

Gesetzentwurf

Der Niedersächsische Ministerpräsident

Hannover, den 28.05.2014

Herrn
Präsidenten des Niedersächsischen Landtages
Hannover

Sehr geehrter Herr Präsident,

anliegend übersende ich den von der Landesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung

nebst Begründung mit der Bitte, die Beschlussfassung des Landtages herbeizuführen. Gleichzeitig beantrage ich, den Gesetzentwurf gemäß § 24 Abs. 2 Satz 1 der Geschäftsordnung des Niedersächsischen Landtages sogleich an einen Ausschuss zu überweisen. Eine Gesetzesfolgenabschätzung hat stattgefunden.

Federführend ist das Finanzministerium.

Mit freundlichen Grüßen
Stephan Weil

Entwurf**Gesetz
zur Reform der Professorenbesoldung**

Artikel 1

Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

Das Niedersächsische Besoldungsgesetz in der Fassung vom 7. November 2008 (Nds. GVBl. S. 334), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 16. Dezember 2013 (Nds. GVBl. S. 310), wird wie folgt geändert:

1. Die §§ 2 a und 2 b werden gestrichen.
2. Es werden die folgenden §§ 25 bis 30 angefügt:

„§ 25

Hochschulen, Polizeiakademie Niedersachsen

Leistungsbezüge und Forschungs- und Lehrzulagen werden für Hochschulpersonal in den §§ 26 bis 29 und für die Professorinnen und Professoren an der Polizeiakademie Niedersachsen in § 30 geregelt.

§ 26

Leistungsbezüge

(1) ¹Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 können nach Maßgabe der folgenden Regelungen Leistungsbezüge gewährt werden:

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

²Leistungsbezüge nach Satz 1 Nrn. 1 und 2 können unbefristet, befristet oder als Einmalzahlung gewährt werden. ³Leistungsbezüge nach Satz 1 Nr. 3 werden für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe gewährt. ⁴Bei der Gewährung von Leistungsbezügen nach Satz 1, die prozentual vom Grundbetrag gewährt werden, bleibt die sich aus diesem Gesetz ergebende Erhöhung des Grundgehältes unberücksichtigt.

(2) ¹Leistungsbezüge dürfen insgesamt bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 gewährt werden. ²Sie dürfen den Unterschiedsbetrag übersteigen, wenn

1. dies erforderlich ist, um eine Person aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen als Professorin oder Professor zu gewinnen oder um zu verhindern, dass eine Professorin oder ein Professor in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abwandert, oder
2. eine Professorin oder ein Professor bereits Leistungsbezüge erhält, die den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen, und dies erforderlich ist, um die Professorin oder den Professor von einer anderen deutschen Hochschule zu gewinnen oder um zu verhindern, dass sie oder er an eine andere deutsche Hochschule abwandert.

³Satz 2 gilt entsprechend für hauptberufliche Leiterinnen oder Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen.

(3) ¹Über die Gewährung von Leistungsbezügen an Präsidentinnen, Präsidenten, Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten entscheidet bei Hochschulen in staatlicher Trägerschaft das für die Hochschule zuständige Ministerium, bei Hochschulen in Trägerschaft einer rechtsfähigen Stiftung des öffentlichen Rechts der Stiftungsrat. ²Über die Gewährung von Leistungsbezügen an Professorinnen und Professoren entscheidet das Präsidium, an der Universitätsmedizin Göttingen der Vorstand.

(4) ¹Für die Gewährung von Leistungsbezügen wegen besonderer Leistungen in der Lehre ist insbesondere die Evaluation der Lehre zu berücksichtigen. ²Die zuständige Studiendekanin oder der zuständige Studiendekan ist zu hören. ³Für die Gewährung von Leistungsbezügen wegen besonderer Leistungen in der Forschung sollen Gutachten externer sachverständiger Personen berücksichtigt werden. ⁴Die Hochschule soll die nebenamtlich wahrzunehmenden Funktionen und Aufgabenbereiche, für die Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 gewährt werden, sowie deren Höhe in einer Ordnung festlegen.

(5) ¹Das für Hochschulen zuständige Ministerium bestimmt durch Verordnung im Einvernehmen mit dem Finanzministerium das Nähere über die Gewährung von Leistungsbezügen. ²Es soll dabei den Hochschulen weitgehende Entscheidungsspielräume einräumen und die für die Gewährung von Leistungsbezügen vorgesehenen Möglichkeiten ausschöpfen. ³Insbesondere sind das Verfahren, die Voraussetzungen und die Kriterien sowie die Teilnahme der Leistungsbezüge an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen zu regeln.

§ 27

Vergaberahmen

(1) ¹Der Gesamtbetrag der Leistungsbezüge in einem Jahr (Vergaberahmen) ist so zu bemessen, dass

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

den durchschnittlichen Personalausgaben für diesen Personenkreis (Besoldungsdurchschnitt) entsprechen. ²Personalausgaben, die mit Mitteln Dritter bestritten werden, die der Hochschule für die Besoldung oder Vergütung von Professorinnen und Professoren zur Verfügung gestellt werden, sind bei der Bemessung nicht einzubeziehen.

(2) ¹Für das Jahr 2013 wird der Besoldungsdurchschnitt für den Bereich der Fachhochschulen auf 69 000 Euro und für den Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf 82 000 Euro festgestellt. ²Das Finanzministerium schreibt die Besoldungsdurchschnitte fort. ³Die Fortschreibung erfolgt nach Maßgabe der regelmäßigen Besoldungsanpassungen sowie bei Veränderungen in der Stellenstruktur und bei Veränderungen von Sonderzahlungen nach § 8.

(3) Das Finanzministerium kann zulassen, dass der Vergaberahmen überschritten wird, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt sind.

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

(5) Das für Hochschulen zuständige Ministerium darf die zur Durchführung der Absätze 1 bis 4 erforderlichen Daten bei den Stiftungen erheben, die Träger einer Hochschule sind.

§ 28

Anrechnung für Ämter der Besoldungsgruppen W 2 und W 3

(1) ¹Monatliche Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2 BBesG, die einer Professorin oder einem Professor der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 am 31. Dezember 2012 zugestanden haben, verringern sich um 614,68 Euro in der Besoldungsgruppe W 2 und um 111,58 Euro in der Besoldungsgruppe W 3, höchstens jedoch um die Hälfte des Gesamtbetrags dieser Leistungsbezüge. ²Wenn mehrere Leistungsbezüge gewährt werden, bezieht sich die Verringerung auf die Leistungsbezüge in folgender Reihenfolge:

1. unbefristete ruhegehaltfähige Leistungsbezüge,
2. befristete ruhegehaltfähige Leistungsbezüge,
3. unbefristete Leistungsbezüge,
4. befristete Leistungsbezüge.

³Bei gleichrangigen Leistungsbezügen wird zunächst der früher gewährte Leistungsbezug verringert; erstmals am gleichen Tag gewährte Leistungsbezüge werden zu gleichen Teilen verringert. ⁴Entfällt ein Leistungsbezug, so ist eine Verringerung nach den Sätzen 1 bis 3 neu zu berechnen. ⁵Erhöhungen der Leistungsbezüge nach Maßgabe allgemeiner Besoldungsanpassungen wirken sich nicht auf die Verringerung aus. ⁶Für Leistungsbezüge nach Satz 1, die in der Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum (einsetzen: Tag vor der Verkündung dieses Gesetzes) ... erstmalig oder erneut gewährt worden sind, gilt Satz 1 entsprechend. ⁷Bei der Verringerung von Leistungsbezügen nach Absatz 1, die prozentual vom Grundbetrag gewährt werden, bleibt die sich aus diesem Gesetz ergebende Erhöhung des Grundgehaltes unberücksichtigt.

(2) ¹Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, die seit dem 1. Januar 2013 aus einem Amt der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 in den Ruhestand getreten sind, sind die Versorgungsbezüge ab Beginn des Ruhestands unter Anwendung des ab 1. Januar 2013 geltenden Rechts neu festzusetzen, wenn sich aus dem neuen Recht höhere Versorgungsbezüge ergeben. ²Satz 1 gilt entsprechend für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, die bereits vor dem 1. Januar 2013 Versorgungsbezüge erhalten haben, denen ruhegehaltfähige Dienstbezüge der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 zu Grunde liegen, wobei an die Stelle der Leistungsbezüge deren ruhegehaltfähiger Teil tritt.

§ 29

Forschungs- und Lehrzulage

¹Einer Professorin oder einem Professor, die oder der Mittel privater Dritter für ein Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwirbt und dieses Vorhaben durchführt, darf für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine Zulage gewährt werden. ²Eine Zulage für die Durchführung von Lehrvorhaben darf nur gewährt werden, wenn die Lehrtätigkeit der Professorin oder des Professors nicht der Erfüllung der Regellehrverpflichtung dient. ³Das für Hochschulen zuständige Ministerium bestimmt durch Verordnung im Einvernehmen mit dem Finanzministerium das Nähere über die Gewährung der Zulage.

§ 30

Professorinnen und Professoren an der Polizeiakademie Niedersachsen

(1) Für die Professorinnen und Professoren an der Polizeiakademie Niedersachsen gelten § 26 Abs. 1 und 2 Sätze 1 und 2, § 27 Abs. 1, Abs. 2 Sätze 2 und 3, Abs. 3 und 4 sowie die §§ 28 und 29 entsprechend.

(2) An der Polizeiakademie Niedersachsen entscheidet die Direktorin oder der Direktor über die Gewährung von Leistungsbezügen an eine Professorin oder einen Professor.

(3) ¹Für die Gewährung von Leistungsbezügen wegen besonderer Leistungen in der Lehre an eine Professorin oder einen Professor an der Polizeiakademie ist insbesondere die Evaluation der Lehre zu berücksichtigen. ²Für die Gewährung von Leistungsbezügen wegen besonderer Leistungen in der Forschung sollen Gutachten externer sachverständiger Personen berücksichtigt werden. ³Die Polizeiakademie soll die nebenamtlich wahrzunehmenden Funktionen und Aufgabenbereiche, für die Leistungsbezüge nach § 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 gewährt werden, sowie deren Höhe durch Satzung festlegen.

(4) ¹Das für Inneres zuständige Ministerium bestimmt durch Verordnung im Einvernehmen mit dem Finanzministerium das Nähere über die Gewährung von Leistungsbezügen an Professorinnen und Professoren an der Polizeiakademie. ²§ 26 Abs. 5 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

(5) Für das Jahr 2013 wird der Besoldungsdurchschnitt im Sinne des § 27 Abs. 1 für die Polizeiakademie auf 69 000 Euro festgestellt.“

3. Die Anlage 1 (zu § 2) wird wie folgt geändert:

a) Die Vorbemerkungen zu den Niedersächsischen Besoldungsordnungen A, B, C, W und R werden wie folgt geändert:

aa) Nummer 3 wird wie folgt geändert:

aaa) Der bisherige Wortlaut wird Satz 1.

bbb) Es wird der folgende Satz 2 angefügt:

„²Satz 1 gilt für Professorinnen und Professoren in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Zuschüsse die Leistungsbezüge nach § 26 treten.“

bb) Es werden die folgenden Nummern 10 und 11 angefügt:

„10. (1) ¹Für Professorinnen und Professoren, die bei obersten Bundesbehörden oder bei obersten Gerichtshöfen des Bundes verwendet werden, gilt die Nummer 7 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Zulage in der Besoldungsgruppe W 1 nach dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 13 und in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 nach dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe B 3 berechnet. ²Bei Professorinnen und Professoren, denen bei ihrer Verwendung bei obersten Bundesbehörden oder bei obersten Gerichtshöfen des Bundes ein zweites Hauptamt als Beamtin, Beamter, Richterin oder Richter übertragen worden ist, richtet sich die Stellenzulage nach dem zweiten Hauptamt. ³Die für das zweite Hauptamt maßgebende Besoldungsgruppe bestimmt sich nach der in Anlage IX BBesG für die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter bei obersten Behörden und obersten Gerichtshöfen des Bundes getroffenen Regelung.

(2) Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe W 1 erhalten, wenn das Dienstverhältnis nach § 30 Abs. 4 Satz 2 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes verlängert worden ist, ab dem Zeitpunkt der Verlängerung eine Stellenzulage in Höhe von 260 Euro monatlich.

11. ¹Professorinnen und Professoren an einer Hochschule, die zugleich das Amt einer Richterin oder eines Richters der Besoldungsgruppen R 1 oder R 2 ausüben, erhalten die Dienstbezüge aus ihrem Amt als Professorin oder Professor und eine Stellenzulage. ²Die Stellenzulage beträgt, wenn die Professorin oder der Professor ein Amt der Besoldungsgruppe R 1 ausübt, 205,54 Euro monatlich, wenn sie oder er ein Amt der Besoldungsgruppe R 2 ausübt, 230,08 Euro monatlich.“

- b) Die Niedersächsische Besoldungsordnung W erhält folgende Fassung:

„Niedersächsische Besoldungsordnung W

Besoldungsgruppe W 1

Professorin, Professor als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor

Besoldungsgruppe W 2

Dekanin, Dekan²⁾

Professorin, Professor an der Polizeiakademie¹⁾

Professorin, Professor an einer Fachhochschule²⁾

Professorin, Professor an einer Kunsthochschule²⁾

Universitätsprofessorin, Universitätsprofessor²⁾

1) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe C 2 oder C 3.

2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe W 3.

Besoldungsgruppe W 3

Dekanin, Dekan²⁾

Präsidentin, Präsident der ...¹⁾

Professorin, Professor an einer Fachhochschule²⁾

Professorin, Professor an einer Kunsthochschule²⁾

Universitätsprofessorin, Universitätsprofessor²⁾

Vizepräsidentin, Vizepräsident der ...¹⁾

1) Zur Amtsbezeichnung gehört eine Ergänzung, die auf die Hochschule hinweist, der die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber angehört.

2) Soweit nicht in der Besoldungsgruppe W 2.“

4. In der Anlage 2 erhält die Nummer 3 (Besoldungsordnung W) folgende Fassung:

„Gültig ab 1. Januar 2013

3. Besoldungsordnung W

Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

| Besoldungsgruppe | W 1 | W 2 | W 3 |
|------------------|----------|----------|------------|
| | 3 921,22 | 5 088,37 | 5 535,44“. |

Artikel 2

Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

In der Anlage 2 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes in der Fassung vom 7. November 2008 (Nds. GVBl. S. 334), zuletzt geändert durch Artikel 1 dieses Gesetzes, erhält Nummer 3 folgende Fassung:

„Gültig ab 1. Juni 2014

3. Besoldungsordnung W**Grundgehaltssätze**

(Monatsbeträge in Euro)

| Besoldungsgruppe | W 1 | W 2 | W 3 |
|------------------|----------|----------|------------|
| | 4 036,90 | 5 238,48 | 5 698,74“. |

Artikel 3

Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes

Das Niedersächsische Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung vom 2. April 2013 (Nds. GVBl. S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 16. Dezember 2013 (Nds. GVBl. S. 310), wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 4 wird die Verweisung „§ 33 Abs. 1 BBesG“ durch die Verweisung „§ 26 Abs. 1 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG)“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 10 wird der Klammerzusatz „(NBesG)“ gestrichen.
 - b) Absatz 7 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Verweisung „§ 33 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2 BBesG“ durch die Verweisung „§ 26 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2 NBesG“ ersetzt.
 - bb) In Satz 5 wird die Verweisung „§ 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG“ durch die Verweisung „§ 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 NBesG“ ersetzt.
 - cc) In Satz 7 wird die Verweisung „§ 33 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2 BBesG“ durch die Verweisung „§ 26 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2 NBesG“ ersetzt.
 - dd) In Satz 9 wird die Angabe „§ 33 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2 BBesG mit solchen nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG“ durch die Angabe „§ 26 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2 NBesG mit solchen nach § 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 NBesG“ ersetzt.
2. In § 6 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b wird die Verweisung „§ 33 Abs. 1 BBesG“ durch die Verweisung „§ 26 Abs. 1 NBesG“ ersetzt.

Artikel 4

Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2013 in Kraft.
- (2) Abweichend von Absatz 1 tritt Artikel 2 mit Wirkung vom 1. Juni 2014 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass, Ziel und Schwerpunkte des Gesetzes

Mit dem Professorenbesoldungsreformgesetz vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 686) ist die Besoldung von Professorinnen und Professoren neu gestaltet worden. Die Umsetzung in Niedersachsen erfolgte durch die Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes vom 24. Juni 2002 (Nds. GVBl. S. 286). Das neu geschaffene System der W-Besoldung sieht zusätzlich zu einem gegenüber der früheren C-Besoldung abgesenkten Grundgehalt die Gewährung individueller Leistungsbezüge vor.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat mit Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 – entschieden, dass die Besoldung der W 2-Professorinnen und Professoren in Hessen gegen das Alimentationsprinzip des Artikels 33 Abs. 5 des Grundgesetzes verstößt und verfassungswidrig zu niedrig bemessen ist. Aufgrund der vergleichbaren Grundstrukturen der dortigen W-Besoldung sind die Gründe der Entscheidung des BVerfG vom 14. Februar 2012 auf den Bund und die Länder übertragbar.

Maßgeblich ist dabei die bei allen Dienstherrn weitgehend identische aus Grundgehalt und ergänzenden Leistungsbezügen bestehende Systematik der W-Besoldung und deren Bezug zur A-Besoldung.

Dem hessischen Gesetzgeber wurde eine Frist für die verfassungskonforme Ausgestaltung der Professorenbesoldung bis zum 1. Januar 2013 eingeräumt. Das Gericht hat dabei im Wesentlichen zwei Grundvarianten für die Umsetzung aufgezeigt. Einerseits käme eine Anhebung der Grundgehälter in Betracht; andererseits wäre auch die alimentative Ausgestaltung des Leistungsbezugsystems, das allen Professorinnen und Professoren einen hinreichenden Anspruch auf die Gewährung von Leistungsbezügen garantieren müsste, denkbar.

Um den Vorgaben des BVerfG Rechnung zu tragen, sieht der Gesetzentwurf die Anhebung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 vor. Der Anhebungsbetrag in der Besoldungsgruppe W 2 in Höhe von 614,68 Euro orientiert sich an dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 15 Stufe 9.

Zur Wahrung des verfassungsrechtlich vorgegebenen Abstandsgebots, das eine nicht unerhebliche finanzielle Differenzierung zwischen einer Besoldungsgruppe und der nächst höherwertigen Besoldungsgruppe gewährleistet, erfolgt auch eine moderate Anhebung des Grundgehalts in der Besoldungsgruppe W 3 in Höhe von 111,58 Euro.

Die Anhebung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 gilt gleichermaßen für die vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit sind bei der Festlegung der Erhöhungsbeträge auch die Erhöhungsbeträge der anderen Länder zu berücksichtigen.

Das bisherige System der Leistungsbezüge bleibt unverändert bestehen. Künftige Erfahrungszuwächse werden auch weiterhin unabhängig vom Zeitablauf ausschließlich durch die Gewährung von Leistungsbezügen abgegolten.

Für die zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Anhebung bereits vorhandenen Professorinnen und Professoren greift grundsätzlich eine Anrechnungsvorschrift, nach der die Erhöhung der Grundgehaltsbeträge auf die vor der Anhebung gewährten Leistungsbezüge angerechnet wird. Die Anrechnung beschränkt sich auf Bleibe- und Berufsleistungsbezüge und Leistungsbezüge für besondere Leistungen, jeweils um den Betrag der Erhöhung des Grundgehalts, jedoch höchstens um die Hälfte des Gesamtbetrags dieser Leistungsbezüge. Durch diese Form der unmittelbaren Anrechnung wird keine Professorin und kein Professor in der Gesamtbesoldung schlechter gestellt; eine „Überalimentierung“ von Professorinnen und Professoren, die bereits ausreichend Leistungsbezüge

erhalten, wird durch die Anrechnung vermieden. Diese Vorgehensweise ist sachlich gerechtfertigt, weil damit in dem bestehenden zweiseitigen Professorenbesoldungssystem der variable Leistungsbestandteil zu einem nicht unerheblichen Teil in einen festen Gehaltsbestandteil umgewandelt und damit auch hinsichtlich seiner Beständigkeit sowie seiner Ruhegehaltfähigkeit deutlich gestärkt wird.

Aus dem Urteil des BVerfG vom 14. Februar 2012 ergibt sich dagegen kein Erfordernis einer Anhebung der Besoldung in der Besoldungsgruppe W 1.

Der Vergaberahmen (§ 27) wird entsprechend der Anhebung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 angepasst.

Darüber hinaus wird das bisher fortgeltende Bundesrecht bezüglich der Vorschriften für Professorinnen und Professoren sowie hauptamtliche Leiterinnen und Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen (Abschnitt 3, Unterabschnitt 3 des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung) im Wesentlichen gleichlautend in das Niedersächsische Besoldungsgesetz überführt.

II. Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung

Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung sind nicht erkennbar.

III. Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und auf Familien

Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und auf Familien sind nicht erkennbar.

IV. Kosten und haushaltsmäßige Auswirkungen

Unter Berücksichtigung der anteiligen Anrechnung auf die Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie auf die Leistungsbezüge für besondere Leistungen führt die Anhebung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 zu einer jährlichen Mehrbelastung des Landeshaushalts von rd. 1,8 Mio. Euro.

Die betroffenen Ansätze der einzelnen Hochschulen sowie der Polizeiakademie Niedersachsen werden im nächsten Haushaltsplanaufstellungsverfahren um die auf die einzelnen Einrichtungen jeweils entfallenden Beträge erhöht.

V. Wesentliches Ergebnis der Verbandsbeteiligung

Der Gesetzentwurf ist durch Beschluss der Landesregierung vom 28. Januar 2014 zur Verbandsbeteiligung freigegeben worden. Beteiligt wurden die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, die von dem Gesetzentwurf betroffenen Berufsverbände sowie die kommunalen Spitzenverbände.

Im Rahmen des parallel zur Verbandsbeteiligung durchgeführten – unter den norddeutschen Ländern vereinbarten – Konsultationsverfahrens wurden keine Bedenken gegen den Gesetzentwurf erhoben.

Zum Gesetzentwurf sind Stellungnahmen der LandesHochschulKonferenz Niedersachsen (LHK), des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) – Landesverband Niedersachsen –, des Hochschullehrerbundes Niedersachsen e. V. (hlb), des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt, des Niedersächsischen Beamtenbundes (NBB) und der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens eingegangen. Zudem hat am 19. März 2014 ein Beteiligungsgespräch mit dem NBB stattgefunden.

Die LHK Niedersachsen begrüßt zunächst, dass die W-Besoldung künftig vollständig im Niedersächsischen Besoldungsgesetz geregelt sein wird und weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass auch die Niedersächsische Hochschul-Leistungsbezügeverordnung kurzfristig angepasst werden müsse. Die Anrechnung der bisher gewährten Leistungsbezüge auf die Erhöhung der Grundbeträge wird kritisch gesehen. Die Abschaffung des Vergaberahmens sei wünschenswert; sofern keine Abschaffung erfolge, solle eine Abweichung des Vergaberahmens um +/- 10 % ohne Zustimmung des Finanzministeriums möglich sein. Des Weiteren fordert die LHK die Einführung einer Stellenzulage für Professorinnen und Professoren, die Lehraufgaben (außerhalb der Lehraufgaben,

die zur Erfüllung der Regellehrverpflichtung dienen) im Rahmen der der Hochschule obliegenden Lehrerfort- und -weiterbildung wahrnehmen.

Zu den weiteren aufgeworfenen Fragen, die sich nicht direkt auf Änderungen im Gesetzentwurf beziehen, erhält die LHK ein gesondertes Antwortschreiben.

Der DHV begrüßt, dass nicht der Weg über eine Umgestaltung der leistungsbezogenen Besoldungsbestandteile, sondern eine ab 1. Januar 2013 rückwirkende Erhöhung der Grundbeträge gewählt wurde und damit das bisherige System der W-Besoldung beibehalten wird.

Kritisch gesehen werden vom DHV ebenfalls die Anrechnungsregelung und der geringe Anhebungsbetrag in der Besoldungsgruppe W 3. Weiterhin fordert der DHV auch die Anhebung des Grundbetrages in der Besoldungsgruppe W 1, die Abschaffung des Vergaberahmens und eine gesetzliche Regelung zur Dynamisierung der Leistungsbezüge. Außerdem wird vom DHV kritisiert, dass die Forschungs- und Lehrzulage nicht auf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ausgeweitet wird.

Der hlb Niedersachsen begrüßt grundsätzlich die amtsangemessene Anhebung der Grundbeträge rückwirkend zum 1. Januar 2013 sowie die Beibehaltung des Leistungsbezugsystems in der W-Besoldung. Er spricht sich für ein transparentes und objektives Verfahren für die Vergabe von Leistungsbezügen aus.

Der DGB und der NBB begrüßen die im Rahmen des Gesetzentwurfs vorgesehene Erhöhung der Grundgehaltssätze rückwirkend zum 1. Januar 2013, halten jedoch eine weitreichende Reform der Professorenbesoldung unter Einbeziehung der Niedersächsischen Hochschul-Leistungsbezügeverordnung für erforderlich. Beide Verbände sprechen sich für die Einführung eines einheitlichen Professorenamtes in der Besoldungsgruppe W 3 und die Abschaffung der Besoldungsgruppe W 1 unter gleichzeitiger Überführung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in die Besoldungsgruppe W 2 (alternativ eine deutliche Anhebung der Bezüge in der Besoldungsgruppe W 1) aus. Des Weiteren wird die Einführung von Erfahrungsstufen in der W-Besoldung gefordert. Der NBB hält den nur geringen Anhebungsbetrag in der Besoldungsgruppe W 3 unter Berücksichtigung des Abstandsgebotes für nicht zulässig. Der DGB fordert, die variablen Leistungsbezüge auf Funktions- und Zielzulagen sowie auf besondere Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen zu beschränken. Leistungsorientierte Vergütungsbestandteile, die eine individuelle Leistungsmessung voraussetzen, sind nach Auffassung des DGB aus dem System der Professorenbesoldung zu entfernen. Auch der NBB kritisiert die weitgehenden Entscheidungsspielräume der Hochschulen. Des Weiteren sollen nach Auffassung des NBB die Leistungsbezüge generell dynamisch und ruhegehaltfähig ausgestaltet sein. Der DGB fordert außerdem die Abschaffung des Vergaberahmens.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens erhebt keine Bedenken gegen den Gesetzentwurf.

Der Gesetzentwurf der Landesregierung sieht in erster Linie eine Änderung im bisher bestehenden System der W-Besoldung vor, die die vom Bundesverfassungsgericht als zu gering erachteten Grundgehälter wesentlich anhebt und die bisherige Systematik und das Zusammenspiel von Grundgehalt und Leistungsbezügen als den beiden zentralen Elementen der W-Besoldung beibehält. Auch die Tatsache, dass durch die Anhebung der Grundgehälter der Spielraum für die Vergabe von Leistungsbezügen kleiner wird, führt systematisch zu keiner anderen Bewertung.

Der NBB und DGB fordern mit der Einführung von Erfahrungsstufen, der Einschränkung der bisher gewährten Leistungsbezüge und der sehr kritischen Betrachtung der weitgehenden Entscheidungsspielräume der Hochschulen dagegen eine völlige Abkehr von der bisherigen leistungsorientierten Professorenbesoldung. Die Landesregierung beabsichtigt derzeit weder, das mittlerweile etablierte System der Leistungsbezüge in Frage zu stellen noch andere tiefgreifende systematische Veränderungen der Professorenbesoldung vorzunehmen. Es wird nach wie vor das Ziel verfolgt, den Hochschulen ein hohes Maß an Autonomie einzuräumen. Eine Verrechtlichung der Leistungsbezüge wird hingegen nicht angestrebt. Den Forderungen wird daher nicht gefolgt.

Der Forderung, auch die Grundbeträge in der Besoldungsgruppe W 1 anzuheben oder das Amt der Juniorprofessorin und des Juniorprofessors der Besoldungsgruppe W 2 zuzuordnen und den

Empfängerkreis der Forschungs- und Lehrzulage auf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auszuweiten, wird nicht gefolgt. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren befinden sich noch in der Qualifizierungsphase in einem Beamtenverhältnis auf Zeit. Dieses ist auf drei Jahre befristet und kann bei entsprechender Bewährung um weitere drei Jahre auf sechs Jahre verlängert werden (§ 30 Abs. 4 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes – NHG). Bei einer Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit erhalten sie eine Stellenzulage in Höhe von 260 Euro (s. Gesetzentwurf Vorbemerkung Nr. 10 zur NBesO A, B, C, W und R). Diese Zulage, die eine pauschale Anerkennung für erbrachte Leistungen darstellt, wird weiterhin als ausreichend erachtet. Im Übrigen beschränken sich die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts auf Professorinnen und Professoren in der Besoldungsgruppe W 2. Andere Länder sehen in ihren Gesetzentwürfen oder in den bereits verabschiedeten Gesetzen zur Professorenbesoldungsreform ebenfalls keine Verbesserungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vor.

Der Forderung, die Grundbeträge in der Besoldungsgruppe W 3 in höherem Maße zu erhöhen, wird nicht gefolgt. Die Anhebung des Grundbetrages in der Besoldungsgruppe W 3 um 111,58 Euro führt zu einem Differenzbetrag von 460,26 Euro im Vergleich zur Besoldungsgruppe W 2. Es besteht zwar ein verfassungsrechtliches Abstandsgebot, jedoch wird dem Gesetzgeber hinsichtlich der Höhe des Abstandes ein weiter Spielraum in der Ausgestaltung eingeräumt. Durch die statusrechtliche Nähe der Professorenämter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 wird ein Aufrechterhalten des bisherigen Abstandes nicht für erforderlich gehalten. Eine weitere Erhöhung des Grundbetrages in W 3 hätte im Übrigen die hochschulpolitisch unerwünschte Folge, dass sich insgesamt das Volumen für die Vergabe von Leistungsbezügen weiter verringern würde.

Der Forderung, ein einheitliches Professorenamt in der Besoldungsgruppe W 3 zu schaffen, wird nicht gefolgt. Diese Forderung wird als nicht sachgerecht erachtet, zumal entsprechende Forderungen von Seiten der Hochschulen bisher nicht gestellt wurden. Im Hinblick auf die vom DGB angesprochene Problematik der Ämterdifferenzierung ist zu bemerken, dass durch die geringere Anhebung des Grundgehaltes in der Besoldungsgruppe W 3 bereits eine deutliche Annäherung der Wertigkeit der Ämter ergibt. Im Übrigen würde sich auch in diesem Fall der Vergaberahmen unerwünscht erheblich verringern. Die anderen Länder halten ebenfalls an beiden Professorenämtern (W 2 und W 3) fest.

Die von den Verbänden geäußerten Bedenken, ob die Anrechnung von Leistungsbezügen auf die Erhöhung des Grundgehaltes verfassungsgemäß ist, weil sie eine Nivellierung von Besoldungsbestandteilen darstellt, die gerade eine Differenzierung bei der Berufungs- oder Bleibeentscheidung oder nach Leistung abbilden sollten, werden nicht geteilt. Die als verfassungswidrig erkannten Regelungen zur Professorenbesoldung waren insbesondere bei der Besoldungsgruppe W 2 durch ein Grundgehalt gekennzeichnet, das für sich selbst gesehen schon seit jeher als vermutlich alimentativ nicht ausreichend erkannt wurde. Dies wurde hingenommen, weil nach der seinerzeit vertretenen Auffassung die Möglichkeit zur Teilhabe aller Professorinnen und Professoren an der Systematik der Leistungsbezüge geeignet schien, dass die W-Besoldung insgesamt verfassungsgemäß ausgestaltet wäre. Nachdem das BVerfG hierzu entschieden hat, dass allein das Grundgehalt der Professorinnen und Professoren alimentativ ausreichend ausgestaltet werden muss (alternativ dazu: die Voraussetzungen zum Erwerb von Leistungsbezügen müssen eindeutig und einklagbar ausgestaltet sein), ist es gerechtfertigt, auch die – unter der früheren Prämisse vergebene – Leistungsbezüge in die Neugestaltung der W-Besoldung einzubeziehen. Die in Niedersachsen vorgesehene Anrechnung um höchstens 50 % stellt dabei sicher, dass die mit der Vergabe von Leistungsbezügen beabsichtigte Differenzierung im Grunde erhalten bleibt.

Die Anrechnung von Leistungsbezügen findet in allen Ländern statt, zum Teil bis zu 100 % oder aber in einer anderen Systematik. Im Vergleich ist daher die in Niedersachsen beabsichtigte Regelung als ausgewogen zu bewerten.

Der Forderung, den Vergaberahmen abzuschaffen wird nicht gefolgt. Eine Abschaffung des Vergaberahmens kann nur bei gleichzeitiger Implementierung eines haushaltsmäßigen alternativen Steuerungsinstruments zur Begrenzung der Personalaufwendungen für die Professorenbesoldung in Erwägung gezogen werden. Das sollte gegebenenfalls in einem gesonderten Verfahren erörtert und entschieden werden.

Der vom LHK vorgeschlagenen Flexibilisierung des Vergaberahmens, in dem eine Über- oder Unterschreitung von bis zu 10 % keiner Zustimmung des Finanzministeriums bedarf, wird nicht gefolgt. Eine pauschale Einwilligung in eine Überschreitung des Vergaberahmens um bis zu 10 % würde den Vergaberahmen als solchen in Frage stellen. Eine Abweichung vom Vergaberahmen soll auch weiterhin nur in besonderen Fallkonstellationen zulässig sein und muss daher in jedem Einzelfall der Zustimmung des Finanzministeriums vorbehalten sein.

Durch normale Schwankungen der tatsächlichen Besoldungsausgaben ist die punktgenaue Einhaltung des Vergaberahmens in der Praxis allerdings schwer erreichbar. Bei der durch Erlass vorzunehmenden Festlegung der hochschulspezifischen Besoldungsdurchschnitte gegenüber den Hochschulen wird daher darauf hingewiesen, dass die Einhaltung des jeweiligen hochschulspezifischen Besoldungsdurchschnitts anzustreben ist, dass aber kurzfristige geringe Über- und Unterschreitungen des Vergaberahmens tolerabel sind.

Zur Forderung, die Leistungsbezüge grundsätzlich dynamisch und ruhegehaltfähig auszugestalten, ist anzumerken, dass Leistungsbezüge nach den Vorgaben der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung bereits grundsätzlich dynamisch und ruhegehaltfähig ausgestaltet sind. Ausnahmen gibt es z. B. bei Einmalzahlungen, befristet gewährten Leistungsbezügen oder Funktions-Leistungsbezügen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung. Diese Ausnahmen werden nach wie vor als sachgerecht betrachtet. Die Verordnung wird im zeitlichen Zusammenhang mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes überarbeitet und an die neuen Vorschriften angepasst.

Insgesamt ist daher nicht beabsichtigt, den Forderungen der Verbände im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zu folgen.

Ergänzungs- und/oder Änderungsvorschläge zu einzelnen Gesetzesformulierungen, die redaktionelle oder klarstellende Funktionen haben und teilweise in den Gesetzestext übernommen wurden, sind im besonderen Begründungsteil dargestellt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1:

Die bisherigen Regelungen der §§ 2 a und 2 b werden durch die neuen Regelungen in den §§ 25 bis 30 ersetzt.

Zu Nummer 2:

Zu § 25 (Hochschulen, Polizeiakademie Niedersachsen):

Die Vorschrift ist zur besseren Darstellung vorangestellt worden. Die Regelungen in den §§ 26 bis 29 gelten für das Hochschulpersonal unmittelbar; für die Professorinnen und Professoren der Polizeiakademie Niedersachsen gelten die für diesen Personenkreis einschlägigen Vorschriften jedoch nur mittelbar im Wege der entsprechenden Verweisungen in § 30.

Zu § 26 (Leistungsbezüge):

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 33 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) und § 2 a Abs. 2 bis 4 des bisher geltenden Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG). Hier werden die allgemeinen Grundsätze, die für alle Leistungsbezüge gleichermaßen gelten, zusammengefasst. Die bisher in § 33 Abs. 3 BBesG ausgebrachten Regelungen zur Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen wurden aus Gründen der Anwenderfreundlichkeit und des inneren Zusammenhangs in das Versorgungsrecht verlagert (Neubekanntmachung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes – NBeamtVG – vom 2. April 2013).

Absatz 1

Absatz 1 regelt den Empfängerkreis und enthält eine Auflistung der verschiedenen Arten von Leistungsbezügen. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erhalten weiterhin keine Leistungsbezüge, da sie sich noch in der Qualifizierungsphase befinden. Als Ausgleich erhalten sie bei Bewäh-

zung ab der ersten Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit weiterhin eine Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 10 Abs. 2 zu den Besoldungsordnungen A, B, C, W und R.

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge:

Der NBB schlägt in § 26 Abs. 1 Nr. 2 die Ergänzung „Wissens- und Technologietransfer“ vor. Die bisherige Formulierung nennt die Primäraufgaben von Professorinnen und Professoren und umfasst mit dem Begriff Forschung auch den Wissens- und Technologietransfer. Eine Ausweitung der Aufzählung würde für nicht genannte Bereiche Fragen aufwerfen und zu Interpretationsproblemen führen.

Zum Ergebnis der Anhörung:

§ 26 Abs.1 Satz 4 wurde auf Anregung der LHK eingefügt. Mit dieser Regelung wird klargestellt, dass Leistungsbezüge, die sich prozentual am Grundgehalt orientieren, nicht automatisch durch die Anhebung der Grundgehälter in diesem Gesetz erhöht werden, sondern auf dem Stand vom 31. Dezember 2012 bleiben. Eine Erhöhung dieser Leistungsbezüge soll auch weiterhin nur im Rahmen der allgemeinen Besoldungsanpassungen erfolgen.

Absatz 2

Die bisher nur im Umkehrschluss abzuleitende Bestimmung, dass Leistungsbezüge den Unterschiedsbetrag zwischen den Besoldungsgruppen W 3 und B 10 nicht übersteigen dürfen, wird nunmehr der Regelung vorangestellt. Nach Satz 2 kann diese Höchstgrenze überschritten werden, um eine Professorin oder einen Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen (z. B. aus dem Ausland, aus der Wirtschaft oder einer in- oder ausländischen Forschungseinrichtung) zu gewinnen oder um eine Abwanderung in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden. Diese Regelung dient der Wettbewerbsfähigkeit der niedersächsischen Hochschulen im nationalen und internationalen Wettbewerb um herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Von dieser Regelung sollte nur in wenigen Ausnahmefällen Gebrauch gemacht werden.

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge:

Es wird von der LHK angeregt, in § 26 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 im Zusammenhang mit der Möglichkeit zur Überschreitung der B 10-Grenze auch die Gewinnung von Professorinnen und Professoren aus der eigenen Hochschule aufzunehmen.

Hier liegt offenbar ein Missverständnis vor, da das von der LHK Gewünschte bereits mit der Formulierung zum Bleibeangebot abgebildet ist. Die Formulierung „aus der eigenen Hochschule gewinnen“ ist allgemein nicht gebräuchlich und gleichbedeutend mit einem Bleibeangebot. Im Ergebnis bezieht sich die Norm auf Professorinnen und Professoren, deren Gehalt bereits oberhalb der B 10-Grenze liegt. Diese können mit einem erhöhten Gehaltsangebot von einer anderen Hochschule berufen werden oder sie können, wenn sie an der eigenen Hochschule beschäftigt sind, ein erhöhtes Bleibeangebot erhalten.

Zum Ergebnis der Anhörung:

In § 26 Abs. 3 Satz 2 wird der Begriff „Bereich Humanmedizin der Universität Göttingen“ durch „Universitätsmedizin Göttingen“ ersetzt.

Absatz 3

Absatz 3 regelt die jeweilige Zuständigkeit zur Entscheidung über die Gewährung von Leistungsbezügen.

Zum Ergebnis der Anhörung:

Der Alternativvorschlag der LHK zu § 26 Abs. 3 Satz 1 zur Benennung der zuständigen obersten Landesbehörde – „das für die Hochschule zuständige Ministerium“ – wird aufgegriffen, weil es auch die Hochschulen außerhalb des Geschäftsbereichs des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur umfasst.

Absatz 4

In Absatz 4 wird geregelt, an welchen Bewertungskriterien Leistungen in der Lehre und in der Forschung für die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen im Sinne von Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 gemessen werden können (§ 5 NHG). Satz 4 regelt die Verpflichtung für die Hochschulen in einer Ordnung die nebenamtlich wahrzunehmenden Funktionen und Aufgabenbereiche, für die Funktionsleistungsbezüge im Sinne von Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 in Betracht kommen, allgemein festzulegen. Die Höhe des jeweiligen Funktionsleistungsbezugs ist dort ebenfalls festzulegen.

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge:

Die in § 26 Abs. 4 Satz 1 in Bezug genommene Lehrevaluation sollte nach Auffassung des hlb-Niedersachsen nicht die nach § 5 Abs. 2 NHG durch die Studierenden sein, weil diese dafür nicht qualifiziert seien.

Die mit der Norm verbundene Regelungsabsicht ist jedoch gerade, das Werturteil der Studierenden als Empfänger der Lehrleistungen der Professorinnen und Professoren in die Entscheidungsfindung über die Gewährung eines auf die Lehre bezogenen besonderen Leistungsbezugs einfließen zu lassen. Da das Ergebnis der Evaluation keinen bindenden Charakter hat, ist das auch vertretbar.

Absatz 5

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 2 a Abs. 4 NBesG. Das Verfahren, die Voraussetzungen und die Kriterien der Vergabe von Leistungsbezügen an Professorinnen und Professoren sowie an hauptamtliche Mitglieder der Hochschulpräsidien sowie deren Teilnahme an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen werden durch Verordnung des für Hochschulen zuständigen Ministeriums geregelt. Regelungen zur Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen befinden sich abschließend im Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetz.

Zu § 27 (Vergaberahmen):

Die Regelung entspricht § 34 BBesG und dem bisherigen § 2 a Abs. 5 bis 7 NBesG.

Sie legt den Rahmen, in dem sich der Gesamtbetrag aller Leistungsbezüge für Professorinnen und Professoren sowie für Leiterinnen und Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen bewegen soll, fest.

Maßgebliche Größe zur Ermittlung des Vergaberahmens ist der sogenannte Besoldungsdurchschnitt. Danach dürfen die Gesamt-Besoldungsausgaben das Produkt aus dem Besoldungsdurchschnitt und der Anzahl der besetzten Stellen grundsätzlich nicht überschreiten. Ausgangsbasis sind die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für den o. g. Personenkreis, die nach der Erhöhung der Grundbeträge in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 für das Jahr 2013 entsprechend angepasst wurden.

Der Vergaberahmen kann unter den in Absatz 3 genannten Voraussetzungen überschritten werden. In Absatz 4 ist festgelegt, welche Dienstbezüge und vergleichbare Ausgaben in die Besoldungsausgaben einfließen, die den Besoldungsdurchschnitt bilden. An Hochschulen mit einer leistungsbezogenen Planaufstellung und -bewirtschaftung nach § 17 a der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung beeinflussen die im Rahmen der Haushaltsflexibilisierung erwirtschafteten Mittel, die keine Personalausgaben darstellen, den Vergaberahmen nicht.

Die bisherige Regelung eines pauschalen Abschlags zur Berücksichtigung der nicht an Besoldungserhöhungen teilnehmenden Besoldungsbestandteile wird nicht übernommen, da von dieser Regelung in der Vergangenheit angesichts genauer Berechnung kein Gebrauch gemacht worden ist.

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge:

Es wird von der LHK angeregt, bei dem Begriff „Besoldungsdurchschnitt“ in Absatz 1 oder 2 einen Hinweis auf den jeweils anderen Absatz zu ergänzen.

Ein Hinweis ist nicht erforderlich, weil der Begriff „Besoldungsdurchschnitt“ für das gesamte Niedersächsische Besoldungsgesetz in § 27 Abs. 1 in der üblichen Form einer Legaldefinition ausdrücklich festgelegt wird.

Zu § 28 (Anrechnung für Ämter der Besoldungsgruppe W 2 und W 3):

Die Erhöhung des Grundgehalts wird ganz oder teilweise auf die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes zustehenden monatlichen Leistungsbezüge angerechnet. Der Anrechnungsbetrag wird auf 50 Prozent der bisher gewährten Leistungsbezüge begrenzt.

Zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit der Anrechnung:

Die Anrechnung der bisher gewährten Leistungsbezüge auf die Erhöhung des Grundgehalts begegnet grundsätzlich keinen verfassungsrechtlichen Bedenken. Nach der Rechtsprechung des BVerfG [(grundlegend BVerfG, Urt. v. 8. Februar 1977, 1 BVR 79/70 u. a. (Rn. 103 ff.); BVerwG, Beschl. v. 17. August 2009, 6 B 9/09 (Rn. 6)] kann der Gesetzgeber aus sachlichen Gründen in bestehende Vereinbarungen mit Hochschullehrern eingreifen, wenn sich seine Ziele, die sich im Rahmen der gesetzgeberischen Gestaltungsfreiheit halten, nur auf diese Weise verwirklichen lassen, und wenn er dabei die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und der Zumutbarkeit beachtet.

Das Ziel, die Grundgehälter zu erhöhen, hält sich schon deshalb im Rahmen der Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers, weil das BVerfG diese Variante in seinem Urteil vom 14. Februar 2012 explizit vorsieht. Die Anrechnungsvorschrift verfolgt dabei das Ziel, den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung zu wahren und Mitnahmeeffekte zu verhindern.

Nach Auffassung des BVerfG ist der Gesetzgeber sogar berechtigt, die Besoldung zu kürzen, wenn er mit der Neufestsetzung der Bezüge oder der Umgestaltung der Berechnungsgrundlagen unerwünschte Vergünstigungen abbaut oder er der Änderung solcher Umstände Rechnung trägt, die auch für die Bemessung der Amtsangemessenheit der Alimentation maßgeblich sind (BVerfGE 114, 258, 289).

Des Weiteren können bei besoldungsrechtlichen Systemscheidungen die hierfür zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel nicht gänzlich außer Acht bleiben. Dies spiegelt sich sowohl im Budgetrecht des Gesetzgebers als auch in der (partiellen) Bindung des Besoldungsgesetzgebers an zur Verfügung stehende Haushaltsmittel wieder. Der Haushaltsvorbehalt muss insbesondere dann zum Tragen kommen, wenn die durch die Anrechnung frei gewordenen Mittel nicht eingespart werden, sondern anderweitig für die Alimentation des betroffenen Personenkreises bereitgestellt werden.

Der Eingriff in die bestehenden Leistungsbezüge ist sowohl verhältnismäßig als auch zumutbar, da eine gewisse Anzahl der Professorinnen und Professoren von der Anhebung der Grundgehälter profitiert und insbesondere niemand finanziell schlechter gestellt wird als vor der Systemumstellung. Bei einem vollständigen Verzicht auf die Anrechnung bereits gewährter Leistungsbezüge würden Professorinnen und Professoren mit nur durchschnittlichen Leistungsbezügen eine den mittleren Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B vergleichbare Gesamtbesoldung erhalten, was selbst unter Geltung der Besoldungsordnung C nur in Ausnahmefällen möglich war. Bei Systemumstellungen darf das Besoldungsgefüge insgesamt nicht aus dem Blickfeld geraten. Die Professorenbesoldung weist zwar einige Besonderheiten aus, ist aber dennoch Teil des gesamten Besoldungsgefüges, so dass die Besoldung der Professorinnen und Professoren in den Grundzügen nicht außer Verhältnis zu der Besoldung anderer Ämter mit vergleichbaren Anforderungen und Verantwortung stehen darf.

Eine dauerhafte Besserstellung erfolgt in jedem Fall bei denjenigen Professorinnen und Professoren, deren bisher noch nicht ruhegehaltfähige Leistungsbezüge in Grundgehalt „umgewidmet“ werden und sofort ruhegehaltfähig werden. Um diese Besserstellung zu begrenzen, werden bei der Anrechnung vorrangig bereits ruhegehaltfähige Leistungsbezüge berücksichtigt.

Durch die eingezogene Höchstgrenze, nach der mindestens die Hälfte der in der Vergangenheit festgesetzten Leistungsbezüge erhalten bleibt, wird die Anrechnung auf ein vertretbares Maß beschränkt.

Gleichzeitig wird verhindert, dass die durch die Gewährung von Leistungsbezügen bestehenden Differenzierungen bei der Besoldung der Professorinnen und Professoren untereinander eingeebnet werden. Aus diesem Grund wurde auch von der Einführung eines Sockelbetrages abgesehen, weil eine solche Regelung insbesondere eine Nivellierung bei den Empfängern von geringeren Leistungsbezügen zur Folge hätte.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Absatz 1

Die Erhöhung der Grundgehaltssätze wird auf Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 BBesG angerechnet, die vor der Verkündung dieses Gesetzes festgesetzt wurden.

Um eine Nivellierung der gewährten Leistungsbezüge, insbesondere bei den Professorinnen und Professoren mit geringen oder mittleren Leistungsbezügen, zu verhindern und gleichzeitig eine angemessene und gleichmäßige Beteiligung aller Betroffenen zu erreichen, wird eine Begrenzung der Anrechnung auf höchstens die Hälfte der gewährten Leistungsbezüge als sinnvoll erachtet.

Funktionsleistungsbezüge (§ 33 Abs. 1 Nr. 3 BBesG) sind mit Blick auf die besondere Bedeutung der Wahrnehmung herausgehobener Funktionen in der Hochschulleitung von der Anrechnung ausgenommen. Bereits zugesagte Einmalzahlungen unterliegen ebenfalls nicht der Anrechnung.

Satz 1 enthält die Anrechnungsregelung für Leistungsbezüge, die bereits am 31. Dezember 2012 zugestanden haben.

Satz 2 bestimmt die Reihenfolge der Anrechnung, wenn zum Stichtag mehrere Leistungsbezüge gewährt werden. Vorrangig verringern sich die unbefristeten ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge, da sie bezüglich der Bezugsdauer und der Ruhegehaltfähigkeit die größte Vergleichbarkeit mit dem Grundgehalt aufweisen.

Satz 3 legt fest, dass bei gleichrangigen Leistungsbezügen zunächst der früher festgesetzte Leistungsbezug verringert wird. Maßgeblicher Zeitpunkt ist nicht das Datum der zugrundeliegenden Vereinbarung, sondern ab welchem Zeitpunkt der Leistungsbezug erstmalig gezahlt wurde.

In Satz 4 wird klargestellt, dass bei Wegfall eines Leistungsbezuges eine neue Berechnung der Verringerung zu erfolgen hat.

Satz 5 bestimmt, dass die Anpassungsbeträge von Leistungsbezügen, die künftig an allgemeinen Besoldungsanpassungen teilnehmen, nicht der Anrechnung unterliegen.

Bei der Verringerung von Leistungsbezügen, die prozentual vom Grundbetrag gewährt werden, sind künftige allgemeine Besoldungsanpassungen ebenfalls nicht zu berücksichtigen. Für Leistungsbezüge, die bereits am 31. Dezember 2012 zugestanden haben, ist der am 31. Dezember 2012 maßgebliche Grundbetrag für die Verringerung maßgebend.

Satz 6 wurde zur Klarstellung eingefügt:

In Satz 1 wird die dauerhafte Anrechnung der Leistungsbezüge geregelt, die bereits am 31. Dezember 2012 zugestanden haben. Satz 6 stellt sicher, dass auch Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge, die in der Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erstmalig oder erneut gewährt werden, von der Anrechnungsregelung erfasst werden. Damit werden auch die Vergabeentscheidungen erfasst, die unter Geltung des bisherigen Rechts (Relation Grundgehalt und Leistungsbezüge) getroffen wurden.

Zum Ergebnis der Anhörung:

Nach Auffassung der LHK ist die Stichtagsregelung in § 28 Abs. 1 Satz 1 nicht eindeutig. Es sollte vielmehr heißen „in der Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum Tag vor der Verkündung dieses Gesetzes ...“. Dem Vorschlag der LHK wird dahingehend gefolgt, dass in Satz 1 nunmehr die Verringerung der bereits am 31. Dezember 2012 zustehenden Leistungsbezüge geregelt wird und in Satz 6 neu die Verringerung der Leistungsbezüge normiert wird, die erstmalig oder erneut in der Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum Tag vor der Verkündung dieses Änderungsgesetzes gewährt werden. Damit wird auch klargestellt, welche Beträge für die Anrechnung jeweils maßgeblich sind. Die Begründung wurde ebenfalls entsprechend ergänzt, um Auslegungsproblemen vorzubeugen.

Die von der LHK aufgeworfene Frage, wie bei der Anrechnung mit Leistungsbezügen umzugehen ist, die prozentual an die Grundbeträge gekoppelt sind, wird durch die Ergänzung des § 28 Abs. 1 Satz 7 geklärt. In diesen Fällen ist die Erhöhung des Grundgehaltes, die sich aus diesem Gesetz

ergibt, nicht zu berücksichtigen. Für die Anrechnung sind die am 31. Dezember 2012 und für ab dem 1. Januar 2013 erstmals oder erneut gewährte Leistungsbezüge, die am 1. Januar 2013 geltenden Beträge maßgeblich. Allgemeine Besoldungsanpassungen sind bereits nach Satz 5 nicht zu berücksichtigen.

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge:

Die LHK weist darauf hin, dass die beabsichtigten Neuregelungen zum Teil nicht mit den Richtlinien der Hochschulen kompatibel sind, insbesondere wenn diese Leistungsbezügestufen regeln. Die gesetzlichen Vorschriften regeln nicht die Staffelung von Leistungsbezügen nach Stufen. Soweit die Hochschulen eine solche Systematik eingeführt haben, sind dabei vorrangig die geltenden gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Die Hochschulen haben bis zum Inkrafttreten der gesetzlichen Regelungen hinreichend Zeit, die Anpassung ihrer Richtlinien (bezüglich der prozentual am Grundbetrag ausgerichteten Leistungsbezüge kostenneutral) vorzubereiten.

Absatz 2

Mit der Regelung in Satz 1 wird sichergestellt, dass in den Fällen, in denen der Eintritt in den Ruhestand aus einem Amt der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 seit dem 1. Januar 2013 erfolgte, ein den Grundsätzen der amtsangemessenen Alimentation entsprechendes Versorgungsniveau erreicht wird, sofern dieses im Einzelfall nicht bereits durch hinreichende ruhegehaltfähige Leistungsbezüge erreicht worden ist. Im Übrigen verbleibt es bei der bisherigen Festsetzung der Versorgungsbezüge.

Satz 2 überträgt die Anrechnung der Grundgehaltserhöhung auf die Leistungsbezüge der am 1. Januar 2013 vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Da in diesen Fällen ein am Stichtag 31. Dezember 2012 gültiger Gesamtbetrag der Leistungsbezüge nicht zur Verfügung steht, wird die Anrechnung auf der Basis des ruhegehaltfähigen Teils der Leistungsbezüge vorgenommen.

Zu § 29 (Forschungs- und Lehrzulage):

Die Regelung entspricht § 35 Abs. 1 BBesG in Verbindung mit § 6 der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung und enthält die allgemeinen Voraussetzungen für die Vergabe einer Forschungs- und Lehrzulage aus eingeworbenen Drittmitteln sowie eine Verordnungsermächtigung an das für Hochschulen zuständige Ministerium zur Festlegung der Voraussetzungen für die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen.

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge:

Die LHK nimmt zu diesem Paragraphen ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Lehrerfortbildung Stellung und regt an, für diese Tätigkeit die Gewährung einer Lehrzulage vorzusehen.

Der Anregung wird nicht gefolgt, weil die Forschungs- und Lehrzulage nach § 29 ausschließlich aus Mitteln privater Dritter gezahlt werden soll. Wenn bereits die Einwerbung von Drittmitteln aus der öffentlichen Hand nicht zur Gewährung einer Lehrzulage führen kann, wäre es systemwidrig, diese bei Tätigkeiten in der Lehrerfortbildung zu gewähren.

Vielmehr ist davon auszugehen, dass Tätigkeiten in der Lehrerfortbildung zu den hauptamtlich wahrzunehmenden Aufgaben gehören, für die gegebenenfalls ein besonderer Leistungsbezug gewährt werden kann.

Zu § 30 (Professorinnen und Professoren an der Polizeiakademie Niedersachsen):

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 2 b NBesG. Die hier getroffenen Regelungen für die Professorinnen und Professoren an der Polizeiakademie entsprechen im Wesentlichen den Regelungen für die Professorinnen und Professoren an den Hochschulen. Die Regelungen des § 5 NHG zur Evaluation von Forschung und Lehre gelten gemäß § 4 Abs. 3 Satz 4 des Gesetzes über die Polizeiakademie Niedersachsen entsprechend. Der maßgebliche Besoldungsdurchschnitt für die Polizeiakademie wird wie bisher entsprechend dem Besoldungsdurchschnitt der Fachhochschulen festgesetzt. Die Verordnungsermächtigung richtet sich hier abweichend an das für Inneres zuständige Ministerium.

Zu Nummer 3:

Buchstabe a Doppelbuchst. aa

Durch die Anfügung des neuen Satzes 2 in der Vorbemerkung Nr. 3 wird gewährleistet, dass auch W 2- und W 3-Professorinnen und -Professoren einen Nachteilsausgleich entsprechend den Professorinnen und Professoren der auslaufenden Besoldungsgruppe C 4 erhalten.

Derzeit ist in der Vorbemerkung Nr. 3 zu den Besoldungsordnungen A, B, C, W und R nur eine Ausgleichszulagenregelung für C 4-Professorinnen und -Professoren, die in ein Hochschulleitungsamt gewählt werden, enthalten, die sowohl den Ausgleich von Grundgehalt als auch den Ausgleich der zuvor gewährten Zuschüsse vorsieht. Ein entsprechender Nachteilsausgleich für Professorinnen und Professoren in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 in Fällen, in denen vor der Berufung in ein Hochschulleitungsamt höhere Bezüge (W 3 Grundgehalt zzgl. Leistungsbezüge) zustanden, als die im Hochschulleitungsamt höchstens zu gewährenden Bezüge, wird weder durch § 5 der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (Funktionsleistungsbezug) noch durch § 13 BBesG (Ausgleichszulage) gedeckt.

Bei der Einführung der W-Besoldung mit dem Professorenbesoldungsreformgesetz vom 14. Februar 2002 hat der Bundesgesetzgeber offensichtlich versäumt, eine ähnliche Regelung für Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 zu schaffen, die in ein Hochschulleitungsamt gewählt werden. Seinerzeit ist diese Problematik nicht aufgetreten, da vor 10 Jahren ausschließlich C 4-Professorinnen und -Professoren in ein Hochschulleitungsamt gewählt wurden. Im Verlauf der letzten Jahre sind jedoch auch W 2- und W 3-Professorinnen und -Professoren „nachgewachsen“, die sich für ein niedriger bewertetes Hochschulleitungsamt bewerben, und aufgrund ihrer Qualifikation bereits hohe Leistungsbezüge erhalten. Ohne die Gewährung eines entsprechenden Ausgleichs können diese besonders qualifizierten Professorinnen und Professoren für ein Hochschulleitungsamt nicht gewonnen werden.

Buchstabe a Doppelbuchst. bb

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen den bisherigen Nummern 1, 2 und 4 der bisherigen Vorbemerkung zur Bundesbesoldungsordnung W und regelt die Höhe von Zulagen für Professorinnen und Professoren, die gleichzeitig bei obersten Bundesbehörden oder obersten Gerichtshöfen des Bundes verwendet werden oder bereits ein Richteramt innehaben.

Des Weiteren wird die Gewährung einer Stellenzulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren geregelt.

Buchstabe b

Die Niedersächsische Besoldungsordnung W enthält eine Zusammenführung der bisher in der Bundesbesoldungsordnung W geregelten Ämter mit den bereits in der Niedersächsischen Besoldungsordnung W geregelten Ämtern, die an niedersächsischen Hochschulen benötigt werden.

Zum Ergebnis der Anhörung:

Die LHK regt an, das Amt „Dekanin/Dekan“ auch in der Besoldungsgruppe W 2 vorzusehen, weil es Hochschulen gibt, denen nur Ämter der Besoldungsgruppe W 2 zur Verfügung stehen.

Es handelt sich bei diesem Amt um das in § 43 Abs. 5 NHG geregelte Hauptamt „Dekanin/Dekan“. Auch wenn die Bestellung von Professorinnen und Professoren zu Dekaninnen und Dekanen in der Praxis überwiegend nebenamtlich vorgenommen wird, spricht aus besoldungsfachlicher Sicht nichts gegen die Ausbringung des Amtes „Dekanin/Dekan“ auch in Besoldungsgruppe W 2. Dem Vorschlag der LHK wird daher gefolgt.

Zu Nummer 4:

Die Anlage 2 Nr. 3 (Besoldungsordnung W) enthält die in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 erhöhten Grundgehaltssätze. Als Vergleichsmaßstab für das Grundgehalt in der Besoldungsgruppe W 2 ist die neunte Dienstaltersstufe der Besoldungsgruppe A 15 herangezogen worden (Erhöhungsbetrag: 614,68 Euro). Die moderate Erhöhung des Grundgehalts in der Besoldungsgruppe W 3 (Erhöhungsbetrag: 111,58 Euro) erfolgt unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Abstandsgebots und errechnet sich aus der Hälfte der Differenz zwischen den Besoldungsgruppen A 16 Stufe 9 und W 3.

Der Grundgehaltssatz in der Besoldungsgruppe W 1 ist unverändert geblieben.

Zu Artikel 2

Durch das Haushaltsbegleitgesetz 2014 wurde die Übertragung der zweiten Stufe des Ergebnisses des Tarifabschlusses der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 9. März 2013 für die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ab 1. Juni 2014 geregelt, so dass die Grundgehaltssätze in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 entsprechend anzupassen sind.

Zu Artikel 3:

In Artikel 3 erfolgt die redaktionelle Anpassung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes an die in Artikel 1 vorgenommenen besoldungsrechtlichen Regelungen.

Zu Artikel 4:

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

Das Land Hessen wurde durch das BVerfG verpflichtet, eine gesetzliche Neuregelung der Professorenbesoldung zum 1. Januar 2013 zu erlassen. Die Neuregelungen zur Besoldung und Versorgung der Professorinnen und Professoren treten daher entsprechend dieser Vorgabe und im Gleichklang mit den anderen Ländern, die bereits entsprechende Regelungen erlassen haben, rückwirkend ab 1. Januar 2013 in Kraft.

Absatz 2 regelt das Inkrafttreten der Anpassung der Grundgehaltssätze zum 1. Juni 2014.