

Stellungnahme

des Deutschen Hochschulverbandes – Landesverband Hamburg – (DHV) vom 8. August 2013
zum Entwurf eines Hamburgischen Gesetzes zur Änderung der Besoldung von Professorinnen
und Professoren

Allgemeines

Der DHV begrüßt es nachdrücklich, dass der vorliegende Entwurf zur Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes die W-Besoldung neu regeln will mit dem Ziel, eine verfassungskonforme Ausgestaltung der Besoldungsbezüge der Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 entsprechend der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (Urteil vom 14. Februar 2012, Az. 2 BvL 4/10) zu erreichen.

Als Hintergrund der Neuregelung ist neben der verfassungswidrigen Unter-Alimentation in ganz Deutschland auch die jahrelange drastische Unterausschöpfung des Vergaberahmens in Hamburg zu beachten. Während HCU, HSU und UKE ihre W-Besoldeten durch Leistungsbezüge motivierten und ihre Vergaberahmen ausschöpften, haben die Leitungen der fünf anderen staatlichen Hochschulen über 13 Millionen Euro, die für Leistungsbezüge vorgesehen waren, für andere Zwecke verwendet. Trotz der Berichts- und Kontrollpflichten des § 37 Abs. 5 und 7 HmbBesG kam es zu diesem Hamburger W-Skandal, den man in der Stadt des ehrbaren Kaufmanns am wenigsten erwartet hätte. Er wurde erst durch die Bürgerschafts-Drucksachen 20/5885 vom 27. November 2012 und 20/7105 vom 8. März 2013 aufgedeckt. Vertrauen in staatliche Stellen wurde erschüttert und ging verloren. Die negativen Auswirkungen dauern an. Das Gesetz zur Änderung der Besoldung bietet die Chance, Verbitterung abzubauen und Vertrauen wiederzugewinnen.

Anders als Bund und manche Bundesländer möchte Hamburg bei der W-Reform keine einheitlichen Gehaltsstufen einführen, sondern bei der Besoldung nur auf die Mindest-Alimentation und auf die individuelle Leistung abstellen. Nach dem Gesetzentwurf soll die Mindest-Alimentation durch einen einheitlichen Grundleistungsbezug (GLB) und die bisherigen - zu geringen - W 2- und W 3-Grundgehälter gesichert werden. Nach Auffassung des DHV würde die Freie und Hansestadt Hamburg mit dem GLB einen Weg zur Realisierung einer amtsangemessenen Grundbesoldung einschlagen, der den

verfassungsrechtlichen Vorgaben des Alimentationsprinzips aus Artikel 33 Abs. 5 Grundgesetz nur schwer gerecht wird. Entsprechend erhöhte Grundgehälter wären klar die bessere Lösung. Hamburg könnte so im Wettbewerb mit den Bundesländern, die Gehaltsstufen vorsehen, gerade gute junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anziehen. Für solche Neuberufenen müsste Hamburg anstelle der Aufstufung in spätern Jahren zusätzlich einen verlässlichen Gesamtbetrag an Leistungsbezügen vorhalten und zugleich auf das Selbstvertrauen der jungen W-Besoldeten setzen, ihr Gehalt nach und nach durch Leistung und weitere Leistungsbezüge zu steigern. Aus Sicht des DHV wäre diese Kombination einer wettbewerbsfähigen Mindest-Alimentation mit untermauerten Chancen auf zusätzliche Leistungsbezüge eine aussichtsreiche Strategie zur Verbesserung der Qualität der Hamburger Hochschulen und ihrer Absolventen.

Die den W-Besoldeten bis dato gezahlten Leistungsbezüge würden nach dem Entwurf bei sehr vielen Professorinnen und Professoren gekürzt. Der Kürzungsbetrag würde einen Teil des GLB finanzieren. Diese Vorgehensweise verkennt gänzlich, dass die bereits gewährten Leistungsbezüge eine gefestigte, subjektive Rechtsposition der Professorinnen und Professoren darstellen und mithin rechtlich nicht mehr antastbar sind. Der Wert bereits gewährter, leistungsbezogener Besoldungsbestandteile würde so rückwirkend relativiert oder beseitigt. Der DHV hält das für rechtlich äußerst zweifelhaft und angreifbar. Zudem würde weiteres Vertrauen abgebaut und so in hochschulpolitischer Hinsicht ein dezidiert falsches Signal gesetzt.

Der DHV hält es für dringend notwendig, das W 1-Gehalt zu erhöhen. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, wonach das dienstaltersunabhängige Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 gegen das Prinzip der amtsangemessenen Alimentation aus Artikel 33 Abs. 5 Grundgesetz verstößt und eben evident unangemessen ist, muss in rechtlicher Hinsicht auch Auswirkungen auf die Besoldung von Juniorprofessuren haben. Es ist zwar zu berücksichtigen, dass die Juniorprofessur eine Qualifikationsstelle ist. Gleichwohl ist der Juniorprofessor in Forschung und Lehre selbständig tätig, hat ein Berufungsverfahren erfolgreich durchlaufen, erfüllt ein Lehrdeputat und ist überdies berechtigt, Doktoranden zu betreuen. Vor diesem Hintergrund würde es der DHV sehr begrüßen, wenn die Freie und Hansestadt Hamburg auch das W 1-Grundgehalt amtsangemessen erhöht.

Zu den einzelnen Vorschriften

I. Änderung von § 33 Abs. 1 Hamburgisches Besoldungsgesetz

§ 33 Abs. 1 Hamburgisches Besoldungsgesetz **E** enthält mit dem Grundleistungsbezug den zentralen Reformansatz des vorliegenden Gesetzesentwurfs. Nach Maßgabe von Satz 1 werden aus Anlass von Berufungsverhandlungen einmalig unbefristete grundlegende Leistungsbezüge gewährt (Grundleistungsbezüge). Nach Maßgabe von Satz 2 können über diesen GLB hinaus Leistungsbezüge gewährt werden, soweit dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor für die Hochschule zu gewinnen (Berufungsleistungsbezüge) oder zum Verbleiben an der Hochschule zu bewegen (Bleibeleistungsbezüge).

Die Implementierung dieser unbefristeten ruhegehaltsfähigen und Grundleistungsbezüge soll entsprechend der Frist für den hessischen Gesetzgeber rückwirkend zum 1. Januar 2013 erfolgen. Es ist zwar richtig, dass das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 14. Februar 2012 zur Sicherstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation in der Besoldungsgruppe W 2 auch die Verstetigung von Leistungsbezügen als Sicherstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation akzeptiert hat. Der hamburgische Besoldungsgesetzgeber würde sich mit einem fixen GLB, der bei jeder Berufung neben dem Grundgehalt bezahlt werden muss, deutlich gegen die Mehrheit der bis dato vorliegenden Gesetze respektive Gesetzesentwürfe in den Ländern stellen. Derartige feste Leistungsbezüge müssen gesetzestechisch zum Grundgehalt gezahlt werden (Gutachten Battis/Grigoleit, Rechtsgutachten zur Vereinbarkeit der Entwürfe für eine Professorenbesoldungsreform zur Umsetzung der Entscheidung des BVerfG vom 14.02.2012, 2 BvL 4/10 mit höherrangigem Recht, November 2012, Zusammenfassung Randnr. 3).

Aus der Perspektive des DHV ist es zumindest sehr begründungsbedürftig, warum das W 2- und W 3-Grundgehalt unverändert niedrig bleiben, aber zukünftig der GLB gezahlt werden soll. § 33 Abs. 1 Hamburgisches Besoldungsgesetz **E** betrifft nur Neu-Berufene. Bereits berufene W-Besoldete erhalten den GLB nicht. Dem entspricht der 1. Halbsatz von § 41a Abs.1 HmbBesG **E**, der den bereits Berufenen ihre bislang gewährten Leistungsbezüge und ihr Grundgehalt belässt: Sie gehen also bei dieser W-Reform leer aus, sofern nicht der 2. Halbsatz oder Satz 2 greift. Nach dem 2. Halbsatz erhalten

diejenigen bereits berufenen W-Besoldeten den GLB, deren bisherige Leistungsbezüge kleiner sind als das Doppelte des vorgesehenen GLB von 606,88 €; es wird ihnen aber in Zukunft neben dem GLB nur die Hälfte ihrer bisherigen Leistungsbezüge gezahlt. Nach Satz 2 wird den GLB auch erhalten, wer als Besoldeter nach W 2 oder W 3 bislang überhaupt keine Leistungsbezüge bekam.

Vor diesem Hintergrund könnte man als Begründung vermuten, der Besoldungsgesetzgeber sähe den Vorteil der Grundleistungsbezüge gegenüber einer Anhebung der Grundgehaltstabellen darin, dass die Freie und Hansestadt Hamburg bei diesem Vorgehen nicht in bestehende Vereinbarungen über Leistungsbezüge eingreifen müsse und insoweit ein höheres Maß an Rechtssicherheit erreiche. Dieser Gedanke greift zu kurz. Denn bei einer verfassungsgemäßen Anhebung der jeweiligen W-Grundgehälter müsste überhaupt nicht in bestehende Leistungsbezüge eingegriffen werden. Der DHV befürchtet, dass hinter der GLB-Implementierung die Überlegung steht, Spielräume zu eröffnen, z.B. die Grundleistungsbezüge je nach Haushalts-Situation an der Entwicklung der Grundgehälter zu beteiligen oder zu kürzen. Gerade nach den schlechten Erfahrungen der W-Besoldeten in Hamburg müssen solche Spielräume Misstrauen säen. Der DHV möchte sich hier noch einmal dafür aussprechen, durch die Änderung des Besoldungsgesetzes verlorenes Vertrauen zurückzugewinnen. Er empfiehlt daher nachdrücklich die Integrierung des GLB in die Grundgehälter. Danach wären die jetzigen W 2- und W 3-Grundgehälter durch den hamburgischen Besoldungsgesetzgeber um jeweils 606,88 € monatlich zu erhöhen.

Die Erhöhung der Grundgehälter würde auch zwei gravierende Probleme lösen, die sonst unbedingt in anderer Weise angegangen werden müssten:

1. Nach § 33 Abs. 1 Hamburgisches Besoldungsgesetz E kann der Anspruch auf die 606,88 € GLB nur durch die Annahme eines Rufs entstehen. Wer nicht berufen wird, aber eine Professur als Amt z.B. als Vertretungsprofessor übernimmt, müsste es also nach wie vor zu dem Gehalt ausüben, das evident amtsunangemessen ist. Ein Einarbeiten des GLB in das Grundgehalt würde dieses Problem lösen.
2. Wie oben ausgeführt, wird nur ein Teil der W-Besoldeten, die bereits zum Stichtag in Hamburg beschäftigt waren, Grundleistungsbezüge erhalten. Der sehr große andere Teil geht leer aus, denn für ihn gälte der 1. Halbsatz von § 41a Abs.1 HmbBesG E. Wer in dieser Gruppe ist, dessen Leistungsbezüge sind jetzt

durchweg höher als der in der anderen; diese Professorinnen und Professoren sind demnach auch die Hauptleistungsträger. Gerade ihnen wird es nicht zu vermitteln sein, warum anerkannte Hauptleistungsträger bei der Vergabe zusätzlicher Leistungsbezüge ausgeschlossen werden. Der Schaden, der durch sich bereits abzeichnende Reaktionen entstände, ist nicht abzusehen.

II. Streichung von § 37 Hamburgisches Besoldungsgesetz (Vergaberahmen als Niveaugarantie und Niveaudeckelung, Pflichten von BWF und Hochschulleitungen, Transparenz)

Der Vergaberahmen soll sicherstellen, dass es bei der W-Besoldung nicht zu einer Absenkung der Gehälter gegenüber der C-Besoldung kommt, aber auch nicht zu einer Überschreitung des C-Niveaus (Kostenneutralität). Bund und viele Bundesländer haben nach und nach den Vergaberahmen abgeschafft. Es soll hier nicht analysiert werden, inwieweit die dort abgeschafften Vorschriften denen in § 37 HmbBesG entsprechen. Der Unterschied, auf den es wirklich ankommt, ist ein ganz anderer: Der Vergaberahmen, also der Gesamtbetrag, über den eine Hochschule jährlich für Leistungsbezüge verfügt, wurde anderswo abgeschafft, weil man den W-Besoldeten aus hochschulpolitischen Gründen mehr Leistungsbezüge zahlen wollte, als es der Vergaberahmen erlaubte. Anderswo ging es also um die Öffnung des Vergaberahmens nach oben, um ein Anheben des W-Gehaltsniveaus über das der C-Besoldung.

Dagegen wurden in Hamburg weit weniger Leistungsbezüge gezahlt, als es der Vergaberahmen vorsah. An der HAW, der Universität, der TU und zwei weiteren Hochschulen wurde der Vergaberahmen nicht ausgeschöpft. In den letzten Jahren war eine Unteraus schöpfung und Zweckentfremdung von insgesamt mehr als 13 Millionen € zu verzeichnen (Bürgerschafts-Drucksache 20/7105). Es kam zu einer willkürlichen Absenkung des W-Gehaltsniveaus durch die Hochschulleitungen. Dabei wurde auch gegen Berichts- und Kontrollregelungen in § 37 HmbBesG verstoßen. Versprechen des Senats, mit denen er bei der Einführung der W-Besoldung in Hamburg den Befürchtungen von DBB und DHV begegnete, wurden nicht eingehalten (Bürgerschafts-Drucksache 18/817, S. 5-7).

So kurz nach dem Aufdecken des W-Skandals würde die Streichung von § 37 HmbBesG als Schwamm-drüber-Gesetzgebung und als Ankündigung empfunden werden: Die willkürliche Absenkung des W-Gehaltsniveaus durch Hochschulleitungen in den letzten Jahren wird nach der Streichung von § 37 als legale Absenkung fortgesetzt. Die für den W-Skandal Verantwortlichen würden eine Art Freispruch erhalten und auch noch mit mehr Autonomie und Macht belohnt. Ist das noch Rechtsstaatlichkeit?

Womit ist in Hamburg zu rechnen, wenn heute § 37 gestrichen wird und die Vergabe von Leistungsbezügen unter die Hochschulautonomie fällt (abgesehen vom GLB)? Ist damit zu rechnen, dass sich das Verhalten der Hochschulleitungen völlig ändern würde und sie sich der mühsamen Vergabe von besonderen Leistungsbezügen zuwenden? Wie wird es sich auswirken, dass die gegenwärtigen Präsidenten in Zukunft allein über die Verwendung freier und frei werdender Professuren entscheiden (§ 79 Abs.1 Nr. 6 HmbHG E)? Könnten sie viele frei werdende W 3-Stellen als W 2-Stellen ausschreiben lassen und die Strategie verfolgen, bei Berufungen nicht mehr als die Mindest-Alimentation, also 4.401,56 € Grundgehalt und 606,88 € GLB zuzugestehen?

Selbst diese Strategie könnte in Hamburg nach den Gesetzesentwürfen zulässig werden. Der Senat zöge sich mit der Streichung von § 37 aus der Vergabe von Leistungsbezügen völlig zurück. Dagegen vermeiden es Bund und einige Bundesländer, mit der Hochschulautonomie so weit zu gehen. Denn sie sehen bei den Leistungsbezügen verbindliche Stufen vor, die einen Anstieg des W 2-Gesamtgehalts über die Mindest-Alimentation hinaus garantieren, z.B. in Hessen bis auf 5.500 € und in Bayern auf 5.543 €. Wo man den Vergaberahmen streicht und zugleich Stufen eingeführt, wird die wenig transparente Regelung des Vergaberahmens durch eine voll transparente garantierte Gehaltsentwicklung ersetzt und sogar die Deckelung aufgehoben. Die Vorteile liegen auf der Hand: Länder mit Stufen sparen bei der Berufung die Risikoprämien ein, die von den Berufenen dafür gefordert würden, wenn sie sich ohne eine Garantie durch Stufen oder wenigstens durch einen Vergaberahmen auf eine sehr unsichere Entwicklung ihres Gehalts nach der Einstellung einlassen müssten. In Hamburg wäre diese Risikoprämie eine wesentliche Komponente der Berufungsleistungsbezüge, da die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung Unsicherheit maximiert: Es wird ganz der Hochschulautonomie überlassen, ob Neuberufene eine zufriedenstellende Gehaltsentwicklung erwarten und erfahren und ob den Studierenden ein verlässlicher Lehrkörper gegenüber steht.

Auch wenn die Begründung zum Gesetzentwurf davon ausgeht, die Streichung des Vergaberahmens werde Wettbewerbsfähigkeit und Hochschulautonomie stärken, ist offenkundig, dass dadurch ausschließlich fiskalische Spielräume eröffnet würden. Denn zur Stärkung des Wettbewerbs kommt es zunächst darauf an, § 37 HmbBesG in seiner bisherigen Fassung durchzusetzen, damit alle staatlichen Hochschulen den Vergaberahmen ausschöpfen und nicht länger unter C-Niveau bleiben. Dieser Weg empfiehlt sich auch deshalb, weil damit verlorenes Vertrauen in Professorenschaft innerhalb und außerhalb Hamburgs wiedergewonnen würde. Hier würde der DHV aber nicht stehen bleiben wollen. Er würde sich einen Schritt über das C-Niveau hinaus wünschen, also ein Auskehrniveau über dem Vergaberahmen. Von Hamburg wird aber niemand ein solches Niveau erwarten, wenn § 37 HmbBesG gestrichen wird, es sei denn, ein neuer § 37 HmbBesG de lege ferenda sicherte dieses höhere Niveau besser ab, als es beim C-Niveau mit dem bisherigen § 37 HmbBesG de lege lata gelungen ist. Eine solche Neuregelung würde die Hamburger Entscheidung für eine W-Besoldung ohne Stufen ausgezeichnet ergänzen. Die Chancen auf eine Gehaltsentwicklung über der Mindest-Alimentation stünden dann auch in Hamburg gut und man käme mit einer deutlich geringeren impliziten Risikoprämie in den Berufsleistungsbezügen aus.

Für den Fall, dass § 37 gestrichen wird, fordert der DHV eine Absicherung durch eine Stufenregelung, um die Unsicherheit zu begrenzen. Die Stufenregelung würde auch der gegenwärtigen Benachteiligung W-besoldeter Frauen in Hamburg entgegenwirken

§ 37 HmbBesG enthält auch Ansätze zur Transparenz der W-Besoldung. Transparenz ist ein wichtiges Indiz für Fairness. Der DHV hat während seines 63. Verbandstags am 19. März in einer Resolution gefordert, dass jede Hochschule jährlich nicht nur den verfügbaren Gesamtbetrag für Leistungsbezüge, sondern auch die tatsächlich gezahlten Grundgehälter und Leistungsbezüge veröffentlicht. Einen Einblick in das Niveau der Transparenz bei den Professorengehältern z.B. in den Vereinigten Staaten erlaubt jährlich das März-April-Heft von *Academe* der American Association of University Professors (AAUP).

III. § 41a Hamburgisches Besoldungsgesetz

Auf die Übergangsvorschrift § 41a HambBesG E wurde bereits unter den Aspekten von § 33 HambBesG E eingegangen. Hier steht der Konsumtionsaspekt im Mittelpunkt. Nach

Satz 1 sollen die am 31. Dezember 2012 nach den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 besoldeten Professorinnen und Professoren mit Wirkung vom 1. Januar 2013 die bislang monatlich gewährten Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge sowie die bislang gewährten besonderen Leistungsbezüge erhalten, mindestens aber Leistungsbezüge in Höhe der Grundleistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 zuzüglich je der Hälfte der am 31. Dezember 2012 zustehenden Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge sowie der besonderen Leistungsbezüge.

Dieses Vorgehen stellt sich, das sei noch einmal angemerkt, als absolut leistungsfeindlich dar. Denn es hätte zur Folge, dass Leistungsträger mit bisherigen Leistungsbezügen von monatlich insgesamt 2x606,88 € und mehr keinerlei Besoldungserhöhung erhalten. Die Hauptleistungsträger würden übergangen werden.

Darüber hinaus unterschätzt die beabsichtigte Einführung eines Systems mit einem unbefristeten und ruhegehaltfähigen GLB und maximal entsprechend hohen Abstrichen bei den bisherigen Leistungsbezügen die rechtlichen Probleme. Eine Konsumtion bisheriger Leistungsbezüge greift in eine gefestigte, subjektive Rechtsposition des Hochschullehrers ein, die er bereits aufgrund seiner Leistungen als Berufungs-, Bleibe- oder besondere Leistungsbezüge verhandelt hat. Diese Leistungsbezüge müssen – das gebietet schon der Vertrauensschutz – rechtlich unantastbar sein. Mit der Konsumtion wird das Leistungsprinzip als anerkannter hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums verletzt.

a) Leistungsbezüge sind, soweit es *Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge* betrifft, von den Hochschullehrern individuell unter Würdigung von Qualifikation, Leistung und Fallkonstellation mit den Hochschulen ausgehandelt und zugesichert worden. Berufungs- und BleibeZusagen sind dabei nicht als einseitige Zusicherungen der Hochschule oder der Behörde, sondern als Verhandlungsgegenstände zu verstehen, die in einem öffentlich-rechtlichen Vertrag vereinbart worden sind und die das statusrechtliche Amt des Hochschullehrers unmittelbar prägen (*Summer*, in: *Schwegmann/Summer*, Kommentar zum Besoldungsrecht des Bundes und der Länder, Band II, § 2 Randnr. 18, Stand: Oktober 2005). Solche Berufungszusagen im Rahmen öffentlich-rechtlicher Verträge sind daher - wie *Summer* (a.a.O.) zu Recht ausführt - zwingend einzuhalten: „Die besoldungsrechtlichen Berufungs- und

Rufabwendungszusagen sind für die Verwaltung grundsätzlich bindend. Zwar würde das Verwaltungsverfahren recht Vertragsanpassungen bzw. Kündigungen bei maßgebender Veränderung der Verhältnisse zulassen, dem steht aber die Rechtsnatur der durch den Zuschuss modifizierten Rechtstellung aus dem Amt im statusrechtlichen Sinne entgegen, also die Rechtsfigur des besonderen Zuschussamtes“. Diese Ausführungen zeigen, dass dem Hochschullehrer bei bereits gewährten Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen ein maximaler Vertrauensschutz zusteht, der nicht durch nachträgliche Konsumtion – wie im Entwurf geplant – konterkariert werden darf.

- b) Für die Vergabe von *besonderen Leistungsbezügen* gilt im Ergebnis nichts anderes. Sofern diese nicht aufgrund von Verhandlungen auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages vergeben werden – und damit die vorstehenden, für Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge geltenden Regeln eingreifen -, sind besondere Leistungsbezüge auf Antrag des Hochschullehrers durch bestandskräftigen Verwaltungsakt gewährt. Da ein solcher Verwaltungsakt einen besoldungsrechtlichen Vorteil gewährt und damit die Bedingungen des Statusamtes als Professor wesentlich ausgestaltet, kann er aus Gründen des Vertrauensschutzes nicht aufgehoben bzw. zum Nachteil des Betroffenen abgeändert werden.
- c) Mit der Konsumtion, wie sie im Entwurf verfolgt wird, wird zudem in rechtserheblicher Weise missachtet: Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge werden auf der Grundlage bereits erfolgter Evaluierungen der Professorinnen und Professoren bezogen. Sie sind mithin Ausdruck auch der Wertigkeit der individuellen Leistung im Vergleich der Hochschullehrer untereinander. Dieser bereits statuierte, relative Besoldungsvorteil wird durch die „automatische“ Gewährung von Grundleistungsbezügen und der damit einhergehenden „Aufzehrung bereits gewährter Leistungsbezüge“ nachträglich und aus Sicht des DHV unzulässigerweise nivelliert.

Der DHV rät deshalb dringend, die Konsumtionsregelung in § 41a Abs. 1 ersatzlos zu streichen.

Zusammenfassung

Überwiegend aus rechtlichen Gründen, aber auch aus Gründen des Wettbewerbs und der Fairness empfiehlt der DHV

- Grundgehaltserhöhungen statt Grundleistungsbezügen
- die Gleichstellung von Vertretungsprofessoren und die Berücksichtigung von Juniorprofessoren
- statt der Streichung des § 37 HmbBesG seine volle Beachtung und Durchsetzung, aber auch die Öffnung des Vergaberahmens nach oben; die Abschaffung des Vergaberahmens in Hamburg ließe eine weitere Absenkung des Gehaltsniveaus der W-Besoldeten unter das C-Niveau erwarten, ganz im Gegensatz zur Abschaffung des Vergaberahmens im Bund und in anderen Bundesländern
- im Falle der Streichung von § 37 HmbBesG eine Stufenregelung
- an jeder Hochschule Transparenz des verfügbaren Gesamtbetrags für Leistungsbezüge, der tatsächlich gezahlten Leistungsbezüge und Grundgehälter
- von den beabsichtigten Kürzungen bisheriger Leistungsbezüge abzusehen

Der DHV ist sich bewusst, dass die meisten dieser Empfehlungen wegen der Haushaltslage Probleme aufwerfen. Es bietet sich an zu bedenken, ob nicht mit einer teilweisen Umsetzung unserer Empfehlungen viel erreicht werden kann. Eine Aufspaltung des GLB von 606,88 € in eine Grundgehaltserhöhung und einen abgesenkten GLB würde z.B. den Konflikt mit den Hauptleistungsträgern mildern und mit der Grundgehaltserhöhung ein Faktum schaffen, das alle Betroffenen als echten Fortschritt anerkennen könnten.

Der Entwurf ist von äußerster Sparsamkeit geprägt. Ob das wirklich der beste Ansatz ist oder der bekannte Effekt „armer Mann lebt teuer“ sich kontraproduktiv bemerkbar machen wird, sollte gründlich geprüft werden. Auf einige kontraproduktiven Nebenwirkungen wurde hingewiesen. Auch die Hauptwirkung ist zu prüfen: Die Hochschulen als Körperschaften können ihrer Innovations- und Ausbildungsfunktion, die für den zukünftigen Wohlstand unserer Gesellschaft so wichtig ist, mit einem dritt- oder viertklassigen Lehrkörper nicht gerecht werden.

Universitätsprofessor Dr. Hartmut Schmidt

Vorsitzender des Vorstands des Landesverbandes Hamburg im Deutschen Hochschulverband