

Stellungnahme
des Deutschen Hochschulverbandes
- Landesverband Sachsen -
zum
Referentenentwurf zur Neuregelung der Professorenbesoldung im Freistaat Sachsen
(Stand: Oktober 2012)

I. Grundsätzliches

Der Deutsche Hochschulverband – Landesverband Sachsen – (DHV) begrüßt, dass es dem Freistaat Sachsen gelungen ist, noch im Jahr 2012 einen Gesetzentwurf zur Neuregelung der W-Besoldung vorzulegen.

Im weiteren ist positiv zu bewerten, dass der Gesetzentwurf nicht den vom Bundesverfassungsgericht ebenfalls als zulässig erachteten Weg einschlägt, die derzeit verfassungswidrige, weil nicht amtsangemessene W-Besoldung über eine Umgestaltung der leistungsbezogenen Besoldungsbestandteile in der Weise zu reparieren, dass diese kompensatorische Wirkung erhalten und damit Teil der Mindest-Alimentation werden. Dies hält der DHV für nicht praktikabel. Der stattdessen angestrebte Weg, unter Beibehaltung des Systems der Leistungsbezüge die W 2-Grundbesoldung prinzipiell an der Besoldungsgruppe A 15 auszurichten, ist demgegenüber eindeutig vorzugswürdig.

Allerdings bestehen in Anbetracht der bislang bestehenden „evidenten Unangemessenheit“ der W 2-Grundbesoldung nicht geringe Zweifel daran, ob die im Gesetzentwurf vorgesehene

Einstiegsbesoldung (Stufe 1, entspricht 4.704,73 Euro) den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts an die Amtsgemessenheit hinreichend genügt.

Zudem hält es der DHV für dringend notwendig, auch die W 1-Besoldung zu erhöhen.

Im Weiteren ist der DHV nicht einverstanden mit der grundsätzlich vorgesehenen Minderung bereits gewährter Leistungsbezüge (§ 80 Abs. 4 Entwurf-SächsBesG). Hierdurch wird der Wert bereits unangreifbar gewährter, leistungsbezogener Besoldungsbestandteile rückwirkend relativiert. Offensichtlich soll die verfassungsrechtlich gebotene Erhöhung der W-Besoldung zu Lasten der leistungsbezogenen Gehaltsbestandteile gehen und damit weitgehend aufkommensneutral vollzogen werden. Der DHV hält dies rechtlich für zweifelhaft und angreifbar, zudem in hochschulpolitischer Hinsicht für ein falsches Signal.

II. Im Einzelnen

Entwurf zum Sächsischen Besoldungsgesetz (Entwurf-SächsBesG)

Zu § 35 – Bemessung des Grundgehalts

1. Die Einführung von Erfahrungsstufen in die Professorenbesoldung ist aus Sicht des DHV ein möglicher Ansatz, um die notwendige Erhöhung des Grundgehaltes zu erreichen. Ein solches System fördert zudem die erforderliche Unabhängigkeit des Professorenamtes. Zugleich bietet es ausreichend besoldungsrechtliche Sicherheit, da der mit dem Stufenaufstieg gewährleistete Besoldungszuwachs dauerhaft und ruhegehaltfähig ist. Der DHV sieht allerdings die Alternative, die Grundbesoldung entsprechend zu erhöhen und ohne Erfahrungsstufen auszukommen, als gleichwertig an.

Allerdings bestehen aus dem Gesichtspunkt der Amtsgemessenheit fortdauernde Bedenken gegen die Besoldungshöhe der Eingangsstufe. Der Stufeneinstieg i. H. v. 4.704,73 Euro in der Besoldungsgruppe W 2 erfolgt noch unterhalb einer Analogie zur Besoldungsgruppe A 15, Stufe 8 (4.794,43 Euro, Stand: Januar 2012). Dies erweist sich aus Sicht des DHV im Hinblick auf die Feststellung des Bundesverfassungsgerichts, die bisherige Besoldung sei „evident unzureichend“ (Urteil vom 14. Februar 2012, Rdnr. 166), als deutlich zu gering.

Im Vergleich zu dem nach der jetzigen Rechtslage seit Januar 2012 geltenden Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 2 i. H. v. 4.375,58 Euro ergibt sich damit lediglich ein Zuwachs i.H.v. brutto 329,15 Euro. Das ist eine Steigerung von nur 7,5 % der bisherigen Grundbesoldung. Dies stellt zugleich die deutlich geringste Erhöhung im Vergleich der bisher in den Ländern vorgelegten Reformgesetze zur W-Besoldung dar (s. Anlage; synoptische Darstellung zur W-Besoldung in den Ländern).

Vor dem Hintergrund, dass der typische Karriereverlauf eines Universitätsprofessors durch ein Erstberufungsalter von 41,8 Jahren gekennzeichnet ist, hält der DHV deshalb einen Quervergleich zur Besoldungsgruppe A 15, Stufe 9, für geboten und angemessen (4.973,80 Euro, Stand: Januar 2012). Dies ergäbe einen Bruttozuwachs von 598,22 Euro. Die vom Bundesverfassungsgericht herangezogenen Besoldungskriterien wie Verantwortung, Qualifikationsweg und Abstandsgebot zur A-Besoldung verbieten es aus Sicht des DHV, mit geringeren Summen zu operieren.

2. Auch für die Besoldungsgruppe W 3 hält der DHV eine Einstufung mindestens entsprechend A 16, Stufe 9 (5.517,49 Euro, Stand: Januar 2012), für angemessen.
3. Die Erhöhung der W 2-Besoldung darf nach Überzeugung des DHV zudem nicht ohne Auswirkungen auf die Besoldung von Juniorprofessoren (W 1) bleiben. Zwar ist dabei 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 durchaus vergleichbares Lehrdeputat wie die Universitätsprofessoren und ist berechtigt, Doktoranden zu betreuen. Eine Vergrößerung des Abstandes zwischen den Besoldungsgruppen W 1 und W 2 erscheint dem DHV weder vom Aufgabenfeld von Juniorprofessuren noch von der Ämterhierarchie her als vertretbar. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund, dass Juniorprofessoren nach dem Gesetzentwurf wie bisher bedauerlicherweise von der Gewährung von Leistungszulagen ausgeschlossen bleiben sollen. Der DHV hält es daher für notwendig, die W 1-Grundbesoldung mindestens proportional anzuheben, um wenigstens den bisherigen Abstand zwischen W 1 und W 2 beizubehalten. Dabei bietet sich wegen des geringeren Einstiegsalters systemgerecht eine Einstufung analog der Besoldungsgruppe A 14 Stufe 7 an, die seit Januar 2012 4.202,22 Euro erreicht, was eine aus Sicht des DHV maßvolle Erhöhung i.H.v. 364,36 Euro gegenüber der bisher vorgesehenen Ein-

stufung i.H.v. 3.837,86 Euro mit sich bringen würde. Nach erfolgreicher Zwischenevaluation sollte sodann ein Erfahrungsstufenaufstieg erfolgen. Darüber hinaus hält es der DHV für angemessen, auch die Besoldungsgruppe W 1 um die Möglichkeit besonderer Leistungsbezüge zu ergänzen und damit attraktiv zu gestalten.

4. Zu eng geführt ist aus Sicht des DHV der Katalog der Erfahrungszeiten in § 35 Abs. 4 Entwurf-SächsBesG, weil Tätigkeiten, die den in § 35 Abs. 4 Ziff. 1 und 2 Entwurf-SächsBesG genannten Vortätigkeiten vergleichbar sind, lediglich im Ermessenswege angerechnet werden „können“. Der DHV plädiert diesbezüglich für eine zwingende Anerkennung, da im Rahmen von Entscheidungen über die Amtsangemessenheit der Besoldung - und darum geht es bei der Stufenzuordnung – Ermessenserwägungen Fehl am Platze sind.
5. Der DHV spricht sich zudem dafür aus, die Tätigkeit als Juniorprofessor als relevante Erfahrungszeit anzusehen. Juniorprofessoren gehören im Rahmen der Definition der Mitgliedergruppen an den Hochschulen gemäß § 50 Abs. 1 Ziff 1 Sächsisches Hochschulgesetz gemeinsam und gleichberechtigt mit den Professoren zur Gruppe der Hochschullehrer. Gemäß § 67 Abs. 1 Sächsisches Hochschulgesetz obliegt den Hochschullehrern die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Wissenschaft, Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung. Nimmt man diese Systematik und den im Sächsischen Hochschulgesetz verankerten Aufgabenkanon ernst, so wäre die Einbeziehung der Betätigung als Juniorprofessor in den Katalog der Erfahrungszeiten aus Sicht des DHV nur folgerichtig.

Zu § 36 Entwurf-SächsBesG – Leistungsbezüge

Der Entwurf sieht die Beibehaltung des Systems variabler Leistungsbezüge wie bisher vor. Der DHV bekennt sich zur Sinnhaftigkeit von Leistungsbezügen als Gehaltsbestandteil. Dies gilt vor allem für die traditionellen Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, die international anerkannt sind und aufgrund externer Leistungsbewertung der beste Maßstab und die beste Möglichkeit sind, besondere wissenschaftliche Qualifikation zu honorieren. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sind ein notwendiges Instrument, um im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen zu können. Der DHV hält es darüber hinaus für richtig, in einem schmalen Korridor die Möglichkeit der Gewährung besonderer Leistungsbezüge beizubehalten, um neben der Honorierung wissenschaftlicher Qualifikation durch Berufung eine

weitere Möglichkeit der Leistungshonorierung zu eröffnen.

Im Einzelnen ist zu § 36 Entwurf-SächsBesG folgendes anzumerken:

1. § 36 Abs. 1 Entwurf-SächsBesG nimmt die Besoldungsgruppe W 1 nicht in Bezug. Nach Auffassung des DHV sollte der sächsische Gesetzgeber die Gelegenheit nutzen, auch die W 1-Besoldung um die Möglichkeit von Leistungsbezügen zu ergänzen und damit attraktiv zu gestalten. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass nach dem Gesetzentwurf für W 1 auch keine Anpassung des Grundgehaltes erfolgen soll.
2. § 36 Abs. 2 Satz 3 Entwurf-SächsBesG sieht keine Regelung vor, dass unbefristet gewährte Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge automatisch an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teilnehmen. Gleiches gilt gemäß § 36 Abs. 3 Satz 3 Entwurf-SächsBesG für besondere Leistungsbezüge. Offenbar soll dies auf der Grundlage von § 40 Abs. 1 Entwurf-SächsBesG den Regelungen einer Rechtsverordnung vorbehalten bleiben. Der DHV hält es demgegenüber für erforderlich und sinnvoll, die Dynamisierung der Leistungsbezüge bereits auf gesetzlicher Ebene zu fixieren. Sie sollte zudem auch für befristet gewährte Leistungsbezüge Geltung erlangen.
3. Wie bereits in der Stellungnahme des DHV zum Gesetz zur Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat Sachsen (Sächsisches Dienstrechtsneuordnungsgesetz) vom 29.10.2012 ausgeführt, ist die Regelung in § 36 Abs. 2 Satz 4 Entwurf-SächsBesG äußerst kritisch zu betrachten, nach dem die Gewährung neuer oder höherer Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge bei einem Ruf an eine andere inländische Hochschule oder einer Berufung innerhalb einer Hochschule frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung zulässig ist. Im Sinne eines gewünschten Wettbewerbs unter den Hochschulen erscheint dies als unnötige Einengung. Der DHV plädiert weiterhin dafür, auf die Normierung dieser „Drei-Jahres-Frist“ zu verzichten.

Zu § 37 Entwurf-SächsBesG – Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen

1. Ein wesentlicher Schwachpunkt - hierzu hat der DHV in seiner Stellungnahme zum Gesetz zur Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat

Sachsen (Sächsisches Dienstrechtsneuordnungsgesetz) vom 29.10.2012 bereits ausführlich Stellung genommen - ist die in § 37 Abs. 1 Satz 1 Entwurf-SächsBesG zu findende Regelung, nach der unbefristet gewährte Leistungsbezüge stets für ruhegehaltfähig *erklärt* werden müssen. Dies ist eine deutliche Verschlechterung gegenüber der bisherigen Rechtslage, dass unbefristet gewährte Leistungsbezüge nach entsprechender Bezugsdauer kraft Gesetzes ruhegehaltfähig werden. Die Neuregelung weicht damit erneut negativ von den Besoldungsgesetzen anderer Länder ab.

2. Der DHV erkennt in diesem Zusammenhang zwar an, dass nunmehr - entgegen der ursprünglichen Entwurfsfassung des Gesetz zur Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat Sachsen (Sächsisches Dienstrechtsneuordnungsgesetz) - auf der Grundlage von § 80 Abs. 4 Satz 3 Entwurf-SächsBesG in den Fällen, in denen Leistungsbezüge noch vor Inkrafttreten der Novellierung „durch Berufungs- und Bleibvereinbarungen oder in sonstiger Weise festgesetzt“ worden sind, weiterhin kraft Gesetzes ruhegehaltfähig sind. Dies scheint eine eindeutige Regelung auch für die Fälle zu sein, in denen noch vor dem Inkrafttreten der Novellierung unbefristete Leistungsbezüge zwar zugesagt, aber noch nicht gewährt worden sind. Die Entwurfsbegründung (Seite 25) formuliert dann allerdings leider erneut ungenau, indem sie davon spricht, dass unbefristete Leistungsbezüge, die bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes „vergeben“ worden sind, weiterhin kraft Gesetzes ruhegehaltfähig sind. Es wäre wünschenswert, wenn die Begründung nicht von der Gesetzesformulierung abweichen, sondern vielmehr klarstellen würde, was unter dem Begriff „Festsetzung“ zu verstehen ist. Zweifel in dem hochsensiblen Bereich der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen sollten vermieden werden.
3. Die Änderung von § 37 Abs. 1 Entwurf-SächsBesG hinsichtlich der Ruhegehaltfähigkeit unbefristeter Leistungsbezüge i. H. v. (nunmehr) 30 Prozent des (erhöhten) Grundgehaltes führt zu einigen positiven Folgen im Hinblick auf die Gesamtruhegehaltfähigkeit der Besoldung, und zwar sowohl bezogen auf die Besoldungsgruppe W 2, als auch auf W 3. Dies gilt aber nur dann, wenn der Beamte nicht - etwa wegen Dienstunfähigkeit - vorzeitig auf geringeren Stufen in Ruhestand treten muss.
Konkret: Ein Hochschullehrer, der noch nicht die Stufe 2 der Besoldungsgruppe W 2 erreicht hat, erhält eine geringere ruhegehaltfähige Besoldung als nach aktuellem Recht. Während derzeit bei Zugrundelegung eines W 2-Grundgehalts in Höhe von

4.375,58 Euro die Gesamtruhegehaltfähigkeit 6.125,81 Euro (= 140 Prozent) beträgt, wäre in der Stufe 1 nach „neuem“ Recht die Gesamtruhegehaltfähigkeit auf 6.116,15 Euro zu beziffern (= 130 Prozent von W 2, Stufe 1). Zwar beträgt die Reduzierung der Gesamtruhegehaltfähigkeit im Bereich der Grundkonstellation in der Besoldungsgruppe W 2 im Ergebnis nur 9,66 Euro, doch ist dies kein gutes Aushängeschild für den Entwurf.

Im Falle eines W3-Professors stellt sich die Lücke bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen durchaus gewichtiger dar: Bei Zugrundelegung eines derzeitigen W 3-Grundgehaltes in Höhe von 5.300,31 Euro ergibt sich eine Gesamtruhegehaltfähigkeit von 7.420,31 Euro (= 140 Prozent). In der Stufe 1 nach „neuem“ Recht betrüge die Gesamtruhegehaltfähigkeit bei Stufe 1 nur noch 6.890,31 Euro (= 130 Prozent von W3, Stufe 1) und bei Stufe 2 zukünftig 7.299,16 Euro (= 130 Prozent von W3, Stufe 2). Erst ab Stufe 3 ergibt sich eine Verbesserung in der Ruhegehaltfähigkeit: 7.707,92 Euro (= 130 Prozent von W3, Stufe 3).

Da der Gesetzesentwurf ersichtlich von dem Motiv getragen ist, keine versorgungsrechtlichen Schlechterstellungen zu realisieren, ist er in dieser Sicht aus Sicht des DHV nachzubessern.

Zu § 38 Entwurf-SächsBesG – Finanzvolumen für Leistungsbezüge

Der DHV plädiert seit jeher für die Abschaffung eines bestimmten Vergabebudgets. So ist etwa in Nordrhein-Westfalen das bürokratische Hemmnis des Vergaberahmens, das nach Erfahrungen des DHV oftmals die Gewinnung besonders ausgewiesener Wissenschaftler verhindert, bereits im Jahr 2008 abgeschafft worden. Hierdurch ist es den Hochschulen ermöglicht worden, Mittel aus ihrem Gesamtbudget – statt aus einem separaten Personalbudget – für die Besoldung zu verausgaben. Das entspricht der hochschulpolitischen Linie, die Autonomie der Hochschulen zu stärken. Es sollten daher auch die sächsischen Hochschulen im Mindesten in die Lage versetzt werden, das Vergabebudget unter bestimmten Umständen zu erhöhen. Hierzu bietet sich z.B. die Einbeziehung von Drittmitteln in den Vergaberahmen an (vgl. etwa § 39 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg - LBesGBW). Dass dies durch die Regelung des § 38 Abs. 1 Satz 2 Entwurf-SächsBesG gerade ausgeschlossen werden soll, trifft daher nicht auf die Zustimmung des DHV.

Zu § 39 Entwurf-SächsBesG – Forschungs- und Lehrzulage

Als außerordentlich positiv erachtet der DHV die Ausweitung der Forschungs- und Lehrzulage auf Juniorprofessoren und Akademische Assistenten.

Der DHV plädiert aber zugleich für eine Ausweitung der Forschungs- und Lehrzulage auf alle Arten von Drittmitteln. Die Beschränkung auf private Drittmittel entbehrt jeder sachlichen Rechtfertigung und gehört zu den vielfältigen Grundfehlern der W-Besoldung.

Zudem gibt es nach Ansicht des DHV keinen ersichtlichen Grund, warum die Möglichkeit des Bezugs von Forschungs- und Lehrzulagen weiterhin auf W-besoldete Professoren beschränkt sein soll. Diese Zulage steht in keinerlei sachlichem oder systematischem Zusammenhang mit der W-Besoldung. Dass ihr Bezug nicht auch Professoren der Besoldungsgruppe C ermöglicht wird, erzeugt daher Bedenken aus dem Verfassungsgebot der Gleichbehandlung. Der DHV plädiert daher dafür, in der Novelle des Professorenbesoldungsgesetzes auch für Professoren der Besoldungsgruppe C die Möglichkeit vorzusehen, Forschungs- und Lehrzulagen zu erlangen.

Zu § 80 Entwurf-SächsBesG – Übergangsvorschrift für wissenschaftliches Personal

§ 80 Abs. 4 Entwurf-SächsBesG regelt die Anrechnung bereits gewährter Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge auf die Höhe des neuen Grundgehalts. Zunächst ist positiv festzuhalten, dass der sächsische Gesetzgeber nur eine Anrechnung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen vornehmen will, nicht aber von besonderen Leistungsbezügen oder gar Funktions-Leistungsbezügen. Die Anrechnungsregelung zieht aber dennoch Kritik auf sich. Das gilt nicht nur in politischer Hinsicht, sondern folgt vor allem – was schwerer wiegt – aus rechtlichen Gründen. Denn die Leistungsbezüge, die bereits vor dem Inkrafttreten der neuen Besoldungsregelung gewährt wurden, sind als gefestigte, subjektive Rechtspositionen der Empfänger anzuerkennen. Sie sind mithin rechtlich nicht antastbar. Dies gilt selbst vor dem Hintergrund, dass gemäß § 80 Abs. 4 Satz 2 Entwurf-SächsBesG die Minderung 70 Prozent des zustehenden Betrags der Leistungsbezüge nicht übersteigen darf.

Im Einzelnen ist zu § 80 Entwurf-SächsBesG folgendes anzumerken:

1. *Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge* sind von den Hochschullehrern individuell unter Würdigung von Qualifikation und Fallkonstellation mit den Hochschulen ausgehandelt und zugesichert worden. Berufungs- und Bleibezusagen sind dabei nicht als einseitige Zusicherungen, sondern als Gewährungen im Rahmen öffentlich-rechtlicher Verträge zu verstehen, die das statusrechtliche Amt des Hochschullehrers unmittelbar prägen (*Summer*, in: Schwegmann/Summer, Kommentar zum Besoldungsrecht des Bundes und der Länder, Band II, § 2 Rdnr. 18, Stand: Oktober 2005). Sie sind „zum Amt im statusrechtlichen Sinn zu rechnen“ (*Kathke*, in: Schwegmann/Summer, a. a. O., § 33 Rdnr. 3c).

Solche Besoldungszusagen im Rahmen öffentlich-rechtlicher Verträge sind daher, wie *Summer* (a. a. O.) zu Recht weiter ausführt, zwingend einzuhalten: „Die besoldungsrechtlichen Berufungs- und Rufabwendungszusagen sind für die Verwaltung grundsätzlich bindend. Zwar würde das Verwaltungsverfahrenrecht Vertragsanpassung bzw. Kündigung bei maßgebender Veränderung der Verhältnisse zulassen. Dem steht aber die Rechtsnatur der durch den Zuschuss modifizierten Rechtsstellung aus dem Amt im statusrechtlichen Sinne entgegen, also die Rechtsfigur des besonderen Zuschussamtes“.

Hinsichtlich bereits gewährter Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge genießt der Hochschullehrer mithin maximalen Vertrauensschutz.

2. Da ein solcher Verwaltungsvertrag über Leistungsbezüge mithin die Bedingungen des Statusamtes als Professor wesentlich ausgestaltet, indem er einen besoldungsrechtlichen Vorteil gewährt, kann er aus Gründen des Vertrauensschutzes nicht aufgehoben bzw. zum Nachteil des Betroffenen nicht abgeändert werden.
3. Mit der Anrechnung bereits gewährter Leistungsbezüge wird zudem und ebenso in rechtserheblicher Weise missachtet, dass Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge auf der Grundlage bereits erfolgter Evaluierungen bezogen werden. Sie sind mithin Ausdruck auch der Wertigkeit der individuellen Leistungen im Vergleich der Hochschullehrer untereinander. Dieser bereits statuierte, relative Besoldungsvorteil wird durch

die Vereinnahmung im Grundgehaltminderungsbetrag nachträglich ganz oder zumindest teilweise nivelliert.

4. Diese Konsequenz ist auch unter dem Prüfungsmaßstab des Art. 3 Abs. 1 GG, „wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln“ (s. nur BVerfG vom 21. Juli 2010 - 1 BvR 611/07 u. a. - Rdnr. 79), angreifbar. Denn als Folge dieser Anrechnung bereits bezogener Leistungsbezüge auf das neue Grundgehalt erfährt der bis zum Zeitpunkt der Überleitung in das novellierte Besoldungssystem als leistungsstärker eingestufte Beamte eine sachwidrige Gleichbehandlung mit den im direkten Vergleich leistungsschwächer eingestuften Beamten.
5. Abseits der erheblichen rechtlichen Zweifel darf auch die negative Signalwirkung, die die Anrechnung bereits bezogener Leistungsbezüge auf die betroffenen Hochschullehrer hat, nicht außer Acht gelassen werden.

Das Ansehen, das dem Professorenamt in der Gesellschaft gebührt und zukommt, hatte bereits durch die Absenkung der Grundgehälter, die der Übergang von der C- in die W-Besoldung mit sich brachte, erheblich gelitten. Das Bundesverfassungsgericht führt in seinem Urteil zur Verfassungswidrigkeit des gegenwärtigen Besoldungsniveaus zu Recht aus, dass der Gesetzgeber bei der Festlegung der Grundgehaltssätze die Sicherung der Attraktivität des Professorenamtes für entsprechend qualifizierte Kräfte, das Ansehen dieses Amtes in den Augen der Gesellschaft, die vom Professor geforderte Ausbildung, seine Verantwortung und seine Beanspruchung zu berücksichtigen habe (Urteil vom 14. Februar 2012, Rdnr. 167).

Dem widerstreitet tendenziell die mit dem vorliegenden Gesetzentwurf verfolgte Strategie, das Grundgehalt zunächst zu erhöhen, dann aber sogleich eine Anrechnung bereits bezogener Leistungsbezüge vorzunehmen. Der betroffenen Professorenschaft wird dadurch ein Signal gesendet, das kaum geeignet ist, ihnen das Gefühl einer hohen Wertschätzung für ihre Leistung zu vermitteln, sondern viel eher geeignet ist, resignative und demotivierende Wirkungen auszulösen.

Auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs wird die Attraktivität des Professorenberufs durch das beabsichtigte Besoldungsgesetz kaum merklich gesteigert. Zumal wenn

man ins Kalkül zieht, dass die Hochschulen auf die Erhöhung der Grundgehälter voraussichtlich mit einer Absenkung des Niveaus bei der Vergabe von Leistungszulagen reagieren werden, ist ein Bemühen um eine nachhaltige Stärkung des Hochschullehreramts im Wettbewerb um die besten Köpfe, vor allem gegenüber den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der freien Wirtschaft, nur schwerlich auszumachen.

gez. Universitätsprofessor Dr. Michael Schreiber

–Vorsitzender des Landesverbandes Sachsen im Deutschen Hochschulverband –

21. November 2012