschulleitungen

(1) Die Ämter der Professoren an Hochschulen werden den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 der Bundesbesoldungsordnung W zugeordnet. Die Zahl der W 3 – Planstellen an Fachhochschulen darf 25 vom Hundert der Gesamtzahl der Planstellen für Professoren an Fachhochschulen nicht überschreiten. Die Ämter der Präsidenten und Rektoren von

Hochschulen werden der Besoldungsgruppe W 3 der Bundesbesoldungsordnung W zugeordnet.

(2) Aus Anlass von Berufungs- und von Bleibeverhandlungen können Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes gewährt werden, soweit dies erforderlich ist, um einen Professor für eine Hochschule zu gewinnen oder zum Verbleiben an der Hochschule zu veranlassen (Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge). Hierbei sind insbesondere die individuelle Qualifikation, vorliegende Evaluationsergebnisse, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen. Unbefristet gewährte Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge können den Besoldungsanpassungen der Grundgehälter der Bundesbesoldungsordnung W angepasst werden. Die Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen setzt voraus, dass der Professor den Ruf einer anderen Hochschule vorlegt.

(3) Für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht wurden, können Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes (besondere Leistungsbezüge) gewährt werden. Besondere Leistungen in der Lehre sind insbesondere unter Berücksichtigung der im Rahmen der Lehrevaluation gewonnenen Erkenntnisse zu beurteilen; an der Lehrevaluation sind die Studierenden zu beteiligen. Zur Bewertung der Leistungen in der Forschung sollen unter Zugrundelegung eines Bewertungssystems bei Bedarf Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen berücksichtigt werden. Besondere Leistungsbezüge können als monatliche Zahlung für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet oder als Einmalzahlung vergeben werden. In unmittelbarem Anschluss daran können die bisher befristeten Leistungsbezüge unbefristet gewährt werden. Besondere Leistungsbezüge, die als laufende monatliche Zahlungen unbefristet gewährt werden, können den Besoldungsanpassungen der Grundgehälter der Bundesbesoldungsordnung W angepasst werden.

(4) Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Bundesbesoldungsgesetzes sind bis zur Höhe von zusammen 40 vom Hundert des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltfähig, soweit sie unbefristet gewährt und jeweils mindestens drei Jahre bezogen worden sind. Befristete Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Bundesbesoldungsgesetzes können bei wiederholter Vergabe bis zur Höhe von 40 vom Hundert des jeweiligen Grundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt werden. Für ruhegehaltfähig erklärte befristete Leistungsbezüge sind bei der Berechnung des Ruhegehalts zu berücksichtigen, wenn sie insgesamt mindestens für einen Zeitraum von zehn Jahren bezogen worden sind. Bei mehreren befristeten Leistungsbezügen, die für ruhegehaltfähig erklärt worden sind, wird bei der Berechnung des Ruhegehalts der höchste Betrag berücksichtigt.

(5) Abweichend von Absatz 4 können mit Zustimmung der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Bundesbesoldungsgesetzes für 2,5 vom Hundert der Planstellen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 bis zur Höhe von 50 vom Hundert des Grundgehalts, für 2,5 vom Hundert der Planstellen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 bis zur Höhe von 60 vom Hundert des Grundgehalts sowie für 2,5 vom Hundert der Planstellen der Besoldungsgruppe W 3 bis zur Höhe von 80 vom Hundert des Grundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt werden.

(6) Hauptamtlichen Mitgliedern von Hochschulleitungen, deren Ämter der Bundesbesoldungsordnung W zugeordnet sind, wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben ein Funktionsleistungsbezug nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes gewährt. Für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder Hochschulleitung können Funktionsleistungsbezüge gewährt werden. Bei der Bemessung der Funktionsleistungsbezüge ist die im Einzelfall mit der Aufgabe verbundene Verantwortung und Belastung sowie die Größe und Bedeutung der Hochschule zu berücksichtigen. Der Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung gemäß § 18 des Bundesbesoldungsgesetzes ist zu wahren. Funktionsleistungsbezüge der hauptamtlichen Mitglieder der Hochschulleitungen nehmen an

den regelmäßigen Besoldungsanpassungen mit dem Vomhundertsatz teil, um den die Grundgehälter der Bundesbesoldungsordnung W angepasst werden.

(7) Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben unter vertraglicher Beteiligung der jeweiligen Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelzuflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage nach § 35 des Bundesbesoldungsgesetzes gewährt werden, soweit der Drittmittelgeber bestimmte Mittel ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehen hat (Forschungs- und Lehrzulage), die übrigen Dienstaufgaben des Hochschullehrers gewährleistet werden und keine finanzielle Unterdeckung der Hochschule durch dieses Vorhaben entsteht. Eine Zulage darf nur gewährt werden, soweit neben den übrigen Kosten des Forschungs- und Lehrvorhabens auch die Zulagenbeträge durch die Drittmittel gedeckt sind. Die im Rahmen des Lehrvorhabens anfallende Lehrtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen. Forschungs- und Lehrzulagen dürfen in Ausnahmefällen 50 vom Hundert des Jahresgrundgehalts überschreiten.

(8) Die Entscheidung über die Gewährung von Leistungsbezügen trifft die Dienstbehörde. Die Hochschulen haben Kriterien für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung und das Verfahren zur Feststellung der Voraussetzungen der Gewährung von besonderen Leistungsbezügen im Rahmen eines Bewertungssystems durch Satzung festzulegen. Die Satzung der Hochschule bedarf der Genehmigung der für die Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung, die sich auf die Recht- und Zweckmäßigkeit erstreckt. Die Durchführung des Verfahrens zur Vergabe von Leistungsbezügen, die Festlegung der Aufgaben, für die Funktionsleistungsbezüge gewährt werden, sowie sonstige allgemeine Regelungen legt die Dienstbehörde in Richtlinien fest. Bei der Vergabe von besonderen Leistungsbezügen können die Hochschulen bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Ergebnisse der Kooperationspartner übernehmen.

§ 3a Besoldungsdurchschnitt

Die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für den in § 34 Abs. 1 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes beschriebenen Personenkreis werden für das Jahr 2001 im Bereich der Fachhochschulen auf 59.000 Euro, im Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf 72.000 Euro festgestellt. Die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung wird ermächtigt,

1. den Besoldungsdurchschnitt für die einzelnen Hochschulen im Rahmen des nach § 34 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes zu berechnenden Besoldungsdurchschnitts festzulegen,
2. den jeweils maßgeblichen Besoldungsdurchschnitt aus Anlass von regelmäßigen Besoldungsanpassungen unter Berücksichtigung von Veränderungen der Stellenstruktur gemäß § 34 Abs. 2 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes im Einvernehmen mit der Senatsverwaltung für Inneres festzusetzen. Dabei ist ein pauschaler Abschlag vorzunehmen, der sich aus den nicht an einer Besoldungserhöhung teilnehmenden Besoldungsbestandteilen ergibt.

Erhöhungen und Überschreitungen des Besoldungsdurchschnitts gemäß § 34 Abs. 1 Satz 2 und 3 des Bundesbesoldungsgesetzes sind durch Gesetz zu regeln.

§ 3b Übergangsregelungen für Professoren und hauptamtliche Hochschulleiter

Professoren der Besoldungsgruppe C 4 wird gemäß § 77 Abs. 2 Satz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 3, Professoren der Besoldungsgruppen C 2 und C 3 wird auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 übertragen. Hauptamtlichen Hochschulleitern (Präsidenten / Rektoren) wird auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 übertragen. Der Antrag ist unwiderruflich. Planstellen der Besoldungsgruppen C 2, C 3 und C 4, die nach Inkrafttreten des Artikels I des Gesetzes zur Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes und zur Änderung hochschul-

rechtlicher Vorschriften vom 2. Dezember 2004 (GVBl. S. 484) frei werden, stehen für Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 zur Verfügung.

3. Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (Beamtenversorgungsgesetz – BeamtVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 1999, zuletzt geändert durch Art. 6 vom 19. Juli 2006

§ 5 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

(1) und (2)...

(3) Ist ein Beamter aus einem Amt in den Ruhestand getreten, das nicht der Eingangsbesoldungsgruppe seiner Laufbahn oder das keiner Laufbahn angehört, und hat er die Dienstbezüge dieses oder eines mindestens gleichwertigen Amtes vor dem Eintritt in den Ruhestand nicht mindestens drei Jahre erhalten, so sind ruhegehaltfähig nur die Bezüge des vorher bekleideten Amtes. Hat der Beamte vorher ein Amt nicht bekleidet, so setzt die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem für das Beamtenversorgungsrecht zuständigen Minister oder mit der von diesem bestimmten Behörde die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bis zur Höhe der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe fest; die Länder können andere Zuständigkeiten bestimmen. In die Dreijahresfrist einzurechnen ist die innerhalb dieser Frist liegende Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, soweit sie als ruhegehaltfähig berücksichtigt worden ist.

(4) Absatz 3 gilt nicht, wenn der Beamte vor Ablauf der Frist infolge von Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die er sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat, in den Ruhestand getreten ist.

(5) Das Ruhegehalt eines Beamten, der früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens drei Jahre erhalten hat, wird, sofern der Beamte in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt nicht lediglich auf seinen im eigenen Interesse gestellten Antrag übergetreten ist, nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet. Absatz 3 Satz 3 und Absatz 4 gelten entsprechend. Das Ruhegehalt darf jedoch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen.

4. Thüringer Gesetz über ergänzende Bestimmungen zur Beamtenversorgung in der Fassung des Thüringer Vorschaltgesetzes zur Beamtenbesoldung und Beamtenversorgung vom 31. Januar 2007

§ 2 Ruhegehaltfähigkeit von Dienstbezügen beim Wechsel in die Besoldungsordnung W

Verringern sich bei einem Wechsel in ein Amt der Besoldungsordnung W die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, so berechnet sich das Ruhegehalt aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit, sofern der Beamte die Dienstbezüge des früheren Amtes mindestens drei Jahre erhalten hat. Ruhegehaltfähig ist die zum Zeitpunkt des Wechsels erreichte Stufe des Grundgehalts. Auf die Dreijahresfrist nach § 5 Abs. 3 Satz 1 BeamtVG wird der Zeitraum, in dem der Beamte Dienstbezüge aus einem Amt der Besoldungsordnung W erhalten hat, angerechnet. § 5 Abs. 3 Satz 3, Abs. 4 und 5 Satz 3 BeamtVG gilt entsprechend.