

Stellungnahme

zum Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Bezügen der Beamten, Richter, Mitglieder der Landesregierung, Parlamentarischen Staatssekretäre sowie der Versorgungsempfänger des Landes Mecklenburg-Vorpommern und über ergänzende Bestimmungen der Beamtenversorgung (BezAnpG 2008 M-V)

1. Zusammenfassung

Die Anpassung der Besoldung der Beamten, Richter, Mitglieder der Landesregierung, Parlamentarischen Staatssekretäre sowie der Versorgungsempfänger des Landes Mecklenburg-Vorpommern und der ergänzenden Bestimmungen der Beamtenversorgung ist aufgrund der Föderalismusreform, der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes und der vorangegangenen Tarifabschlüsse notwendig.

Der vorgelegte Gesetzesentwurf greift durchaus richtige Argumente zur Umsetzung der vorgesehenen Anpassung auf. Hierbei wird die gesamtgesellschaftliche Entwicklung aber nicht ausreichend berücksichtigt. Das eigentliche Ziel des Gesetzesentwurfes wird in diesem Entwurf verfehlt.

Die Anpassung der Besoldung im Land Mecklenburg-Vorpommern an die Besoldung der alten Bundesländer scheint nicht mehr erklärtes Ziel der Landesregierung zu sein, andernfalls müsste die Besoldung deutlich stärker angehoben werden. Bei unterschiedlichen Ausgangsniveaus der Besoldung in Ost und West wird die absolute Differenz der Besoldung zwischen Ost- und Westbesoldung weiter zu- statt abnehmen, auch wenn die Besoldung auf beiden Seiten um die gleichen Prozentpunkte stiege.

Der vhw m-v kritisiert die große zeitliche Differenz zwischen dem Wirksamwerden der Tarifverträge und der Besoldungsanpassung für die o. g. Personengruppen.

Die im Gesetzesentwurf vorgesehene Besoldungsanpassung um 2,9 % ist nicht geeignet, die in den letzten Jahren und besonders letzten Monaten gestiegenen Lebenshaltungskosten auszugleichen. Allein im Jahr 2007 stiegen die Lebenshaltungskosten z. B. um 2,6%.

Die Hochschulen des Landes werden zunehmend größere Probleme bei der Neubesetzung von freien Professorenstellen bekommen. Die viel zu tief angesetzte Eingangsbesoldung in der Stufe W 2 und die im Regelfall bisher nicht zuerkannten Zulagen machen die Hochschulen des Landes unattraktiv. Der vhw m-v tritt dafür ein, alle neu berufenen Professoren mit W 3 zu besolden. Eine leistungsorientierte Differenzierung und Anerkennung von besonderen Leistungen sollte über die dafür gesetzlich vorgesehenen Zulagen erfolgen. Die W 2-Besoldung könnte ggf. für so genannte Universitätsdozenten genutzt werden, die überwiegend Lehraufgaben übertragen bekommen könnten. Das könnte insbesondere die Universitäten vor Überlastungen schützen.

Sonderzahlungen sind im Gesetzesentwurf ebenfalls nicht mehr vorgesehen. Das kommt einer Kürzung gleich und wird vom vhw m-v abgelehnt.

2. Ost-West-Anpassung

Der vhw setzt sich seit Jahren auf Bundes- und Landesebene für Angleichung der Besoldung zwischen den neuen und den alten Bundesländern ein. Seit 2006 ist das Land Mecklenburg-Vorpommern für die Besoldung seiner Landesbeamten, Richter usw. selbst zuständig. Zuvor konnte sich der Dienstherr bezüglich der Besoldung auf den Bund berufen.

Die Professorinnen und Professoren der Hochschulen des Landes sind im Regelfall Beamte. Sie werden alimentiert. Die Lebenshaltungskosten unterscheiden sich im Wesentlichen kaum zwischen den Ländern. Regionale Unterschiede sind dennoch davon unberührt (z. B. Mieten in Großstädten oder auf dem Lande).

Der vhw m-v fordert jetzt eine deutliche Anpassung der Besoldung um mindestens 50 % der Differenz zur Besoldung der alten Bundesländer. Würde dieser Anpassungsprozess tatsächlich bis 2010 verschoben werden, so würde sich die Einkommensentwicklung im Beitrittsgebiet gegenüber den alten Bundesländern nicht allmählich angleichen sondern weiter verschlechtern. Es ist wohl ein zunächst zwar kleiner aber nicht ganz unwesentlicher Unterschied zwischen einer Zulage von 2,9 % auf bspw. 2775,00 € (Modell Ost) oder auf 3000,00 € (Modell West) zu machen. Während sich im ersten Fall die angenommene Besoldung auf 3087,00 € erhöhen würde, stiege sie im zweiten Fall nur auf 2855,48 €. Die ursprüngliche Differenz von 225,00 € würde sich also auf 231,52 € erhöhen! Eine Wiederholung dieser Praxis erhalte unter Berücksichtigung von Zinseszinsseffekten eine katastrophale Eigendynamik.

Durch eine – wie der vhw m-v meint – angemessene Anpassung an das Westniveau würden die Beamten- und Richterstellen attraktiver werden; einem drohenden Fachkräftemangel würde man so entgegenwirken. Die Kaufkraft im Osten nähme für die betreffenden Personengruppen zu, was für die regionale Wirtschaft dringend notwendig wäre. Diskussionen über die damit verbunden Mehrkosten relativieren sich somit.

3. Anpassung der Besoldung und die Inflationsrate

Es ist schon bedenklich, wie eine Anpassung der Besoldung um 2,9 % in der Begründung zu diesem Gesetzesentwurf gerechtfertigt wird. Diese Anpassung bleibt hinter der Entwicklung der Verbraucherpreise, insbesondere der Preise für Waren und Leistungen des täglichen Bedarfes deutlich zurück.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist die Inflationsrate in Deutschland in diesem Jahr mit 2,2 % auf den höchsten Stand seit 1994 geklettert. Hauptgrund seien deutliche Preissteigerungen bei Energie und Kraftstoffen sowie vielen Lebensmitteln. Im vergangenen Jahr hatte die jährliche Teuerungsrate 1,7 % betragen. Im Dezember 2007 kletterten die Verbraucherpreise nach einer ersten Schätzung im Vergleich zum Vorjahresmonat um 2,8 %. Geht man von den Zahlen des Statistischen Bundesamtes aus, so haben sich die Preise im Zeitraum von 2004 bis 2007 um ca. 5,79 % erhöht.

Prinzipiell ist die praktizierte Anknüpfung an die tariflichen Erhöhungen für die Angestellten im öffentlichen Dienst nicht zu kritisieren. Der vhw m-v gelangt nun aber zu der Erkenntnis, dass sich die Zurückhaltung der Gewerkschaften in den letzten Tarifverhandlungen keinesfalls ausgezahlt hat. Hätten sie die Preisentwicklungen gekannt und entsprechend höhere Tarifabschlüsse gefordert, hätten sie die öffentlichen Arbeitgeber möglicherweise als maßlos diffamiert.

Bedingt durch den skizzierten Anstieg der Preise in den letzten Monaten, die zeitliche Verzögerung einer Erhöhung der Besoldung, deren geringe Höhe und die letzten Tarifabschlüsse für den öffentlichen Dienst entsteht – nach Auffassung des vhw m-v - eine nicht zu tolerierende Diskrepanz zwischen einer angemessenen Alimentation, wie sie im GG verankert ist, und der sich nun abzeichnenden Besoldungsentwicklung. Eine Erhöhung der Besoldung um nur 2,9 % wird einer angemessenen Alimentation somit keinesfalls gerecht.

4. Reform der W-Besoldung

Das Professorenbesoldungsreformgesetz ersetzte im Jahre 2002 die zu diesem Zeitpunkt geltende C-Besoldung durch die neue W-Besoldung. Dieser Prozess war und ist mit einer erheblichen Absenkung der Grundbesoldung verbunden. Durch Zulagen sollte eine stärkere Leistungsorientierung erfolgen. Gleichzeitig deckelte man aber den so genannten Vergaberahmen. In Mecklenburg-Vorpommern war bzw. ist dieser so gering, dass derzeit im Wesentlichen keine wirklichen Leistungszulagen gewährt werden. Die W-Besoldungsordnung der Professoren bedarf einer tief greifenden Reform.

Mecklenburg-Vorpommern nutzte die im Professorenbesoldungsreformgesetz vorgesehene Möglichkeit nicht, den Vergaberahmen sukzessive um bis zu 10 % anzuheben. Im Allgemeinen werden junge Professorinnen und Professoren insbesondere an den Fachhochschulen des Landes mit W2 ohne Zulagen besoldet.

Verglichen mit den Hochschulen der übrigen Bundesländer ordnete sich der Vergaberahmen Mecklenburg-Vorpommerns sowohl für die Universitäten als auch für die Fachhochschulen im unteren Viertel an. Gegenüber einem Vergaberahmen von 82.500 € der Universitäten in Hessen lag dieser 2005 in Mecklenburg-Vorpommern bei 68.223 € (Position 12 von 16). Bei den Fachhochschulen führte ebenfalls Hessen in 68.000 €, während Mecklenburg-Vorpommern einen Vergaberahmen von 57.970 € hatte (Position 13 von 16).

Um sich für ein Professorenamt an einer Hochschule unseres Landes bewerben zu können, sind ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss, ein erfolgreiches Promotionsverfahren und eine mehrjährige praktische Erfahrung im Forschungs- und Lehrbereich nach der Promotion sowie eine Liste wissenschaftlicher Veröffentlichungen allgemeine Voraussetzungen. Häufig wird auch eine mehrjährige leitende Tätigkeit gefordert. Mit einer W 2-Besoldung ohne oder mit nur sehr geringen Zulagen werden Berufungen an eine Hochschule in Mecklenburg-Vorpommern immer schwieriger. Diese Besoldung entspricht einer A 14 in der Stufe 8! Es entsteht eine Schieflage zu anderen Positionen im öffentlichen Dienst, etwa im Schulbereich. Das kann das Land nicht wirklich wollen.

Der vhw m-v fordert ein einheitliches Professorenamt W 3 für die Professorinnen und Professoren des Landes. Die Unterscheidung zwischen W 2 und W 3 hat vor allem Statuscharakter. W 2 könnte für ggf. neu einzuführende Universitätsdozenten verwandt werden, die überwiegend mit Lehraufgaben betreut werden.

Weder die W 2- noch die W 3-Grundbesoldung sind für Professorinnen und Professoren gegenüber der Wirtschaft, gegenüber ihren Kollegen in einigen anderen Bundesländern und gegenüber dem Ausland wettbewerbsfähig.

Der Vergaberahmen ist deutlich anzuheben, um die Attraktivität des Professorenamts spürbar zu stärken und einer zunehmenden Demotivation entgegenzuwirken. Seine Höhe ist an der Zahl der der Hochschule insgesamt im Haushalt zugewiesenen Professorenstellen zu orientieren und nicht an der Zahl der besetzten Professorenstellen. Es ist darauf hinzuwirken, dass der Vergaberahmen voll ausgeschöpft wird bzw. Restmittel ins Folgejahr übertragen werden können.

Der Wechsel von W 2 nach W 3 muss auch an der eigenen Hochschule möglich sein (tenure track).

Die Leistungszulagen der W-Besoldung sollten nach dem Geist der damals auf Bundesebene initiierten Reform eine deutliche Motivation zu mehr Leistung bewirken. Auch diejenigen sollten Leistungszulagen erhalten, die durchschnittlich gute Leistungen vollbringen. Der vhw hat in Bezug auf die zu dieser Zeit in Mode gekommenen Vergleiche zur Wirtschaft die Auffassung vertreten, dass mehr Leistung nicht ohne mehr Gegenleistung auf Dauer funktionieren kann. Die Kostenneutralität ist demzufolge ein Irrweg, der letztlich in einem viel zu engen Vergaberahmen endet. Bisher werden fast keine Mittel für bereits erbrachte höhere Leistungen bereitgestellt. So nimmt die Gefahr zu, dass aus einer beabsichtigten

Motivation eine Demotivation für einen ganzen Berufsstand wird. Leistungszulagen müssen also bezüglich ihrer Höhe und ihres Umfangs tatsächliche Anreize für höhere Leistungen sein. Transparente Richtlinien bzw. Satzungen mit klaren Kriterien sollten an den Hochschulen für die Vergabe von motivierenden Leistungszulagen verabschiedet werden.

Die Zulagen sollten wesentlich stärker ruhegehaltstauglich sein. Die bisherige restriktive Handhabung der Ruhegehaltstauglichkeit von Zulagen führt zu einer allgemeinen Absenkung der Ruhegehaltsbezüge.

Zulagen, die im Zusammenhang mit Berufungs- oder Bleibeverhandlungen vergeben werden, müssen grundsätzlich unbefristet ruhegehaltstauglich sein.

Die befristet gewährten echten Leistungszulagen sollten – nach Meinung des vhw m-v – nach den Anteilen ihrer Gewährung auch ruhegehaltstauglich sein. Der vhw m-v schlägt als Mindestlösung vor, einen Quotienten aus der Zeit des Erhaltes der Leistungszulagen und der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit im Professorenamt zu bilden, der den Anteil der Ruhegehaltstauglichkeit ausweist¹.

Bei einem Wechsel von der C- in die W-Besoldung muss die Wechselzulage so bemessen sein, dass sich der Wechsel für Betroffene auch lohnt.

gez. Prof. Dr. Manfred Krüger

vhw m-v

¹ Beispiel: 5 Jahre Leistungszulage in der Höhe von L1 dividiert durch 25 Jahre durchschnittlicher Professorentätigkeit entspricht einer Ruhegehaltstauglichkeit von L1 in Höhe von 20 %.