

//BESCHLUSS//

Stellungnahme zum „Entwurf eines Niedersächsischen Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung“

Datum: 10.03.2014

Beschreibung: GEW/ DGB-Stellungnahme

Inhalt:

Nachdem das Bundesverfassungsgericht am 14. Februar 2012 entschieden hat, dass die W2-Besoldung im Bundesland Hessen verfassungswidrig, weil zu niedrig, ist, hat nun auch die Niedersächsische Landesregierung Reformbedarf bei der Besoldungsordnung W erkannt. Dieser Schritt ist grundsätzlich gutzuheißen. Jedoch versäumt es die Landesregierung, in dem vorgelegten Gesetzesentwurf weitere notwendige Schritte bei der Besoldungsreform zu gehen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Niedersachsen (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, das System der Besoldung von Professorinnen und Professoren künftig wie folgt zu regeln:

- einheitliches Professorenamt mit Besoldungsgruppe W3 für alle Professorinnen und Professoren
- Zuordnung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zur Besoldungsgruppe W2
- Einführung von Erfahrungsstufen in der Besoldungsgruppe W3
- Anhebung der Grundgehaltssätze auf eine amtsangemessene Höhe
- Beschränkung variabler Leistungsbezüge auf Funktions- und Zielzulagen sowie besondere Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen
- Aufhebung des Vergaberahmens

Vor diesem Hintergrund nehmen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften Stellung zum vorliegenden Gesetzentwurf:

Zu Artikel 1 Nummer 2

§ 26 Leistungsbezüge

Motivation und Einsatzbereitschaft der Beamtinnen und Beamten in Bildung und Wissenschaft wird am besten dadurch gesteigert, dass die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit verbessert werden. Wissenschaft und Forschung bilden einen komplexen arbeitsteilig organisierten Prozess; eine Zurechnung von Leistungen zu einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist in vielen Fällen nicht nur unmöglich, sondern würde darüber hinaus

//BESCHLUSS//

einen destruktiven Wettbewerb innerhalb von Fakultäten, Instituten und Arbeitsgruppen fördern. Leistungsorientierte Vergütungsbestandteile, die eine individuelle Leistungsmessung voraussetzen, sind daher aus dem System der Professorenbesoldung zu entfernen. Dies ist auch im Lichte der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung möglich, da das oberste Gericht Leistungszulagen als zulässig, nicht aber als zwingend definiert.

Der DGB hat jedoch auch Bedenken bzgl. der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben. Nach dem besagten Urteil des Bundesverfassungsgerichts setzen leistungsorientierte Besoldungsbestandteile voraus, dass Anlass sowie Möglichkeit der Leistungsgewährung gesetzlich hinreichend bestimmt sind, ihre Erfüllung grundsätzlich möglich ist, die Leistung aufgrund Verwaltungsentscheidung bewilligt wird und diese Bewilligungsentscheidung dann in die Bezügeberechnung eingeht. Darüber hinaus müssen sich derartige Zulagen auf die Versorgung auswirken.

Der vom Bundesverfassungsgericht aufgezeigte Maßstab lässt sich in der Realität nur schwer umsetzen und dürfte eher zu unbefriedigenden Ergebnissen führen. Nicht nur, dass der Gesetz- bzw. Ordnungsgeber eine Fülle an Kriterien gerichtsfest ausgestalten müsste, die je nach Fachrichtung unterschiedlich ausfallen müssten, um tatsächlich für jeden der Betroffenen erfüllbar zu sein. Vielmehr ergibt sich daraus auch ein ständiger Auftrag an die jeweiligen Hochschulen. So müsste bei jeder Professorin bzw. jedem Professor regelmäßig anhand der vorgegebenen Kriterien geprüft werden, ob eine „besondere Leistung“ erbracht wurde und wie diese einzustufen ist. Letzteres dürfte sich auch im Hinblick auf die Vielzahl an verschiedenartigen Fakultäten und der teilweise Unvergleichbarkeit der gegebenen Möglichkeiten als schwerlich regelbar herausstellen.

So ist die Chance, Drittmittel einzuwerben, in den naturwissenschaftlichen Fachrichtungen im Vergleich zu den Geisteswissenschaften als grundsätzlich höher einzuschätzen. Zudem hätte dieses Konzept für alle Seiten einen erheblichen zeitlichen wie finanziellen Mehraufwand zur Folge. Daher ist auf leistungsorientierte Besoldungsbestandteile zu verzichten. Es verbleiben – wie schon im geltenden Recht – Funktionszulagen für die Übertragung besonderer Tätigkeiten sowie Zielzulagen für die Übertragung von Aufgaben mit einer festgelegten Zielsetzung. Zielzulagen werden auf Grundlage einer zwischen Dienstherr und dem Beamten oder der Beamtin abgeschlossenen Zielvereinbarung gewährt. Daneben können aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen besondere Leistungsbezüge vereinbart werden. Diese Zulagen sollten sowohl Professorinnen und Professoren als auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gewährt werden können. § 26 Abs. 1 Nr. 2 ist daher zu streichen. Als Konsequenz aus dieser Streichung wird auch Abs.4 mit Ausnahme von Satz 4 gestrichen.

Ferner muss die Höhe und die Vergabe von Leistungsbezügen transparent ausgestaltet werden. In Nordrhein-Westfalen wurde jüngst öffentlich, dass es dort exorbitante Steigerungen bei den Funktionsleistungsbezügen für die Mitglieder der Hochschulleitungen gab, seitdem diese Zulagen vertraulich mit dem Hochschulrat ausgehandelt werden. Im Lichte dieser Erfahrungen und besonders im Hinblick auf die vorgeschlagene Regelung für

//BESCHLUSS//

niedersächsische Stiftungshochschulen sollte zumindest für diesen Personenkreis eine periodische Veröffentlichung der Funktionszulage in summarischer und damit anonymisierter Form für die Leitungsmitglieder der einzelnen Hochschulen erfolgen.

§ 27 Vergaberahmen

Der Vergaberahmen ist zu streichen. Der Wechsel zum System der Erfahrungsstufen und die transparente und nachvollziehbare Gewährung von Funktions- und Zielzulagen setzen voraus, dass sich die Besoldungsausgaben über ein im Voraus bestimmtes Niveau hinaus entwickeln können.

Zu Artikel 1 Nummer 3b

Niedersächsische Besoldungsordnung W - Eingruppierung

Die Besoldungsgruppe W2 ist künftig für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vorzusehen, die in der Regel bis zu sechs Jahre tätig sind. Analog zur bisherigen Besoldungsgruppe W1, auf die künftig verzichtet werden kann, ist für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren kein Stufenaufstieg vorgesehen.

Für alle Professorinnen und Professoren ist ein einheitliches Amt vorzusehen, das der Besoldungsgruppe W3 zuzuordnen ist. Der Unterscheidung der Besoldungsgruppen W2 und W3 lagen im bisherigen System der Professorenbesoldung keine objektivierbaren sachlichen Kriterien zu Grunde. Die Zuordnung von Professuren zur einen oder zur anderen Besoldungsgruppe richtet sich derzeit nicht nach nachvollziehbaren Kriterien wie Qualifikation, Verantwortung und Beanspruchung, sondern ergibt sich aus den – überwiegend als willkürlich empfundenen – Stellenstrukturplänen der Hochschulen. Dieses Vorgehen widerspricht dem Grundsatz der funktions- und amtsangemessenen Besoldung, der den jeweiligen Besoldungsordnungen zugrunde zu liegen hat. Demnach dürfen Ämter mit einheitlichen Aufgaben nicht unterschiedlich bewertet werden. Durch Schaffung eines einheitlichen Professorenamtes würde sich dieser bisher nicht beachtete Grundsatz im novellierten System der Professorenbesoldung widerspiegeln. Schließlich sind im Hochschulgesetz die Aufgaben der Professorinnen und Professoren einheitlich bestimmt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen des Weiteren vor, innerhalb der Besoldungsgruppe W3 sechs Besoldungsstufen einzuführen. Mit der erstmaligen Ernennung soll die bzw. der Betroffene ohne berücksichtigungsfähige Zeiten in die Stufe 1 und die bzw. der mit berücksichtigungsfähigen Zeiten in die daraus resultierende Stufe eingruppiert werden. Bei der Stufenfestsetzung sind als Erfahrungszeiten nicht nur bisherige Tätigkeiten als Professorin oder Professor, sondern auch gleichwertige Tätigkeiten in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sowie entsprechende Tätigkeiten im Ausland, auch über die Europäische Union hinaus, anzuerkennen. Die bzw. der Betroffene verbleibt für zwei Jahre in der Stufe, welche erstmalig festgesetzt wurde. Bei Vorliegen der erforderlichen

//BESCHLUSS//

Erfahrungszeit, steigt sie bzw. er in die nächsthöhere Stufe auf. Bis zur Stufe 3 erfolgt der Aufstieg alle zwei Jahre, sodann nach drei Jahren und die letzten beiden Stufen werden nach jeweils fünf Jahren erreicht. Eine Professorin bzw. ein Professor, die bzw. der im Alter von 40 Jahren ernannt wurde und über keine relevanten Erfahrungszeiten verfügt, würde nach diesem System in den ersten sieben Jahren ihrer bzw. seiner Tätigkeit drei Stufenaufstiege ermöglicht werden. Im Alter von 57 wäre dann die Endstufe der Besoldungsgruppe W3 erreicht.

Die Höhergruppierung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren würde dazu beitragen, eine Unwucht im Gesetzesentwurf zu beseitigen. So wird zwar die Kritik des Bundesverfassungsgerichts an der amtsangemessenen Besoldung von W2-Beschäftigten aufgegriffen und umgesetzt, jedoch wird die Besoldungshöhe in der Gruppe W1 nicht infrage gestellt. Dieses Versäumnis ist vor dem Hintergrund der Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts rechtlich nicht haltbar. Der Grundgehaltssatz in der Besoldungsgruppe W1 liegt mit 3.921,22 Euro (bzw. 4.036,90 Euro ab dem 01. Juni 2014) unter der Endstufe der Besoldungsgruppe A12, unter A 13 Stufe 7 und unter dem Einstiegsgehalt von A15 und ist somit im Hinblick auf die geforderte Qualifikation, Verantwortung und Beanspruchung eines Juniorprofessors bzw. einer Juniorprofessorin im Vergleich zu den Anforderungen an die Beschäftigten in anderen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen nicht haltbar. Eine Eingruppierung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessorin in die Besoldungsgruppe W2 würde dieses Problem lösen bei gleichzeitig angemessenem Abstand zur Besoldungsgruppe W3.

Zu Artikel 1 Nummer 4

Besoldungsordnung W - Grundgehaltssätze

Die Höhe der Grundgehaltssätze in den Besoldungsgruppen W2 und W3 sieht der DGB als amtsangemessen an. Die rückwirkende Erhöhung zum 1. Januar 2013 findet ebenso Zustimmung.