



## **Stellungnahme**

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Hauptvorstand

zur Anhörung zum Gesetzentwurf der Landesregierung

**Gesetz zur Ersetzung von Bundesrecht auf dem Gebiet der Hochschullehrer-  
besoldung und zur Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes  
- Landtags-Drucksache 18/6704 -**

im Ausschuss für Wissenschaft und Kunst  
des Hessischen Landtages

am 11. Oktober 2012 in Wiesbaden

abgegeben von

*Dr. Andreas Keller*

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands  
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 8. Oktober 2012

## **1. Allgemeine Stellungnahme zur Reform der Professorinnen- und Professorenbesoldung**

### **1.1. Vorbemerkung**

Das Bundesverfassungsgericht hat am 14. Februar 2012 in einem das hessische Besoldungsrecht betreffenden Verfahren entschieden, dass die in Hessen geltende Besoldungsregelung für Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe W2 verfassungswidrig ist und dem beklagten Land aufgegeben, diesen Zustand bis zum 31. Dezember 2012 zu beheben.

Grundsätzlich steht fest, dass die Neuordnung der Professorenbesoldung **zusätzlicher Haushaltsmittel** bedarf. Nur so kann gewährleistet werden, dass die gebotene Erhöhung des Besoldungsniveaus weder zu Lasten der angestellten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, des akademischen Mittelbaus und wissenschaftlichen Nachwuchses, der studentischen Beschäftigten und Beschäftigten in Verwaltung und Technik geht noch zu einer Reduzierung der Zahl der Professorinnen und Professoren führt.

Die GEW spricht sich dafür aus, das System der Professorenbesoldung künftig in folgender Weise verfassungskonform auszugestalten:

- einheitliches Professorenamt mit Besoldungsgruppe W3 für alle Professorinnen und Professoren,
- Zuordnung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zur Besoldungsgruppe W2,
- Einführung von Erfahrungsstufen in der Besoldungsgruppe W3,
- Anhebung der Grundgehaltssätze auf eine amtsangemessene Höhe,
- Beschränkung variabler Leistungsbezüge auf Funktions- und Zielzulagen sowie besondere Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen,
- Aufhebung des Vergaberahmens.

### **1.2. Struktur der Besoldungsordnung W**

#### **1.2.1. Zuordnung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zur Besoldungsgruppe W2**

Die Besoldungsgruppe W2 ist künftig für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vorzusehen, die in der Regel bis zu sechs Jahre tätig sind. Analog zur bisherigen Besoldungsgruppe W1, auf die künftig verzichtet werden kann, ist für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren kein Stufenaufstieg vorgesehen.

#### **1.2.2. Einheitliches Professorenamt mit Besoldungsgruppe W3**

Für alle Professorinnen und Professoren ist ein einheitliches Amt vorzusehen, das der Besoldungsgruppe W3 zuzuordnen ist. Der Unterscheidung der Besoldungsgruppen W2 und W3 lagen im bisherigen System der Professorenbesoldung keine objektivierbaren sachlichen Kriterien zu Grunde. Die Zuordnung von Professuren zur einen oder zur anderen Besoldungsgruppe richtet sich derzeit nicht nach nachvollziehbaren Kriterien wie Qualifikation, Verantwortung und Beanspruchung, sondern

ergibt sich aus den – überwiegend als willkürlich empfundenen – Stellenstrukturplänen der Hochschulen. Dieses Vorgehen widerspricht dem Grundsatz der funktions- und amtsangemessenen Besoldung, der den jeweiligen Besoldungsordnungen zugrunde zu liegen hat. Demnach dürfen Ämter mit einheitlichen Aufgaben nicht unterschiedlich bewertet werden. Durch Schaffung eines einheitlichen Professorenamtes würde sich dieser bisher nicht beachtete Grundsatz im novellierten System der Professorenbesoldung widerspiegeln. Schließlich sind nach den Hochschulgesetzen der Länder die Aufgaben der Professorinnen und Professoren einheitlich bestimmt. Diese werden grundsätzlich auch nicht nach Hochschularten unterschieden, sodass von einer Gleichwertigkeit der Professorenämter an Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen und Pädagogischen Hochschulen auszugehen ist.

Die GEW schlägt vor, innerhalb der Besoldungsgruppe W3 sechs Besoldungsstufen einzuführen. Mit der erstmaligen Ernennung soll die bzw. der Betroffene ohne berücksichtigungsfähige Zeiten in die Stufe 1 und die bzw. der mit berücksichtigungsfähigen Zeiten in die daraus resultierende Stufe eingruppiert werden. Bei der Stufenfestsetzung sind als Erfahrungszeiten nicht nur bisherige Tätigkeiten als Professorin oder Professor, sondern auch gleichwertige Tätigkeiten in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sowie entsprechende Tätigkeiten im Ausland, auch über die Europäische Union hinaus, anzuerkennen. Die bzw. der Betroffene verbleibt für zwei Jahre in der Stufe, welche erstmalig festgesetzt wurde. Bei Vorliegen der erforderlichen Erfahrungszeit steigt sie bzw. er in die nächsthöhere Stufe auf. Bis zur Stufe 3 erfolgt der Aufstieg alle zwei Jahre, sodann nach drei Jahren und die letzten beiden Stufen werden nach jeweils fünf Jahren erreicht. Einer Professorin bzw. einem Professor, die bzw. der im Alter von 40 Jahren ernannt wurde und über keine relevanten Erfahrungszeiten verfügt, würde nach diesem System in den ersten 7 Jahren ihrer bzw. seiner Tätigkeit 3 Stufenaufstiege ermöglicht werden. Im Alter von 57 wäre dann die Endstufe der Besoldungsgruppe W3 erreicht.

### **1.2.3. Beschränkung variabler Leistungsbezüge auf Funktions- und Zielzulagen**

Motivation und Einsatzbereitschaft der Beamtinnen und Beamten in Bildung und Wissenschaft wird am besten dadurch gesteigert, dass die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit verbessert werden. Wissenschaft und Forschung ist ein komplexer, arbeitsteilig organisierter Prozess; eine Zurechnung von Leistungen zu einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist in vielen Fällen nicht nur unmöglich, sondern würde darüber hinaus einen destruktiven Wettbewerb innerhalb von Fakultäten, Instituten und Arbeitsgruppen fördern. Leistungsorientierte Vergütungsbestandteile, die eine individuelle Leistungsmessung voraussetzen, sind daher aus dem System der Professorenbesoldung zu entfernen. Dies ist auch im Lichte der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung möglich, da das oberste Gericht Leistungszulagen als zulässig, nicht aber als zwingend definiert. Zu den bildungspolitischen Einwänden kommen Bedenken bzgl. der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben.

Nach dem besagten Urteil des Bundesverfassungsgerichts setzen leistungsorientierte Besoldungsbestandteile voraus, dass Anlass sowie Möglichkeit der Leistungsgewährung gesetzlich hinreichend bestimmt sind, ihre Erfüllung grundsätzlich möglich ist, die Leistung aufgrund Verwaltungsentscheidung bewilligt wird und diese Bewilligungsentscheidung dann in die Bezügeberechnung eingeht. Darüber hinaus müssen sich derartige Zulagen auf die Versorgung auswirken. Der vom Bundesverfassungsgericht aufgezeigte Maßstab lässt sich in der Realität nur schwer umsetzen und dürfte eher zu

unbefriedigenden Ergebnissen führen. Nicht nur, dass der Gesetz- bzw. Verordnungsgeber eine Fülle an Kriterien gerichtsfest ausgestalten müsste, die je nach Fachrichtung unterschiedlich ausfallen müssten, um tatsächlich für jeden der Betroffenen erfüllbar zu sein. Vielmehr ergibt sich daraus auch ein ständiger Auftrag an die jeweiligen Hochschulen. So müsste bei jeder Professorin bzw. jedem Professor regelmäßig anhand der vorgegebenen Kriterien geprüft werden, ob eine „besondere Leistung“ erbracht wurde und wie diese einzustufen ist. Letzteres dürfte sich auch im Hinblick auf die Vielzahl an verschiedenartigen Fakultäten und der teilweise Unvergleichbarkeit der gegebenen Möglichkeiten als schwerlich regelbar herausstellen. So ist die Chance, Drittmittel einzuwerben, in den naturwissenschaftlichen Fachrichtungen im Vergleich zu den Geisteswissenschaften als grundsätzlich höher einzuschätzen. Zudem hätte dieses Konzept für alle Seiten einen erheblichen zeitlichen wie finanziellen Mehraufwand zur Folge.

Daher ist auf leistungsorientierte Besoldungsbestandteile zu verzichten. Es verbleiben – wie schon im geltenden Recht – Funktionszulagen für die Übertragung besonderer Tätigkeiten sowie Zielzulagen für die Übertragung von Aufgaben mit einer festgelegten Zielsetzung.

Zielzulagen werden auf Grundlage einer zwischen Dienstherr und dem Beamten oder der Beamtin abgeschlossenen Zielvereinbarung gewährt. Daneben können aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen besondere Leistungsbezüge vereinbart werden. Diese Zulagen sollten sowohl Professorinnen und Professoren als auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gewährt werden können.

Schließlich ist der Vergaberahmen aus den Professorenbesoldungsgesetzen zu streichen, der derzeit die Gesamtausgaben für die Professorenbesoldung auf dem Niveau von vor zehn Jahren deckelt. Der Wechsel zum System der Erfahrungsstufen und die transparente und nachvollziehbare Gewährung von Funktions- und Zielzulagen setzen voraus, dass sich die Besoldungsausgaben über ein im Voraus bestimmtes Niveau hinaus entwickeln können.

### **1.3. Höhe des Grundgehalts**

Grundsätzlich sind Zweifel anzumelden, ob eine amtsangemessene Alimentation noch in jedem Land (nach der Reföderalisierung 2006) gewährleistet ist, wenn die gleichen Ämter in den einzelnen Ländern und dem Bund um bis zu ca. 12 Prozent variieren. Das Bundesverfassungsgericht hat ausgeführt, dass die Besoldung der unterschiedlichen Ämter in einem an bestimmten Kriterien orientierten Abstand festzulegen ist. Im Umkehrschluss heißt das aber auch, dass gleiche Ämter nicht aus unsachlichen Gründen unterschiedlich ausgestaltet werden dürfen. Derzeit variieren aufgrund der Föderalismusreform I die Höhen der Grundbeträge stark, die an die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer wissenschaftlich wie pädagogisch gestellten Anforderungen sind jedoch unabhängig vom jeweiligen Dienstherrn identisch. Somit sollte der Grundbetrag mindestens so hoch sein wie der Durchschnitt aus der Summe der jeweilig heranzuziehenden Besoldungsgruppe und Stufe sämtlicher Besoldungsordnungen A („Durchschnittsregelung“). Dieser Betrag stellt das Minimum an den zu zahlenden Grundbetrag dar.

### **1.3.1. W2 (Juniorprofessuren)**

Die derzeitige Besoldung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach Besoldungsgruppe W1 ist nicht amtsangemessen. Die Gehälter liegen zwischen 3.525,55 € in Berlin und 3.978,21 € in Rheinland-Pfalz (Stand Juli 2012). Dieses Niveau kann bereits von Akademischen Rätinnen und Räten sowie Oberrätinnen und Oberräten in den Besoldungsgruppen A13 bzw. A14, die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als Dienstvorgesetzte haben können, übertroffen werden. Damit ist das vom Bundesverfassungsgericht postulierte Gebot eines angemessenen Abstands zwischen Ämtern – orientiert an Qualifikation, Verantwortung und Beanspruchung – verletzt. Legt man die Kriterien des Bundesverfassungsgerichtsurteils für die Besoldung von Professorinnen und Professoren nach Besoldungsgruppe W2 zu Grunde, so besteht auch für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren Korrekturbedarf. Der Grundgehaltssatz muss mindestens dem Grundbetrag der Besoldungsgruppen A14 (je nach Struktur der Besoldungstabelle Stufe 5 bzw. Stufe 8) entsprechen. Demnach würde der monatliche Grundgehaltssatz einer Juniorprofessur in Baden-Württemberg monatlich 4.438,32 € betragen (derzeit W1: 3.924,26 €). In Berlin käme die „Durchschnittsregelung“ zur Anwendung. Statt 4.074,00 € (derzeit A14 Stufe 5) belief sich der monatliche Grundbetrag auf 4.342,27 €. Dies wäre im Vergleich zu W1 ein Plus von 816,72 €.

### **1.3.2. W3 (Professorinnen und Professoren)**

Die Höhe des Grundgehaltssatzes muss sich mindestens an den Besoldungsgruppen A15 und A16 des entsprechenden Bundeslandes/Bundes orientieren. Dies ergibt sich aus den Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts zum Abstufungsgebot. W3 (Stufe 1) sollte mindestens mit A15 (Stufe 5 bzw. Stufe 8) und W3 (Stufe 6) mindestens mit A16 (Stufe 6 bzw. Stufe 10) vergleichbar sein. In Bayern erhalte eine Professorin bzw. ein Professor demzufolge in Stufe 1 4.905,24 € und in der Endstufe 5.850,60 € monatlich. In Berlin würde wiederum die „Durchschnittsregelung“ zur Anwendung kommen. Eine W2-Professorin bzw. ein W2-Professor, der an einer Berliner Universität tätig und in Stufe 1 eingruppiert ist, würde dann derzeit ein monatliches Grundgehalt von mindestens 4.832,56 € (statt 4.517,00 €) und in der Endstufe mindestens 5.713,80 € (statt 5.179,00 €) beziehen.

Die Zusammenlegung der Besoldungsgruppen W2 und W3 würde sich nicht zum Nachteil der Professorinnen und Professoren auswirken. Zwar liegt nach aktuell geltender Regelung der feste Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W3 über dem vorgeschlagenen Grundgehalt W3 Stufe 1, doch gleicht sich diese anfängliche finanzielle Schlechterstellung im Verlauf der Jahre aus, und im Ergebnis liegt der Grundgehaltssatz erheblich über dem derzeitigen Festbetrag. In der Summe wären die Betroffenen demnach nicht benachteiligt.

## **2. Stellungnahme zum vorliegenden Gesetzentwurf im Einzelnen**

Dazu wird auf die beigefügte Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbunds, Bezirk Hessen-Thüringen, vom 15.08.2012 verwiesen, der sich die GEW anschließt.

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk  
Hessen-Thüringen**

**Stellungnahme des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen  
zum**

**Entwurf für ein Gesetz zur Ersetzung von Bundesrecht auf dem Gebiet der  
Hochschullehrerbesoldung und zur Änderung des Hessischen  
Besoldungsgesetzes (Hessisches Professorenbesoldungsreformgesetz)**

**Frankfurt, den 15. August 2012**



DGB-Bezirk  
Hessen-Thüringen

Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77  
60329 Frankfurt/Main

Ansprechpartnerin:  
Silke Bemmann

Telefon: 069 273005-33  
Telefax: 069 273005-45  
E-Mail: [Silke.Bemmann@dgb.de](mailto:Silke.Bemmann@dgb.de)

# Deutscher Gewerkschaftsbund

## Bezirk Hessen-Thüringen

Mit Urteil vom 14. Februar 2012 hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass die Besoldung der Professorinnen und Professoren in Hessen verfassungswidrig ist. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen die verfassungswidrigen Besoldungsregelungen beseitigt werden. Es erschließt sich jedoch nicht, warum hierzu ein eigenes, neues Hessisches Professorenbesoldungsgesetz geschaffen werden muss. Statt die Regelungen systematisch in das Hessische Besoldungsgesetz zu integrieren, wird der, bis jetzt vorhandene § 2a Hessisches Besoldungsgesetz, der derzeit die Besoldung der Professorinnen und Professoren regelt, ausdrücklich aufgehoben. Ein Grund für diese Vorgehensweise wird auch in der Begründung zum Gesetzentwurf nicht genannt.

Demgegenüber soll § 2b Hessische Besoldungsgesetz anscheinend nicht gestrichen werden. Dieser regelt aktuell die Bemessung des Gesamtbetrages der Leistungsbezüge gemäß § 34 Abs. 1 Satz 1 Bundesbesoldungsgesetz. Diese Regelung findet sich inhaltlich identisch in § 6 des Entwurfs für ein Hessisches Professorenbesoldungsgesetz wider. Entweder besteht die Regelung dann doppelt oder es handelt sich um eine sachliche Erweiterung. Da sich aus der Begründung des Gesetzentwurfes hierzu nichts ergibt, bitten wir um Klärung.

### Zu den Regelungen im Einzelnen:

#### **Zu § 3: Bemessung des Grundgehalts**

##### Zu § 3 Abs. 1:

Die Einführung eines Stufensystems, das ein Aufrücken in Abhängigkeit von der Berufserfahrung festlegt, begrüßen wir.

##### Zu § 3 Abs. 3:

Im Gesetzentwurf ist eine Höherstufung alle fünf Jahre vorgesehen. Wir empfehlen die Struktur des Stufenaufstiegssystems aus den Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes (Entgeltstufensystem) in Gänze für die Professorenbesoldung zu übernehmen. Das würde bedeuten, dass in den ersten Dienstjahren ein schnellerer Aufstieg erfolgt und die Laufzeiten entsprechend verändert bzw. verkürzt werden. Vor allem im Hinblick auf die akademische Lehre kann von einem nutzbringenden Erfahrungszuwachs, der entsprechend in der Vergütung zu berücksichtigen ist, ausgegangen werden, sodass eine progressive Entwicklung der Laufzeiten sinnvoll scheint. Denkbar wäre ein System, in dem der Aufstieg in insgesamt sechs Stufen erfolgt, wobei die Verweildauern in den Stufen wie folgt geregelt werden könnten:

- Zwei Jahre jeweils in Stufe 1 und Stufe 2
- Drei Jahre in Stufe 3
- Fünf Jahre in Stufe 4 und Stufe 5

Nach sieben Jahren ist bereits Stufe 4 erreicht. Wer mit 40 Jahren einsteigt, gelangt dann mit 57 Jahren in die höchste Stufe.

##### Zu § 3 Abs. 4:

Wird festgestellt, dass die Leistung einer Professorin oder eines Professors den Anforderungen nicht entspricht, verbleibt sie oder er, so legt es § 3 Abs. 4, Satz 1 fest, in der bisherigen Stufe. Die Begründung des Entwurfs schränkt ein, dass von dieser Regelung die Beurteilung der Arbeitsgüte des

# **Deutscher Gewerkschaftsbund**

## **Bezirk Hessen-Thüringen**

verfassungsrechtlich geschützten Bereichs der wissenschaftlichen Tätigkeit der Professorin oder des Professors ausgenommen ist. Damit bezieht sich der mit der Aufstiegshemmung verbundene Leistungsgedanke nur auf einen kleineren Teil der Tätigkeit. Die Besoldung aus der entsprechenden Grundgehaltsstufe bezieht sich aber auf die gesamte Tätigkeit des Professors bzw. der Professorin. Sofern aber bei der Zuordnung einer Grundgehaltsstufe Leistungsaspekte einfließen, müsste deshalb die gesamte Leistung der Professorin bzw. des Professors Berücksichtigung finden. Da aber große Zeiteile aus guten Gründen einer solchen Bewertung der Hochschule nicht zugänglich sind, ist eine individuelle Veränderung der Stufenlaufzeiten aufgrund von Leistungsaspekten in Form einer Aufstiegshemmung sachlich nicht gerechtfertigt.

Aus diesem Grund ist auch eine beschleunigte Aufstiegsmöglichkeit – wie sie als Äquivalent zur Aufstiegshemmung das Tarifsrechts des Öffentlichen Dienstes kennt – nicht möglich. Im Gesetzentwurf ist eine solche beschleunigte Aufstiegsmöglichkeit auch nicht vorgesehen. Konsequenterweise sollte dann auch auf die Aufstiegshemmung verzichtet werden.

### **Zu § 4: Berücksichtigungsfähige Zeiten**

Bei der Stufenfestsetzung sind als Erfahrungszeiten nicht nur bisherige Tätigkeiten als Professorin oder Professor, sondern auch gleichwertige Tätigkeiten in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement, sowie entsprechende Tätigkeiten im Ausland auch über die Europäische Union hinaus anzuerkennen. Wir regen an, auch diejenige einschlägige Berufserfahrung, die außerhalb der Hochschule gemacht worden ist, als berücksichtigungsfähige Zeit im Sinne von § 4 aufzunehmen, sofern die außerakademische berufliche Tätigkeit zur Berufungsvoraussetzung gemacht wird.

### **Zu § 5: Leistungsbezüge**

Der DGB-Bezirk Hessen Thüringen fordert die Beschränkung variabler Leistungsbezüge auf Funktions- und Zielzulagen.

Motivation und Einsatzbereitschaft der Beamtinnen und Beamten in Bildung und Wissenschaft werden am besten dadurch gesteigert, dass die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit verbessert werden. Wissenschaft und Forschung ist ein komplexer, arbeitsteilig organisierter Prozess; eine Zurechnung von Leistungen zu einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist in vielen Fällen nicht nur unmöglich, sondern würde darüber hinaus einen destruktiven Wettbewerb innerhalb von Fakultäten, Instituten und Arbeitsgruppen fördern. Leistungsorientierte Vergütungsbestandteile, die eine individuelle Leistungsmessung voraussetzen, sind daher aus dem System der Professorenbesoldung zu entfernen. Dies widerspricht auch nicht der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes, da das oberste Gericht Leistungszulagen als zulässig, nicht aber als zwingend definiert. Zu den bildungspolitischen Einwänden kommen Bedenken bzgl. der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben.

Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes setzen leistungsorientierte Besoldungsbestandteile voraus, dass Anlass sowie Möglichkeit der Leistungsgewährung gesetzlich hinreichend bestimmt sind, ihre



# Deutscher Gewerkschaftsbund

## Bezirk Hessen-Thüringen

Erfüllung grundsätzlich möglich ist, die Leistung aufgrund einer Verwaltungsentscheidung berücksichtigt wird und diese Bewilligungsentscheidung dann in die Bezügeberechnung eingeht. Darüber hinaus müssen sich derartige Zulagen auf die Versorgung auswirken. Der vom Bundesverfassungsgericht aufgezeigte Maßstab lässt sich in der Realität nur schwer umsetzen und dürfte eher zu unbefriedigenden Ergebnissen führen. Nicht nur, dass der Gesetz- bzw. Verordnungsgeber eine Fülle von Kriterien gerichtsfest ausgestalten müsste, diese je nach Fachrichtung unterschiedlich ausfallen müssten, um tatsächlich für jeden Betroffenen erfüllbar zu sein. Vielmehr ergibt sich daraus ein ständiger Auftrag an die jeweiligen Hochschulen. So müsste bei jeder Professorin bzw. bei jedem Professor regelmäßig anhand der vorgegeben Kriterien geprüft werden, ob eine „besondere Leistung“ erbracht wurde und wie diese einzustufen ist.

Letzteres dürfte sich auch im Hinblick auf die Vielzahl der verschiedenartigen Fakultäten und der teilweise Unvergleichbarkeit der gegebenen Möglichkeiten als schwer regelbar herausstellen. So ist beispielsweise die Chance Drittmittel einzuwerben in den naturwissenschaftlichen Fachrichtungen im Vergleich zu den Geisteswissenschaften grundsätzlich als höher einzuschätzen. Zudem hätte dieses Konzept für alle Seiten einen erheblichen zeitlichen wie finanziellen Mehraufwand zur Folge.

Auf leistungsorientierte Besoldungsbestandteile ist also zu verzichten. Es verbleiben – wie schon im geltenden Recht – Funktionszulagen für die Übertragung besonderer Tätigkeiten sowie Zielzulagen für die Übertragung von Aufgaben mit einer festgelegten Zielsetzung.

Zielzulagen werden auf Grundlage einer zwischen Dienstherr und der Beamtin oder dem Beamten abgeschlossenen Zielvereinbarung gewährt. Daneben können aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen besondere Leistungsbezüge vereinbart werden. Diese Zulagen sollten sowohl Professorinnen und Professoren als auch Junior-Professorinnen und Junior-Professoren gewährt werden können.

### **Zu § 6: Vergaberahmen**

Der Vergaberahmen ist aus dem Professorenbesoldungsgesetz zu streichen. Er deckelt derzeit die Gesamtausgaben für die Professorenbesoldung auf dem Niveau von vor zehn Jahren. Der Wechsel zum System der Erfahrungsstufen und die transparente und nachvollziehbare Gewährung von Funktions- und Zielzulagen setzen voraus, dass sich die Besoldungsausgaben über ein im Voraus bestimmtes Niveau hinaus entwickeln können.

### **Zu Anlage 1: Besoldungsordnung W, Zweiter Teil**

Zur Struktur der Besoldungsordnung:

- a) Zuordnung von Junior-Professorinnen und Junior-Professoren zur Besoldungsgruppe W 2  
Die Besoldungsgruppe W 2 ist künftig für Junior-Professorinnen und Junior-Professoren vorzusehen, die in der Regel bis zu sechs Jahren tätig sind. Analog zur bisherigen

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk  
Hessen-Thüringen**

Besoldungsgruppe W 1, auf die künftig verzichtet werden kann, ist für Junior-Professorinnen und Junior-Professoren kein Stufenaufstieg vorgesehen.

Die derzeitige Besoldung von Junior-Professorinnen und Junior-Professoren nach Besoldungsgruppe W 1 ist nicht amtsangemessen. In Hessen liegt das Gehalt derzeit bei 3.710,92 Euro. Dieses Niveau kann bereits von akademischen Räten und Oberräten in den Besoldungsgruppen A 13 bzw. A 14, die Junior-Professorinnen und Junior-Professoren als Dienstvorgesetzte haben können, ab Stufe 6 bzw. Stufe 7 übertroffen werden. Damit ist das vom Bundesverfassungsgericht postulierte Gebot eines angemessenen Abstand zwischen Ämtern – orientiert an Qualifikation, Verantwortung und Beanspruchung – verletzt. Legt man die Kriterien des Bundesverfassungsgerichtsurteils für die Besoldung von Professorinnen und Professoren nach Besoldungsgruppe W 2 zu Grunde, so bedarf auch für Junior-Professorinnen und Junior-Professoren Korrekturbedarf.

b) Einheitliches Professorenamt mit Besoldungsgruppe W 3

Der DGB fordert für alle Professorinnen und Professoren ein einheitliches Amt vorzusehen, das der Besoldungsgruppe W 3 zugeordnet wird. Der Unterscheidung der Besoldungsgruppe W 2 und W 3 lagen im bisherigen System der Professorenbesoldung keine objektivierbaren sachlichen Kriterien zu Grunde. Derzeit richtet sich die Zuordnung von Professuren zur einen oder anderen Besoldungsgruppe nicht nach nachvollziehbaren Kriterien wie Qualifikation, Verantwortung und Beanspruchung, sondern ergibt sich aus den – oft als willkürlich empfundenen – Stellenstrukturplänen der Hochschulen. Dieses Vorgehen widerspricht dem Grundsatz der funktions- und amtsangemessenen Besoldung, der einer Landesbesoldungsordnung zu Grunde zu liegen hat. Demnach dürfen Ämter mit einheitlichen Aufgaben nicht unterschiedlich bewertet werden. Durch Schaffung eines einheitlichen Professorenamtes würde sich dieser, bisher nicht beachtete Grundsatz, im novellierten System der Professorenbesoldung widerspiegeln. Nach dem Hessischen Hochschulgesetz sind die Aufgaben der Professorinnen und Professoren einheitlich bestimmt (§ 61 Abs. 1 Hessisches Hochschulgesetz). Diese werden grundsätzlich auch nicht nach Hochschularten unterschieden, so dass von einer Gleichzeitigkeit der Professorenämter an Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen und pädagogischen Hochschulen auszugehen ist.

## **Zu Anlage 2: Besoldungsordnung W**

Höhe der Grundgehaltssätze

a) W 2 Junior-Professuren

Der Grundgehaltssatz muss nach Auffassung des DGB-Bezirk Hessen-Thüringen mindestens den Grundbetrag der Besoldungsgruppe A 14 Stufe 8 entsprechen. Dieser Stufenbetrag liegt am 1. Januar 2013 bei 4.311,61 Euro.

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk  
Hessen-Thüringen**

b) W 3

Die Höhe der ersten Stufe der Besoldungsgruppe W 3 orientiert sich an A 16 Stufe 8, die höchste Erfahrungsstufe an A 16 Stufe 12. Der DGB-Bezirk Hessen-Thüringen hält dieses Niveau und die Spannweite der ersten und letzten Stufe für angemessen.