

## Antworten zum Fragenkatalog anlässlich der Beratungen zum Gesetzentwurf der Landesregierung Entwurf eines 4. LBesÄndG M-V

### Fragen und Antworten

1. *Wie bewerten Sie die Neuregelungen des Gesetzentwurfes für die W2- und W3-Professuren in Artikel 1 „Gesetz zur Änderung der Professorenbesoldung“ sowie in Artikel 2 „Gesetz zu Übergangsregelungen bei der Professorenbesoldung“ insgesamt?*

☛ Die Neuregelungen des Gesetzentwurfes für die W2- und W3-Professuren im „Gesetz zur Änderung der Professorenbesoldung“ sind eine Reaktion der Landesregierung auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) vom 14.2.2012. Der vhw begrüßt den Ansatz der Landesregierung, die Verfassungsmäßigkeit besoldungsrechtlicher Vorschriften des Landes zu wahren bzw. herzustellen. Dass erst das BVerfG den Anstoß dazu liefern musste, ist aus Sicht des vhw m-v jedoch beschämend und zu kritisieren.<sup>1</sup>

Die Erhöhung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppe W2 und W3 ist rechtlich notwendig und erscheint angemessen. Der vorgelegte Gesetzesänderungsentwurf sieht in Artikel 1 die rückwirkende Korrektur der Grundgehälter für W2 und W3 zum 01.01.2013 vor.

Seit der Einführung der W-Besoldung wurden die nach der Besoldungsordnung W besoldeten Professorinnen und Professoren lt. Urteil des BVerfG vom 14.02.2012 grundgesetzwidrig besoldet. Das Land hat also jahrelang auf Kosten dieses Personenkreises Geld gespart. Die im Gesetzentwurf beabsichtigte Korrektur wirkt sich jedoch nicht auf Dienstzeiten vor 2013 aus, was der vhw m-v jedoch kritisiert.

Der vhw m-v erkennt das System der Grund- und der leistungsabhängigen Besoldung im Bereich der Professorenbesoldung an. Allerdings weist er ausdrücklich darauf hin, dass auch die Professorinnen und Professoren mit C-Besoldung (ohne Leistungszulagen) überwiegend hervorragende Leistungen vollbringen.

---

<sup>1</sup> Anmerkung: Die ersten Sätze der vier §§ des Artikels 1 beginnen mit: „In der am <TT. MM JJJJ> gültigen Anlage x der Bekanntmachung ...“. Dieser Ausdruck würde die entsprechende Gültigkeit der jeweiligen Bekanntmachung auf genau diesen Tag begrenzen. Das entspricht sicher nicht dem Geist der Formulierung. Stattdessen müsste es heißen: „In der ab <TT. MM JJJJ> gültigen Anlage <x> der Bekanntmachung ...“.

Leider wurden Alternativen in der Novellierung zu oberflächlich behandelt. Der vhw m-v schlug 2013 ein Modell mit Erfahrungsstufen vor. Auch das BVerfG schloss ein Erfahrungsstufenmodell nicht grundsätzlich aus. Unter „C. Alternativen“ des Entwurfs wird im letzten Anstrich diese Option zwar erwähnt und für möglich gehalten, doch gleich im nächsten Absatz aus Aufwandsgründen ad acta gelegt. Da bereits der Bund, Hessen, Bayern und Sachsen diese Option gewählt haben, hätte der vhw m-v eine inhaltliche Auseinandersetzung mit diesem Ansatz erwartet. Der vhw m-v geht davon aus, dass das Land die einfachere und billigere Variante bevorzugt.

Der vhw m-v sieht für eine Differenzierung der Besoldungsgruppen W2 und W3 keinen nachvollziehbaren Grund und fordert abgesehen von W1 für die hiervon betroffenen Kolleginnen und Kollegen grundsätzlich ein einheitliches Professorenamt W... Die Vergabe von Zulagen ist hiervon unberührt. Wenn auch die Landesregierung dieser Forderung nicht entsprechen kann, vermindert sie zumindest schrittweise den Abstand zwischen beiden Besoldungsgruppen W2 und W3.

Die Besoldung nach W1 unterliegt ebenfalls dem Alimentationsprinzip. Hierüber hat das BVerfG auch für Hessen keinerlei Aussagen getroffen, da es darüber nicht zu urteilen hatte. Der vhw m-v mahnt dringend die Überprüfung der W1-Besoldung an. Es ist zu befürchten, dass die Besoldung nach W1 ebenfalls nicht verfassungsgemäß ist. Hier hätte das Land M-V die Chance, mit positivem Beispiel voranzugehen. Juniorprofessuren werden nach W1 bezahlt. Sie befinden sich i. A. einem befristeten Beamtenverhältnis. Durch die Nichtbeachtung der Besoldungsanpassung von Juniorprofessuren riskiert das Land eine Klage vor dem BVerfG. Der Förderung dieses wissenschaftlichen Nachwuchses wird damit in M-V insbesondere unter demografischen Gesichtspunkten kein guter Dienst erwiesen.

## *2. Welche Vor- oder Nachteile ergeben sich aus dem Gesetzentwurf für die Professorinnen und Professoren in Mecklenburg-Vorpommern?*

➔ Der Gesetzentwurf wirkt sich direkt nur auf die Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe W2 oder W3 aus. Für die übrigen Professorinnen und Professoren ändert sich nichts.

Der Gesetzentwurf sichert für die Betroffenen nun ein alimentationsgerechtes Grundgehalt, das deutlich über dem bisherigen liegt. Dieser Vorteil wird vom vhw m-v erkannt und ausdrücklich begrüßt. Dennoch kämen die im Entwurf genannten Grundgehälter mit Wirkung vom 1.1.2014 von W2 (4.555,42 €) oder W3 (5.517,51 €) nicht an die Endgehälter der Besoldungsgruppen C2 (z. Z. 5.613,18 €) oder C3 (z. Z. 6.250,14 €) heran. Hieraus können sich nachteilige Konsequenzen für die Bemessung der späteren Versorgungsbezüge ergeben, die im Entwurf jedoch nicht thematisiert werden.

Mit der Beantragung und Zuteilung von Leistungszulagen für die betroffenen Professorinnen und Professoren sind zusätzliche Aufwendungen für die Antragsteller und die Hochschulen/Fakultäten verbunden. Es ist nicht auszuschließen, dass der damit verbundene zusätzliche zeitliche Aufwand zu Lasten der für Lehre und Forschung verfügbaren Zeit geht. Um möglichst gerechte Entscheidungen in diesen Antragsverfahren fällen zu können, neigt man gelegentlich zu sehr ausdifferenzierten Herangehensweisen. Sie sind dann möglicherweise komplex und kompliziert. Je komplizierter die Verfahren zur Ermittlung der Leistungszulagen werden, desto höher wird der Zeitanteil dieses Overheads. Insofern ergeben sich mögliche Nachteile.

Nachteilig am Gesetzentwurf für die genannten Professorinnen und Professoren ist die teilweise Verrechnung der bereits erworbenen Zulagen mit der Anhebung des Grundgehaltes. Diese Vorgehensweise widerspricht dem Leistungsgedanken, dem ja gerade die W-Besoldung gerecht werden sollte.

3. Wie bewerten Sie aus verfassungsrechtlicher Sicht die Anrechnungsregelung der angehobenen Grundgehälter auf die Leistungsbezüge in Artikel 2 des Gesetzentwurfes?

☛ Die Grundgehälter werden nach diesem Entwurf angehoben und die bereits erworbenen Leistungsbezüge bis zu einem festgelegten Höchstbetrag und bis zu 75 % angerechnet (25 % verbleiben). Wie bereits kritisiert, ist das keine motivierende und auch keine gerechte Lösung des Gesamtproblems. Besondere Leistungen werden lt. Entwurf weiterhin durch Zulagen gewürdigt. Der Anteil der Zulage, der 600,00 € übersteigt, wird belasten. Daraus resultieren Besoldungsrelationen nach Tabelle 1.

Tabelle 1: Gegenüberstellung alte und neue Besoldung (Beispiel)

Fall	aktuelle Besoldung			Besoldung nach dem Entwurf		
	Grundgehalt	Zulage	Brutto	Grundgehalt	restl. Zulage	Brutto
A	4.555,42 €	- €	4.555,42 €	5.155,42 €	- €	5.155,42 €
B	4.555,42 €	200,00 €	4.755,42 €	5.155,42 €	50,00 €	5.205,42 €
C	4.555,42 €	600,00 €	5.155,42 €	5.155,42 €	150,00 €	5.305,42 €
D	4.555,42 €	800,00 €	5.355,42 €	5.155,42 €	200,00 €	5.355,42 €
E	4.555,42 €	900,00 €	5.455,42 €	5.155,42 €	300,00 €	5.455,42 €
F	4.555,42 €	1.000,00 €	5.555,42 €	5.155,42 €	400,00 €	5.555,42 €

Fazit: Professorinnen und Professoren ohne Leistungen profitieren relativ gesehen am stärksten von der Novellierung (Fall A), während herausragende Leistungsträger möglicherweise nicht einen Cent mehr bekommen als zuvor (Fälle D-F). Das ist völlig demotivierend!

Aus verfassungsrechtlicher Sicht ist das äußerst bedenklich. Der vhw m-v lehnt diese Verfahrensweise deutlich ab. Dieser Ansatz wird weder dem einstigen Geist der W-Besoldung als leistungsstimulierende Besoldungsform noch dem des Urteils vom 14.02.2012 gerecht.

Der vhw m-v fordert deshalb, dass Leistungszulagen ungekürzt gegeben werden.

4. Glauben Sie, dass die Verbeamtung von Lehrpersonal zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufes in Mecklenburg-Vorpommern beiträgt? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung anhand von Beispielen.

☛ Ja, die Attraktivität des Lehrerberufes wird durch die Verbeamtung aus Sicht es vhw m-v gesteigert. Bildung ist ein hohes Gut. Es handelt sich um eine Aufgabe des Staates. Demzufolge ist es nur konsequent, den Lehrerberuf mit hoheitlichen Rechten und Pflichten auszustatten.

Wie das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg selbst verkündete, nimmt der Zustrom von Lehrern aus anderen Bundesländern nach M-V seit der Verbeamtung der Lehrer zu.

Der vhw m-v appelliert daran, die Schranken des Föderalismus in der Bildungspolitik endlich zu überwinden. Die rechtlichen Regelungen Länder sollten sich auch bei der Verbeamtung der Lehrer nicht weiter voneinander entfernen sondern annähern.

*5. Wie schätzen Sie die Regelungen im Gesetzentwurf in Artikel 4 „Änderung des Landesbesoldungsgesetzes“ für die einzelnen Besoldungsgruppen ein? Entsprechen die jeweiligen Amtsbezeichnungen und die damit verbundenen Bedingungen den realen Verhältnissen im Schulbetrieb in Mecklenburg-Vorpommern?*

☞ keine Aussage des vhw m-v

*6. Wie bewerten Sie die Regelungen in Artikel 5 „Änderung des Beamtenversorgungsüberleitungsgesetzes“?*

☞ Die Begrenzung der Vordienstzeiten außerhalb eines Beamtenverhältnisses (rentenrechtliche Versorgungsansprüche) zur Berücksichtigung als ruhegehaltfähige Dienstzeit auf fünf Jahre soll lt. Entwurf Zeiten der Doppelversorgung berücksichtigen. Damit sollen Besserstellungen gegenüber „Nur-Beamtinnen“ bzw. „Nur-Beamten“ vermieden werden. Diese Argumentation führt leider dazu, dass rentenrechtliche Versorgungsansprüche den Vorrang vor beamtenrechtlichen erhalten. Unter Berücksichtigung der für diese Personengruppen allgemein zugrunde liegenden Biografien fallen in die rentenrechtlich relevanten Zeiten häufig deren Qualifikationsphasen mit relativ geringen Einkünften und entsprechend geringen Rentenentgeldpunkten. Für die beamtenrechtlichen Versorgungsansprüche reduzieren sich aber die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, aus denen sich die Versorgung der Beamten berechnet. Von einer generellen Besserstellung kann man also ohne eingehende Prüfung nicht sprechen.

☞ Das Urteil des BVerfG erfasst auch die versorgungswirksame Mindestbezugsdauer zur Versorgung einer Beamtin oder eines Beamten aus den Dienstbezügen eines höheren Beförderungsamtes. Fortan wird die Mindestbezugsdauer auf drei Jahre statt wie früher zwei Jahre angepasst. Dem Urteil des BVerfG ist trotz der möglichen negativen Auswirkungen für Betroffene zu entsprechen.

*7. Führt die Verbeamtung von Lehrpersonal ab August 2014 aus Ihrer Sicht zu Ungerechtigkeiten zwischen Beamtinnen und Beamten und den tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern in Mecklenburg-Vorpommern? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung anhand von Beispielen.*

☞ Der vhw m-v kann zwar nicht unmittelbar für die Lehrer sprechen. Er tritt jedoch für ausbalancierte Regelungen zwischen Beamtinnen und Beamten sowie den tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern in Mecklenburg-Vorpommern ein. Einerseits muss die Attraktivität und Rechtstellung des Lehrerberufes gefestigt werden, andererseits können die Tarifbeschäftigten nicht von positiven Entwicklungen abgekoppelt werden.

Die Absenkung des BeamtenEinstiegsalters auf 40 Jahre ist gerade unter Beachtung ostdeutscher Lehrerbiografien problematisch. Wenigstens für eine Übergangszeit von fünf bis 10 Jahren sollte der Wechsel in ein Beamtenverhältnis bis zu einem Eintrittsalter von 45 Jahren möglich sein.

*8. Wie bewerten Sie die Abschnitte des Gesetzentwurfes, die Ihren Geschäftsbereich betreffen?*

➡ Geschäftsbereich des vhw m-v ist im Wesentlichen der Hochschul- und Wissenschaftsbereich. Er vertritt die berechtigten Interessen der Akteure dieses Bereiches.

Positiv schätzt der vhw m-v die Anerkennung von Zeiten eines Grundwehr- oder Zivildienstes im Umfang der vorgeschriebenen Dienstzeiten sowie sonstiger Zeiten usw. sowie die anerkannte Gleichstellung von Kindererziehungszeiten mit Erfahrungszeiten ein.

Negativ wird der Umgang mit privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen - auch wenn es sich um einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes handelt - gesehen.

Ausdrücklich zu begrüßen ist, dass eine rückwirkende Anerkennung zum 1. August 2011 stattfindet, da damit alle Beamtinnen und Beamten einheitlich behandelt werden.

*9. Kann die pauschale Anerkennung der Vordienstzeiten in Höhe von fünf Jahren, um Doppelversorgungen mit Rente und Pension zu verhindern, im Einzelfall auch zu einer Schlechterstellung führen?*

➡ Ja, das ist denkbar. Gerade im Wissenschaftsbereich sind die Qualifikationsphasen überdurchschnittlich lang. Wer eine Professur erhält, ist selten jünger als 40 Jahre. Wie in der Antwort auf Frage 6 beschrieben, könnten wichtige ruhegehaltstfähige Dienstzeiten unberücksichtigt bleiben und so zu einer deutlich geringeren Versorgung führen. Die erworbenen Rentenentgeldpunkte wurden und werden häufig nach den (geringen) Verdiensten der Qualifikationsphasen ermittelt. Nach dem Entwurf könnte zwar etwas mehr Rente hinzukommen aber es könnten auch deutlich mehr Versorgungsansprüche verloren gehen.

Um der „Doppelversorgung“ zu begegnen, könnte das Änderungsgesetz eine Option enthalten, wonach ggf. auf Rentenansprüche der letzten Jahre verzichtet werden könnte, wenn die entsprechenden Jahre als ruhegehaltstfähige Dienstzeiten gelten würden.