

**Stellungnahme der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen NRW zu  
Art. 4 des Entwurfs des Dienstrechtsanpassungsgesetzes**  
(Gesetz zur Erhöhung Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W2 und W3)

Grundsätzlich begrüßen die Mitglieder der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen NRW (LRK) die im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehene Anhebung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W2 und W3 auf ein amtsangemessenes Niveau sehr. Durch diese Erhöhung würde das bislang bestehende, verfassungsgerichtlich bestätigte Alimentationsdefizit beseitigt.

I

Die in § 2 des Gesetzentwurfs vorgesehene Anrechnung der Erhöhung der Grundgehälter auf die unbefristet zugesprochenen Zulagen muss jedoch unter zwei Aspekten kritisch betrachtet werden:

**a) Funktionsfähiges Leistungszulagensystem ermöglichen**

In ihren im vergangenen Juni verabschiedeten Eckpunkten zur Neuordnung der Professorenbesoldung bekennt sich die Kultusministerkonferenz ausdrücklich zu einem zweigliedrigen Besoldungssystem, das neben einem Grundgehaltssatz auch weiterhin eine variable Leistungskomponente vorsieht. Zwischen den Ländern wurde die Übereinkunft erzielt, dass es zur Förderung von Qualität bzw. Leistungsmotivation in Lehre und Forschung, selbst bei Anrechnung bisheriger Leistungsbezüge auf das erhöhte Grundgehalt, weiterhin effektiver leistungsbezogener Elemente innerhalb des Vergütungssystems bedarf. Die Fachhochschulen teilen diese Einschätzung aufgrund ihrer positiven Erfahrungen seit der Umsetzung des Professorenbesoldungsgesetzes 2002 und erwarten, dass der Landesgesetzgeber die erwähnten KMK-Bestimmungen zur Leistungsvergütung wirksam umsetzt. Über ein hochschulindividuell gestaltbares Zulagensystem muss in Nordrhein-Westfalen auch zukünftig die Möglichkeit eröffnet bleiben, besonderes Engagement von Professorinnen und Professoren finanziell zu würdigen.

Ein funktionsfähiges Leistungszulagensystem kann nur dann aufrechterhalten werden, wenn das Niveau der durchschnittlichen Leistungszulagen auch in Zukunft dazu geeignet ist, Leistungsanreize zu setzen, Leistungen zu honorieren und Steuerungswirkung zu entfalten. Sinken die Leistungszulagen unter eine kritische Schwelle, tritt der gegenteilige Effekt ein. Bei der Einführung der Besoldungsordnung W wurde davon ausgegangen, dass die Umstellung der Professorenbesoldung kostenneutral erfolgt. Hierzu wurde das Grundgehalt auf eine – wie inzwischen bekannt – nicht amtsangemessene Höhe abgesenkt, um einen zwar eher geringen, aber noch wirksamen Spielraum für die Gewährung leistungsorientierter Einkommensbestandteile zu gewinnen. Wenn nun das Grundgehalt auf eine amtsangemessene Höhe angehoben werden und gleichzeitig der minimale Rahmen für Leistungsanreize beibehalten werden soll, geht dies nicht mehr kostenneutral. Ohne adäquate Erhöhung des entsprechenden Verfügungsrahmens verbleibt nach Umsetzung des vorliegenden Gesetzentwurfs für eine solche, dem Leistungsgrundsatz folgende Personal- und Berufungspolitik in Nordrhein-Westfalen kein hinreichender Gestaltungsspielraum mehr. Es käme zum Bruch mit den

grundlegenden Strukturprinzipien der Professorenbesoldung. Entsprechend hoch ist daher der tatsächliche Besoldungsmehrbedarf anzusetzen.

Die derzeitige Umfrage des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung zur Identifizierung der entstehenden Mehrkosten im Haushaltsjahr 2013, berücksichtigt jedoch ausschließlich den kurzfristigen, besoldungsrechtlich unabweisbaren Mehrbedarf, den Hochschulen durch die Erhöhung der Grundbeträge in der Höhe zu erwarten haben, wie diese nicht in gleichem Umfang durch Absenkungen der Zulagen ausgeglichen wird. Hier bleibt das Land gefordert, seiner Verantwortung gerecht zu werden und Haushaltsmittel im besoldungspolitisch notwendigen Umfang zur Verfügung zu stellen. Wir fordern daher, wie im Vorblatt des Entwurfes zum Dienstanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen erwähnt die Aufnahme der Mehrkosten in den Landeshaushalt.

## **b) Disparitäre Entwicklung vermeiden**

Als nicht sachgerecht und rechtlich fragwürdig erachten die Fachhochschulen die in § 2 angelegte Ungleichbehandlung befristeter und unbefristeter Leistungszulagen in Bezug auf ihre Anrechnung auf das erhöhte Grundgehalt. Sie bewirkt innerhalb einer mehr oder weniger langen Übergangsphase bis zum Auslaufen der befristeten Zulagen eine nicht sachgemäße, dem Leistungsprinzip entgegenwirkende Schlechterstellung eines Teils unserer Professorenschaft. Dadurch, dass besonders sehr leistungsstarken Professorinnen und Professoren unbefristete Leistungszulagen gewährt wurden, würde so aus einer Belohnung eine systematische Benachteiligung für all jene, die sich besonders engagieren. Eine solche, als willkürlich empfundene Anrechnungsregelung wäre nur schwer vermittelbar. Hier sollte das Gesetz nachgebessert werden.

Es ist auch sicherzustellen, dass die Regeln der Anrechenbarkeit des erhöhten Grundgehaltes auf die bereits gewährten Leistungsbezüge nicht nur auf die bereits berufenen Professoren Anwendung finden, sondern gleichermaßen auch auf jene Professoren, deren Verhandlungen zwar abgeschlossen, deren Dienstbeginn aber erst nach dem 1.1.2013 erfolgt. Fraglich ist hier, wie der Gesetzeswortlaut „Die Erhöhungsbeträge gemäß § 1 werden ....angerechnet, soweit diese jeweils im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes als unbefristeter monatlicher laufender Bezug zustehen, auszulegen ist. Zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten und Ungleichbehandlungen ist entweder eine andere, klare Gesetzesformulierung notwendig z.B. statt „zustehen“ „zustehen oder zugesagt sind“ oder aber es ist eine Übergangsregelung notwendig. Gleiches ergibt sich bei der Zusage von BleibeLeistungsbezügen, die z.B. ab 1.2.2013 gezahlt werden.

In diesem Kontext erlauben wir uns darauf hinzuweisen, dass die Überleitung von der Besoldungsordnung C zu der Besoldungsordnung W zum jetzigen Zeitpunkt keineswegs abgeschlossen ist. Auch in den kommenden Jahren werden landesweit etliche Professuren neu besetzt, die dann erstmalig nach der Besoldungsgruppe W2 zu vergüteten sind.

Bei einer Erstattung der vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung geforderten Meldung des besoldungsrechtlich unabweisbaren Mehrbedarfs werden im Übrigen in besonderer Weise Hochschulen benachteiligt, die Leistungsbezüge überwiegend unbefristet gewähren. Eine disparitäre Entwicklung der Finanzausstattung in-

nerhalb des Hochschulbereichs kann jedoch keineswegs im Interesse des Landes liegen. Vielmehr sollten alle Hochschulen gleichermaßen und damit unabhängig von ihrer bisherigen Vergütungsstruktur in die Lage versetzt werden, zukünftig neben einem dann amtsangemessenen Grundgehalt auch weiterhin Leistungszulagen gezielt und in adäquatem Umfang als personalpolitisches Instrument einsetzen zu können.

## **II Wissenschaftsadäquate „große Dienstrechtsreform“**

In einem umfangreichen, vom Wissenschaftsministerium koordinierten Arbeitsprozess wurden Anfang 2010 Vorschläge für wissenschaftsspezifische Änderungen des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts entwickelt. Die Fachhochschulen erwarten, dass diese Ergebnisse bei der für 2013 angekündigten „großen Dienstrechtsreform“ Berücksichtigung finden.

## **III Umsetzung der Änderungen des Dienstrechtsanpassungsgesetzes**

Das LBV muss möglichst frühzeitig in die Besoldungsänderung einbezogen werden, damit klar wird, wie die Umsetzung erfolgt. Die Professorinnen und Professoren werden eine zügige Umsetzung und eine gute Information erwarten, insbesondere weil ab Januar nachzuzahlen ist. Es sollte daher frühzeitig geklärt werden, wie die Aufgabenteilung zwischen LBV und Hochschule erfolgt. Auch die steuerliche Behandlung der Nachzahlung ab Januar 2013 ist zu klären. Wenn die Nachzahlung als normaler sonstiger Bezug im Monat der Zahlung zu versteuern ist, ginge dies eindeutig zu Lasten der Professorinnen und Professoren.