

Stellungnahme zum „Achten Gesetz zur Änderung des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (8. ÄndLBesG)

Anlässlich der Anhörung des Unterausschusses „Personal“ des Haushalts- und Finanzausschusses

Düsseldorf, 16. November 2004

Dr. Kai Handel

CHE Centrum für Hochschulentwicklung

Landtag
Nordrhein-Westfalen
13. Wahlperiode

Neudruck
Zuschrift 13/4382
alle Abg.

Einleitung

Das Professorenbesoldungsreformgesetz vom Februar 2002 zielt darauf ab, Anreize für Leistungssteigerungen bei Professoren zu setzen und zum Leistungswettbewerb zwischen Professoren und Hochschulen beizutragen. Damit diese Ziele erreicht werden können, müssen die im Bundesgesetz gewährten Freiräume vom Landesgesetzgeber so weit als möglich an die Hochschulen weitergegeben werden.

Dies geschieht üblicherweise durch die Anpassung des Landesbesoldungsgesetzes sowie durch eine Verordnung zur Vergabe der Leistungsbezüge an Professoren. Zur Anhörung liegt ein Gesetzentwurf vom 14.09.2004 (Drucksache 13/5958) vor.

Im Folgenden soll allgemein auf einige Probleme und Besonderheiten der geplanten gesetzlichen Regelungen zum Themenkomplex Professorenbesoldung im Land Nordrhein-Westfalen hingewiesen werden, bevor auf die drei Fragen des Ausschusses eingegangen wird.

Allgemeines

Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, § 12 (1)

Hier orientiert sich der Gesetzgeber offenbar stark an der etablierten Praxis der Zuschüsse und Sonderzuschüsse nach der Bundesbesoldungsordnung C und negiert damit die Notwendigkeit, dass Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge nun für einen viel größeren Kreis von Professoren notwendig werden.

So ist nicht verständlich, warum Berufsleistungsbezüge nicht auch bei der erstmaligen Berufung auf eine Professur vergeben werden sollten, wenn dies „die individuelle Qualifikation, vorliegende Evaluationsergebnisse, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation“ nahe legen. Insbesondere ist eine grundsätzliche Schlechterstellung zur bisherigen C-Besoldung zu vermeiden. Die Grundgehälter der W-Besoldung werden von der Höhe her in der C-Besoldung bereits im Alter von 33

Jahren überschritten. Bei einem durchschnittlichen Erstberufungsalter, das deutlich darüber liegt, führt die zitierte Regelung zu einer Absenkung der Einstiegsvergütung.

Die Sperrklausel für Berufsleistungsbezüge, nach der Professoren keinen neuen oder höheren Berufsleistungsbezug innerhalb von drei Jahren erhalten können, zeigt, dass hier noch in der Logik der C-Besoldung gedacht wird. Erhält ein Professor auch innerhalb der Dreijahresfrist ein alternatives Angebot, muss die Hochschule bei Bedarf in der Lage sein, auf diese veränderte Situation zu reagieren.

Einschränkend wirkt auch, dass Berufsleistungsbezüge unbefristet vergeben werden sollen („in der Regel“). Hier werden die Möglichkeiten des neuen Besoldungsrechts nicht ausgeschöpft, beispielsweise einen Teil der Berufsleistungsbezüge an eine Zielvereinbarung zu knüpfen und nur bei Erfüllung zu entfristen.

Befristung der besonderen Leistungsbezüge, § 12 (2)

Die geplanten Regelungen des Landes Nordrhein-Westfalen sehen nicht vor, dass besondere Leistungsbezüge unbefristet gewährt werden können (§ 12 (2)). Da zu erwarten steht, dass sie einen substantiellen Anteil an den Bezügen ausmachen werden, ist auch für die besonderen Leistungsbezüge die Möglichkeit zu schaffen, dass sie nach ein- oder mehrmaliger Vergabe unbefristet gewährt werden können.

Aus nationalen und internationalen Untersuchungen zur leistungsorientierten Besoldung von Professoren wissen wir, dass die Aberkennung einmal gewährter Zulagen oder auch nur die Androhung ihrer Aberkennung als extrem demotivierend empfunden wird. Folgerichtig haben bisher die meisten Länder bestimmt, dass nach einer einmaligen oder mehrmaligen Befristung bei wiederholter Vergabe entfristet werden kann.

Fristen für besondere Leistungsbezüge, § 12 (2)

Nach § 12 (2) können besondere Leistungsbezüge im Anschluss an eine Erstberufung erst nach fünf Jahren vergeben werden. Auch wenn zugestanden werden muss, dass Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Nachwuchsförderung und Weiterbildung Zeit brauchen, behindert eine solche Regelung die Ausgestaltung von Vergabeverfahren auf Seite der Hochschule beträchtlich. Wird hier von der Hochschule beispielsweise ein dreijähriger Rhythmus vorgesehen, so kann es (im Extremfall) sein, dass eine Professorin oder ein Professor auf besondere Leistungsbezüge bis zu acht Jahren warten muss.

Kombiniert man dies mit der oben bereits kritisierten Bestimmung bei erstmaliger Berufung von der Gewährung von Berufsleistungsbezügen (in der Regel) auszunehmen, so ergibt sich eine deutliche Schlechterstellung gegenüber der C-Besoldung, die vom Bundesgesetzgeber nicht intendiert war (im Extremfall acht Jahre nach Berufung noch W-Grundgehalt).

Besoldungsdurchschnitt

In § 13 (1) wird der Besoldungsdurchschnitt für die nordrhein-westfälischen Universitäten und Fachhochschulen bekannt gegeben. In beiden Bereichen liegt Nordrhein-Westfalen unter dem Bundesdurchschnitt. Es wurde von der bundesgesetzlichen Möglichkeit der Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts nur für den Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen Gebrauch gemacht.

Das Land Nordrhein-Westfalen sollte sich die zunehmende Bedeutung der exzellenten berufsqualifizierten Ausbildung, wie sie an Fachhochschulen betrieben wird, vergegenwärtigen. Auch in diesem Bereich ist die Konkurrenz um die besten Professorinnen und Professoren im vollen Gange und es wird daher notwendig sein, auch an Fachhochschulen durch angemessene Gehälter und entsprechende Berufsleistungsbezüge die Voraussetzungen für den erfolgreichen Wettbewerb der Fachhochschulen Nordrhein-Westfalens zu gewährleisten. Daher wäre eine Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts auch im Fachhochschulbereich angezeigt. Andernfalls hätten die Fachhochschulen einen Wettbewerbsnachteil zu verzeichnen.

Fragen des Ausschusses

Handlungsoptionen des Landes zur Vermeidung der Erhöhung der Versorgungsausgaben (um ca. 31 Mio. €)?

Ausgangspunkt für die Konstruktion des Vergaberahmens und die 40% Klausel der Ruhegehaltfähigkeit war die Kostenneutralität des Systems. Dies schließt die Kostenneutralität der Versorgungsbezüge mit ein (Deutscher Bundestag, Ds. 14/6852). Die in NRW erwarteten Mehrausgaben basieren offenbar auf der Annahme, dass alle Professoren mit W-Grundgehalt plus 40% oder mehr in Pension gehen. (Die Details der Berechnung sind allerdings in den Unterlagen nicht angeführt).

Ob diese Annahme zutreffend ist und die überwiegende Mehrzahl der Professoren Leistungsbezüge in Höhe von 40% ihres Grundgehaltes und mehr beziehen werden ist aber zumindest ungewiss und nach Ansicht des CHE nicht wahrscheinlich. Eher wird es zu einer stärkeren Gehaltsspreizung (insb. auch der Endgehälter) kommen. Dann ist es aus Gründen der Kostenneutralität völlig ausgeschlossen, dass alle Professoren die 40% erreichen werden.

Allgemein ist nach Ansicht des CHE die Beschäftigung von Professoren im Angestelltenverhältnis aus den verschiedensten Gründen zu empfehlen. Dies entlastet die Versorgungsaufwendungen des Landes, verursacht aber zunächst höhere Kosten (wenn man die Nettobezüge der Professoren nicht absenken will. Eine generelle Absenkung der Bezüge ist mit Hinblick auf die internationale Konkurrenzfähigkeit aber in keinem Fall zu empfehlen). Die Umstellung von einem Beamten- auf ein Angestelltensystem ist in Österreich und der Schweiz gelungen und wird in Hessen an der TU Darmstadt derzeit erprobt.

Welche bundespolitischen Korrekturen am Gesetzentwurf wären notwendig, um zusätzliche Belastungen zukünftiger Versorgungshaushalte abzuwenden?

Wie bereits angemerkt zielt auch das Bundesgesetz auf Kostenneutralität in den aktuellen Bezügen und der Versorgungsaufwendungen. Siehe dazu auch die Empfehlungen der Expertenkommission zum Hochschuldienstrecht 1999/2000 (www.bmbf.de/pub/bericht_expertenkommission_reform_hochschuldienstrecht.pdf).

Versorgungssituation von Professoren international?

Das CHE hat die internationale Situation der Professorenbesoldung vergleichend untersucht, das Hauptaugenmerk aber auf die Verfahren der Leistungsbewertung gelegt und die Versorgungssituation von Professorinnen und Professoren im Ausland nicht umfassend untersucht.¹

Allgemein lässt sich wegen Kaufkraftunterschieden, Währungsparitäten und sonstigen Unterschieden etwa in den Sozialsystemen ein Vergleich der Gehalts- und Versorgungssituation nur äußerst eingeschränkt anstellen.

¹ Siehe dazu: Witte, Johanna und Ulrich Schreiterer (2003): Perspektiven für eine leistungsorientierte Professorenbesoldung im Lichte internationaler Erfahrungen. In: Müller-Böling, Detlef (Hg) (2003): Leistungsorientierte Professorenbesoldung. Grundlagen, Weichenstellungen, Optionen. Gütersloh, S. 49-138