

Verband Hochschule und Wissenschaft

In DBB Beamtenbund und Tarifunion

Landesverband Schleswig-Holstein

c/o Dr. Udo Rempe (Landesvorsitzender)

Kopperpahler Allee 92

24119 Kronshagen

Tel. 0431 544 717

eMail Rempe-Udo@T-Online.DE

Dokument 2023-10-04-W-Besoldung.docx



Kiel, den 04.10.2023

Regelmäßige Leistungsbeurteilungen und regelmäßige Leistungsbezüge insbesondere im Hochschulbereich

Der Verband Hochschule und Wissenschaft in dbb beamtenbund und tarifunion hatte im Zusammenhang mit der letzten Novelle des Hochschulgesetzes in seiner Stellungnahme zum Hochschulgesetz auch Vorschläge zur Änderung der W-Besoldung als Teil von Änderungsvorschlägen zum Landesbesoldungsgesetz (Landtagsumdruck 19/6468) vorgelegt. Zu den regelmäßigen kollegialen Beurteilungen wissenschaftlicher Leistungen und den zu gewährenden regelmäßigen Leistungsbezügen schien eine Überarbeitung erforderlich zu sein.

Mit diesem Beitrag möchte der VHW erneut an die Vorteile einer verbesserten und den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts entsprechende Leistungsanerkennung über regelmäßige „Erfahrungsstufen“ und „Leistungsstufen“ in der W-Besoldung für die Professorinnen und Professoren erinnern, damit die Leistungsbezüge so ausgestaltet werden, „dass sie alimentativen Mindestanforderungen genügen“ (BVerfG, 2 BvL 4/10 vom 14.2.2012, Randnummer 184, Satz 5). Zwar hätte „ein amtsangemessenes Alimentationsniveau“ auch „über die Höhe der Grundgehaltssätze“, so wie in der Besoldungsordnung C kw- oder der A-Besoldung mit mehreren Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen sichergestellt werden können. Doch das ist in Schleswig-Holstein mit der Beibehaltung der beiden Besoldungsgruppen W 2 und W 3, der leichten Anhebung der beiden Grundgehälter und dem Fehlen von Erfahrungs- oder Leistungsstufen nicht ausreichend erfolgt. Wesentlich besser wird die alimentative Wirkung von Besoldungssteigerungen beim Bund und drei der Bundesländer über in Erfahrungsstufen aufsteigende Grundgehälter erreicht, wobei im Bund auch eine (wenn auch nicht optimale) Leistungsabhängigkeit der Stufen realisiert wurde. Trotz der Kritik an den gesetzlichen Regelungen zur W-Besoldung in Schleswig-Holstein wird nicht verkannt, dass durch die Anhebung der Besoldung in der Besoldungsgruppe W 2 eine vertretbare Höhe für die Einstiegsbesoldung für Professuren geschaffen wurde.

Der VHW erstrebt auch in der A-Besoldung bei den dauerbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (die die Amtsbezeichnungen Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten erhalten sollten) eine stärker leistungsorientierte Besoldung. Den Schwerpunkt legen wir in diesem Beitrag aber auf die W-Besoldung, da sich bei Vorschlägen für eine stärker leistungsorientierte Bezahlung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der A-Besoldung einiges nur wiederholen wird. Das würde entsprechend gelten, falls man sich bemühen wollte, im Bereich der nach der A-Besoldung eingestuftten Lehrkräfte an den Schulen Anerkennungen für gute Leistungen in der Form von „Erfahrungsstufen“ und „Leistungsstufen“ neuer Art zu schaffen. Das könnte bei dem dauerbeschäftigten Lehrpersonal als ein weniger drängendes Problem angesehen werden. Doch eine gute Leistungsbeurteilung trägt über den Leistungsvergleich des Personals auf Qualifikationsstellen und in Probebeamtenverhältnissen mit den Leistungen bewährten Personals dazu bei, dass Personen, die die falsche Berufsentscheidung trafen und nicht dauerhaft im wissenschaftlichen oder im Lehrerberuf beschäftigt werden sollten, besser erkannt werden können.

In seinem Urteil vom 14.02.2012 zur W-Besoldung (BVerfG, 2 BvL 4/10 vom 14.2.2012) führt das Bundesverfassungsgericht unter der Randnummer 162 zu seinem Leitsatz 3 Satz 3 aus:
„d) Leistungsbezüge müssen, um kompensatorische Wirkung für ein durch niedrige Grundgehaltssätze entstandenes Alimentationsdefizit entfalten zu können, für jeden Amtsträger zugänglich und hinreichend verstetigt sein. Dies ist etwa der Fall, wenn die Kriterien für die Vergabe der Leistungsbezüge vom Gesetzgeber hinreichend bestimmt ausgestaltet sind und wenn der einzelne Professor – vorbehaltlich unausweichlicher Beurteilungsspielräume zur Wahrung der Wissenschaftsfreiheit – unter klar definierten, vorhersehbaren und erfüllbaren Voraussetzungen einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die Gewährung von Leistungsbezügen hat. Dabei müssen, wenn es um die Professorenbesoldung geht, die Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe von Leistungsbezügen, das Verfahren und die Zuständigkeit wissenschaftsadäquat ausgestaltet sein. Zudem müssen sich die Leistungsbezüge angemessen im Ruhegehalt niederschlagen, weil zur Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG auch die Versorgung des Beamten nach seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst gehört (vgl. BverfGE 11, 203 <210>; 44, 249 <265>; 76, 256 <295 ff., 347>; 117, 372 <380 f.>).“

Teil 1 Mängel der schleswig-holsteinischen Besoldungsvorschriften zu W-Besoldung

1.1 Besondere Leistungsbezüge sind in Schleswig-Holstein vom Gesetzgeber nicht hinreichend verstetigt

Die Regelung in § 34 Abs. 2 SHBesG sichert, sofern eine alimentative Wirkung von Leistungsbezügen erstrebt wird, nicht die dazu vom Bundesverfassungsgericht geforderte hinreichende Verstetigung der besonderen Leistungsbezüge durch den Gesetzgeber. Nach § 34 Abs. 2 Satz 1 SHBesG können besondere Leistungsbezüge „als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet vergeben werden.“ Werden sie mehrfach für bis zu fünf Jahren vergeben, ist nach Satz 2 eine unbefristete Vergabe zulässig; dafür fehlen jedoch die geforderten klar definierten, für die Professorinnen und Professoren vorhersehbaren und erfüllbaren Voraussetzungen. Schließlich bestimmt noch Satz 3 „Unbefristete monatliche besondere Leistungsbezüge sind mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls auszustatten.“ Das ist eine disziplinarische Maßnahme, die im Disziplinarrecht zu regeln wäre, aber nichts im Besoldungsrecht zu suchen hat. Es sei auch auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den seinerzeit beabsichtigten Beamtenverhältnissen auf Zeit mit leitender Funktion verwiesen, deren Unvereinbarkeit mit dem Grundgesetz vom Bundesverfassungsgericht festgestellt wurde; nach einer zeitlich begrenzten Bewährung und ohne zeitlich begrenzten Bedarf dürfte entsprechendes für Professuren auf Zeit gelten; die befristete Vergabe von Leistungsbezügen ist von ihrer Wirkung her nichts anderes wie eine befristete Beförderung und damit nichts anderes wie ein besser bezahltes Beamtenverhältnis auf Zeit. Bei den befristeten Leistungsbezügen kommt hinzu, dass anders als bei den seinerzeit beabsichtigten Beamtenverhältnissen auf Zeit in leitender Funktion mit der Gewährung von befristeten besonderen Leistungsbezügen keine höheren Anforderungen durch eine vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Funktion verknüpft sind.

1.2 Besondere Leistungsbezüge wirken sich in Schleswig-Holstein nicht hinreichend auf die Höhe des Ruhegehalts aus

Die besonderen Leistungsbezüge wirken sich auch nicht so auf die Höhe des Ruhegehaltes aus, dass nach der Pensionierung ein angemessener Lebensunterhalt im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG gesichert wird. Nach § 36 Abs. 1 Satz 1 SHBesG gilt: „Unbefristet gewährte Leistungsbezüge nach den §§ 33 und 34 sind ruhegehaltfähig, soweit sie jeweils mindestens zwei Jahre bezogen worden sind.“ Diese

Regelung ist nicht zu beanstanden, da auch Besoldungserhöhungen durch Beförderungen erst nach einem mindestens zweijährigen Bezug ruhegehaltstfähig werden. Dagegen ist § 36 Abs. 1 Satz 2 für den Fall der besonderen Leistungsbezüge zu beanstanden: „Befristet gewährte Leistungsbezüge nach den §§ 33 und 34 sind ruhegehaltstfähig, soweit sie für ruhegehaltstfähig erklärt wurden und jeweils mindestens für zehn Jahre bezogen worden sind.“ Das bedeutet, dass sie, wenn sie nicht für ruhegehaltstfähig erklärt werden, nicht ruhegehaltstfähig bleiben und dass sie überhaupt nicht ruhegehaltstfähig werden können, wenn sie in den letzten 10 Jahren der Dienstzeit gewährt werden. Es fehlen „klar definierte, vorhersehbare und erfüllbare Voraussetzungen“ für die Gewährung eines angemessenen Ruhegehaltes. Die Regelung in § 36 Abs. 1 Satz 3 SHBesG ist ebenfalls zu kritisieren, da es in keiner anderen Besoldungsordnung etwas Entsprechendes gibt: „Ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge nach den Sätzen 1 und 2 sind zusammen bis zu einer Höhe von 34 % des jeweiligen Grundgehaltes ruhegehaltstfähig.“ Schon sprachlich ist zu beanstanden, dass geregelt werden soll, dass ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge nicht ruhegehaltstfähig sind. Ferner darf im Falle der Besoldungsgruppe W 2 ein Gesamtgehalt bis etwa zur Besoldungsgruppe B 3 ruhegehaltstfähig werden, bei der Besoldungsgruppe W 3 bis etwa zu einem Gesamtgehalt, das ungefähr der Höhe des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe B 5 entspricht. Sofern ohne eine zweite Berufung in die Besoldungsgruppe W 2 aufgrund herausragender Leistungen ein Gesamtgehalt von 9.714,21 EUR erreicht wird, ist nicht einzusehen, dass dieses dann nicht ebenso wie bei gleichen Leistungen in der mit W 3 benannten Besoldungsgruppe ruhegehaltstfähig sein soll. Durch die Ruhegehaltstfähigkeit muss es auch nicht zu überhöhten Kosten kommen; man kann die Ruhegehaltstfähigkeit gewähren, wenn man schon bei der Vergabe der Leistungsbezüge beachtet, dass für die Ruhegehälter etwa ein Drittel der Aktivgehälter mit einzuplanen ist und der Vorteil der besseren Alterssicherung bei Berufungsverhandlungen den zu Berufenden klar gemacht wird. Es ist inkonsequent, dass man Regelungen für besonders hohe Leistungsbezüge für ungewöhnliche Leistungen schafft und dann gerade dort wieder sparen will, indem man deren Ruhegehaltstfähigkeit begrenzt. Ferner ist zu beachten, dass viele der Professorinnen und Professoren infolge einer Berufung im fortgeschrittenen Alter keine ruhegehaltstfähige Dienstzeit von 40 Jahren erreichen können und sich bei einer ruhegehaltstfähigen Dienstzeit von beispielsweise 20 Jahren sich die Höhe des Ruhegehaltes gegenüber jener bei einer ruhegehaltstfähigen Dienstzeit von 40 Jahren halbiert.

1.3 Präsidiumsmitglieder, Dekaninnen und Dekane sind nicht berechtigt, in ihrer Funktion als Teil der Verwaltung Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Professorinnen und Professoren zu beurteilen

§ 6 Abs. 2 Satz 1 LBVO bestimmt: „Bei besonderen Leistungsbezügen nach § 4 steht dem Präsidium ein Initiativrecht zu; das Dekanat ist in diesem Fall zu hören.“ § 34 Abs. 1 SHBesG regelt: „Für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können Leistungsbezüge gewährt werden (besondere Leistungsbezüge).“ Die Entscheidung, ob besondere Leistungen vorliegen, setzt eine Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen voraus. Solche Beurteilungen sind selbst wissenschaftliche Leistungen die dem Schutz von Artikel 5 Abs.3 Satz 1 GG unterliegen. Das gilt insbesondere für die Beurteilung von Forschungsleistungen; bei solchen Entscheidungen müssen die Professorinnen und Professoren eine Mehrheit haben; Entscheidungen dürfen nicht gegen die Mehrheit der Professorinnen und Professoren getroffen werden (BVerfG, 29.05.1973 – 1 BvR 424/71[^], 1 BvR 325/72). Rektoratsmitglieder und Dekane zählen nicht zur Gruppe der Hochschullehrer; sie haben vor allem eine staatliche Aufgabe. „Die Rektoratsmitglieder und Dekane nehmen Leitungsaufgaben wahr und sind nicht allein den Interessen der Hochschullehrer verpflichtet (VerfGH Baden-Württemberg, Urteil vom 14. November 2016 - 1 VB 16/15 , auch zitiert bei BVerfG 24. April 2018, - 2 BvL 10/16 -). Das gilt erst recht im Falle von Präsidentinnen und Präsidenten, die keine

Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer sein müssen. Soweit einer Präsidentin oder einem Präsidenten nach § 23 Abs. 9 Satz 1 HSG auf ihren oder seinen Antrag vom Ministerium gestattet wird, „während ihrer oder seiner Amtszeit im Rahmen eines Nebenamtes die Berechtigung zu Forschung und Lehre zu erhalten und das Recht, bei Prüfungen mitzuwirken“, bleibt das Recht zur Beurteilung im eigenen Fachgebiet in dem auch bei anderen Professorinnen und Professoren des Fachgebiets vorhandenen Umfang gewahrt. Entsprechendes gilt für das Recht der Dekaninnen und Dekane, in ihrem Fachgebiet so wie die anderen Fachvertreter bei Leistungsbeurteilungen mitzuwirken. Ferner sind Entscheidungen der Präsidentinnen oder der Präsidenten über Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge nicht von den besonderen Anforderungen an besondere Leistungsbezüge betroffen. Denn die Vergabe von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen ist im Rahmen der Profilbildung und der Schwerpunktsetzung der Hochschule erforderlich. Solche Entscheidungen sind politische Entscheidungen, die nach den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums auch vor dem Inkrafttreten der W-Besoldung den Regierenden vorbehalten waren und die diese an die Präsidentinnen und Präsidenten delegieren dürfen.

Teil 2: Mittel für alimentativ wirksame Leistungsstufen

2.1 Welche mittlere Höhe sollten alimentativ wirksame besondere Leistungsbezüge bei durchschnittlichen besonderen Leistungen aufgrund des landesinternen Vergleichs mit anderen Besoldungsgruppen haben?

Damit eine Professorin oder ein Professor, so wie dies vom Bundesverfassungsgericht formuliert wurde, die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen in der Form von Leistungsstufen in einer angemessenen Höhe vor dem Verwaltungsgericht in Schleswig einklagen kann, muss sie oder er wissen, welche durchschnittliche Höhe der Besoldung amtsangemessen sein könnte. Das wird nach den Kriterien des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18, Randnummern 44 und 45) zunächst einmal durch einen systeminternen Vergleich der Besoldung einer Besoldungsordnung mit anderen Besoldungsordnungen des jeweiligen Landes durchgeführt. Kommt es „zu einer deutlichen Verringerung der Abstände zwischen zwei zu vergleichenden Besoldungsgruppen“ ist das ein Hinweis, „dass die Besoldung hinter den Vorgaben des Alimentsprinzips zurückbleibt.“ „Ein im Rahmen der Gesamtabwägung zu gewichtendes Indiz für eine unzureichende Alimentation liegt ... bereits dann vor, wenn die Abstände um mindestens 10 % in den zurückliegenden fünf Jahren abgeschmolzen wurden (vgl. BVerfGE 139, 64 <118 Rn. 112>; 140, 240 <286 Rn. 92>)“. Als Besoldungsgruppen, mit denen ein Vergleich durchzuführen ist, kommen insbesondere die fortbestehenden Besoldungsgruppen C 2 kw, C 3 kw und C 4 kw in Betracht. Das gilt insbesondere auch aufgrund der seinerzeitigen gesetzlichen Bestimmung im Bundesbesoldungsgesetz, dass sich die Mittel für die W-Besoldung an der Durchschnittsbesoldung der C-Besoldung zu orientieren hätten. Zu berücksichtigen sind dabei auch die vor der Einführung der W-Besoldung in § 35 des Bundesbesoldungsgesetzes geltenden Obergrenzen für die verschiedenen Ämter der Besoldungsordnung C. Diese Obergrenzen wurden in der Regel zugleich als Untergrenzen behandelt. Für die Universitäten waren 43,75 % C 3-Professuren und 56,25 % C 4-Professuren vorgesehen. Die derzeitige Mindestbesoldung nach der Besoldungsordnung W 2 (6.402,15 EUR) entspricht in etwa dem Grundgehalt der Altersgruppe 10 der Besoldungsgruppe C 3 kw (6.436,04 EUR). Vom Beginn der Altersgruppe 10 (ursprünglich entsprechend einem Alter von 39 bis 40 Jahren) steigt an Universitäten in der Besoldungsgruppe C 3 das Grundgehalt dann fünfmal nach 2 Jahren um 240,50 EUR auf 7.639,56 EUR für die Dauer von d=18 Jahren. Die durchschnittliche Besoldung von einer Erstberufung im Alter von 39 Jahren bis zur Regelaltersgrenze beträgt damit M=7.381,66 EUR. Zieht man davon das W 2-Mindestgehalt A=6.402,15 EUR ab, verbleibt für eine Universitätsprofessur eine mittlere Erhöhung durch Altersstufen von E=979,51 EUR als angezeigte amtsangemessene mittlere Erhöhung des W 2-

Mindestgehalts. Sofern man von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze das Grundgehalt in Schritten nach jeweils drei Jahren um einen gleichen Betrag erhöhen will, erreicht man nach der letzten Erhöhung eine Gesamterhöhung um $G=2 \cdot E=1.959,03$ EUR. Dieser Betrag kann als vorläufiger **Bezugswert** bezeichnet werden. Dabei dürfte das mittlere Erstberufungsalter allerdings an den Universitäten etwas oberhalb des 39. Lebensjahres liegen, so dass die Mehrzahl der individuellen vorläufigen Bezugswerte über diesem grob geschätzten Wert liegt. Addiert man zum vorläufigen Bezugswert die Eingangsbesoldung der derzeitigen Besoldungsgruppe W 2, erhält man ein vorläufiges Endgehalt von $V=8.001,18$ EUR. Da dieses höher als das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3 kw ist, würden die erforderlichen Mittel für die Ruhegehälter zu stark erhöht, so dass gegen die Zielsetzung, eine haushaltsneutrale Lösung zu erreichen, verstoßen würde. Um dies zu vermeiden, wird ein **haushaltsneutraler Bezugswert B** berechnet. Zunächst ist festzustellen, für welche Dauer nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze noch Ruhegehälter zu zahlen sind. Die mittlere fernere Lebenserwartung liegt im Alter von 67 Jahren bei rund 15 Jahren. Sofern der Höchstwert der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit erreicht wird, ist ein Anteil von 0.7175 des Endgehaltes zu zahlen. Somit entsprechen die Zahlungen ungefähr der Zahlung von $15 \cdot 0.7175=10.7625$ Endgrundgehältern. Da wahrscheinlich die mittlere Überlebenszeit im Beamtenbereich und insbesondere bei Professuren etwas höher ist, wird auf 11 Jahre aufgerundet. Somit entsprechen die Ruhegehaltszahlungen der elfjährigen Zahlung eines zu ermittelnden Endgrundgehalts. Andererseits könnte mit den Mitteln für die Aktivbesoldung für die Dauer d auch für eine Dauer $d/2$ das Endgrundgehalt gezahlt werden. Betrachtet man die Gesamtsumme der für die Zahlungen erforderlichen Mittel, so kann man diese durch eine Dauer $d/2 + 11$ Jahren teilen. Dann erhält man für den Universitätsbereich als Endgehalt 8.043,67 EUR und als **Bezugswert B=1.641,52 EUR**.

Sofern an den Universitäten eine Berufung auf eine der C 4-Professuren erfolgte, kann dies mit der Vergabe eines Berufungs-, Bleibe- oder außerordentlichen besonderen Leistungsbezugs verglichen werden, was nicht notwendigerweise alimentativ wirksam ist.

An den Fachhochschulen sah das BBesG vor dem Jahr 2002 vor, dass es 40 % C 2- und 60 % C 3-Stellen gab. Das Erstberufungsalter war und ist geringer als an den Universitäten. Für den Fall, dass die Erstberufung im Alter von 37 Jahren erfolgt sein sollte, beträgt die gesamte zu erwartende Dienstzeit 30 Jahre. Davon waren nach den früheren Regelungen durchschnittlich 12 Jahre in der Besoldungsgruppe C 2 mit den Altersstufen 9 bis 14 zu verbringen, wobei das Durchschnittsgrundgehalt 6.116,58 €[®] betrug. Danach konnte 18 Jahre das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3 von 7.839,58 EUR gezahlt werden. Wird entsprechend zu den Rechnungen für den Universitätsbereich verfahren, erhält man den **Bezugswert B = 1.248,38 EUR**. Die Hälfte dieses Betrages vermittelt einen Eindruck für eine angebrachte alimentativ wirksame mittlere Erhöhung der Grundgehälter an Fachhochschulen durch das Aufsteigen in den Altersstufen in der Zeit vor dem Jahr 2002 bei einem Anpassungsstand des Jahres 2023.

Innerhalb dieser beiden Grenzen von **1.248,38 EUR** und **1.641,52 EUR** dürfte es sinnvoll sein, dass der Landesgesetzgeber einen Bezugswert für eine Erhöhung des Mindestgrundgehalts bis zur Regelaltersgrenze durch reine Erfahrungsstufen im Rahmen seines ihm zustehenden Ermessens festsetzt, der hochschulübergreifend gelten sollte. Mindestens sollte der Bezugswert für Professuren **B=1.248,38 EUR** betragen. Auch wenn dieser Wert mit 6 Dezimalstellen und damit bis auf einen Centbetrag berechnet wurde, darf man nicht übersehen, dass es sich nur um eine recht grobe beispielhafte Abschätzung handelt. Ferner ist zu berücksichtigen, dass es sich bei einer höhenmäßigen Festsetzung von Bezügen durch den Landesgesetzgeber um eine „von nur wenigen normativen Vorgaben eingehegte Ermessensentscheidung“ (BVerfG Urteil vom 14.02.2012 Randnummer 181) handelt. Zu prüfen, ob der Landesgesetzgeber dabei die gerechteste, zweckmäßigste und vernünftigste Lösung gewählt hat, ist nicht Aufgabe der Verwaltungsgerichtbarkeit (Randnummer 148). Im Rahmen der im Grundgesetz verankerten

Gewaltenteilung muss dies vom Landesgesetzgeber angestrebt werden und kann nicht bei den Verwaltungsgerichten eingeklagt werden.

2.2 Welche Hinweise zum Erreichen alimentativ wirksamer Erfahrungsstufen gibt es aufgrund des Vergleichs mit Besoldungsordnungen des Bundes und anderer Bundesländer?

So wie in der A-Besoldung durch Erfahrungsstufen ein Anreiz zum Verbleib im öffentlichen Dienst geschaffen wird und erbrachte Leistungen und zunehmende Erfahrung selbst ohne Leistungsbeurteilung anerkannt werden, können auch Leistungsbezüge stufenweise vergeben werden, so dass sich die Besoldung bei dauerhaft durchschnittlichen und damit den Anforderungen entsprechenden Leistungen stufenweise, aber dauerhaft bis zu einem Endgrundgehalt erhöht. Der Bund und Bayern haben beispielsweise 3 Erfahrungsstufen, Hessen 5 Erfahrungsstufen und Sachsen vier Erfahrungsstufen bei der Besoldungsgruppe W 2 vorgesehen. Dabei gelten beim Bund (und bezogen auf die Hemmung des Aufstiegens in Hessen) auch leistungsorientierte Regelungen, die mit den nachfolgend zitierten in § 28 Abs. 6 und 7 SHBesG für die A-Besoldung in Schleswig-Holstein geltenden leistungsorientierten Vorschriften vergleichbar sind.

„(6) Bei dauerhaft herausragenden Leistungen kann Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung A für den Zeitraum bis zum Erreichen der nächsten Stufe das Grundgehalt der nächsthöheren Stufe gezahlt werden (Leistungsstufe). Die Landesregierung wird ermächtigt, nähere Regelungen durch Verordnung zu treffen.

(7) Entspricht die Leistung der Beamtin oder des Beamten nicht den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen, verbleibt sie oder er in ihrer oder seiner bisherigen Stufe (Aufstiegshemmung). Grundlage für diese Feststellung ist die dienstliche Beurteilung. Liegt eine solche nicht vor, ist sie älter als drei Jahre oder nicht mehr aktuell, ist bei offensichtlichen Leistungsmängeln im Sinne des Satzes 1 eine aktuelle gesonderte Leistungsfeststellung oder dienstliche Beurteilung zu erstellen. Die Beamtin oder der Beamte ist frühzeitig auf Leistungsmängel hinzuweisen. In jährlichen Abständen, beginnend mit dem Wirksamwerden der Aufstiegshemmung, ist zu prüfen, ob die Beamtin oder der Beamte die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen wieder erfüllt. Ist dies der Fall, ist die Beamtin oder der Beamte vom ersten Tag des auf die erneute Leistungsfeststellung oder dienstliche Beurteilung folgenden Monats der nächsthöheren Stufe zuzuordnen. Die weitere Zuordnung zu den Stufen bestimmt sich wieder nach der Leistung und den Erfahrungszeiten nach Absatz 2.“

Zunächst scheint es sinnvoll, bei der Besoldungsgruppe W 2 die Endgrundgehälter bei den genannten Besoldungsregelungen außerhalb von Schleswig-Holstein zu betrachten und mit dem hier für Schleswig-Holstein empfohlenen Wert zu vergleichen:

	W 2 Stufe 1	W 2 Endstufe	Jahre bis zum Erreichen der Endstufe	Endstufe /Stufe1	W2-SH × Endstufe/Stufe 1	Mittlere Höhe für einen Leistungsbezug bis zur Endstufe
Bund	6.269,77 EUR	7007.40 EUR	14	1,11765	7.155,35 EUR	577,55 EUR
Bayern	6.268,46 EUR	6.908,10 EUR	12	1,10204	7.055,43 EUR	802,86 EUR
Hessen	5.721,26 EUR	6.583,06 EUR	20	1,15063	7.366,51 EUR	642,91 EUR
Sachsen	5.562,88 EUR	6.483,10EUR	15	1.16542	7.461,20 EUR	794,30 EUR

Die Werte in der vorletzten Spalte sind etwas niedriger als das für Schleswig-Holstein bei durchschnittlichem Leistungsgrad vorgeschlagene Endgrundgehalt von 7.650,53 EUR. Am stärksten

nähert sich die Besoldung in Sachsen diesem Wert an, so dass dort am ehesten von einer amtsangemessenen Professorenbesoldung ausgegangen werden kann.

2.3 Berücksichtigung erforderlicher Haushaltsmittel für Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge

Während der Gültigkeit der Besoldungsordnung C waren für die Universitäten 56,25 % C 4-Professuren vorgesehen. Sofern die Erstberufung mit 39 Jahren in der Erfahrungsstufe 10 erfolgte, lag das durchschnittliche monatliche Grundgehalt in den nachfolgenden Jahren um 1.047,60 EUR über dem Anfangsgrundgehalt mit 39 Jahren. Das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 4 kw liegt um 1150,92 EUR über dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3 kw. Da C 4 kw-Grundgehälter aber nur in 56,25 % der Universitätsprofessuren vorgesehen waren, benötigte man je Universitätsprofessur nur 647,39 EUR zur Finanzierung dieser C 4-Professuren. Da viele der Berufungen auf C 4-Professuren erst nach einer vorausgegangenen C 3-Professur erfolgten, standen für die entsprechend verkürzten Zeiten auch mehr als 56,25 % C 4-Endgrundgehälter zur Verfügung. Zusammen mussten für das Aufsteigen in den Stufen und Berufungen nach C 4 kw $(1.047,60+647,39)$ EUR = 1.699,99 EUR je Monat eingeplant werden. 62,62 % der Mittel waren somit für Stufenaufstiege und 38,38 % für Berufungen nach C 4 erforderlich. An die Stelle der Berufungen nach C 4 sind in der W-Besoldung Berufungen nach W 3 und Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge getreten. Man beachte, dass die Regelungen über das Aufsteigen in den Erfahrungs- und Leistungsstufen auch dazu führen, dass bei BleibeVerhandlungen bereits durch das Aufsteigen in den Erfahrungs- und Leistungsstufen Besoldungserhöhungen eingetreten sind, die sich ähnlich wie BleibeLeistungsbezüge auswirken. Sie können auch dazu führen, dass weniger Energie auf Versuche einer Wegbewerbung verschwendet wird und mehr Zeit für das Streben nach exzellenten Leistungen am Ort zur Verfügung steht. Auch bei Versuchen Fremdzuberufende zu gewinnen, wirken sich die Regelungen über die Erfahrungs- und Leistungsstufen ähnlich wie BerufsLeistungsbezüge aus, so dass geringere Beträge für BerufsLeistungsbezüge erforderlich werden.

Leider ist in Schleswig-Holstein der Besoldungsdurchschnitt für Universitätsprofessuren nicht mehr erkennbar; entsprechende Mittel müssen aber im Landeshaushalt vorgesehen werden, so dass es sehr wohl einen Besoldungsdurchschnitt geben muss. Ansonsten könnte man von diesem Besoldungsdurchschnitt das W 2-Mindestgehalt abziehen. Von dem verbleibenden Unterschiedsbetrag dürfte man etwa 38,38 % für BerufsLeistungs- und BleibeLeistungsbezüge (einschließlich der wie BerufsLeistungsbezüge wirkenden Berufungen nach W 3) benötigen. Der andere Teil der Mittel sollte für die Gewährung von Stufenaufstiegen und Leistungsaufstiegen eingeplant werden.

Teil 3: Korrekturen beim Aufsteigen in den Erfahrungsstufen

3.1 Maßnahmen für eine Gleichbehandlung bei unterschiedlichem Erstverbeamtungsalter oder unterschiedlichem Beginn der Erfahrungszeit

Die Regelungen über die Bemessung der Grundgehälter in der W-Besoldung beim Bund und den drei Bundesländern, aber auch jene für die A-Besoldung in § 28 Abs. 6 und 7 SHBesG führen bei gleichbleibenden durchschnittlichen, den Anforderungen entsprechenden Leistungen dazu, dass nach einer bestimmten Zeitspanne ein Endgrundgehalt erreicht wird. Je früher in der A-Besoldung die Verbeamtung erfolgt oder in der W-Besoldungsordnung die Erstberufung erfolgt, umso länger wird die Endbesoldung bezogen. Allein dadurch kommt es dazu, dass Personen mit einem früheren Erstbesoldungsalter im Laufe des Lebens eine gemessen an der Kaufkraft höhere mittlere Grundbesoldung erhalten als Personen mit einem späteren Erstverbeamtungsalter. Dabei dürfte sich auch auswirken, dass Frauen häufig vor der Berufstätigkeit eine Familienpause für die

Versorgung ihrer kleinen Kinder einlegen und dadurch ein späteres Erstverbeamtungsalter haben; das bedingt dann infolge des verminderten Gesamtbesoldungsdurchschnitts einen Verstoß gegen Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG. Wenn man in einem weiteren Schritt zu einer Leistungsorientierung kommen will, darf aber mit dem Erreichen eines Endgrundgehalts lange vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze das stufenweise Aufsteigen nicht enden, so dass die Regelung in § 28 Abs. 6 und 7 SHBesG auch im Falle der A-Besoldung nicht optimal ist. Es ist besser, wenn die Stufenaufstiege jeweils im Anschluss an eine Regelbeurteilung erfolgen, die nach § 59 Abs. 1 Satz 3 im Abstand von drei Jahren zu erfolgen hat, da dann auch in Abhängigkeit von der unterschiedlichen Leistungsbeurteilung eine als Leistungsstufe zu benennende dauerhafte Besoldungserhöhung durchführbar wird.

§ 59 Abs. 1 LBG besagt ohne Ausnahmen: „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind dienstlich zu beurteilen. Erfolgt eine Auswahlentscheidung auch auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen, besitzen die Beurteilungen hinreichende Aktualität, deren Ende des Beurteilungszeitraumes zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als drei Jahre zurückliegt.“ Diese Bestimmung verlangt, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung auch bei beamteten Professorinnen und Professoren sowie bei beamteten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zumindest immer dann in einem regelmäßigen Abstand von drei Jahren zu beurteilen sind, so lange Auswahlentscheidungen anstehen. Auch bei der Aufteilung von Mitteln für Leistungsbezüge, die eigentlich immer durch das Erreichen der Altersgrenze von anderen Beamtinnen und Beamten zur Neuverteilung an die Hochschulleitungen zurückfließen, handelt es sich um Auswahlentscheidungen. Während aber bei der Entscheidung über die Besetzung einer freien Beförderungsstelle, nur eine am besten beurteilte Person berücksichtigt werden kann, kann bei Leistungsbezügen ein frei gewordener neu zu vergebender Betrag in Abhängigkeit von den Leistungen so an mehrere Personen verteilt werden, dass die Leistungen aller, wenn auch unterschiedlich, anerkannt werden.

Aufgrund dieser Regelung ist es das Beste, wenn man bei dauerhaft durchschnittlichen Leistungen die Besoldung vom Zeitpunkt der ersten Regelbeurteilung nach der Erstberufung an bis zum Zeitpunkt der letzten Regelbeurteilung vor der Regelaltersgrenze gleichmäßig ansteigen lässt, so dass bei der Regelaltersgrenze ein ruhegehaltsfähiges Endgrundgehalt erreicht wird, das als Normwert bezeichnet sei. Ein derartiger Normwert müsste im Anhang 5 des SHBesG in einer zusätzlichen Besoldungstabelle benannt werden oder anhand der Besoldungstabellen erkennbar sein. Dieser Normwert muss bei dauerhaft durchschnittlichen Leistungen beim Erreichen der Altersgrenze ein für dauerhaft durchschnittliche Leistungen amtsangemessenes ruhegehaltsfähiges Endgrundgehalt sein. Aufgrund des Vergleichs mit der Besoldungsgruppe C 3 kw dürfte das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 3 kw von 7.639,56 EUR ein amtsangemessenes ruhegehaltsfähiges Endgrundgehalt für Professuren bei dauerhaft durchschnittlichen Leistungen sein, da dieses Endgrundgehalt

1. bei nahezu allen Fachhochschulprofessuren erreicht wurde und
2. an den Universitäten erreicht wurde, wenn keine Berufung auf eine C 4-Professur erfolgte und dadurch ein höheres ruhegehaltsfähiges Endgrundgehalt erreicht wurde.

Zieht man von dem Normwert 7.639,56 EUR das W 2-Mindestgehalt $M=6.402,15$ EUR ab, erhält man den als Bezugswert B benennbaren Unterschied $7.639,56 \text{ EUR} - 6.402,15 \text{ EUR} = B = 1237,41 \text{ EUR}$. B entspricht der Summe der nach der letzten Regelbeurteilung bis zur Altersgrenze mit der Monatsbesoldung zu gewährenden regelmäßigen Leistungsbezüge bei dauerhaft durchschnittlichen Leistungen. Dieser Wert B ist erreichbar, wenn für den Fall dauerhaft durchschnittlicher Leistungen im Mittel ein Betrag von $B/2=618,72$ EUR als mittlerer monatlicher regelmäßiger Erfahrungs- und Leistungsbezug zur Verfügung gestellt wird. Da die abgeschätzten Werte für eine Durchschnittsbesoldung an den Universitäten und den Fachhochschulen über dem Wert von

618,72 EUR liegen, scheint der **Normwert 7.639,56 EUR eine zu empfehlende Höhe für die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge zu sein, falls fortlaufend durchschnittliche Leistungen festgestellt werden.** Die Summe der gewährten regelmäßigen Erfahrungs- und Leistungsbezüge müsste dann nach einer **Gesamtzahl g von Regelbeurteilungen** um den Betrag B gegenüber der Anfangs-Mindestbesoldung durch regelmäßige Erfahrungs- und Leistungsbezüge gestiegen sein. **Nach einer der g Regelbeurteilungen ist bei durchschnittlicher besonderer Leistung eine zusätzliche Erfahrungs- und Leistungsstufe in Höhe eines unbefristeten, ruhegehaltstfähigen und dynamisierten Steigerungsbetrages von B/g zu gewähren.** Bei vom Mittelwert abweichendem Leistungsgrad ist zunächst eine als Erfahrungsstufe zu bezeichnende unbefristete, ruhegehaltstfähige und dynamisierte als Erfahrungsstufe zu bezeichnende Besoldungserhöhung um $0.5 \cdot B/g$ zu gewähren. Zusätzlich ist eine unbefristete, ruhegehaltstfähige und dynamisierte als Leistungsstufe bezeichnete Besoldungserhöhung um $w_i \cdot B/g$ zu gewähren. Dabei hat w_i Werte zwischen 0 bei geringen Leistungen und 1 bei hohen Leistungen mit einem Mittelwert von 0.5 innerhalb der Geschlechter. Das Gewicht w_i ist als erwartungstreuer Anteil der im zurückliegenden dreijährigen Beurteilungszeitraum geringer beurteilten und der Hälfte der gleich beurteilten Personen gleichen Geschlechts nach Formel (3) zu bestimmen.

Durch diese Wahl kann die Hälfte der Mittel leistungsorientiert als Leistungsstufe und die andere Hälfte als Erfahrungsstufe vergeben werden. Dadurch, dass die Hälfte unabhängig von der erfolgten Leistungsbeurteilung als bloße Erfahrungsstufe vergeben wird, soll berücksichtigt werden, dass keine Leistungsbeurteilung fehlerfrei sein kann und dass man bei durch Mängel der Leistungsbeurteilung verursachten zu geringen Leistungsbeurteilungen leistungshemmende Frustrationen vermeiden muss. Findet zum Zeitpunkt der i-ten Regelbeurteilung keine Beurteilung statt oder kann dann aus irgendwelchen Gründen keine Beurteilung stattfinden, wird $w_i=1$ gesetzt. Damit erhöht sich die Besoldung nach der i-ten Regelbeurteilung um den Betrag:

$$b_i = (R/g) \cdot (0.5 + w_i).$$

Nach der i-ten Regelbeurteilung ergibt sich folgende Summe der Erfahrungs- und Leistungsstufenerhöhungen:

$$S_i = \left(0.5 \cdot i \cdot \frac{R}{g}\right) + \frac{R}{g} \cdot \sum_{k=1}^g w_k.$$

Dabei entspricht $\left(0.5 \cdot i \cdot \frac{R}{g}\right)$ der Steigerung durch Erfahrungsstufen und $\frac{R}{g} \cdot \sum_{k=1}^g w_k$ der Steigerung durch Leistungsstufen.

Teil 4: Leistungsstufen

4.1 Wie sind unterschiedliche Leistungen zahlenmäßig so erfassbar, dass sie die leistungsorientierte Vergabe von „regelmäßigen Leistungsbezügen“ oder „Leistungsstufen“ ermöglichen?

Grundsätzlich sollten zur Umsetzung einer leistungsorientierten Besoldung Leistungsbeurteilungen von Amts wegen erfolgen. Ihre Gewährung sollte nicht von vorherigen Bewerbungen um Beförderungen abhängig gemacht werden. Auch dürfen sie nach § 34 Abs. 1 SHBesG im Regelfall nicht von einem Antrag auf Abschluss einer Zielvereinbarung und damit von Zusagen zukünftiger Leistungen abhängig gemacht werden, da die Leistungen bei der Gewährung eines besonderen Leistungsbezugs „in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen“, was nur eindeutig ist, wenn dies im Sinne von „erbracht wurden“ verstanden wird (somit ist § 6 Satzung der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen sowie

Forschungs-, Lehr- und Transferzulagen vom 10. September 2012 rechtswidrig). Würde die Höhe der Vergabe von Leistungsbezügen zu sehr vom Verhandlungsgeschick der Professorinnen und Professoren abhängig gemacht, würde insbesondere etwas bescheidenere Personen mit überdurchschnittlichen Leistungen benachteiligen

(<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/entgeltgleichheit-von-maennern-und-frauen/>)..

§ 59 Abs. 1 LBG besagt ohne Ausnahmen: „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind dienstlich zu beurteilen. Erfolgt eine Auswahlentscheidung auch auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen, besitzen die Beurteilungen hinreichende Aktualität, deren Ende des Beurteilungszeitraumes zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als drei Jahre zurückliegt.“ Diese Bestimmung verlangt, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung auch bei beamteten Professorinnen und Professoren sowie bei beamteten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zumindest immer dann in einem regelmäßigen Abstand von drei Jahren zu beurteilen sind, so lange Auswahlentscheidungen anstehen. Auch bei der Aufteilung von Mitteln für Leistungsbezüge handelt es sich um Auswahlentscheidungen. Da bei der üblichen großen Anzahl der Professorinnen und Professoren einer Hochschule immer ein Teil die Altersgrenze erreicht, fließen auch in der Regel in einer Hochschule in einem Zeitraum von drei Jahren Leistungsbezüge oder Mittel für Beförderungen zur Neuverteilung an die Hochschulleitungen zurück, so dass nahezu immer Auswahlentscheidungen für die Verteilung zurückgeflossener Besoldungsmittel zu treffen sind. Während aber bei der Entscheidung über die Besetzung einer freien Beförderungsstelle, nur eine am besten beurteilte Person berücksichtigt werden kann, kann bei Leistungsbezügen ein frei gewordener neu zu vergebender Betrag in Abhängigkeit von den Leistungen so an mehrere Personen verteilt werden, dass die Leistungen aller, wenn auch entsprechend zur Leistungsbeurteilung unterschiedlich, anerkannt werden. Hierbei sind auch die Auswirkungen einer leistungsorientierten Besoldung auf jene Personen zu berücksichtigen, die im Leistungsvergleich nicht an die Spitze, sondern eher ans Ende gelangen und trotzdem entsprechend einer aufgrund der individuellen Variation innerhalb jeder Gruppe von Menschen zu erklärenden etwas geringeren Befähigung doch ihren ihnen möglichen unverzichtbaren Beitrag zur kollegialen Aufgabenerledigung leisten. Da ferner Leistungsbeurteilungen nicht fehlerfrei möglich sind, würde die Vernachlässigung der angemessenen Anerkennung der als unterdurchschnittlich beurteilten Leistungen zu leistungshemmenden Frustrationen führen. Deren unerwünschte Folgen müssen zumindest reduziert werden, da ansonsten der Nutzen der leistungssteigernden Anerkennung überdurchschnittlicher Leistungen durch leistungshemmende Frustrationen bei unterdurchschnittlichen Verdiensten geschmälert würde. Das entbindet die Hochschulen nicht von ihrer Pflicht bei der Berufung von Professorinnen und Professoren nur solche Personen zu berücksichtigen, die besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die erheblich über dem Durchschnitt lagen, erbrachten und von denen derartige Leistungen weiterhin zu erwarten sind. Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, nur die Hälfte der Mittel R leistungsabhängig als Leistungsstufen zu vergeben und die andere Hälfte wie eine reine Erfahrungsstufe als allgemeine Leistungsanerkennung und zum Halten zu gewähren. Sofern die Leistungen einer Person beurteilt werden sollen, kann dabei in der Regel nicht auf zahlenmäßig erfasste Variable zurückgegriffen werden. Vielmehr wird seitens der Verwaltungsgerichtsbarkeit verlangt, dass eine Person nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gemäß Artikel 33 Abs. 2 GG in eine Vergleichsgruppe eingeordnet wird. Dabei können für eine zu beurteilende Person beispielsweise die drei Anzahlen x, y und z festgestellt werden:
x = Anzahl der leistungsschwächeren Personen,
y = Anzahl der leistungsgleichen Personen einschließlich der zu beurteilenden Person und
z = Anzahl der leistungsstärkeren Personen.

Daraus kann ein erwartungstreuer Ranganteil p ermittelt werden, der dem Gewicht w entspricht

$$p = w = (x + \frac{y}{2}) / (x + y + z + 1)$$

Bei dienstlichen Beurteilungen können Verhaltensweisen, die in einem der Geschlechter stärker ausgeprägt sind, dazu führen, dass Unterschiede in den Durchschnittswerten der Beurteilungen entstehen. Das kann dann zu Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern führen. Diese sind aber nach Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes zu vermeiden. Die Werte x, y, z und die Leistungsgrade w sind daher getrennt für Frauen und Männer zu ermitteln.

4.2 Die Leistungsbeurteilung mit dem Y-Verfahren

Beim Y-Verfahren müssen die Professorinnen und Professoren einer Hochschule zunächst in „**Kohorten**“ gegliedert werden, in denen jeweils möglichst fachgleiche oder fachnahe Professorinnen und Professoren enthalten sind. Im Falle der Universität Kiel könnten in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät beispielsweise die Kohorten entsprechend zu den Professorinnen und Professoren in den 8 Sektionen dieser Fakultät gegliedert werden: **Mathematik, Physik, Chemie, Pharmazie, Biologie, Geographie, Geowissenschaften und Meereswissenschaften**. Das Kriterium der Fachnähe lässt sich besser in großen Hochschulen als in kleineren Hochschulen verwirklichen. Aber grundsätzlich wird man sich bei der fachlichen Zusammensetzung einer Kohorte an jener der Berufungskommissionen der jeweiligen Hochschule orientieren können; denn die Mitglieder einer Kohorte müssen wie bei einer Dreierliste für einen Berufungsvorschlag drei ihrer Kolleginnen oder Kollegen in der Form einer Dreivorschlagsliste durch eine vergleichende Reihung nach den wissenschaftlichen Leistungen für die Vergabe von Leistungsbezügen vorschlagen. Dabei muss aber jede Kohorte mindestens aus 7 Personen bestehen. Vorzuziehen ist eine Kohortengröße ab 9, da dann eine gegenseitige Beurteilung vermieden wird.

Als ein Beispiel für eine (fiktive) Kohorte „Bio“ aus 7 Personen seien folgende Personen genannt: Frau Prof. Weiß, Herr Prof. Rot, Frau Prof. Orange, Herr Prof. Gelb, Frau Prof. Grün, Frau Prof. Blau, Herr Prof. Violett.

Dabei wurden Familiennamen gewählt, die bestimmten Farben entsprechen, weil man dann statt der Namen auch farbige Punkte für die Personen benutzen kann. Ferner vermeidet man das Arbeiten mit den Namen tatsächlicher Personen, wodurch schützenswerte persönliche Daten entstehen könnten. So erhält man beispielsweise folgende Darstellung für die n=7 Personen:



Beim Y-Verfahren werden die n=7 Personen zunächst per Los umsortiert und von 0 bis n-1=6 durchnummeriert. Dazu kann das Delphi-Programm Yfork.lpr eingesetzt werden, das man mit dem frei verfügbaren Lazarus-Übersetzungsprogramm in das ausführbare Programm Yfork.exe übersetzen kann.



Somit haben wir folgende Reihung: 0 = Frau Prof. Grün, 1= Herr Prof. Rot, 2=Frau Prof. Orange, 3= Herr Prof. Violett, 4=Frau Prof. Weiß, 5= Herr Prof. Gelb, 6=Frau Prof. Blau.

Diese kettenförmige Anordnung wird zu einer kreisförmigen Anordnung, wenn man hinter der letzten Person mit der Nummer n-1=6 wieder die erste Person mit der Nummer 0 folgen lässt.



Aus dem Kreis wird dann zu jeder der n Personen ein Quintett herausgelöst, indem die nachfolgenden vier Personen angefügt werden. Man erhält die folgenden n Quintette:

0 1 2 3 4 ● ● ● ● ○	1 2 3 4 5 ● ● ● ● ●	2 3 4 5 6 ● ● ● ● ●	3 4 5 6 0 ● ● ● ● ●	4 5 6 0 1 ○ ● ● ● ●	5 6 0 1 2 ● ● ● ● ●	6 0 1 2 3 ● ● ● ● ●
------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

Formelmäßig sind die Quintette, die mit der Nummer $i=0, 1, 2, \dots, n-1$ beginnen, dadurch definiert, dass nach ihnen die Individuen mit den Nummern $(i+1)$ modulo n , $(i+2)$ modulo n , $(i+3)$ modulo n und $(i+4)$ modulo n folgen. Der mathematische Operator „modulo“ bedeutet bei „ k modulo n “, dass die ganze Zahl k durch die ganze Zahl n zu teilen ist und der Rest das Ergebnis ist.

Zu jedem Quintett gehört ein Ypsilon. Im Zentrum des Ypsilon befindet sich die erste Person des Quintetts, die als „Peer“ die Aufgabe der vergleichenden Begutachtung zu übernehmen hat. Die zweite Person des Quintetts gelangt an den „rechten Arm“ des Ypsilon und ist die erste zu beurteilende Person. Die dritte Person des Quintetts wird an den linken Arm des Ypsilon gesetzt und wird die zweite zu beurteilende Person. Die vierte Person des Quintetts muss ausgelassen werden. Die fünfte Person des Quintetts kommt an den Stamm des Ypsilon und ist die dritte zu beurteilende Person. Die n Ypsilon zeigt die nächste Tabelle:

2 1 ● ● ↙ ↘ ● 0 ↓ ○ 4	3 2 ● ● ↙ ↘ ● 1 ↓ ● 5	4 3 ○ ● ↙ ↘ ● 2 ↓ ● 6	5 4 ● ○ ↙ ↘ ● 3 ↓ ● 0	6 5 ● ● ↙ ↘ ○ 4 ↓ ● 1	0 6 ● ● ↙ ↘ ● 5 ↓ ● 2	1 0 ● ● ↙ ↘ ● 6 ↓ ● 3
---	---	---	---	---	---	---

Man kann mit dem Programm Word ein Seriidokument fertigen, durch das für jedes der n (hier 7) Ypsilon ein Schreiben entsteht, in dem jeder Professorin und jedem Professor einer Kohorte drei Kolleginnen oder Kollegen zugeordnet werden, für die wie im Falle eines Berufungsverfahrens nach einer vergleichenden Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Dreivorschlagsliste zu fertigen ist.

Als Beispiel dient folgender Entwurf für die fiktive Beurteilerin Frau Prof. Dr. Grün. Dieses Muster kann von der jeweiligen Hochschulverwaltung mit Word in der erforderlichen Weise ergänzt und abgeändert werden.

<p>„Irgendeine Hochschulverwaltung Anschrift und Anrede der zu einem vergleichenden Gutachten aufzufordernden Person, für Auswahlentscheidungen zur regelmäßigen Anerkennung von Verdiensten in den Bereichen von Forschung, Kunst, Lehre, Wissenstransfer, Förderung sich Qualifizierender, akademischer Selbstverwaltung und kollegialer Zusammenarbeit sind aufgrund von Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes und § 59 Abs. 1 LBG regelmäßig in dreijährigen Abständen Beurteilungen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Professorinnen und Professoren erforderlich. Diese müssen wie bei Berufungsverfahren in einem wissenschaftsadäquaten und transparenten Verfahren erfolgen. Wissenschaftsadäquat und transparent ist die von Berufungsverfahren her vertraute vergleichend gereichte Vorschlagsliste für drei Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer (Platz 1, Platz 2, Platz 3 und ggf. aequo loco). Wir bitten Sie, wie bei einem Berufungsverfahren im Rahmen der Ihnen durch Artikel 5 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes verbürgten Wissenschaftsfreiheit ein vergleichendes Gutachten über die Verdienste von drei fachnahen Kolleginnen oder Kollegen zu fertigen. Deren Selbstdarstellungen und Belege zu ihren Leistungen sowie Ergebnisse studentischer Beurteilungen von Lehrveranstaltungen werden Ihnen gesondert zur Verfügung gestellt.</p>	<p>Ort, den 01.04.2025</p>
--	----------------------------

Bitte senden Sie bis zum 31.07.2025 eine Vorschlagsliste in der Form des beigefügten Stimmzettels an die Hochschulverwaltung zurück. Voraussetzung für die Gewährung einer neuen Leistungsstufe an Sie selbst ist die Einhaltung dieses Termins, bis zu dem Ihr Gutachten eingegangen sein muss. Bei schuldhafter Nichterledigung entfällt der Anspruch auf die Anerkennung durch eine dauerhafte Leistungsstufe. Ernste Hinderungsgründe (beispielsweise Erkrankungen) sind unverzüglich mitzuteilen und zu belegen, damit von der Hochschulverwaltung im Auftrag der Dekaninnen, Dekane, Präsidentinnen oder Präsidenten Ersatzgutachterinnen oder Ersatzgutachter benannt werden können.

Sofern Sie die Leistungen einer der drei Personen als geringer als jene der anderen beiden beurteilen (Platz 3), setzen Sie bitte in die Beurteilungsspalte dieser Person die Punktzahl 1 ein.

Sofern Sie die Leistungen zweier der drei Personen als gleich, aber geringer als jene der dritten Person beurteilen (Platz 2 aequo loco), setzen Sie bitte in die Beurteilungsspalten dieser beiden Personen die Punktzahl 2 ein.

Sofern Sie die Leistungen einer der drei Personen als geringer als jene einer ersten Person, aber als höher als jene einer zweiten Person beurteilen (Platz 2), setzen Sie bitte in die Beurteilungsspalte dieser Person die Punktezahl 3 ein.

Sofern Sie die Leistungen aller drei Personen als gleich beurteilen, setzen Sie bitte bei allen drei Personen die Punktezahl 3 ein.

Sofern Sie die Leistungen zweier der drei Personen als gleich, aber als höher als jene der dritten Person beurteilen (Platz 1 aequo loco), setzen Sie bitte in die Beurteilungsspalten dieser beiden Personen die Punktzahl 4 ein.

Sofern Sie die Leistungen einer der drei Personen als höher als jene der anderen beiden beurteilen (Platz 1), setzen Sie bitte in die Beurteilungsspalte dieser Person die Punktzahl 5 ein.

Beurteiler/in Bio-0 Frau Prof. Dr. Grün			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Herr Prof. Dr. Rot	Frau Prof. Dr. Orange	Frau Prof. Dr. Weiß
Leistungsbeurteilung			

Die Summe der von Ihnen vergebenen Punktzahlen muss immer die Anzahl 9 sein. Den Punktezahlen entsprechen Eurobeträge, durch die Leistungsanerkennungen in der Form von Aufstiegen in den Leistungsstufen erfolgen. Durch Ihre Punktevergabe verteilen Sie diese Eurobeträge und treffen so eine Auswahlentscheidung, welche der drei Personen wie viele der Teilbeträge erhalten soll.

Bitte beurteilen Sie bei Vollzeit die Leistungen aus dem Beurteilungszeitraum der letzten drei Jahre. Berücksichtigen Sie Reduktionen der Arbeitszeit durch Teilzeitbeschäftigungen oder Beurlaubungen.“

Die weiteren Seriendruckdokumente unterscheiden sich von diesem Entwurf nur durch die folgenden 6 Tabellen:

Beurteiler/in Bio-1 Herr Prof. Dr. Rot			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Frau Prof. Dr. Orange	Herr Prof. Dr. Violett	Herr Prof. Dr. Gelb
Leistungsbeurteilung			

Beurteiler/in Bio-2 Frau Prof. Dr. Orange			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Herr Prof. Dr. Violett	Frau Prof. Dr. Weiß	Frau Prof. Dr. Blau
Leistungsbeurteilung			

Beurteiler/in Bio-3 Herr Prof. Dr. Violett			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Frau Prof. Dr. Weiß	Herr Prof. Dr. Gelb	Frau Prof. Dr. Grün
Leistungsbeurteilung			

Beurteiler/in Bio-4 Frau Prof. Dr. Weiß			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	«FrauHerr2» «Titel2» «surname2»	«FrauHerr3» «Titel3» «surname3»	«FrauHerr5» «Titel5» «surname5»
Leistungsbeurteilung			

Beurteiler/in Bio-5 Herr Prof. Dr. Gelb			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Frau Prof. Dr. Blau	Frau Prof. Dr. Grün	Frau Prof. Dr. Orange
Leistungsbeurteilung			

Stimmzettel Bio-6 Frau Prof. Dr. Blau			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Frau Prof. Dr. Grün	Herr Prof. Dr. Rot	Herr Prof. Dr. Violett
Leistungsbeurteilung			

Die n Tabellen werden dabei über ein Seriendruckdokument erzeugt, das folgende in spitzen Doppelklammern eingeschlossene „Platzhalter“ enthält, die aus einer Datenquelle C:\Yeva\A-out.csv entnommen werden, die mit einem Delphi-Programm Yeva.lpr aus einer Eingabedatei C:\Yeva\A.csv erzeugt wird.:

Stimmzettel «cohort1»-«pnboard1» «Frau Herr1» «Titel1» «surname1»			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	«FrauHerr2» «Titel2» «surname2»	«FrauHerr3» «Titel3» «surname3»	«FrauHerr5» «Titel5» «surname5»
Leistungsbeurteilung			

Um die Datenquelle C:\Yeva\A-out.csv zu erhalten, muss man eine Exceldatei im csv-Format erstellen und auf dem Rechnerlaufwerk C: in einem Ordner Yeva speichern. Bei dieser Excel-Datei handelt es sich eigentlich nur um eine besondere Form einer Tabelle. Diese Tabelle ist auch als Tabelle in diesem Worddokument darstellbar. Die Tabellenspalten sind bei Excel-csv-Tabellen zunächst einfach durch Semikola (oder andere Trennzeichen) dargestellt:

```
on-off;pinboard;FrauHerr;Titel;firstname;surname
Bio;C:\Yeva\A.csv;C:\Yeva\A-out.csv;NO;;
YES;0;Frau;Prof. Dr.;Petra;Grün
YES;1;Herr;Prof. Dr.;Michael;Rot
YES;2;Frau;Prof. Dr.;Andrea;Orange
YES;3;Herr;Prof. Dr.;Thomas;Violett
YES;4;Frau;Prof. Dr.;Helga;Weiß
YES;5;Herr;Prof. Dr.;Wolfgang;Gelb
YES;6;Frau;Prof. Dr.;Ursula;Blau
END;END;;;;
```

Diesen Text kann man markieren und dann mit „Einfügen“, „Tabelle“, „Text in Tabelle umwandeln“ als Tabelle darstellen.:

on-off	pinboard	FrauHerr	Titel	firstname	surname
Bio	C:\Yeva\A.csv	C:\Yeva\A-out.csv	NO		
YES	0	Frau	Prof. Dr.	Petra	Grün
YES	1	Herr	Prof. Dr.	Michael	Rot
YES	2	Frau	Prof. Dr.	Andrea	Orange
YES	3	Herr	Prof. Dr.	Thomas	Violett
YES	4	Frau	Prof. Dr.	Helga	Weiß
YES	5	Herr	Prof. Dr.	Wolfgang	Gelb
YES	6	Frau	Prof. Dr.	Ursula	Blau
END	END				

Diese Tabelle entspricht der Darstellung im Windows365-Programm Excel. Dabei verlangt das Programm Yeva.lpr, dass die Tabellenspalten on-off, pinboard, firstname und surname vorhanden sind und mit den vier Serienruckerfeldernamen „on-off“, „pinboard“, „firstname“ und „surname“

überschrieben sind. „FrauHerr“ und „Titel“ sind optionale Seriendruckfelder, die bei entsprechendem Bedarf durch weitere ergänzt werden können. Die Seriendruckfeld-Bezeichnung „on-off“ muss über der ersten Spalte stehen. Sofern es um dienstliche Beurteilungen geht, muss on-off immer den Wert „YES“ haben. Durch das Wort „NO“ kann die Berücksichtigung einer Zeile ohne zeitaufwendige Umarbeitung verhindert werden, was beispielsweise bei Posterwettbewerben sinnvoll ist, wenn beispielsweise ein zuvor angekündigtes Poster unentschuldigt nicht an der Pinnwand angebracht wird. Die Spalte „pinboard“ enthält im Falle von Posterwettbewerben Kennzeichen der Pinwände, an denen die Poster anzubringen sind. Diese Kennzeichnungen dienen gleichzeitig zur Kennzeichnung der Beurteilungen. Diesen Zweck übernehmen sie auch bei dienstlichen Beurteilungen. Die Spalten „FrauHerr“, „Titel“, „firstname“ für die Vornamen und „surname“ für die Familiennamen werden zur Kennzeichnung der Personen benötigt. In Zeile 2 der Tabelle steht in Spalte 1 der Name der ersten Kohorte, hier „Bio“. In Spalte 2 muss der Name der Excel-csv-Datei stehen. Nach dem Start des Programms Yeva muss dieser Name eingegeben werden. Yeva überprüft dann als Erstes, ob der eingetippte Name und jener in Zeile 2, Spalte 2 übereinstimmen. In Tabellenzeile 2, Tabellenspalte 3 muss der Name der Ausgabedatei stehen, die später zur Datenquelle für das Programm Word wird. Empfehlenswert ist, dass anhand dieses Namens die in Tabellenzeile 2, Tabellenspalte 2 genannte Datei zu erkennen ist, was hier durch das Anhängen von „-out“ an deren Namen erfolgte. In Tabellenzeile 2, Tabellenspalte 4 muss entweder das Wort „YES“ oder das Wort „NO“ stehen. Beim ersten Durchlauf muss das Wort „YES“ dort stehen, damit das Umordnen der Personen per Los durch einen Pseudozufallszahlengenerator erfolgt. Die in der Datei C:\Yeva\a-out.csv unter den Seriendruckfeldern pinboard1, FrauHerr1, Titel1, firstname1, surname1 (oder bei anderen Daten entsprechenden Seriendruckfeldern) in geänderter Reihenfolge zu findenden Daten können dann markiert, kopiert und nach C:\Yeva\a.csv übertragen werden. Danach muss dann in Tabellenzeile 2, Tabellenspalte 4 das YES durch ein NO ersetzt werden, damit kein zweites zufälliges Umordnen erfolgt. So schafft man eine Möglichkeit, bei der Tabelle C:\Yeva\a.csv im Bedarfsfall später weitere Spalten mit Seriendruckfeldern anzufügen.

Am Ende der Eingabetabelle des Programms Yeva.lpr muss eine Tabellenzeile mit END in den Tabellenspalten 1 und 2 folgen. Alternativ kann eine Tabellenzeile mit END in Spalte 1 und dem Namen einer weiteren Kohorte folgen. Dann sind die Daten dieser weiteren Kohorte in den Folgezeilen anzufügen. Nach der letzten Kohorte folgen dann die beiden END.

Zum Herunterladen des Lazarus-Delphi-Compilers dient folgender Link:

https://sourceforge.net/projects/lazarus/files/Lazarus%20Windows%2032%20bits/Lazarus%202.2.6/lazarus-2.2.6-fpc-3.2.2-win32.exe/download?use_mirror=deac-ams&use_mirror=deac-ams&r=https%3A%2F%2Fwww.lazarus-ide.org%2F

Beim Übersetzen des Yeva.lpr-Programms ist zu beachten, dass es sich um eine „Konsolenanwendung“ handelt.

In einem nächsten Schritt müssen wir im Rahmen einer Simulation dafür sorgen, dass nach irgendetwas eine Rangfolge festgestellt wird, die ersatzweise für eine Rangfolge nach dem Leistungsgrad benutzt werden kann. Zwar soll im Ernstfall nach den wissenschaftlichen Leistungen gereiht werden, aber für ein Sortierverfahren – und um ein solches handelt es sich bei dem Yevas-Verfahren - ist es nebensächlich wonach man reiht. Hier kann einfach nach der Anzahl der Buchstaben in den Familiennamen gereiht werden, so als gäben längere Namen Hinweise auf bessere Leistungen. So bekommt man folgende Punktezahlen:

Beurteiler/in Bio-0 Frau Prof. Dr. Grün			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Herr Prof. Dr. Rot	Frau Prof. Dr. Orange	Frau Prof. Dr. Weiß

Leistungsbeurteilung	1	5	3
----------------------	---	---	---

Beurteiler/in Bio-1 Herr Prof. Dr. Rot			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Frau Prof. Dr. Orange	Herr Prof. Dr. Violett	Herr Prof. Dr. Gelb
Leistungsbeurteilung	3	5	1

Beurteiler/in Bio-2 Frau Prof. Dr. Orange			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Herr Prof. Dr. Violett	Frau Prof. Dr. Weiß	Frau Prof. Dr. Blau
Leistungsbeurteilung	5	2	2

Beurteiler/in Bio-3 Herr Prof. Dr. Violett			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Frau Prof. Dr. Weiß	Herr Prof. Dr. Gelb	Frau Prof. Dr. Grün
Leistungsbeurteilung	3	3	3

Beurteiler/in Bio-4 Frau Prof. Dr. Weiß			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Herr Prof. Dr. Gelb	Frau Prof. Dr. Blau	Herr Prof. Dr. Rot
Leistungsbeurteilung	4	4	1

Beurteiler/in Bio-5 Herr Prof. Dr. Gelb			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Frau Prof. Dr. Blau	Frau Prof. Dr. Grün	Frau Prof. Dr. Orange
Leistungsbeurteilung	2	2	5

Beurteiler/in Bio-6 Frau Prof. Dr. Blau			
	1. zu beurteilende Person	2. zu beurteilende Person	3. zu beurteilende Person
Name	Frau Prof. Dr. Grün	Herr Prof. Dr. Rot	Herr Prof. Dr. Violett
Leistungsbeurteilung	3	1	5

Anhand dieser Beispielstabellen kann man erkennen, dass jede der Personen je einmal als 1., 2. und 3. zu beurteilende Person auftritt und dabei jeweils mit zwei anderen Personen verglichen wird. Für Frau Prof. Dr. Weiß ist das in Abb. 1 dargestellt.

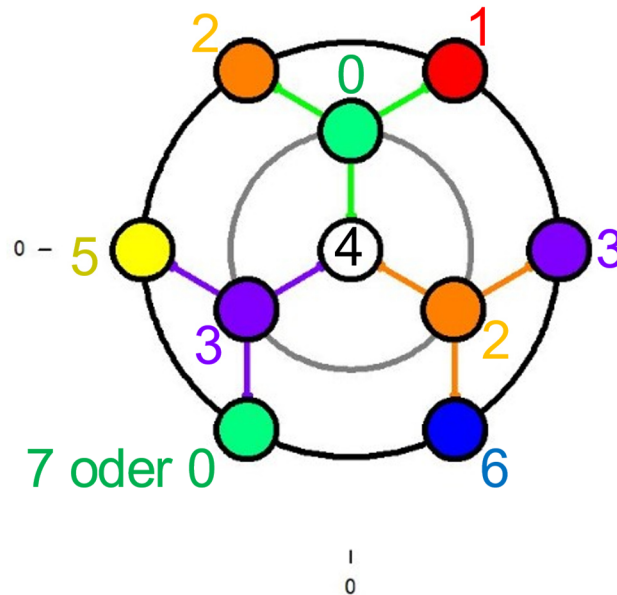


Abb. 1: Veranschaulichung der Beurteilung mit dem Y-Verfahren. Die Leistungen von Frau Prof. Weiß werden im **oberen Ypsilon** von der Gutachterin Frau Prof. Grün mit jenen des ersten zu Beurteilenden Herrn Prof. Rot und der zweiten zu Beurteilenden Frau Prof. Orange verglichen. Im **linken Ypsilon** ist Herr Prof. Violett der Beurteiler und vergleicht die Leistungen der ersten zu Beurteilenden Frau Prof. Dr. Weiß mit jenen des zweiten zu Beurteilenden Herrn Prof. Dr. Gelb und der dritten zu Beurteilenden Frau Prof. Dr. Grün verglichen. Schließlich vergleicht im **rechten Ypsilon** die Gutachterin Frau Prof. Dr. Orange die Leistungen der zweiten zu Beurteilenden Frau Prof. Dr. Weiß mit jenen des ersten zu Beurteilenden Herrn Prof. Dr. Violett und der dritten zu Beurteilenden Frau Prof. Dr. Blau. Im Zentrum des Diagramms befindet sich Frau Prof. Dr. Weiß. Im inneren Gutachterkreis sieht man die drei mit der Begutachtung beauftragten Personen. Im äußeren Kreis befindet sich die von der Verwaltungsgerichtbarkeit geforderte Vergleichsgruppe, in die die zu beurteilende Person Frau Prof. Weiß eingereiht werden muss.

Um ein Gesamturteil zu erhalten, werden die Punktezahlen, die unabhängig von den drei Begutachtenden vergeben wurden summiert. Das wird durch eine vom Programm Yeva.lpr erzeugte Textdatei erleichtert, die in dieser Beispielsrechnung den Namen C:\Yeva\A-out.txt hat. Deren Inhalt hat zunächst folgendes Aussehen:

```

first peer;first rank;second peer;second rank;third peer;third rank;result of judgement for;sum of
ranks
1 Michael Rot;;0 Petra Grün;;5 Wolfgang Gelb;;2 Andrea Orange;
2 Andrea Orange;;1 Michael Rot;;6 Ursula Blau;;3 Thomas Violett;
3 Thomas Violett;;2 Andrea Orange;;0 Petra Grün;;4 Helga Weiß;
4 Helga Weiß;;3 Thomas Violett;;1 Michael Rot;;5 Wolfgang Gelb;
5 Wolfgang Gelb;;4 Helga Weiß;;2 Andrea Orange;;6 Ursula Blau;
6 Ursula Blau;;5 Wolfgang Gelb;;3 Thomas Violett;;0 Petra Grün;
0 Petra Grün;;6 Ursula Blau;;4 Helga Weiß;;1 Michael Rot;

```

Diese Datei öffnet man mit Word und schaltet vom Hochformat um auf das Querformat. Dann markiert man alles, klickt mit der Maus „Einfügen“ an. Infolgedessen erscheint darunter das Feld „Tabelle“. Dort wird das Wort „Tabelle“ angeklickt, danach die Wörter „Tabelle einfügen“. So entsteht die Tabelle, in die die Beurteilungen übertragen werden können.

first peer	first rank	second peer	second rank	third peer	third rank	result of judgement for	sum of ranks
1 Michael Rot		0 Petra Grün		5 Wolfgang Gelb		2 Andrea Orange	
2 Andrea Orange		1 Michael Rot		6 Ursula Blau		3 Thomas Violett	
3 Thomas Violett		2 Andrea Orange		0 Petra Grün		4 Helga Weiß	
4 Helga Weiß		3 Thomas Violett		1 Michael Rot		5 Wolfgang Gelb	
5 Wolfgang Gelb		4 Helga Weiß		2 Andrea Orange		6 Ursula Blau	
6 Ursula Blau		5 Wolfgang Gelb		3 Thomas Violett		0 Petra Grün	
0 Petra Grün		6 Ursula Blau		4 Helga Weiß		1 Michael Rot	

Die Tabelle wird übersichtlicher, wenn man mit „Rahmen und Schattierung“ die Spalten für die Punkteanzahlen hellblau, hellrot und hellgrün schattiert und die Namen der Beurteilenden und der Beurteilten entsprechend zu deren Familiennamen einfärbt.

first peer	first rank	second peer	second rank	third peer	third rank	result of judgement for	sum of ranks
1 Michael Rot	3	0 Petra Grün	5	5 Wolfgang Gelb	5	2 Andrea Orange	13
2 Andrea Orange	5	1 Michael Rot	5	6 Ursula Blau	5	3 Thomas Violett	15
3 Thomas Violett	3	2 Andrea Orange	2	0 Petra Grün	3	4 Helga Weiß	8
4 Helga Weiß	4	3 Thomas Violett	3	1 Michael Rot	1	5 Wolfgang Gelb	8
5 Wolfgang Gelb	2	4 Helga Weiß	4	2 Andrea Orange	2	6 Ursula Blau	8
6 Ursula Blau	3	5 Wolfgang Gelb	2	3 Thomas Violett	3	0 Petra Grün	8
0 Petra Grün	1	6 Ursula Blau	1	4 Helga Weiß	1	1 Michael Rot	3

Beim Übertragen der Ergebnisse geht man folgendermaßen vor: Man sucht den Namen der beurteilenden Person und überträgt dahinter die Punktezahl der ersten von ihr beurteilten Person als „first rank“. Eine Zeile tiefer kommt das Ergebnis für die zweite beurteilte Person als „second rank“ und noch einmal zwei Zeilen tiefer als „third rank“ die Punktezahl der dritten beurteilten Person. Nachdem alle Beurteilungen übertragen sind, werden die in einer Zeile befindlichen Zahlen zusammengezählt. Sie ergeben die Gesamtpunkteanzahl für die jeweilige Person. Da hier nur nach der Länge der Familiennamen gereiht wurde, bekommt man für Herrn Prof. Dr. Violett mit einem Namen aus 7 Buchstaben das bestmögliche Ergebnis mit 15 Punkten und für Herrn Prof. Dr. Rot mit einem Familiennamen aus 3 Buchstaben das geringste Ergebnis mit 3 Punkten.

4.3 Herstellung einer gleichen mittleren Beurteilung der Geschlechter

Bei der Anzahl der mit Frauen und Männern besetzten Professuren wird in vielen Fachgebieten die zu geringe Berücksichtigung von Frauen beklagt. Darüber hinaus zeigt sich, soweit das an verschiedenen Besoldungsgruppen zu erkennen ist, dass Professorinnen häufiger als Professoren, die geringer besoldeten Professuren erhalten. Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG fordert jedoch. „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Bei Unterschieden die durch dienstliche Beurteilungen festgestellt werden, könnte man meinen, dass Artikel 33 Abs. 2 GG „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“ bei unterschiedlichen Beurteilungen in der Form von verschiedenen mittleren Punktezahlen bei Frauen und Männern auch eine an der Beurteilung orientierte, unterschiedliche durchschnittliche Bezahlung rechtfertige. Es geht hier jedoch um die Wertigkeit von Tätigkeiten für die Gemeinschaft. Und diese Wertigkeit muss bei den beiden Geschlechtern trotz bestehender Unterschiede innerhalb der Geschlechter als gleich angesehen werden. Daher müssen Unterschiede in den durchschnittlichen Beurteilungen, die durch Beurteilungsmethoden erzeugt werden, nachträglich behoben werden.

Im hier betrachteten fiktiven Beispiel gibt es leider nur 4 Frauen und 3 Männer. Außerdem handelt es sich nicht um tatsächliche Beurteilungen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Durchschnittliche Beurteilungen müssen in aller Regel für mehrere Kohorten berechnet werden. In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Uni Kiel müsste man die Berechnung wegen der geringen Anzahl der Professorinnen wohl für die gesamte Fakultät zusammenfassend durchführen.

Bei dem fiktiven Beispiel gibt es vier Frauen: Frau Prof. Orange mit der Punktesumme 13 und die drei Professorinnen Weiß, Blau und Grün mit den Punktesummen 8. Für die w-Werte erhält man bei Frau Prof. Orange 1.3 und für die anderen drei Professorinnen den Wert 0.9.

Bei dem fiktiven Beispiel gibt es drei Männer: Prof. Rot mit der Punktesumme 3 und dem w-Wert 0.75, Prof. Gelb mit der Punktesumme 8 und dem w-Wert 1.0 und Prof. Violett mit der Punktesumme 15 und dem w-Wert 1.25.

4.3 Zeiten ohne Leistungsbeurteilung

Bei einer Erstberufung an eine Hochschule in Schleswig-Holstein gibt es für die Zeitspanne bis zur ersten Regelbeurteilung keine über Punktezahlen des Y-Verfahrens bestimmbaren Gewichte w . Für diesen Zeitabschnitt wird $w=1$ pauschal benutzt.

Sofern die Erstberufung einer Professorin oder eines Professors an eine Hochschule außerhalb von Schleswig-Holstein erfolgte und zwischenzeitlich keine Professur in Schleswig-Holstein mit einer

Regelbeurteilung wahrgenommen wurde, gilt für die Zeit an der nicht-Schleswig-Holsteinischen Hochschule ebenfalls das Gewicht $w=1$.

Für Zeiten, in denen wegen der Wahrnehmung des Amtes einer Präsidentin oder eines Präsidenten ein Funktionsleistungsbezug gewährt wurde, werden nach dem Ende des Präsidentenamtes Leistungsstufen mit dem Gewicht $w=1$ berücksichtigt.

Liegt der Zeitpunkt der Erstberufung vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes, durch das die hier vorgeschlagenen Erfahrungs- und Leistungsstufen in der W-Besoldung einzuführen sind, und damit vor der ersten Regelbeurteilung für Professorinnen und Professoren an Hochschulen des Landes, werden zunächst vorhergehende, nach der Erstberufung liegende Beurteilungszeiträume von dreijähriger Dauer fiktiv festgelegt und die Summe der Erfahrungs- und Leistungsstufen unter Einschluss der Zeiten vor der ersten Regelbeurteilung mit dem Gewicht $w=1$ berechnet; danach wird aber die Summe der theoretisch bis zum Zeitpunkt der ersten Regelbeurteilung zu zahlenden Erfahrungs- und Leistungsstufen von der Summe wieder abgezogen. Eine nachträgliche Gewährung von Leistungsstufen, die vor der ersten Regelbeurteilung lagen, muss unterbleiben, da sie nicht finanzierbar wäre. Dafür bleiben aufgrund der vor dem Inkrafttreten der Leistungsbeurteilungen geltenden rechtlichen Regelungen gewährten Leistungsbezüge erhalten.

Vermindert sich infolge von Beurlaubungen ohne Dienstbezüge die Anzahl der Dreijahreszeiträume von einem Wert h auf einen Wert g , wird die Summe der bereits erlangten Erfahrungs- und Leistungsstufen nach der Beurlaubung mit dem Faktor g/h vervielfacht und für die Berechnung neuer Erfahrungs- und Leistungsstufen der Wert g benutzt.

Teil 5: Leistungsbeurteilungen von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern aus besonderem Anlass

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden Aufgaben von Professorinnen und Professoren zur Bewährung übertragen. Die Bewährung ist durch eine Zwischenevaluation festzustellen. Das geeignetste Verfahren einer Zwischenevaluation dürfte darin bestehen, dass ihre Leistungen mit jenen von Professorinnen und Professoren verglichen werden und ihre Leistungen dafür in eine repräsentative Stichprobe von 6 bewährten fachgleichen oder fachnahen Professorinnen und Professoren einer bei der letzten Regelbeurteilung gebildeten Kohorte eingereiht werden. Die Beurteilung muss dann durch drei Professorinnen oder Professoren erfolgen, wobei diese die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors jeweils mit den bereits beurteilten Leistungen von zwei Professorinnen oder Professoren vergleichen. Anhand des Beispiels in Abb. 1 würde man Frau Prof. Dr. Weiß durch eine Juniorprofessorin oder einen Juniorprofessor ersetzen. Die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors würden dann im **oberen Ypsilon** von der Gutachterin Frau Prof. Grün mit jenen des ersten schon beurteilten Herrn Prof. Rot und der zweiten schon beurteilten Frau Prof. Orange verglichen. Im **linken Ypsilon** ist Herr Prof. Violett der Beurteiler und vergleicht die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors mit jenen des zweiten schon beurteilten Herrn Prof. Dr. Gelb und der dritten schon beurteilten Frau Prof. Dr. Grün. Schließlich vergleicht im **rechten Ypsilon** die Gutachterin Frau Prof. Dr. Orange die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors mit jenen des ersten schon beurteilten Herrn Prof. Dr. Violett und der dritten schon beurteilten Frau Prof. Dr. Blau. Durch Los ist festzusetzen, an Stelle welcher Professorin oder welchen Professors die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor bei der Zwischenevaluation einzureihen ist.

Entsprechend sollte bei habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Beurteilungen im Habilitationsverfahren sowie Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis auf Probe verfahren werden. Bei Probebeamtinnen und Probebeamten sind nach § 19 LBG während der Probezeit Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zweimal im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung zu bewerten.

Teil 6: Erweiterung der vorgeschlagenen Regelungen auf weitere Beamtengruppen

6.1 Anwendung der kollegialen Ypsilon-Beurteilung bei anderen Beamtengruppen

Die kollegiale Y-Beurteilung lässt sich auf die Gruppe der beamteten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf die Lehrkräfte der verschiedenen Schularten übertragen. Im Schulbereich sollten die Kohorten möglichst auf die jeweiligen Schulen begrenzt werden.

6.2 Herstellung einer gleichen mittleren Beurteilung der Geschlechter bei anderen Beamtengruppen

Die Ypsilon-Beurteilung ist nicht Voraussetzung für die Überführung von dienstlichen Beurteilungen in Ranganteile. Die fünfstufige Leistungsbeurteilung und die vierstufige Befähigungsbeurteilung der BURL muss aber entsprechend zu einem derzeitigen Änderungsvorschlag zuvor zu einer gestuften Gesamtbeurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zusammengeführt werden. Danach kann über die Ranganteile gemäß Formel (4) sichergestellt werden, dass entsprechend der Forderung in den BURL für alle Beschäftigtengruppen gleiche Maßstäbe angelegt werden. Das gilt insbesondere für die Beurteilung von

- Beamtinnen und Beamten im Vergleich zu Tarifbeschäftigten,
- Frauen im Vergleich zu Männern,
- Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitkräften,
- schwerbehinderten Beschäftigten im Vergleich zu nicht schwerbehinderten Beschäftigten nach Maßgabe der Schwerbehindertenrichtlinien.

6.3 Wie können § 28 Abs. 6 und 7 SHBesG auch für andere Beamtengruppen so geändert werden, dass die Stufenaufstiege erst mit der Regelaltersgrenze enden?

Grundsätzlich ist ein Übergang zu Stufenaufstiegen im Dreijahresabstand bis zur Regelaltersgrenze von der ersten bis zur letzten Regelbeurteilung ausgehend vom Anfangsgrundgehalt jedes möglichen Einstiegsamtes möglich. Dazu muss jeweils ein Bezugswert B haushaltsneutral ausgehend von den Grundgehältern der jeweiligen Einstiegsämter berechnet werden und in Tabellenform in den Anhang 5 des Besoldungsgesetzes aufgenommen werden. Aus den Besoldungstabellen kann dazu zunächst eine zu erwartende Durchschnittsbesoldung und Durchschnittsversorgung (angenommen für 15 Jahre mit 71,75% des Grundgehalts der letzten Erfahrungsstufe, was etwa 11 vollen Jahres-Endgehältern entspricht) berechnet werden. Subtrahiert man davon das Grundgehalt A der niedrigsten Erfahrungsstufe als Anfangsbesoldung und verdoppelt das Ergebnis, erhält man den Bezugswert B. Das durchschnittliche ruhegehaltsfähige Endgehalt muss dann A+B sein.

Besoldungsgruppe	Dauer	mittleres aktives Grundgehalt	Mittlere aktive Erfahrungsstufe	höchste Besoldungserhöhung durch aktive Erfahrungsstufen	höch-stes aktives Grundgehalt	Endgrundgehalt der A-Besoldung oder der Besoldungsgruppe	Mindestbesoldung der A-Besoldung oder der Professorenbesoldung	Bezugswert B	Bezugswert + Mindestbesoldung
A 6	45	2882.42	319.34	638.67	3201.75	2976.10	2563.08	564.58	3127.66
A 7	46	3070.29	415.34	830.67	3485.62	3197.72	2654.95	737.53	3392.48

A 8	46	3276.86	508.85	1017.71	3785.72	3470.01	2768.01	915.57	3683.58
A 9	46	3475.85	543.31	1086.62	4019.16	3685.97	2932.54	978.83	3911.37
A10	46	3853.23	712.96	1425.92	4566.19	4118.97	3140.27	1281.23	4421.50
A11	44	4280.34	698.99	1397.98	4979.33	4580.31	3581.35	1264.98	4846.33
A12	42	4733.08	716.91	1433.83	5450.00	5047.99	4016.17	1295.64	5311.81
A13	42	5266.77	784.29	1568.59	6051.07	5610.21	4482.48	1417.04	5899.52
A14	42	5761.31	1051.00	2102.00	6812.31	6211.46	4710.31	1895.46	6605.77
A15	42	6468.86	1193.68	2387.35	7662.53	7012.90	5275.18	2164.04	7439.22
A16	42	7182.38	1363.64	2727.28	8546.02	7811.79	5818.74	2474.89	8293.63
HAW	30	7030.36	628.21	1256.43	7658.58	7639.56	6402.15	1248.38	7650.53
Uni	28	7381.66	979.51	1959.03	8361.18	7639.56	6402.15	1641.52	8043.67

Bei Beförderungen sind die Besoldungserhöhungen des Mindestgehaltes, die durch Erfahrungs- und Leistungsstufen erreicht wurden, beizubehalten. Die Besoldung ist um den Unterschiedsbetrag der derzeitigen Endgrundgehälter zu erhöhen.

Die Regelungen des § 28 a können auch bei Besoldungsgruppen wie A 6 angewandt werden, bei denen keine Beurteilungen vorgesehen werden. Dazu ist lediglich der Ranganteil durch seinen Mittelwert 0.5 zu ersetzen. Das führt dazu, dass auch die Leistungsstufe zu einer reinen Erfahrungsstufe wird.

Für die Bezugswerte der Besoldungsgruppen A 15 und A 16 besteht voraussichtlich kein Bedarf, da diese Besoldungsgruppen nur für Beförderungssämter und nicht für Einstiegsämter gelten. Daher fehlen in der Besoldungstabelle Werte für die Erfahrungsstufen 4 und 5. Sie wurden ergänzt, indem die Werte der Besoldungsgruppe A 14 um den Prozentsatz erhöht wurden, der bei der Erfahrungsstufe 6 besteht.

Weiteres vgl.

<https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl19/umdrucke/07200/umdruck-19-07252.pdf>