



Verband Hochschule und Wissenschaft
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern
im dbb beamtenbund und tarifunion
c/o Hochschule Wismar
Philipp-Müller-Straße
23966 Wismar

Stellungnahme des vhw m-v
**zum Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung besoldungs-
und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklen-
burg-Vorpommern**
(4. LBesÄndG M-V)

Allgemeines

Der vorgelegte Entwurf eines 4. LBesÄndG M-V ist eine Reaktion des Landes Mecklenburg-Vorpommern auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) vom 14.02.2012. Es ist schon bezeichnend, dass der Landesgesetzgeber zuvor immer wieder die Rechtmäßigkeit des bestehenden Landesbesoldungssystems verteidigte. Nun hat das BVerfG die Sachlage klargestellt und das Land Mecklenburg-Vorpommern selbst den gesetzlichen Handlungsbedarf zugegeben.

Der Verband Hochschule und Wissenschaft/Landesverband Mecklenburg-Vorpommern (vhw m-v) nimmt nun insbesondere zur Reform der Professorenbesoldung Stellung, da dieser Teil des Ressortentwurfes von besonderer Bedeutung für den Verband und seine Mitglieder ist.

Anhebung der Grundgehältes

Der vhw teilt und begrüßt die im Ressortentwurf dargelegte Auffassung, wonach die Professorenbesoldung im Allgemeinen und die W-Besoldung im Besonderen novelliert werden müssen. Er vertritt diese Ansicht schon seit Einführung der W-Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern.

Der Gesetzgeber wollte mit der Einführung der W-Besoldung die Motivation zu mehr Leistung erhöhen. Allerdings sollten für zusätzliche Leistungen nicht mehr finanzielle Mittel bereitgestellt werden. Der so genannte Vergaberahmen begrenzte und begrenzt das Potenzial zur Anerkennung zusätzlicher Leistungen. Betroffene Professorinnen und Professoren empfanden und empfinden die Umsetzung der W-Besoldung deswegen teilweise sogar als demotivierend. Weitere Gründe lagen und liegen beispielsweise in intransparenten Vergabepraktiken der Hochschulen bei der Anerkennung beantragter Leistungszulagen.

Die Erhöhung des Grundgehältes um 600,00 € (W2) bzw. 500,00 € (W3) ist für eine gesetzeskonforme Alimentierung notwendig. Der vhw m-v begrüßt, dass das Finanzministerium (FM) das Grundgehältes deutlich erhöhen möchte. Noch im November 2012 stand der Vorschlag des FM von einer festen Leistungszulage gleicher Größenordnung im Raum. Neben dem vhw m-v kritisierten auch andere Verbände und die Hochschulen diesen Vorschlag.

Grundsätzlich hat der Landesgesetzgeber einen weiten Ermessensspielraum bei der Ausgestaltung der Besoldung. Er ist aber gut beraten, auch die Risiken zu erkennen, die bei einer weiteren Verletzung des Grundgesetzes auftreten würden.

Grundsatzentscheidung für den Gesetzesentwurf

Das Bundesverfassungsgericht hat dem Gesetzgeber freigestellt, auf welchem der vier im Ressortentwurf benannten Wege er ein verfassungskonformes Besoldungsniveau erreicht.

Im Gesetzesentwurf ist zwar einer der möglichen Wege (Erhöhung des Grundgehalts und Modifikation der Leistungsbezüge) gewählt worden, doch ein echter Vergleich aus angeblichen Aufwandsgründen „wegen der Vielzahl der veränderlichen Parameter und deren Auswirkungen“ unterlassen worden.

Besonders die schon seit Monaten von den Ländern Hessen, Bayern und Sachsen sowie vom Bund gewählte Option einer ganz oder teilweisen Rückkehr zu einer vergleichbaren Besoldungsordnung (ähnlich der BesO C, jedoch mit einer eventuell geringeren Anzahl an Erfahrungsstufen) wäre interessant. Durch die inzwischen in diesen Ländern bzw. im Bund gesammelten Erfahrungen wäre eine Bewertung entsprechender Auswirkungen risikoarm möglich.

Der vhw m-v bedauert dieses Versäumnis des Gesetzgebers sehr, da so eine mögliche Alternative von Anfang an entfällt.

Anrechnung bestehender Leistungsbezüge

Die Anrechnung von bereits zugewiesenen Zulagen insbesondere für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung in Höhe von 75 % ist auch aus Sicht des Grundgesetzes riskant.

Der vhw m-v kritisiert die Anrechnung von Leistungszulagen. Sie ist weder gerecht noch sinnvoll.

Am fiktiven Beispiel dreier W-2-besoldeter Professoren mit unterschiedlichen Leistungszulagen kann der Sachverhalt veranschaulicht werden. Tabelle 1 gibt den Ist-Zustand wider. Tabelle 2 berücksichtigt das erhöhte Grundgehalt und die anteiligen Leistungszulagen.

Tabelle 1: Beispiel vor der Reform 2014

Professor	Grundgehalt	Leistungszulage	Gesamtbesoldung
A	4.555,42 €	1.000,00 €	5.555,42 €
B	4.555,42 €	800,00 €	5.355,42 €
C	4.555,42 €	- €	4.555,42 €

Tabelle 2: Beispiel nach der Reform 2014

Professor	Grundgehalt	ant. Leistungszulage	Gesamtbesoldung
A	5.155,42 €	400,00 €	5.555,42 €
B	5.155,42 €	200,00 €	5.355,42 €
C	5.155,42 €	- €	5.155,42 €

Durch den Anrechnungsmodus würden A bzw. B insgesamt 5.355,42 € (gleich viel) und C 600,00 € mehr als vor der Reform erhalten.

Zum Zeitpunkt der Gesetzesnovellierung würden Leistungsträger also relativ gesehen umso mehr benachteiligt, je höher die erbrachte Leistung ist. Das ist mit dem vhw m-v nicht zu machen! Absolut gesehen bekommt tatsächlich niemand weniger als zuvor.

Das BVerfG hat sich bei seiner Rüge nicht generell auf die Gesamtbesoldung sondern nur auf die einklagbaren Bestandteile desselben bezogen. Gerade die verschiedenen Formen und Ausgestaltungen der Leistungsbezüge verkomplizieren das System.

Grundsätzlich muss es Zulagen – nach Auffassung des vhw m-v - immer on Top geben!

Der vhw m-v kritisiert den Anrechnungsmodus, da er insbesondere mittlere Leistungsträger eher demotivieren als motivieren dürfte.

Zu den finanziellen Auswirkungen der Reform der W-Besoldung auf die Haushalte des Landes und der Kommunen ist zu bemerken, dass die verfassungsgemäße Ausgestaltung der Professorenbesoldung nicht nur zu einer jährlichen, durch die Rückwirkung auch das Jahr 2013 einschließenden Mehrbelastung des Landeshaushaltes von 724.000 € führt, sondern den Landeshaushalt seit Einführung der W-Besoldung jährlich etwa in gleicher Größenordnung unrechtmäßiger Weise entlastete.

Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen

Leistungsbezüge können nach wie vor unter Berücksichtigung folgender Optionen vergeben werden:

- befristet oder unbefristet
- einmalig oder wiederkehrend
- dynamisierbar oder nicht dynamisierbar
- ruhegehaltsfähig oder nicht ruhegehaltsfähig.

Der Gesetzgeber erkennt offenbar keinen Handlungsbedarf für Änderungen bezüglich dieser Regelungen. Der vhw m-v sieht das aber anders.

Das Ruhegehalt wird aus dem Grundgehalt und den ruhegehaltsfähigen Leistungsbezügen berechnet. Somit kommt der Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen eine besondere Bedeutung zu.

Wenn der Landesgesetzgeber eine dem Grundgesetz widersprechenden Ungleichbehandlung hinsichtlich der Versorgung zwischen W-Besoldeten und C-Besoldeten vermeiden möchte, sollte die Versorgung im Mittel gleich sein.

C2-besoldete Professorinnen und Professoren gelangten vor Einführung der W-Besoldung früher oder später in die Besoldungsgruppe C3. Auch erreichten sie überwiegend die höchste Dienstaltersstufe 15. Diese entspricht einem heutigen Endgehalt von 6.250,14 €.

Je höher das Endgehalt ausfällt und je länger die Professorinnen und Professoren als Dienstzeiten anerkannt bekommen, desto höher fällt der Versorgungsanspruch aus.

Um beispielsweise in der Besoldungsgruppe W2 auf ein vergleichbares Endgehalt zu kommen, müssten die Betroffenen durchschnittlich ruhegehaltsfähige Zulagen in Höhe von 1.094,62 € erhalten!

Unter den gegebenen Randbedingungen dürfte diese mittlere Zulagenhöhe zum Ende der Dienstzeit eher utopisch sein. Die restriktiven Regelungen des Landesbesoldungsgesetzes und die oft intransparenten Vorgehensweisen bei der Handhabung der Vergabeordnungen an den Hochschulen geben dafür den Rahmen. Hier muss aus Sicht des vhw m-v gehandelt werden. Im Regel- und nicht nur im Ausnahmefall (Leistungszulagen für besondere Leistungen in ...) müssten im Mittel Zulagen von 1.094,62 € für W2-Besoldete erreicht werden können.

Eine gegen diese Behauptung sprechende Statistik ist dem vhw m-v nicht bekannt. Er geht eher von einer durchschnittlichen Pro-Kopf-Zulage von deutlich weniger als 1.094,62 € aus. Das Land spart also Geld bei der Versorgung. Das kann der vhw m-v so nicht akzeptieren.

Der vhw m-v begrüßt den Weg in die richtige Richtung sieht aber auch Verbesserungspotenzial bei der Reform der W-Besoldung. Wir wünschen dem Land i. A. und den Abgeordneten des Landtags i. B. nachhaltig gute und richtige Entscheidungen.