



vhw m-v
Verband Hochschule und Wissenschaft
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern
im dbb beamtenbund und tarifunion

Stellungnahme des vhw m-v

zum Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

Das Professorenbesoldungsgesetz des Bundes vom 16. Februar 2002 (BGBl. I, Seite 686) sieht bis spätestens 01. Januar 2005 eine entsprechende Anpassung des Landesbesoldungsrechts vor. Der Landesgesetzgeber hat hierzu einen Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsrechtes vorgelegt, zu dem der vhw m-v wie folgt Stellung nimmt.

Ein wichtiges Anliegen des Bundesgesetzgebers besteht in der Umstellung der C-Besoldung in die W-Besoldung. Das fast ausschließlich am Alter orientierte Besoldungssystem sollte durch ein neues System abgelöst werden, das insgesamt zur mehr Leistung motiviert und vor allem jüngeren Professorinnen und Professoren bei entsprechenden Leistungen ein äquivalentes Salär in Aussicht stellt. Durch flexiblere Rahmenbedingungen sollen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen ihre Aufgaben in Wissenschaft und Forschung auch im internationalen Wettbewerb besser erfüllen können.

Auf die im Professorenbesoldungsgesetz des Bundes (BBesG) enthaltenen Widersprüche und Mängel bezüglich der selbst formulierten Ziele wies der Verband Hochschule und Wissenschaft bereits auf Bundesebene hin. Um die zu erwartenden Probleme zu minimieren, müssen die dem Landesgesetzgeber eingeräumten Spielräume im Sinne der Zielsetzung gestaltet werden.

Mehr Leistung muss – analog zur oft zitierten Wirtschaft - mit mehr Geld erkaufte werden. Der Geburtsfehler des Bundesbesoldungsgesetzes wird hier als scheinbarer Vorteil für den augenblicklichen Haushalt übernommen. Der Nachteil wird sich in der Verfehlung der angepriesenen positiven Wirkungen dieses Gesetzes zeigen; an die Stelle der Motivation wird eher die Demotivation treten, wenn für mehr Leistung sogar weniger Gehalt gezahlt werden sollte.

Die Stellungnahme des vhw m-v richtet sich generell an den genannten Zielsetzungen des Gesetzgebers aus.

Grundsätzlich positiv beurteilt der vhw m-v folgende Regelungen des Gesetzes, die auch unbedingt beibehalten werden sollten:

- Auch an den Fachhochschulen werden W3-Professuren etabliert.
- Die Vergabe von Leistungsbezügen ist der Regelfall.
- Eine unbefristete Vergabe von Leistungsbezügen wird nicht generell ausgeschlossen.
- Unbefristete Leistungsbezüge können an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

- Die Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen ist prinzipiell möglich.
- Die Erhöhung des Gesamtbudgets für die Vergabe von Leistungsbezügen ist dringend notwendig und wird vom vhw m-v begrüßt.
- Leistungsbezüge können bis zu dem im BBesG genannten als Prozentsatz ruhegehaltsfähig erklärt werden.
- Drittmittel können bis zu einer Höhe von 100% des Grundgehaltes als Zulage gewährt werden.
- Professoren der Besoldungsgruppen C2 und C3 kann auf Antrag ein Amt nach der Besoldungsgruppe W2 übertragen werden. Die Option des Wechsels in die W-Besoldung nach freier Entscheidung wird unterstützt.

Der vhw m-v befürwortet die vorgenannten Regelungen und fordert ihre Beibehaltung bei der Verabschiedung des Gesetzes.

In mehreren wesentlichen Punkten verstößt der Gesetzesentwurf gegen die vitalen Interessen der Hochschulen und besonders gegen die der Fachhochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Folgende Regelungen werden vom vhw m-v kritisiert und sollten vom Landesgesetzgeber korrigiert werden:

- Im Vergleich mit den bisherigen Regelungen wird eine zunehmende Diskriminierung der Fachhochschulen gegenüber anderen Hochschularten deutlich. Insbesondere gegenüber den Universitäten stellt die Begrenzung der W3 Stellen an den Fachhochschulen auf 25 % der gesamten W2 und W3-Stellen eine Wertung dar. Das widerspricht dem geltenden Landeshochschulgesetz M-V wonach eine Hierarchie bezüglich der Hochschultypen nicht existiert. Einer politisch längst überholten Hierarchisierung des Hochschulsystems wird mit diesem Ressortentwurf erneut Vorschub geleistet, was der vhw m-v zutiefst kritisiert.
- Der Ressortentwurf liefert keine Begründung für die unterschiedliche Besoldung nach W2 und W3. Beide Ämter unterscheiden sich nicht hinsichtlich Funktionen, Pflichten oder Rechten. Es geht nur um haushaltsrechtliche Unterschiede. Damit wird der alte Missstand in der C-Besoldung fortgeschrieben.
- Im Gesetzesentwurf wird die Kostenneutralität im Zusammenhang mit der Vergabe der Stellen und deren Zulagen zum obersten Gebot erhoben. Zwar überrascht diese Klausel nicht, doch steht sie im völligen Widerspruch sowohl zum Geist des Bundesbesoldungsgesetzes als auch zu der im Vorblatt des Gesetzesentwurfes getroffenen Willensäußerung, wonach „... die Besoldung der Professoren an den Hochschulen im Sinne einer stärker leistungs- und wettbewerbsorientierten Bezahlung...“ grundlegend neu geregelt werden soll. Eine leistungsorientierte Besoldung erscheint unter dem Vorbehalt der Kostenneutralität und der damit gedeckelten Globalhaushalte der Hochschulen als absurd.
- Eine besondere Härte bedeutet dieses Gesetz für jene Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen, die schon einige Jahre eine C2-Stelle einnehmen und zum 01. Januar 2005 in dieser verbleiben werden. In den Berufungsverfahren wurden Sie im Regelfall mit der Stellendotierung C2/C3 geworben. Damit wurde diesem Personenkreis nach anfänglicher C2-Stelle eine C3-Stelle in Aussicht gestellt. Nicht wegen fehlender Leistungen kamen Sie bisher nicht in den Genuss eines Amtes nach C3 sondern wegen der fehlenden finanziellen Mittel. Nun steht es ihnen theoretisch frei, einen Antrag auf Übertragung eines Amtes nach W2 mit möglichen Leistungszulagen zu stellen, doch hat dies aufgrund der nicht zahlba-

ren Leistungszulagen praktisch keine Bedeutung. Die Übergangsregelung berücksichtigt diesen Tatbestand nicht.

- Der Ressortentwurf diskriminiert die Fachhochschulen gegenüber den anderen Hochschularten bei der Berücksichtigung der Höhe der ruhegehaltstfähigen Leistungsbezüge.

Neben diesen grundlegenden Kritikpunkten am vorgelegten Gesetzentwurf nimmt der vhw m-v zu einzelnen geplanten Regelungen (insbesondere zum Artikel 1 des Entwurfes) Stellung:

Bezug	Position des vhw m-v im Detail
<p>Vorblatt 1. Problem Abs. 3</p>	<p>Die Definition des Vergaberahmens ist nicht das Problem sondern die Lösung! Die Definition gehört also zu 2. Lösung. Sonst könnte man auf den Gedanken kommen, dass der Landesgesetzgeber selbst an der Brauchbarkeit dieser Vorgabe zweifelt.</p>
<p>Lösung Abs. 2</p>	<p>Die selbst verordnete Kostenneutralität führt anstelle zu einer Motivation zu einer Demotivation. Sie widerspricht dem Geist des Gesetzes. Hier stellt sich die Frage: Besteht das mit diesem Gesetz zu verfolgende Ziel in der Stärkung der Leistungsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes, indem für mehr Leistung auch mehr gezahlt wird, oder soll dieses Gesetz vorrangig zu Einspareffekten führen, wobei auch stillschweigend eine Stagnation oder gar ein Rückgang an Leistungen im Land Mecklenburg-Vorpommern in Kauf genommen wird?</p> <p>Trotz derzeit angespannter Haushaltslage führt nach Auffassung des vhw m-v an einer nachhaltigen Motivation zur Leistungssteigerung im nationalen und internationalen Vergleich kein Weg vorbei. Ohne adäquate und nachhaltige Anreize zu mehr Leistung ist es illusionär anzunehmen, dass sich die Landeskasse bei stagnierender oder abnehmender Leistung mittel- oder langfristig sanieren ließe. Kurzfristig realisierbare Einspareffekte in diesem Sektor führen mittel- und langfristig ins Aus, da sie der Wirtschaft im Lande die Basis für Innovationen entziehen würden.</p> <p>Das Ziel der landesrechtlichen Regelung sollte nicht die einzig angesprochene Kostenneutralität sondern die Erhöhung der Leistungsfähigkeit sein. Leistung muss sich in Mecklenburg-Vorpommern lohnen!</p>
<p>Ressortentwurf Artikel 1 § 8</p>	<p>Die Gewährung der Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen nach § 45 BBesG erst nach Zustimmung des Finanzministeriums könnte dazu führen, dass auf Grund der Ungewissheit über eine angemessene Zulage bei der Wahrnehmung von Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung die Bereitschaft zur Übernahme dieser befristeten Funktionen negativ beeinträchtigt werden könnte.</p> <p>Selbstverständlich erkennt der vhw m-v, dass die Mittel begrenzt sind. Es ist vielmehr anzustreben, grundsätzlich motivierende Momente zu nutzen. Das heißt, diese Zulagen sollten nach Auffassung des vhw m-v der Regelfall sein.</p>

§ 9 (1) Der vhw m-v schlägt dem Landesgesetzgeber vor, den § 9 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzentwurfs zu streichen.

Begründung: Der begrenzte Vergaberahmen der Fachhochschulen schränkt deren Möglichkeiten zur Vergabe von W 3-Professuren ein. Es ist irrelevant, ob bei der Berufung eine W 2-Professur mit einem Berufungs-Leistungsbezug in der Höhe des Unterschiedsbetrages des W 3-Grundgehaltes zum W 2-Grundgehalt vergeben wird oder sogleich eine W 3-Professur. Sofern im Laufe des aktiven Dienstes relativ niedrige, dauerhafte besondere Leistungsbezüge an alle Fachhochschulprofessorinnen und Fachhochschulprofessoren vergeben werden, ist es sogar möglich, dass rund 60% von ihnen bei einem Einstiegsgehalt in Höhe des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 nach etwa 60 % ihres aktiven Dienstes eine Gehaltshöhe erreichen, die dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3 entspricht.

Mit der einerseits begrenzten Zuweisung von maximal 25% von W3-Stellen an den Fachhochschulen und der andererseits unbegrenzten Zuweisung solcher Stellen an den anderen Hochschultypen (insbesondere an den Universitäten) wird eine unzulässige Wertung von Hochschultypen vorgenommen. Der vhw m-v sieht hierin eine klare Diskriminierung der Fachhochschulen.

Anmerkung: In den Fachhochschulen hat es de facto keine leistungsorientierte Besoldung gegeben. In den Universitäten entsprachen den Besoldungsstufen C 2, C 3, C 4 jedoch die ersten drei Leistungsstufen. Für diese Leistungsstufen wurde ursprünglich durch den § 35 des Bundesbesoldungsgesetzes ein Vergaberahmen von 20 % C 2-, 35 % C 3- und 45 % C 4-Stellen bei "den künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen und den Pädagogischen Hochschulen" etwas verklausuliert festgesetzt. Für ein Verständnis der Zusammenhänge zwischen der C- und der W-Besoldung ist es die *Kenntnis dieses Entwicklungsprozesses* hilfreich. Die unterschiedlichen Besoldungsgruppen C 2, C 3 und C 4 sollten ursprünglich drei Leistungsstufen in den Universitäten zugeordnet werden. Durch die Einführung flexibler besonderer Leistungsbezüge ist jede Notwendigkeit für die Installation verschiedener Professorenämter entfallen. Der Fortbestand von zwei Ämtern W 2 und W 3 war dadurch bedingt, dass zunächst noch für den Universitätsbereich eine akademische Dozentur nach der Besoldungsgruppe W 2 diskutiert wurde. Deren Notwendigkeit wurde aber schließlich nicht mehr gesehen, ohne dass allerdings die zugehörige Besoldungsgruppe W 2 ebenfalls gestrichen wurde.

§ 9 (2) *Keine Änderungen erforderlich*

§ 10 (1) *Keine Änderungen erforderlich*

§ 10 (2) Hinter dem Wort „Leistungsbezügen“ sollten die Wörter "nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BBesG" eingefügt werden.

§ 10 (2) Satz 2 ist für die Gewährung von Funktions- sowie Berufungs- und Bleibeverhandlungen ausreichend.

Anmerkung: Für die Vergabe besonderer Leistungsbezüge sollte man niemandem einen wesentlichen Ermessensspielraum einräumen. Einen zulässigen Ermessensspielraum würde der vhw m-v höchstens hinsichtlich eines Anteils sehen, den die Hochschulleitung für besondere Leistungsbezüge vorsehen kann. Dieser Anteil muss eine Untergrenze haben. Diese Untergrenze muss so bemessen werden, dass durch besondere Leistungsbezüge beim Erreichen der Altersgrenze mindestens ein mittleres ruhegehaltstfähiges Endgehalt der Besoldungsgruppe C 2 gewährleistet ist. Damit würde das ruhegehaltstfähige Endgehalt der Besoldungsgruppe C 3 im Mittel durch besondere Leistungsbezüge erreichbar sein. Der vhw m-v fordert einen gesetzlichen Automatismus bei der Vergabe besonderer Leistungsbezüge, weil erfahrungsgemäß die dafür vorgesehenen Mittel im Zusammenhang mit Wiederbesetzungssperren vorübergehend und schließlich dauerhaft nicht ausgeschüttet werden. Die Vergabe darf nicht beförderungähnlich, sondern nur in Anlehnung an das Aufsteigen in den Altersstufen erfolgen. Die Mittel müssen auch sofort, wenn sie frei werden wieder an die Professorinnen und Professoren zurückfließen. Auf Beförderungen und beförderungähnliche Leistungseinstufungen besteht kein Rechtsanspruch, auf das Aufsteigen in den Altersstufen ist jedoch ein derartiger Anspruch vorhanden.

§ 10 (3) Hinter dem Wort „Leistungsbezügen“ sollten die Wörter "nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BBesG“ eingefügt werden.

§ 11 (1) Diese Regelung entspricht den Vorgaben des BBesG. Allerdings lässt das BBesG ausdrücklich auch die Festsetzung eines höheren Besoldungsdurchschnittes zu. Die Festsetzung des unterschiedlichen Besoldungsdurchschnittes auf 56 055 € für Fachhochschulen und 66 228 € für die Universitäten und Hochschule für Musik und Theater Rostock ist zwar gesetzlich möglich, doch fordert der vhw m-v eine Erhöhung des Vergaberahmens insbesondere im Fachhochschulbereich derart, als wenn zunächst die Obergrenze des alten § 35 BBesG von der Relation 40:60 zu 20:80 verbessert worden und in weiteren Schritten auf 100 % C 3-Professuren angehoben worden wäre.

Der Gesetzgeber lässt in seiner Festsetzung nicht erkennen, ob im Jahre 2001 und damit zum Zeitpunkt der Festsetzung des Besoldungsdurchschnittes im Beitrittsgebiet eine ausgeglichene Altersstruktur in der Professorenschaft vorlag. Durch die Abwicklung vorhandenen Personals und viele Erstberufungen am Anfang der 90er Jahre weicht der Besoldungsdurchschnitt im Beitrittsgebiet deutlich von Altersstufe 15 ab. Der vhw m-v fordert die Anpassung des Besoldungsdurchschnittes im Beitrittsgebiet an eine Verteilung der Altersstufen, wie sie im ursprünglichen Bundesgebiet vorliegt. Unter dem Gesichtspunkt der Konkurrenzfähigkeit ist ein Besoldungsdurchschnitt zu wählen, der nach der Anpassung des Ost- an das Westniveau jenem in den Westländern entspricht. Der Landesgesetzgeber kann sich z.B. an den Besoldungsdurchschnitten von Hamburg oder

Baden-Württemberg zu orientieren. Diese sind dann für das Jahr 2001 entsprechend der damals gültigen Relation der Besoldung Ost zur Besoldung West umzurechnen.

Die Bundesländer haben im Jahre 2001 ihre Besoldungsdurchschnitte für die Expertenkommission alleine anhand der Professorengehälter berechnet. Es ist anzunehmen, dass diese Ergebnisse nicht unter Berücksichtigung der Ausgaben im Jahre 2001 für besondere Funktionen erhöht wurden. Mecklenburg-Vorpommern könnte deshalb die Mittel für Funktions-Leistungsbezüge zusätzlich zum Vergaberahmen vorgesehen.

§ 11 (2) Die Wörter "Veränderungen aus der Anwendung des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern" im § 11 Abs. 2 Satz 1 sind nach Auffassung des vhw m-v zu streichen, da § 34 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes abschließend beschreibt, wie der Besoldungsdurchschnitt anzupassen ist. Danach sind die jährlichen Sonderzuwendungen und das Urlaubsgeld aus dem Jahre 2001 zu berücksichtigen. Sie bilden die nicht an der Besoldungserhöhung teilnehmenden Besoldungsbestandteile, für die auch zur Vereinfachung nach § 34 Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz des BBesG entsprechend zu § 11 Abs. 2 Satz 3 dieses Gesetzentwurfs ein pauschaler Abschlag vorgesehen werden darf. Eine über § 11 Abs. 2 Satz 3 hinausgehende Absenkung ist unzulässig.

§ 12 (1) Der vhw m-v setzt sich für folgende inhaltliche Änderung ein: Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen (33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BBesG) können unbefristet vergeben werden. Unbefristete Leistungsbezüge nehmen an den regelmäßige Besoldungsanpassungen teil.

Satz 2 ist in diesem Zusammenhang zu streichen, da auf Grund von Berufungs- und Bleibeverhandlungen nur unbefristete Leistungsbezüge vergeben werden sollten.

§ 12 (2) *Keine Änderungen erforderlich*

§ 13 (1) Die nachstehende Änderung hält der vhw m-v für notwendig:
"Für besondere Leistungen, die ~~in der Regel~~ über mehrere Jahre in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung erbracht ~~wurden werden müssen, werden unbefristete können~~ Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes gewährt ~~werden~~. Sie dürfen nicht für die Tatbestände gewährt werden, für die eine Zulage nach § 16 gewährt wird. Diese *Leistungsbezüge nehmen an den regelmäßige Besoldungsanpassungen teil.* ~~Sie können als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet vergeben werden. Für einen sich unmittelbar anschließenden Fortsetzungszeitraum können sie unbefristet gewährt werden. Unbefristete Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes sind für den Fall, dass die besonderen Leistungen nach Satz 1 nicht mehr oder in wesentlich geringerem Maß erbracht werden, mit einem Widerrufsvorbehalt zu versehen."~~

Begründung: Die Mittel für die besonderen Leistungsbezüge wurden durch den Fortfall des Aufstiegs in den Stufen nach dem alten § 36 Abs. 1 BBesG erwirtschaftet. Das Aufsteigen in den Stufen bestimmt sich anders als in § 27 Abs. 1 des BBesG geregelt nicht "nach dem Besoldungsdienstalter und der Leistung", sondern alleine nach der Leistung. Dazu gibt es zwei Möglichkeiten:

1. der Zeitpunkt zwischen zwei Stufen wird nach § 27 Abs. 3 BBesG bei überdurchschnittlichen Leistungen (85. bis 100. Leistungsperzentile) beispielsweise um ein Jahr verkürzt und bei unterdurchschnittlichen Leistungen (0. bis 15. Leistungsperzentile) um ein Jahr hinausgeschoben oder
2. die Stufenhöhe wird bei überdurchschnittlichen Leistungen verdoppelt und bei unterdurchschnittlichen halbiert.

Der vhw m-v lehnt die im Entwurf enthaltenen Einmalzahlungen ab. Es besteht Gefahr, dass diese nicht ruhegehaltfähigen Zahlungen regelmäßig anstelle von anrechnungsfähigen befristeten Zulagen vergeben werden (vergl. § 15 (1)).

Im letzten Satz dieses Absatzes wird ohne Einschränkung formuliert, dass unbefristete Leistungsbezüge bei nicht mehr oder in wesentlich geringerem Maße erbrachten Leistungen widerrufen werden können. Grundsätzlich erscheint diese Formulierung nur auf den ersten Blick angemessen, vor allem dann, wenn der Beamte die Gründe des Leistungsabfalls selbst zu vertreten hat. Der vhw m-v sieht folgenden Zusatz als sinnvoll an: „..., dass die besondern Leistungen nach Satz 1 nicht mehr oder in wesentlich geringerem Maß erbracht werden, mit einem Widerrufsvorbehalt zu versehen, *wenn der Beamte die Gründe eines Leistungsabfalls selbst zu vertreten hat.*“, wenn der Landesgesetzgeber der o.g. Neufassung des § 13 (1) nicht folgen sollte.

§ 13 (2)

Diese Bestimmung ist zu streichen.

Begründung: Auch das Aufsteigen in den Stufen führte bisher zu Besoldungserhöhungen, die den regelmäßigen Besoldungsanpassungen unterlagen.

Anmerkung 1: Sofern bei der Professorenbesoldung, die als Pilotprojekt für eine leistungsorientierte Besoldung anzusehen ist, anders verfahren wird, wird dies insgesamt eine Aufgabe der Anpassung der Stufenhöhen auch bei der Besoldung der Laufbahnbeamtinnen und Laufbahnbeamten nach sich ziehen. Die Regelung lehnt sich an Verfahren an, die in einigen Hochschulen in den USA gebräuchlich sind. Dort werden die regelmäßigen Besoldungsanpassungen entweder als Sockelbetrag mit den besonderen Leistungsbezügen gewährt oder ebenfalls gestaffelt nach den Leistungsperzentilen durchgeführt. Bei der zweiten Variante würde bei einer Besoldungsanpassung von 2 Prozent maximal eine Anpassung um 4 % und minimal eine Anpassung um 0 % erfolgen. Diese Anpassung würde auch das Grundgehalt umfassen. Eine derartige Realisierung wäre jedoch mit dem Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes unvereinbar. Aber auch der Fortfall der Dynamisierung der besonderen Leistungsbezüge wird das Verfahren nur undurchsichtiger und komplizierter gestalten. Es zeugt von mangelnder Kenntnis der amerikanischen Vorbilder, dass diese

Möglichkeit überhaupt in Erwägung gezogen wurde.

Anmerkung 2: Die im Entwurf verwendeten Begriffe „allgemeine Besoldungsanpassungen“ und „regelmäßige Besoldungsanpassungen“ werden parallel gebraucht und führen somit zu Verwirrung. In der Begründung zum Gesetzentwurf wird allein der Begriff der „allgemeine Besoldungsanpassungen“ erläutert. Der vhw m-v votiert für klare Begriffe. Sollten – wie anzunehmen ist – beide Begriffe als Synonym benutzt werden, ist nur noch von „allgemeine Besoldungsanpassungen“ zu reden und die Worte „regelmäßige Besoldungsanpassungen“ sollten durch „allgemeine Besoldungsanpassungen“ zu ersetzt werden.

Anmerkung 3: Der vhw m-v kritisiert, dass Leistungsbezüge für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung nicht an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teilnehmen. Im Laufe der Jahre werden allgemeine Besoldungsanpassungen durchgeführt; die Grundgehälter werden also allmählich steigen. Die Relation zwischen Grundgehalt und der Leistungszulage wird sich demzufolge zukünftig zum Nachteil der Zulage verändern. Das würde die Motivation zu mehr Leistung – die sowohl der Bundes- als auch der Landesgesetzgeber fördern wollen – allmählich dämpfen.

Gegen den einseitigen Einbezug derjenigen Leistungsbezüge, die auf Grund von Berufungs- und Bleibeverhandlungen vergeben werden, spricht die damit verbundene Umkehr des ursprünglichen Gesetzessinnes, wonach insbesondere Leistungen in Forschung, Lehre usw. motiviert werden sollen.

Der vhw m-v fordert, dass Leistungsbezüge grundsätzlich an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teilnehmen sollten.

§ 14 (1) *Keine Änderungen erforderlich*

§ 14 (2) *Keine Änderungen erforderlich*

§ 14 (3) Der vhw m-v setzt sich für folgende Änderung des Absatzes 3 ein:
"Leistungsbezüge der hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen nach Absatz 1 Satz 1 *nehmen können* an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teilnehmen."

Begründung:

Vgl. Begründung zum Änderungsvorschlag zu § 13 Abs. 2.

§ 15 (1) Dieser Absatz sollte wie folgt vereinfacht werden:

~~"Unbefristet gewährte~~ Leistungsbezüge nach den § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ~~und 2~~ des Bundesbesoldungsgesetzes sind nach näherer Maßgabe des § 33 Abs. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes bis zu dem in § 33 Abs. 3 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes genannten Vomhundertsatz des jeweiligen Grundgehaltes ruhegehaltstfähig."

Begründung:

Der Unterschied des Endgrundgehaltes der Besoldungsgruppe C 2 zum Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe C 4 beträgt 35,15 % des

Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2. An den Universitäten erfolgte die Aufstockung von der Besoldungsgruppe C 2 zu den Besoldungsgruppen C 3 oder C 4 im Rahmen von Berufungsverfahren. Es handelte sich also um eine Art von Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezügen. Ferner waren in den Universitäten 45 bis 56,25 % an C 4-Professuren vorzusehen. Nach der Vorbemerkung 2 zur Bundesbesoldungsordnung C konnten bei 20% der C 4-Professuren also 9 bis zu 11,25 % der Universitätsprofessuren zusätzlich ruhegehaltsfähige Sonderzuschüsse in Höhe von 2599,54 € (Niveau West ab 01.08.2004) gewährt werden. Damit konnte in den Universitäten das Besoldungsniveau durch Berufungen und Bleibe-verhandlungen um bis zu 2.219,46 € im Durchschnitt ruhegehaltsfähig angehoben werden. Das sind 57,06 % des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2 oder 16,42 % der Besoldungsgruppe W 3. Um diese Durchschnittswerte ungefähr zu halten, wurde festgesetzt, dass nur 40 % der Leistungsbezüge ruhegehaltsfähig sein sollten. Sofern dieser Prozentsatz zu einem Absinken der Ruhegehälter führen sollte, wurde den Bundesländern zur Wahrung der Kostenneutralität über § 33 Abs. 3 BBesG die Möglichkeit gegeben, statt des in § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG genannten minimalen Prozentsatzes von 40 % einen höheren Prozentsatz anzusetzen. In den Fachhochschulen beträgt die Differenz zwischen den Endgrundgehältern der Besoldungsgruppen C 3 und C 4, die alleine als Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezug alter Art möglich war, 37,75 % des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 2. Die 40 %-Grenze gestattet also auch dort die Ruhegehaltsfähigkeit der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge in der alten Höhe des Unterschiedsbetrages. Die Grenze gestattet jedoch weder in den Fachhochschulen noch in den Universitäten den Erhalt der derzeitigen Ruhegehaltsfähigkeit der über dem W 2-Niveau liegenden Gehälter. Die Ruhegehaltsfähigkeit könnte natürlich einheitlich für beide Besoldungsgruppen bezogen auf das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 mit 70 % festgesetzt werden. Das entspräche genau dem Niveau von 40 % über dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3.

Bei besonderen Leistungsbezügen ist eine Deckelung der Ruhegehaltsfähigkeit über einen auf das jeweilige Grundgehalt bezogenen Prozentsatz nicht ohne Nachteile für besonders leistungsstarke oder ältere Professorinnen und Professoren möglich.

Anmerkung: Die im Entwurf des Gesetzes enthaltene Behandlung von Leistungsbezügen bezüglich ihrer Ruhegehaltsfähigkeit kann vom vhw m-v nicht toleriert werden, da Professorinnen und Professoren mit W-Besoldung so trotz hoher Leistungen während der aktiven Zeit im Alter erwartungsgemäß schlechter gestellt sein werden, als diejenigen, die aus der C-Besoldung in den Ruhestand treten bzw. traten. Insbesondere hat der Landesgesetzgeber die angegebenen ruhegehaltsfähigen Prozentsätze willkürlich auf 40% des Grundgehaltes festgesetzt. Der Landesgesetzgeber nennt hierbei keine Prozentsätze sondern verweist geschickt auf den in § 33 Abs. 3 Satz 1

BBesG. Dort werden die oben stehenden Sätze genannt und sind nur mit Kenntnis eines umfangreichen Kontextes zu verstehen.

Der Ausnahmefall (80%), den man bei oberflächlicher Betrachtung auf das BBesG herauslesen könnte, kann für Fachhochschulen überhaupt nicht zur Anwendung kommen. Der Grund liegt in der fast völlig unverständlichen Verklausulierung des Entwurfes. Es wird hier auf die Vorbemerkung 2 der außer Kraft getretenen Bundesbesoldungsordnung C verwiesen. Dort waren ruhegehaltsfähige Gehälter zwischen der Besoldungsgruppe B7 und B10 für 20 % der C4-Stellen vorgesehen, die es an den Fachhochschulen niemals gab. Der Landesgesetzgeber denkt bisher also gar nicht daran, Leistungsbezüge bis zu 80% des Grundgehaltes an einer Fachhochschule zu vergeben! Der Wortlaut des Ressortentwurfes könnte schnell missverstanden werden. Die Fachhochschulen werden erneut schlechter gestellt als die anderen Hochschultypen. Der vhw m-v ist hierüber empört.

In der Regel war die voll ruhegehaltsfähige Besoldungsstufe C3 die Besoldungsendstufe an einer Fachhochschule vor dem Eintritt in den Ruhestand. An den bundesdeutschen Universitäten bezogen ca. 30% der Professoren in der Besoldungsgruppe C4 Aktivgehälter durch bloße Zuschüsse zum Grundgehalt, so dass diese damit zwischen dem Endgehalt nach C4 und dem Gehalt nach B7 lagen. Bei dieser Zwischengruppe von besonders Privilegierten war aber - anders als bei den Sonderzuschussprofessuren mit Gehältern oberhalb von B7 - nur das Endgehalt nach C4 ruhegehaltsfähig. Um auch zukünftig an den Universitäten bei den Professuren der W-Besoldung so verfahren zu können, wurde hier die Ruhegehaltsfähigkeit auf 40% begrenzt. Die Übernahme dieser überholten Regelung trifft nun die Fachhochschulprofessorinnen und Fachhochschulprofessoren im Rahmen einer mit Füßen getretenen „Kostenneutralität“.

Der vhw m-v protestiert gegen diesen wiederholten Versuch einer Diskriminierung der Fachhochschulen.

Beispiel: Am fiktiven **Beispiel** einer Professur an einer Fachhochschule (Ost) werden anhand von Fakten nicht nur die zu erwartende Schlechterstellung der W-Besoldeten bei der Versorgung dargestellt, sondern auch der Verstoß gegen die selbst auferlegte Kostenneutralität belegt:

- Auf Leistungszulagen besteht auch bei erbrachten und nachgewiesenen Leistungen kein Rechtsanspruch.
- Geht man vom festgesetzten Besoldungsdurchschnitt von 56.055 € pro Jahr und Stelle (mtl. 4.671,25 € pro Stelle) an einer Fachhochschule und einer (vorausgedachten) Stellenrelation W2/W3 von 75% zu 25% aus, so entfallen auf eine Stelle im Durchschnitt 3.791,05 €. Der verfügbare monatliche Vergaberahmen pro Stelle beträgt somit durchschnittlich 880,20 €).
- Bei einer aktiven Tätigkeit von rund 30 Jahren im Amt C2 beträgt derzeit das End-Grundgehalt z.Z. mtl. 4446,01 €, wodurch ein Ruhegehalt von mtl. **2.392,50 €** zu erwarten ist.

- Bei einer Stellenrelation C2/C3 von 40% zu 60% konnten bzw. können die meisten Professoren bisher mit einer C3-Stelle aus ihrer aktiven Tätigkeit mit einem End-Grundgehalt von derzeit 4956,49 € ausscheiden. Das entsprechende Ruhegehalt beträgt **2667,21 €**.
- Ein vergleichbarer Fall in der Besoldungsgruppe W2 erhalte derzeit ein Grundgehalt von mtl. 3.598,28 €. Bei völlig unberücksichtigten Leistungszulagen würde sich für 30 Jahre aktiver Tätigkeit ein Ruhegehalt von **1.936,32 €** ergeben. Das sind 81% des Ruhehaltes einer C2- und nur 73% einer vergleichbaren C3-Stelle.
- Geht man davon aus, dass für eine W2-Stelle ruhegehaltspflichtige Leistungsbezüge für die entscheidenden Jahre vor dem Eintritt in den Ruhestand vergeben werden, so sind lt. Gesetzentwurf im Regelfall nur 40% ruhegehaltspflichtig (§ 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG). Bei einer angenommenen mittleren monatlichen Zulage von ca. 880 € sind also unter diesen Randbedingungen bis zu 352 € (40%) ruhegehaltspflichtig. Das Ruhegehalt erhöht sich rechnerisch für W2-Stellen somit auf eine Gesamtsumme von ca. **2.125,74 €**. Das sind nur 89% des Ruhehaltes einer C2- und nur 80% des Ruhehaltes einer C3-Stelle.
- Für eine W3-Stelle mit einem Grundgehalt von 4.369,34 € und einer mittleren zu 40% ruhegehaltspflichtigen Leistungszulage von 880 € (352 €) resultiert aus 30 Dienstjahren ein Ruhegehalt von **2.540,67 €**. Ohne diese Leistungszulage sind **2.3521,25 €** Ruhe zu erwarten; etwas weniger als das Ruhegehalt einer C2-Stelle.

Leistungsbezüge sollten nach Meinung des vhw m-v anteilig für die Zeit, in denen Sie erworben wurden, in die Bemessung des Ruhehaltes eingehen.

Beispiel: In 30 Jahren Dienstzeit wurden einem Professor mit W-Besoldung über insgesamt 5 Jahre eine Leistungszulagen von mtl. 400 € und über 10 Jahre eine Leistungszulagen von mtl. 800 € gezahlt.

$5/30 \cdot 400 + 10/30 \cdot 800 = 333,33 \text{ €}$ würden angemessen ruhegehaltspflichtig werden. Die Leistungen während der aktiven Dienstzeit würden sich im Alter berechtigter Weise auszahlen, da auch ein entsprechender Mehrwert für die Gesellschaft erbracht wurde.

Da das BBesG eine derartige Regelung (noch) nicht vorsieht, ist die eingangs geforderte Änderung aus der Sicht des vhw m-v unbedingt erforderlich.

§ 15 (2)

Der vhw m-v ist eindeutig dagegen, dass Leistungsbezüge erst nach wiederholter Vergabe für ruhegehaltspflichtig erklärt werden, indem sie mindestens für die Dauer von zehn Jahren bezogen wurden. Selbstverständlich soll nicht ein einzelner Leistungsbezug mit relativ kurzer Dauer zu einer proportionalen Anhebung des Ruhehaltes führen aber doch adäquat anerkannt werden. Der vhw m-v spricht sich für

eine gewichtete Ruhegehaltsfähigkeit aller Leistungsbezüge (siehe Beispiel oben!) aus.

Die Regelung des Ressortentwurfes diskriminiert Professorinnen und Professoren, die durch äußere Umstände (z.B. Alter) trotz beachtenswerter Leistungen und entsprechend gewährter Zulagen nicht mehr in den Genuss der Ruhegehaltsfähigkeit dieser Zulagen kommen können. Der vhw m-v lehnt diese Regelung eindeutig ab.

§ 15 (3) Die Erhöhung des Prozentsatzes des ruhegehaltsfähigen Leistungsbezuges von allgemein 40% auf 80% des Grundgehaltes in besonders begründeten Ausnahmefällen wird vom vhw m-v zunächst positiv gesehen. Allerdings gibt es eine missverständliche Formulierung im Entwurf. Danach kommt es auf die „besondere Begründung“ an. Nicht der mehr oder weniger einfallsreiche Stil einer Begründung sollte als Indikator für die Festsetzung der höheren ruhegehaltsfähigen Zulage dienen, sondern sachliche Argumente, die in einem Katalog des Gesetzgebers beispielhaft aufgelistet sein könnten.

Ergänzend sei bezüglich der Prozentsätze auf die Bemerkungen zu § 15 (1) verwiesen.

§ 16 (1) *Keine Änderungen erforderlich*

§ 16 (2) *Keine Änderungen erforderlich*

§ 16 (3) *Keine Änderungen erforderlich*

§ 17 (1) Der vhw m-v entnimmt dem Ressortentwurf, dass

- die Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe von Leistungsbezügen
 - Gewährung unbefristeter Leistungsbezüge
 - Gewährung erfolgsabhängiger Leistungsbezüge
 - Widerruf von Leistungsbezügen
- die Ausgestaltung der Leistungsbezüge und
 - Teilnahme von Leistungsbezügen an den allgemeinen Besoldungsanpassungen
 - Anforderungen an den Nachweis bei Bleibeverhandlungen
- die Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen
 - Ruhegehaltsfähigkeit generell
 - Überschreitung des Prozentsatzes der ruhegehaltsfähigen Zulagen über 40% des Grundgehalts

in weiten Bereichen im Rahmen einer Verordnungsermächtigung durch das MBWK im Einvernehmen mit dem Finanzministerium per Rechtsverordnung getroffen werden sollen. Der Landesgesetzgeber will also wichtige zu regelnde Inhalte aus dem Gesetz herauslösen, um sie nach eigenem Ermessen und ohne Beteiligung Dritter (z.B. relevante Verbände und Organisationen) gestalten zu können. Dieses Vorhaben kann der vhw m-v nicht akzeptieren.

Der vhw m-v fordert vom Landesgesetzgeber folgende Änderungen:

- Die Bestimmung im § 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe b ist zu streichen, da eine dynamisierte Vergabe vorgesehen werden sollte.
- Die Bestimmung im § 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 ist zu streichen. Die erforderlichen Regelungen sollten gesetzlich getroffen werden.
- Die Bestimmung im § 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 Buchstabe b ist zu streichen, da grundsätzlich eine Teilnahme an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen vorgesehen werden sollte.
- Die Bestimmung im § 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 ist zu streichen. Befristete Leistungsbezüge sind nach den zuvor gemachten Vorschlägen höchstens für die besonderen Leistungsbezüge sinnvoll, die jeweils zu einem Prozentsatz von 33,55 % bis zum 65. Geburtstag befristet gewährt werden. Irgendwelcher weiterer Regelungen bedarf es dann nicht.

§ 17 (2) Die Mitwirkung Dritter bei der Vorbereitung und Gestaltung der zu treffenden Verordnungen beschränkt sich allein auf die Anhörung der Hochschulen. Der vhw m-v möchte konstruktiv an der Modernisierung des Landesbesoldungsgesetzes mitwirken. An den Landesgesetzgeber bzw. die durch ihn Ermächtigten wird appelliert, den vhw m-v ebenfalls bei Gestaltung der entsprechenden Verordnungen zu beteiligen.

§ 18 Satz 1 sollte – nach Meinung des vhw m-v - folgende Fassung erhalten:

"Professoren der Besoldungsgruppen C 2, C 3 und C 4 wird auf deren Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 übertragen."

Begründung:

Da der Antrag nach § 77 Abs. 2 Satz 3 unwiderruflich ist, jedoch ohne besondere landesgesetzliche Bestimmung bei den Besoldungsgruppen C 2 und C 3 kein Anspruch auf ein bestimmtes Amt der Besoldungsordnung W oder auf zum Ausgleich von Nachteilen zu gewährende Leistungsbezüge besteht, sind derartige Anträge viel zu risikoreich für die Antragsteller. Ein sinnvoller Ausgleich zwischen den Vor- und Nachteilen würde erreicht, wenn einerseits ein dem Alter entsprechender mittlerer besonderer Leistungsbezug gewährt würde und andererseits die erreichten über dem jeweiligen Grundgehalt der Besoldungsgruppe C 2 liegenden Gehaltsbestandteile als Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge fortgewährt würden. Bei Zuschüssen zum Grundgehalt nach der Vorbemerkung 1 zur Besoldungsordnung C müsste die fehlende Ruhegehaltsfähigkeit erhalten bleiben. Ansonsten müsste die Ruhegehaltsfähigkeit ungeschmälert gewahrt bleiben. Derartige Regelungen könnten natürlich auch sogleich in § 18 des Gesetzes getroffen werden.

Artikel 2 In den Übergangsbestimmungen sieht der Landesgesetzgeber ein Optionsrecht durch Antrag für die Professorengruppen C2 und C3 auf ein Amt der Besoldungsgruppe W2 und für amtierende hauptamtliche Hochschulleiter auf ein Amt der Besoldungsgruppe W3 vor.

Der vhw m-v begrüßt die hochschultypenunabhängige Gleichbehandlung der Professorenämter bei der Option in die W-Besoldung zu wechseln. Grundsätzlich kann nach dem Ressortentwurf an allen Hochschulen des Landes zunächst nur ein Antrag auf Zuweisung eines Amtes nach der Besoldungsgruppe W2 (bzw. bei hauptamtlichen Hochschulleitern W3) gestellt werden.

In der Praxis wird das Optionsrecht so gut wie keine Rolle spielen, da sich kaum Professorinnen oder Professoren, die sich z.Z. in einer C-Besoldung befinden, durch einen Wechsel in die W-Besoldung trotz zu erwartender hoher Leistungen finanziell verbessern können.

Insbesondere zahlreiche C2-Stelleninhaber stecken in einem Dilemma. Ein möglicher Wechsel in die W2 wäre mit Besoldungsabstrichen verbunden und ein Verbleiben in der C2-Besoldung bietet keine Chance jemals eine C3-Stelle zu erhalten.

Wenn der Gesetzgeber an allen Hochschulen des Landes (ggf. unter Berücksichtigung des Vergabeschlüssels) auch den C2-Stelleninhabern die Option zum Wechsel in die Besoldungsgruppe W3 eröffnen könnte, würde die im Entwurf enthaltene Option auch eine praktische Bedeutung erhalten.

Begründung Um diese Stellungnahme nicht noch umfangreicher werden zu lassen, wurden die in der Begründung des Ressortentwurfes angeführten Argumente bereits in der vorliegenden Stellungnahme berücksichtigt, so dass auf eine Wiederholung vieler Aussagen verzichtet werden kann.

Wismar, 19. Juli 2004

Prof. Dr. Manfred Krüger

DER LANDESVORSITZENDE VHW M-V

Verband Hochschule und Wissenschaft – Landesverband M-V (vhw m-v)

Der vhw m-v ist die Berufs- und Standesvertretung aller im Wissenschaftsbereich tätigen Kolleginnen und Kollegen.

Als einziger Hochschulverband umfasst er alle Hochschularten und steht allen Hochschulbediensteten offen. Er vertritt die Professoren und Professorinnen an Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen ebenso wie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle anderen an Hochschulen und außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen Tätigen.

Der vhw m-v ist überdies Mitglied im vhw-Bundesverband (vhw) und im Landesverband des dbb m-v.

Der vhw ist korporatives Mitglied im dbb beamtenbund und tarifunion (dbb). In dieser Spitzenorganisation mit mehr als 1,2 Mio. Mitgliedern vertritt er den Hochschulbereich. Dadurch wird der vhw automatisch bei der Vorbereitung aller einschlägigen Gesetze auf Bundes- und Landesebene beteiligt (Anhörungsrecht). Über die dbb-tarifunion nimmt der vhw auch Einfluss auf die Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst (Tariffähigkeit).