

Düsseldorf, 5. November 2004

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung zum 8. Gesetz zur Änderung des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14. 09. 2004 (Achstes Landesbesoldungsänderungsgesetz - 8. ÄndLBesG)

- Gesetzentwurf der Landesregierung - Drucksache 13/5958

1. Einleitung

Kernpunkt ist die Einführung der W-Besoldung des Landes. Der Gesetzentwurf des 8. Änderungsgesetzes dient der Einführung der W-Besoldung an den Hochschulen Nordrhein Westfalens, die nach § 77 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) zum 1. Januar 2005 in den Bundesländern zu erfolgen hat.

Die Erstellung des Gesetzentwurfes im September 2004, die Anhörungen und die Verabschiedung des Gesetzes wurden in einen der Sache unangemessen kurzen Zeitrahmen gesetzt.

Zentrale Vorschrift der Gesetzesänderung sind die §§ 11 - 15, in denen die Bestimmungen der W-Besoldung festgelegt werden. Sie spiegeln die Bestimmungen der §§ 32 - 35 des Bundesbesoldungsgesetzes wider.

Vorab ist festzuhalten, dass der Gesetzgeber die angespannte Haushaltslage der Landesregierung als Argument in die Bemessung des Vergaberahmens einbringt. Dies ist aus Sicht des dbb nrw nicht nachvollziehbar. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass sich die Festlegung des Vergaberahmens auf den Besoldungsdurchschnitt des Jahres 2001 bezieht. Die neue Regelung tritt dagegen zum 1.1.2005 in Kraft, d.h. 4 Jahre später. In diesen Zeitraum fielen weitere Tarifverhandlungen sowie die Umstellung der Währung von DM auf EURO, die aus Sicht des dbb nrw angemessen zu berücksichtigen sind. Außerdem fallen durch die neue Besoldung die Altersstufen weg. Schon daraus erwachsen in der Zukunft dem Land Einsparungen zu Lasten der Bildungsoffensive.

Der dbb nrw begrüßt die Verbesserung der Ausstattung der Fachhochschulen mit W 3-Stellen, da dies ein erster Schritt zur Umsetzung des Gedankens ist, dass es gleichwertige Hochschulen gibt, allerdings mit unterschiedlichem Aufgabenspektrum.

So lernen die Studierenden an den Universitäten vorrangig das wissenschaftliche Arbeiten, während an den Fachhochschulen die optimierte Anwendung gesicherten Grundlagenwissens im Vordergrund steht. Manager aus Wirtschaft und Industrie sollen die Umsetzungsmechanismen abstrahieren und zum erlernbaren Wissen transformieren. Zur Gewinnung solcher hochqualifizierter Kräfte bedarf es einer adäquaten Besoldung und Stellenausstattung.

Keinen Bezug dagegen kann der dbb nrw darin erkennen, dass von Universitäten und „gleichgestellten Hochschulen“ gesprochen wird, da das Hochschulgesetz die Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen abschließend aufzählt.

Im Einzelnen wird nachfolgend Stellung genommen:

§ 11 Zuordnung von Ämtern der Besoldungsordnung W

Absatz 1 sieht vor, dass alle Spitzenfunktionen der Hochschulen der Besoldungsstufe W 3 zugeordnet werden. Hierzu ist anzumerken, dass bei den Kanzlern größerer Hochschulen dies ohne erhebliche Zulage keine Alternative zur B-Besoldung darstellt. Die Einführung von W 3 für Kanzlerinnen und Kanzler, aber auch Rektorinnen und Rektoren, ist auf lange Sicht hin eine deutliche Kosteneinsparung für den Personalkostentitel, da bereits eine Besoldung nach A 16 (Endstufe) höher ausfällt als das W 3-Grundgehalt. Auch die C 2-Besoldung fällt höher aus als die W3-Besoldung.

Absatz 2 legt den prozentualen Anteil an W 3-Professuren an den Hochschulen fest. Da die Ämter des Absatzes 1 der Besoldung W 3 zugeordnet sind, früher jedoch Ämter der A- bzw. B-Besoldung bekleideten, ist klar zu stellen, dass diese Ämter nicht Teil des prozentualen Anteils, sondern zusätzliche W 3-Stellen sind. Andernfalls würde der ministeriale Personalhaushalt zu Lasten der Hochschulen entlastet, was angesichts der Bildungsoffensive der Landesregierung nicht nachvollziehbar ist.

Als Änderung des § 11 Absatz 2 wird vorgeschlagen:

„Mit Ausnahme der in Absatz 1 genannten Ämter sind die Ämter der Professorinnen und Professoren nach Maßgabe

Die ausschließliche Finanzierung der Einrichtung von W 3-Professuren an Fachhochschulen aus dem Vergaberahmen lässt die tatsächliche Einrichtung solcher Stellen kaum zu. Die Kosten für eine W 3-Stelle blockieren den Vergaberahmen von mindestens fünf maximal möglichen Zulagen für leistungsfähige Professoren (vgl. Begründung).

§ 12 Grundsätze für die Gewährung von Leistungsbezügen

Absatz 1 legt die Vorgehensweise bei den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen fest. Es wird begrüßt, dass diese Bezüge in der Regel unbefristet gewährt werden und die Möglichkeit besteht, dass sie an den Besoldungsanpassungen teilnehmen. Als Wartezeit zwischen zwei Berufungs- bzw. Bleibebehandlungen sind in der Regel drei Jahre vorgesehen; die „begründeten Ausnahmen“ sind dagegen zu spezifizieren: Wem gegenüber ist die Ausnahme zu begründen? Gibt es weitere als die in der Begründung genannten Kriterien? Wer entscheidet in diesen Fällen?

Absatz 2 entspricht im Wesentlichen § 33 Abs. 1 Nr. 2 BBesG mit den Ergänzungen, dass die Leistungen in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden. Eine Festlegung des Zeitraumes erfolgt aber nur nach der Erstberufung. Auch dies scheint nicht zwingend erforderlich.

Auf einen kleinen, aber bedeutenden Unterschied wird hingewiesen: Während in § 33 BBesG „.....Weiterbildung und Nachwuchsförderung.....“ formuliert wird, wird hier „.....Weiterbildung oder Nachwuchsförderung.....“ formuliert.

Der Rechtsklarheit wegen ist dem Text des BBesG Vorrang zu geben.

Die Regelungen des Absatzes 3 sind einerseits weitergehend als das BBesG, da auch befristete Leistungszulagen für ruhegehaltstfähig erklärt werden können.

Andererseits ist nicht vorgesehen, dass die Leistungsbezüge an Besoldungsanpassungen teilnehmen. Dies erscheint nicht angemessen. Es sollte daher diese Option in das Gesetz noch eingefügt werden.

Absatz 5 regelt die Gewährung von Funktionszulagen. Der Bezug in der Begründung zu § 15 a BVersG ist im Gesetzestext nicht festzustellen. Dies sollte noch eingefügt werden. Außerdem sollten alle Funktionsbezüge an den Besoldungsanpassungen teilnehmen können. Es ist nicht erkennbar, dass das Engagement eines Dekans oder Prorektors wegen einer geringeren Funktionszulage bei der Besoldungsanpassung mit Nachteilen verbunden ist.

§ 13 Bestimmung des Besoldungsdurchschnittes

Absatz 1 schreibt den Besoldungsdurchschnitt an den Hochschulen des Landes fest. Der Durchschnitt für Universitäten und Fachhochschulen in NRW liegt im Vergleich mit den anderen Bundesländern im Mittelfeld.

Basierend auf diesem Durchschnitt von 2001 wird von den Möglichkeiten des § 34 Abs. 1 insoweit Gebrauch gemacht, als der Durchschnitt an Universitäten um insgesamt ca. 6,9 % angehoben wird und an den Fachhochschulen um ca. 3,1 %. Angesichts der seit 2001 erfolgten Erhöhungen der Bezüge (1.1.2002: 2,2 %, 1.7.2003: 2,4 %, 1.4.2004: 1 %, 1.8.2004: 1 %) ist zumindest diese Erhöhung für den Besoldungsdurchschnitt auch an Fachhochschulen zugrunde zu legen.

Die in der Begründung dargelegte Argumentation der Streichung des Urlaubsgeldes und Kürzung des Weihnachtsgeldes ist rechtlich unzulässig, da im BBesG nicht vorgesehen.

Besonders ist auch darauf hinzuweisen, dass durch die künftige Überleitung der Leitungsfunktionen der Hochschule in die W-Besoldung diese Stellen aus der A- bzw. B-Besoldung herausfallen. Da im Besoldungsdurchschnitt weder die Rektoren- noch die Kanzlerstellen in die Berechnung eingehen, gehen diese voll zu Lasten des Vergaberahmens. Hier kommt es zu einer definitiven Absenkung des Besoldungsdurchschnitts. Die rechtliche Zulässigkeit dieser Vorgehensweise ist zu prüfen.

Artikel II Übergangsbestimmungen

Durch die späte Einbringung des Gesetzentwurfes sind die Übergangsvorschriften fast überflüssig. Es ist nicht zu erwarten, dass angesichts eines in den ersten Jahren sehr geringen Vergaberahmens Professoren aus der C-Besoldung freiwillig in die W-Besoldung wechseln. Dies kann sich möglicherweise auch negativ auf die Bereitschaft von hochqualifizierten Professorinnen und Professoren zur Übernahme von Leitungsfunktionen auswirken, weil sie mit Übernahme des Amtes in die W 3-Besoldung übergeleitet werden.

Zusammenfassung:

Es wird von Seiten des dbb nrw anerkannt, dass der Gesetzentwurf im Rahmen der bundesrechtlichen Regelungen an einigen Stellen der Hochschullandschaft durchaus Verbesserungen bringen kann. Es ist jedoch zu fordern, dass die Gesamtausgaben für die personelle Ausstattung der Hochschulen nicht nur auf dem Stand von 2001 eingefroren, sondern entsprechend den Entwicklungen jeweils angepasst werden, so dass ein realer Verlust an Einkommen nicht gegeben ist. Es verträgt sich nicht mit einer Bildungsoffensive, wenn die Besoldung der Professorinnen und Professoren niedriger ist als an vielen deutschen Hochschulen. So wird sich kein Standortvorteil in NRW ergeben, weder für Universitäten, noch für die von der Wirtschaft anerkannt leistungsfähigen Fachhochschulen.