



Fachhochschule Düsseldorf
University of Applied Sciences

Fachhochschule Düsseldorf
Universitätsstraße Geb. 23.31/32, 40225 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/478

Alle Abg



Fachbereich Wirtschaft
Department of Business Studies

Der Dekan
Prof. Dr. Hans-H. Bleuel

Zu erreichen mit den Buslinien 835 und 836
Haltestelle „Universität Mitte“
Straßenbahnlinie 707 Endstation

Zeichen
Ble

Ihr Schreiben vom
04.02..2013

Telefon: 0211/81-14073
Telefax: 0211/81-14369
Mail: h.bleuel@fh-duesseldorf.de

Datum
15.02.2013

Stellungnahme zum Artikel 4 des Dienstrechtsanpassungsgesetz NRW (W-Besoldung), Drucksache 16/1625

Vorbemerkung:

Die hohe Bedeutung des vorliegenden Gesetzesentwurfs für die Hochschulen ergibt sich aus zwei Aspekten. Erstens ist eine amtsadäquate Alimentation der Professoren zu befürworten. Zweitens ist eine dauerhaft tragfähige und gerichtsfeste W-Besoldung im Sinne der Hochschulen, da veränderte Besoldungsschemata zumeist zu negativen Umstellungseffekten (Mitarbeitermotivation und Verwaltungsaufwand) führen.

Grundsätzliches:

Die Erhöhung der W-Besoldung ist aus Sicht der Fachhochschulen zu begrüßen. Insbesondere die Erhöhung der W2-Bezüge (§1) und die damit verbundenen Versorgungsansprüche führen zu einer stärkeren Attraktivität des Professorenamtes an Fachhochschulen. Damit dürften sich vorteilhafte Effekte auf Arbeitszufriedenheit und Personalgewinnung ergeben.

Eine positive Gesamtwirkung wird sich in den Hochschulen allerdings nur entfalten, wenn Mehrkosten der Besoldungsreform durch das Land NRW getragen werden und nicht zu Lasten der ohnedies nicht auskömmlich finanzierten dauerhaften Personalbudgets gehen. Budgetbedingt nicht mögliche Stellenbesetzungen würden die o.g. positiven Wirkungen konterkarieren.

Übergangsprobleme bei Leistungsbezügen:

Der Gesetzesentwurf sieht im § 2 eine weitgehende Anrechnung bislang gewährter unbefristeter Leistungsbezüge vor. Befristete Leistungsbezüge sind nicht von dieser Regelung betroffen. Dieser Regelungsentwurf widerspricht ganz offensichtlich dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Tatsächlich wird auch das Leistungsprinzip eklatant verletzt, da davon auszugehen ist, dass gerade die größten Leistungsträger der Hochschulen unbefristete

Leistungsbezüge erlangt haben.

Auch werden realisierte und künftige Sachlagen bei den Leistungsbezügen unterschiedlich behandelt. So können z.B. im Rahmen künftiger Berufungsverhandlungen Berufungszulagen gewährt werden; bisherige Berufungszulagen fallen aber bis auf einen Sockelbeitrag von 150 € weg. Es kommt damit zur Ungleichbehandlung derzeitiger und künftiger Amtsinhaber.

Die aufgezeigten Tatbestände erhöhen zum einen das Risiko künftiger Gesetzesänderungen. Zum anderen sind demotivierende Wirkungen bei den Betroffenen evident. Es erscheint ratsam, zumindest die Verfahrensweisen bei befristeten und unbefristeten Leistungsbezügen anzugleichen (z.B. über eine gleiche prozentuale Berücksichtigung befristeter und unbefristeter Leistungsbezüge).

Langfristige Probleme des neuen Vergaberahmens für Leistungsbezüge:

Eine Erhöhung der Grundbesoldung führt bei konstanten Personalbudgets zu einem verringerten Vergaberahmen für Leistungsbezüge. Hierdurch werden die (möglichen) positiven Effekte einer leistungsorientierten Entlohnung gefährdet. Letztere kann ihre Wirkung nur entfalten, wenn die Höhe der leistungsorientierten Entlohnung für den Betroffenen in einem sinnvollen Verhältnis zum erhöhten Arbeitseinsatz steht. Es erscheint als sehr fraglich, ob eine derart signifikante Höhe der Leistungsbezüge insbesondere an Fachhochschulen erreicht werden kann, wenn man beachtet, dass die neue W2-Besoldung um rd. 400 € unterhalb der Besoldung nach C2-Endstufe liegt. Eine durchschnittlich mögliche Zulage dürfte sich in einer geringeren Größenordnung bewegen. Bei einem kostenneutralen Vergaberahmen verpufft damit der erhoffte leistungssteigernde Effekt.

Tatsächlich ist sogar ein negativer Gesamteffekt auf die Motivation denkbar, da als unsachgemäß empfundene Leistungskomponenten die intrinsische Motivation schwächen (Verdrängungseffekt). Letztere dürfte innerhalb der Professorenschaft die wesentliche Motivationskomponente darstellen. Eine Beschädigung dieser intrinsischen Motivation ist deshalb unbedingt zu vermeiden.

Damit liegen drei Handlungsoptionen nahe: a) die Aufrechterhaltung des bisherigen Vergaberahmens (bei zu finanzierenden Mehrkosten), b) der gänzliche Verzicht auf Leistungsbezüge in einer zu geringen Höhe (und damit z.B. Übergang zum Erfahrungsstufenmodell) oder c) die Ausgestaltung der Leistungsbezüge im Sinne verbesserter Arbeitsbedingungen (z.B. verbesserte Betreuungsrelationen, erhöhte Forschungsbudgets, Sekretariatsunterstützung oder Lehrdeputatsermäßigungen). Verbesserte Arbeitsbedingungen stellen positive Anreize für intrinsisch motivierte Personen dar.

