

Rektorat
Der Kanzler

Landtag
Nordrhein-Westfalen
13. Wahlperiode
Neudruck
Zuschrift 13/4394
alle Abg.

Universität Bielefeld ■ Postfach 10 01 31 ■ 33501 Bielefeld

An
das Ausschussesekretariat
des Unterausschusses „Personal“
des Haushalts- und Finanzausschusses des Landtags
Frau Ute Klein, Landtagsverwaltung
Postfach 10 11 43

40002 Düsseldorf

Telefon: (0521) 106 - 00
Durchwahl: (0521) 106 - 3000
Telefax: (0521) 106 - 64 64

E-Mail:
hans-juergen.simm@uni-bielefeld.de

Az
bitte bei Antwort angeben

Bielefeld, 08. November 2004

**Stellungnahme zum 8. Gesetz zur Änderung des Besoldungsgesetzes für das Land
Nordrhein-Westfalen – Gesetzentwurf der Landesregierung – Drucksache 13/5958**

Einladung vom 15.10.2004

Sehr geehrte Abgeordnete,

für die Gelegenheit, auch stellvertretend für die Kanzlerinnen und Kanzler der nordrhein-westfälischen Universitäten zu dem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen, danke ich.

Die nachfolgende Stellungnahme zum Entwurf des 8. Gesetzes zur Änderung des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen und der in diesem Zusammenhang stehenden Einführung der W-Besoldung ist gegliedert in vier Teile:

- 1. Die Einführung der neuen Ämter**
- 2. Dienstrechtliche Fragen**
- 3. Probleme des Vergaberahmens**
- 4. Versorgungsfragen**

1. Einführung der neuen Ämter, § 11

1.1 § 11 Abs. 1 (Professoren W2 und W3)

In § 11 Abs. 1 ist es notwendig, an Universitäten alle Professorenstellen nach W3 auszuweisen. Der Bundesgesetzgeber öffnet grundsätzlich diese Möglichkeit. Andere Bundesländer machen von dieser Möglichkeit Gebrauch. Das Land Nordrhein-Westfalen sollte diesem Beispiel folgen, auch um die Konkurrenzfähigkeit herzustellen. An allen Universitäten des Landes hat es in den vergangenen Jahren die Situation gegeben, dass C3-Professuren C4-Rufe von anderen Bundesländern bekamen und diese Rufe nicht abgewehrt werden konnten. Die Umstellung von C3-Stellen auf W3 würde Universitäten,

die dieses wünschen, im Einzelfall, wenn die Umstände dies geboten erscheinen lassen, die Möglichkeit eröffnen, auf diesen W3-Stellen mit dem Grundgehalt dotierte Professoren zu berufen, die im Falle eines Rufes an eine Universität außerhalb des Landes auf eine W3-Stelle durch Bleibezulagen im Rahmen von W3 gehalten werden könnten. Damit würde die bisherige Situation vermieden, dass die Berufung auf höherwertige Stellen in der Regel dazu führt, dass die Professoren das Land verlassen.

Eine solche Maßnahme kann für die Hochschulen kostenneutral realisiert werden, da die Umstellung von C3-Stellen nach W3 bei gedeckelten Haushalten nicht zu einer Erhöhung der Budgets führen würde. Eine mögliche Erhöhung von späteren Versorgungslasten sollte im Interesse der Konkurrenzfähigkeit hingenommen werden.

1.2 § 11 Abs. 2 (Verhältnis W2/W3)

Wird dem Vorschlag, alle Professorenstellen nach W3 umzustellen, nicht gefolgt, muss im Rahmen der haushaltsmäßigen Umstellung der C-Besoldung auf die W-Besoldung sichergestellt werden, dass das an der jeweiligen Hochschule bestehende Verhältnis von C3-Stellen einerseits und C4-Stellen andererseits in der W-Besoldung in W2 einerseits und W3 andererseits abgebildet wird. Veränderungen in diesem Verhältnis hätten strukturelle Auswirkungen, die einzelfallbezogen bedacht sein müssten und nicht durch eine haushaltsmäßige Umstellung herbeigeführt werden können.

Dass sich das Land jetzt in § 11 Abs. 2 auf das vom Bund bisher für das Verhältnis C4/C3 festgelegte Verhältnis von 56,25 Stellen für W3 festlegt, ist aus unserer Sicht gänzlich unnötig. Hier wird davon ausgegangen, dass dieses Verhältnis tatsächlich jetzt schon landesweit besteht. In der Begründung zum Gesetzentwurf heißt es, dass Obergrenzen für den Anteil der W3-Stellen „an den Universitäten“ festgelegt werden. Es heißt dann weiter, dass sie –die Obergrenzen– den derzeitigen Stellenverhältnissen für C4 entsprechen. Dies wird hier so verstanden, dass die derzeitigen Strukturen an den einzelnen Universitäten im Zuge der Umstellung auf die W-Besoldung unverändert bleiben.

1.3 § 11 Abs. 1 (Kanzler W3)

Die Einführung der Besoldungsgruppe W3 für die Kanzler der Universitäten wird grundsätzlich begrüßt (§ 11 Abs. 1). Es wird ebenfalls begrüßt, dass in Art. II Abs. 1 GE die Möglichkeit eröffnet wird, dass Rektoren und Kanzlern, deren Besoldung sich derzeit nach einem Amt der Landesbesoldungsordnungen A oder B bestimmt, auf ihren Antrag hin ein Amt der neuen Besoldungsordnung W übertragen werden kann.

Problematisch erscheint, dass nach Art. I Nr. 7 bei den Buchstaben p-r die Ämter der Kanzler der Universitäten gestrichen werden und bei Buchstabe v diese Ämter unter „künftig wegfallende Ämter“ aufgenommen werden. Dies bedeutet für die derzeit im Amt befindlichen Kanzler auf Zeit, dass die bisherige Besoldung nach einem Amt der Landesbesoldungsordnungen A oder B im Fall der Wiederwahl umgestellt werden muss auf W. Hier wird vorgeschlagen, die Option zu eröffnen, im Falle der Wiederwahl an derselben Universität auch zukünftig nach den Landesbesoldungsordnungen A oder B zu vergüten.

1.4 W1-Juniorprofessurenstellen

Nicht im Gesetzentwurf geregelt, aber für die Hochschulen von außerordentlicher Bedeutung ist die Einführung der W1-Juniorprofessuren. Dem Vernehmen nach ist angedacht, im Verhältnis von 30% der C2-/C3-/C4-Professuren C1- und C2-Stellen nach W1 umzustellen.

In der weiteren Konsequenz, dass die nicht nach W1 umzustellenden sonstigen C1- und C2-Stellen in BAT IIA-Stellen umgewandelt werden, liegt das Problem. Auch wenn bisher nicht alle C1- und C2-Stellen mit Beamten besetzt waren, wird dies in jeder Hochschule dazu führen, dass ein nicht unerheblicher Teil von Beamtenstellen, die derzeit mit Beamten besetzt waren, zukünftig mit Angestellten besetzt werden müssen. Dies führt zu erheblichen Kostensteigerungen, die damit zu tun haben, dass die durchschnittliche Vergütungsbelastung bei Beschäftigungen nach BAT Ib/IIa bei € 55.000,--, die durchschnittliche Vergütungsbelastung bei C1-Stellen bei € 45.000,-- liegt. Für jede Stelle, die bisher mit Beamten besetzt war und zukünftig mit Angestellten besetzt wird, wird es daher zu einer Kostensteigerung von € 10.000,-- pro Jahr kommen. Bei gedeckelten Personalbudgets wären diese Kosten von den Universitäten zu tragen.

Wenn, um es an einem konkreten Beispiel einer Landesuniversität zu dokumentieren, z.B. von 124 derzeit mit Beamten besetzten C1- und C2-Stellen nur 60 nach W1 umgesetzt würden, 64 Stellen also nach BAT Ib/IIa, dann würde dies nach Umstellung auch der entsprechenden Dienstverhältnisse – sich sukzessive aufbauend über einen Zeitraum von mehreren Jahren- zu einer Mehrausgabe von € 540.744,-- führen, was etwa einem Stellenvolumen von 11 Stellen entspricht.

Damit entsteht faktisch ein Stellenabzug. Hier muss das Land einen entsprechenden Ausgleich schaffen, wenn die Einführung der W-Besoldung durch Einführung von W1-Juniorprofessorenstellen nicht gleichzeitig mit einem Stellenabzug verbunden werden soll.

Alternativ könnte zur Vermeidung dieser Kostenfolgen die Einführung eines Akademischen Rats im Beamtenverhältnis auf Zeit (A13/14) erwogen werden. Ebenfalls könnte nach der vom Bund im Rahmen der Novellierung des HRG vorgesehen Aufhebung des Numerus Clausus der Personalkategorien im Land das Amt des wissenschaftlichen Assistenten (A13/14) fortgeführt werden. Damit könnte die o.g. Kostensteigerung und der damit verbundene Stellenabbau vermieden werden.

2. Dienstrechtliche Fragen, § 12

2.1 § 12 Abs. 1 Berufungs- und Bleibebezüge

Die Festlegung in § 12 Abs. 1 Satz 2 GE, wonach neue und höhere Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge bei einem neuen Ruf frühestens nach Ablauf von 3 Jahren seit der letzten Gewährung zugestanden werden sollen, nimmt die bisherige Regelung aus der KMK-Vereinbarung auf. Festzustellen ist, dass nicht alle Bundesländer dies tun. So hat z.B. das Land Niedersachsen auf eine solche Einschränkung verzichtet. Auch aus Wettbewerbsgründen ist es unerlässlich, von dieser Regelung abzusehen. Es sollte den Hochschulen überlassen werden, hier eigene flexible Regelungen zu finden. Alternativ dazu käme in Betracht, die Worte „in der Regel“ einzuführen, um Ausnahmen möglich zu machen.

In der Begründung zum Gesetzentwurf heißt es „für den Fall der Vermeidung einer Abwanderung in die Wirtschaft oder ins Ausland gilt diese Frist nicht“. So begrüßenswert dieser Gedanke ist, so sinnvoll wäre es, dies auch in den Gesetzestext selbst und nicht nur in die Begründung aufzunehmen.

Des Weiteren könnte überlegt werden, ob diese Einschränkung nicht begrenzt werden sollte auf Fälle von Rufen innerhalb des Landes, damit die Universität die Möglichkeit hat, bei Rufen aus anderen Bundesländern flexibler zu reagieren. In diesem Zusammenhang wird im Übrigen davon ausgegangen, dass die bisherige Regelung, dass bei Rufabwendungen das Bleibeangebot lediglich 75% betragen darf, keine Bedeutung mehr hat.

2.2 § 12 Abs. 2 Besondere Leistungsbezüge

Nach § 12 Abs. 2 Satz 2 sollen besondere Leistungsbezüge nicht vor Ablauf von fünf Jahren seit der Erstberufung zugestanden werden. Es ist zunächst begrüßenswert, dass gegenüber der ursprünglichen Fassung, wonach dies grundsätzlich nicht zulässig war, jetzt der Begriff „sollen“ eingeführt wurde. Gleichwohl erscheint die Regelung noch bedenklich. Wird von den Hochschulen beispielsweise ein Rhythmus von drei Jahren für die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen vorgesehen, kann es im Extremfall passieren, dass eine Professorin oder ein Professor erst nach Ablauf von acht Jahren besondere Leistungsbezüge erhält.

Es ist vorgesehen, dass die besonderen Leistungsbezüge nach § 12 Abs. 2 nur befristet vergeben werden sollen. Die Befristung von Leistungszulagen an Universitäten ist international unüblich. Wenn solche Befristungen vorkommen, dann sind sie an befristete Ämter oder an die Einwerbung befristeter Drittmittel geknüpft. Der Grund dafür ist wohl darin zu suchen, dass der Entzug einer einmal gewährten Zulage als Kürzungsmaßnahme und damit negativ bewertet wird. Vor diesem Hintergrund wird vorgeschlagen, dass besondere Leistungsbezüge im Falle der wiederholten Vergabe auch auf Dauer bewilligt werden können. Es ist nicht ersichtlich, warum dieser sinnvollen und aus Konkurrenzaspekten auch wichtigen Empfehlung nicht nachgekommen wurde. Die dauerhafte Bewilligung kann mit einem Widerrufsvorbehalt versehen werden.

Es erscheint im Übrigen sinnvoll, dass auch die besonderen Leistungsbezüge an Besoldungsanpassungen teilnehmen sollen. Es ist nicht ersichtlich, warum dies im Gegensatz zu den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen nicht möglich sein soll. In diesem Zusammenhang wird auf den erheblichen Verwaltungsaufwand verwiesen, der dadurch eintreten wird, dass Teile der Leistungsbezüge an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen, und andere nicht.

In diesem Zusammenhang ist auch auf folgenden wichtigen Aspekt hinzuweisen: Der Gesetzentwurf sieht in Art. II Abs. 1 vor, dass Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C2 und C3 auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W2 übertragen wird. Gleiches gilt für C4-Stelleninhaber gemäß § 77 Abs. 2 S. 2 BBesG, die die Übernahme nach W3 beantragen können. Damit soll u.a. eine zügige Umstellung von der C-Besoldung in die W-Besoldung unterstützt werden. Professoren werden einen solchen Antrag aber nur dann stellen, wenn sie dadurch Vorteile erzielen können. Dies setzt zunächst voraus, dass sie in der W-Besoldung den gleichen besoldungs- und versorgungsrechtlichen Status wie in der C-Besoldung erreichen. Dies wäre, da die o.g. Übertragung kein Berufungs- oder Bleibevorgang gemäß § 12 Abs. 1 ist, nur möglich, wenn man ih-

nen neben dem W-Grundgehalt voll ruhegehaltstfähige und unbefristete besondere Leistungsbezüge geben würde. Das ist nach der jetzigen Fassung des § 12 Abs. 2 aber nicht zulässig. Zumindest für den hier angesprochenen Fall der Übertragung nach Art. II Abs. 1 und nach § 77 Abs. 2 S. 2 BBesG muss daher die Gewährung von unbefristeten besonderen Leistungsbezügen ermöglicht werden.

2.3 § 12 Abs. 4 Ruhegehaltstfähigkeit

In § 12 Abs. 4 werden die von Hundertsätze festgelegt, innerhalb derer die Ruhegehaltstfähigkeit von Leistungsbezügen über 40% des Grundgehaltes hinausgehen kann. Hierzu ist festzustellen, dass der Gesetzentwurf mit insgesamt 7% zwar über das hinausgeht, was z.B. in Baden-Württemberg und Thüringen (jeweils 6,6% der Stellen) angedacht ist. Das Land erreicht aber zum Beispiel nicht die Zahlen, die in Rheinland Pfalz vorgesehen sind, wo 2% bis zu 50%, 4% bis zu 60% und 2% bis zu 80% des Grundgehaltes für ruhegehaltstfähig erklärt werden können. Auch hier muss aus Wettbewerbsgründen gefordert werden, dass das Land sich an den höchsten Standards orientiert. (Zu weiteren Problemen im Bereich der Versorgung siehe unter 4.)

3. Vergaberahmen

3.1 § 13 Abs. 1: Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts gemäß § 34 Abs. 1 Satz 2 BBesG

Zu begrüßen ist, dass der Besoldungsdurchschnitt u.a. auf der Basis des § 34 Abs. 1 Satz 2 BBesG auf € 73.752,-- angehoben wird.

In diesem Zusammenhang stellt sich nachfolgende Frage: Zum einen soll der Anmerkung D im Vorblatt zum Gesetzentwurf entsprechend die Deckung der Mehrkosten für die zusätzlichen Ausgaben die durch Anhebung des Besoldungsdurchschnitts anfallen bis einschließlich dem Haushaltsjahr 2007 haushaltsneutral erfolgen. Der Begründung zu § 13 Abs. 1 ist des Weiteren zu entnehmen, dass der finanzielle Rahmen, der für die Anhebung des Besoldungsdurchschnitts definiert wird, nicht in vollem Umfang sofort, sondern gestreckt über einen Zeitraum von 19 (!) Jahren sukzessive ausgeschöpft werden soll. Im ersten Jahr 2005 ist die Ausschöpfung auf 10% der Professorenstellen der Universitäten beschränkt, in den Folgejahren sollen entsprechend der erwarteten jährlichen Erneuerungsrate jeweils weitere 5% der Professorenstellen einbezogen werden. Hier stellt sich die Frage, ob diese prozentualen Festlegungen und der Zeitraum durch Gesetz, Verordnung oder Erlass oder in den jeweiligen Haushaltsgesetzen gesichert werden soll.

3.2 § 13 Abs. 1: Keine Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts gemäß § 34 Abs. 1 Satz 3 BBesG

Mit Bedauern wird zur Kenntnis genommen, dass von der weiteren bundesgesetzlich zulässigen Überschreitung des Besoldungsdurchschnittes (§ 34 Abs. 1 Satz 3 BBesG) kein Gebrauch gemacht wird. Dies wird die Wettbewerbstfähigkeit der nordrhein-westfälischen Universitäten weiter beschränken.

4. Versorgungsfragen

4.1 Vorbemerkungen

4.1.1 Die bisherige Versorgungssituation der Professoren

Die Professorenbesoldung aus den Besoldungsgruppen C2 und C3 ist bis heute an allen Hochschulen zu 100% ruhegehaltstfahig. Bei Professoren der Besoldungsgruppe C4 an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen kann es dagegen derzeit zu Abstrichen bei der Ruhegehaltstfähigkeit der Besoldung kommen: Die diesen gewährten Berufungs- und Bleibezuschusse nach Vorbemerkung Nr. 1 zur BBesO C sind nicht ruhegehaltstfahig; die nach der Vorbemerkung Nr. 2 nach der BBesO C gewährten Sonderzuschüsse können bei unbefristeter Vergabe für ruhegehaltstfahig erklärt werden. Nach Berechnung der von der Bundesregierung im Juni 1999 eingesetzten Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ waren danach im Jahre 2000 im Ergebnis an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen etwa 2,6% des gesamten Besoldungsvolumens nicht ruhegehaltstfahig (vgl. Bericht der Expertenkommission vom 7.4.2000, S. 53).

4.1.2 Kostenüberlegungen beim Zustandekommen des BBesG im Jahre 2002

Nach Auffassung der o.g. Expertenkommission sollte auch bei der Neuregelung der Versorgungsbezüge der Professorinnen und Professoren der Grundsatz der Kostenneutralität gelten. Hieraus leitete die Expertenkommission, die ihrerseits die Differenzierung zwischen Grundgehalt und Leistungsbezügen vorgeschlagen hatte, die Forderung ab, dass die variablen Gehaltsbestandteile in dem Umfang ruhegehaltstfahig sein mussten, in dem die zu ihrer Finanzierung dienenden Teile der damaligen Professorenbesoldung ruhegehaltstfahig waren. Die Expertenkommission empfahl daher der Bundesregierung, unbefristete variable Gehaltsbestandteile für ruhegehaltstfahig zu erklären (vgl. Bericht der Expertenkommission, S. 53).

Unter Berücksichtigung dieser Empfehlungen legte die Bundesregierung im Sommer 2001 einen Regierungsentwurf zur Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes (Bundestagsdrucksache 14/6852 v. 31.8.2001) vor, der in § 33 Abs. 2 vorsah, dass die Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen und für besondere Leistungen bis zur Höhe von 40% des jeweiligen Grundgehaltes ruhegehaltstfahig werden sollten. Diese Formulierung wurde mit gewissen Abweichungen später Gesetz. In der Begründung dazu hieß es, dass der 40%-Satz sich ergebe aus dem Vergleich des voll ruhegehaltstfahigen Endgrundgehaltes eines Professors der bisherigen Besoldungsgruppe C3 und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe W2 (BT Drs. 14/6852, S. 14 zu § 33 Abs. 2). Hervorzuheben ist, dass der Gesetzentwurf der Bundesregierung unter dem Stichwort „Finanzielle Auswirkungen“ formulierte, dass die Einführung der Besoldungsordnung W grundsätzlich kostenneutral umsetzbar sei. Gegebenenfalls anfallende Mehrausgaben sollten u.a. von folgenden Faktoren abhängen:

- a) der Wahrnehmung der Möglichkeit der Ausbringung von Planstellen der Besoldungsgruppen W2 und W3 an allen Hochschularten sowie die Besetzung dieser Planstellen,
- d) der tatsächlichen Inanspruchnahme der Ermächtigung zur jährlichen Überschreitung des Vergaberahmens um durchschnittlich zwei vom Hundert (vgl. BT Drs. 14/6852, S. 18f.).

Unter 1.2.1 der Gesetzesbegründung heißt es dann, dass ab dem ersten Jahr nach in

Kraft treten des Gesetzes die Reform für Bund und Länder für den Bereich der Fachhochschulen zu Mehrkosten in Höhe von € 3,16 Mio. führe, während die Reform in der Gesamtbetrachtung für den Bereich der Universitäten und gleichgestellter Hochschulen zusätzlich kostenneutral umsetzbar sei (vgl. BT Drs. 14/6852, S. 19).

Von dieser Annahme konnte der Bund auch zurecht ausgehen, und zwar aus zwei Gründen:

- Für die an den Universitäten befindlichen C3-Stellen, die zukünftig nach W2 umgestellt werden, ergibt ein Vergleich des vorruhegehaltsfähigen Endgrundgehaltes eines Professors C3 mit dem Grundgehalt W2, dass die Differenz exakt bei 40% des Grundgehaltes von W2 liegt.
- Hinsichtlich der C4-Bezüge ergibt der Vergleich des Endgrundgehaltes der früheren Besoldungsgruppe C4 mit den ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen nach § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG einschließlich der 40%, also 140% von W3-Grundgehalt, zwar eine Verbesserung von etwa € 420,- im Monat, wenn man unterstellt, dass alle zukünftig mit W3 besetzten Professoren ruhegehaltsfähige Dienstbezüge von 40% des Grundgehaltes erhalten. Allerdings konnte die Bundesregierung zurecht davon ausgehen, dass erhebliche Einsparungen dadurch entstehen, dass die ruhegehaltsfähigen Sonderzuschüsse der Vorbemerkung Nr. 2 zur Besoldungsordnung C wegfallen würden. Dabei ist die Bundesregierung, wie die Gesetzesbegründung ausdrücklich ausweist, davon ausgegangen, dass das derzeit bestehende Verhältnis von C2- und C3-Stellen zu C4-Stellen in der W-Besoldung im Verhältnis zu W2 zu W3 abgebildet bleibt (vgl. Bundestagsdrucksache 14/6852, S. 19).

4.1.3 Zu den Mehrbelastungen von € 31 Mio.

Aus all dem ist zu entnehmen, dass die Bundesregierung von einer Kostensteigerung im Versorgungsbereich für den Bereich der Universitäten nicht ausging.

Vor diesem Hintergrund ist nicht ohne weiteres einsehbar, warum im Gesetzentwurf des Landes Nordrhein-Westfalen die Landesregierung davon ausgeht, dass es zu einer Kostensteigerung von € 31 Mio. jährlich kommen wird. Die Kostensteigerung die dadurch eintritt, dass andere Hochschulen als die Universitäten und ihnen gleichgestellte Hochschulen auch W3 Stellen haben, wäre noch nachvollziehbar. Die Mehrbelastung an den Universitäten ist danach aber nicht erklärbar. Jedenfalls liegen hier keine Erkenntnisse darüber vor, was sich seit der Vorlage des Gesetzentwurfes der Bundesregierung gegenüber der jetzigen Vorlage der Landesregierung derartig geändert haben sollte, dass entgegen den damaligen Prognosen der Bundesregierung jetzt eine erhebliche Kostensteigerung in Größenordnungen von € 22,4 Mio. bei den Universitäten im Lande Nordrhein-Westfalen abzeichnen sollte.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass diese genannten Summen für die Universitäten nicht nachvollziehbar sind, da die Kalkulationsgrundlagen nicht offengelegt wurden. Eine fundierte Stellungnahme zu den Berechnungen ist daher nicht möglich. Hier wird davon ausgegangen, dass z. B. den angenommenen Mehrbelastungen bei den Universitäten nicht die Reduzierung des Versorgungsaufwandes für die ruhegehaltsfähigen Zuschüsse gegenüber gestellt wurde, die derzeit nach den Vorbemerkungen der Besoldungsordnung C Nr. 2 gewährt werden. Auch hierüber liegen den Universitäten keine Zahlen vor, so dass eine Beurteilung, ob tatsächlich diese Mehrausgaben anfallen und wie sie reduzierbar sind, nicht möglich ist.

Festgestellt werden kann jedenfalls, dass auch nach der Begründung der Landesregierung diese Kosten in der genannten Höhe erst dann entstehen könnten, wenn tatsächlich bei W2 und W3 in allen Fällen die ruhegehaltsfähigen Leistungsbezüge 40% des Grundgehalts betragen und die Option bei der Überschreitung der 40%-Grenze in vollem Umfang ausgeschöpft werden. Festzustellen ist des Weiteren, dass Mehrbelastungen in der angenommenen Höhe erst dann greifen könnten, wenn alle Professuren nach W umgestellt sind, was mindestens einen Zeitraum von 35 Jahren umfassen würde und alle diese Professoren auch Pensionen beziehen, was weitere Jahrzehnte dauert. Eine verlässliche Beurteilung der finanziellen Folgen würde voraussetzen, dass man entsprechend etwa der Zahl der freiwerdenden Professorenstellen (5% jährlich im Schnitt) eine genauere Kostenentwicklung darstellen würde. Im Übrigen ist festzustellen, dass angesichts der vorgesehenen Regelungen, dass bei Erstrufen in der Regel Berufungszusagen für Leistungsbezüge nicht gemacht werden dürfen, und dass besondere Leistungszulagen nur befristet gegeben werden dürfen, nicht davon ausgegangen werden kann, dass in allen Fällen 40% des Grundgehaltes durch ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge erreicht werden. Hier hätte es zumindest einer differenzierten Einschätzung der Entwicklung bedurft.

Selbst wenn man von den in der Begründung des Regierungsentwurfes vorgegebenen Zahlen ausgeht, ist festzustellen, dass jedenfalls der angenommene Mehrbetrag von € 22,4 Mio. durch Bundesrecht verbindlich vorgegeben wäre. Das Land Nordrhein-Westfalen hat aufgrund von § 33 Abs. 4 Nr. 2 BBesG hinsichtlich der Ruhegehaltsfähigkeit lediglich die Möglichkeit, im Landesrecht die Ruhegehaltsfähigkeit befristet gewährter Leistungsbezüge nach Abs. 1 Satz 1 von § 33 BBesG zu regeln und Regelungen zur Überschreitung des vom Hundertsatzes nach § 33 Abs. 3 Satz 3 vorzunehmen. Von diesen Möglichkeiten hat die Landesregierung in dem Entwurf (§§ 12 und 14) Gebrauch gemacht. Zu der Kritik an diesen Vorschriften verweise ich auf das eben dort Gesagte.

4.2 Zu den 3 Fragen

Vor dem Hintergrund dieser Vorbemerkungen nehme ich zu den 3 Fragen wie folgt Stellung:

4.2.1 Zu Frage Nr. 1

Generell bestünden folgende Handlungsoptionen:

(Zu den Kostensteigerungen bei den Fachhochschulen, die jetzt auch W3-Stellen bekommen sollen, wird hier keine Stellungnahme abgegeben)

- Alle Professoren werden erst zu einem späteren Zeitpunkt als bisher pensioniert.
- Es könnte die Möglichkeit eröffnet werden, dass Hochschullehrer - das Einverständnis der Leitung der Hochschule vorausgesetzt - auch bis zum 70. Lebensjahr tätig sein können.
- Grundsätzlich könnte die Zahl der Professoren im Angestelltenverhältnis zu Lasten der Zahl der Professoren im Beamtenverhältnis erhöht werden. Die damit einhergehende Mehrbelastung bei den aktuellen Ausgaben (Sozialversicherungsbeiträge) würde langfristig kompensiert durch Einsparungen im Bereich der Versorgung. Hierzu wären allerdings exakte Vergleichsberechnungen erforderlich, um

eine seriöse Abschätzung der Kosten und Nutzen zu machen. Im Übrigen müsste aus Wettbewerbsgründen ein Ausgleich dafür geschaffen worden, dass das Netto Gehalt eines angestellten Professors deutlich geringer ist.

- Eine Option bestünde darin, befristete Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 BBesG nicht oder nur in einem ganz geringen Umfang für ruhegehaltstauglich zu erklären. Ernsthaft darf dies aber nicht in Erwägung gezogen werden, will man nicht die Konkurrenzfähigkeit des Landes innerhalb Deutschlands und über die Grenzen Deutschlands hinaus noch weiter gefährden. Schon der jetzt vorliegende Gesetzentwurf hält Restriktionen bereit, die diese Konkurrenzfähigkeit ernsthaft gefährden. Wenn in § 12 Abs. 3 Satz 1 des Entwurfes die Ruhegehaltstauglichkeitserklärung daran geknüpft wird, dass die befristeten Leistungsbezüge mindestens für die Dauer von 10 Jahren bezogen wurden, ist dies eine deutliche Schlechterstellung gegenüber anderen Bundesländern.

4.2.2 Zu Frage Nr. 2:

Möglicherweise liegt der Fragestellung ein Missverständnis zugrunde: Die Revisionsklausel des § 34 Abs. 5 bezieht sich ausweislich des Gesetzestextes ausschließlich auf die Regelungen der Absätze 1 - 4 des § 34 des BBesG, der den Vergaberahmen regelt. Die Klausel bezieht sich danach gerade nicht auf die Regelungen des § 33 BBesG und mithin auch nicht auf die Regelungen zur Ruhegehaltstauglichkeit in § 33 Abs. 3 BBesG.

Indirekt hat natürlich der Vergaberahmen auch etwas mit den Versorgungslasten zu tun. Da der Vergaberahmen aber ausweislich der Begründung des Gesetzesentwurfes der Bundesregierung gerade dazu dient, die Kostenneutralität der Umstellung der Besoldung von C nach W zu sichern, also auch keine Minderausgaben bei der Professorenbesoldung zuzulassen, wären im Sinne der Fragestellung des Unterausschusses nur durch eine die Bundeseinheitlichkeit der Besoldung der Professoren gefährdende Veränderung der Regelungen zu Vergaberahmen in negativer Hinsicht eine Reduzierung der mittelbaren Kosten der Versorgungshaushalte möglich.

4.2.3 Zu Frage Nr. 3:

Ein Vergleich der Versorgungssituation von Professoren und Professorinnen nach dem Gesetzentwurf mit der Versorgungssituation von Professoren und Professorinnen in europäischen Mitgliedsstaaten und in den USA ist schwierig, wenn nicht unmöglich. Dies hängt in erster Linie damit zusammen, dass ein Systemvorbehalt gemacht werden muss. Die Besoldungs- und Versorgungssysteme in den genannten Ländern sind völlig verschieden von der Versorgungssituation in Deutschland und sie sind untereinander wiederum in erheblichem Maße unterschiedlich. Es ist zwar möglich, Spitzen- und Durchschnittsgehälter zu vergleichen, sie besagen aber überhaupt nichts zu der Versorgungssituation. Dies hängt z.B. in den USA damit zusammen, dass in den USA, wie in vielen anderen Staaten auch, Beiträge ausbezahlt werden, die dazu dienen, dass die Professoren sich ihrerseits privat vorsorgend versichern.

Ein aktueller seriöser Vergleich des Status', der Besoldung und der Versorgung der Situation in Deutschland und in anderen Ländern liegt nicht vor (die letzte Studie hierzu ist ein im Jahre 1990 im Auftrag der damaligen Bundesregierung erstelltes Gutachten von Prof. Dr. Karpen und P. Hanske). Ich bitte um Verständnis, dass dies

im Rahmen der Vorbereitung für diese Anhörung auch nicht von Einzelnen geleistet werden kann, zumal in vielen Ländern, insbesondere auch in den USA, dem Vereinigten Königreich und auch der Schweiz, kein einheitliches Versorgungssystem existiert und die Situation von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich ist.

Vor diesem Hintergrund können hier nur punktuelle Erfahrungen aus der täglichen Praxis präsentiert werden, die dadurch entstanden sind, dass in einer Vielzahl von Berufungs- und Bleibebehandlungen Vergleiche angestellt werden müssen mit Besoldungs- und Versorgungsangeboten aus anderen Ländern.

In diesem Sinne können exemplarisch folgende Fälle genannt werden:

USA

Die Spitzengehälter an öffentlichen und an privaten Universitäten liegen für hervorragende Wissenschaftler teilweise um das dreifach so hoch wie in Deutschland. Eine aktuelle vom Hochschulverband in seiner neuesten Ausgabe der Zeitschrift *Forschung & Lehre* im Oktober 2004 veröffentlichte Übersicht zeigt, dass schon der Durchschnittsverdienst von Professoren in den USA mit Abstand größer ist als in Deutschland. An öffentlichen Universitäten beträgt der Durchschnittsverdienst \$ 89.888,-- bei einem Umrechnungskurs von \$ 1,20 pro € 1,-- also € 74.900,--. An privaten Universitäten liegt das Durchschnittsgehalt bei \$ 109.721,-- also € 91.434,-- und damit um € 17.682,-- (!) über dem Besoldungsdurchschnitt in NRW. An der Harvard University liegt der Durchschnitt des Gehaltes sogar bei \$ 150.000,-- also € 125.000,--. Die Spitzengehälter an dieser Universität liegen bei \$ 300.000,-- z.B. für Betriebswirte, was einem Jahresgehalt von € 250.000,-- entspräche.

Es ist in den USA üblich, dass mit diesen Gehältern neben vielen anderen zusätzlichen Leistungen auch Beiträge ausbezahlt werden, mit denen Professoren ihrerseits private Vorsorge treffen durch Abschluss von Versicherungen, Anlage von Kapital, etc. Teilweise werden diese Beträge zusätzlich zum Gehalt ausgezahlt, teilweise wird aber auch ein Verfahren gewählt, das den deutschen Sozialversicherungsabgaben vergleichbar ist, in dem die Universität ihrerseits und der Professor aus dem ihm ausbezahlten Gehalt anteilig in einen Pensionsplan einbezahlen. So gehen zum Beispiel an der University of Yale bezogen auf das Bruttogehalt 18% in einen Pensionsfonds, anteilig finanziert von der Universität und dem Professor. Der Abzug vom Bruttogehalt erfolgt steuerfrei. Der Pensionsplan ist ebenfalls steuergeschützt.

Diese Situation ist für viele Professoren im Verhältnis zum deutschen Beamtenverhältnis auch deshalb attraktiv, weil auf diese Weise die Möglichkeit besteht, Kapital anzusammeln, dass im Falle eines Todes nicht wie eine Pension verfällt, sondern den Erben auch weiter zur Verfügung steht. Die Höhe des auf diese Weise erwirtschafteten Versorgungskapitals hängt von zwei Faktoren ab und ist nicht exakt zu prognostizieren: Ersten vom Volumen der Einzahlungen, d.h. der beitragsaktiven Jahre, und zweitens von der Rendite der kumulierten Beträge. Für einen sogenannten retirement plan werden Annahmen eingesetzt, also z.B. ein durchschnittlicher Gehaltszuwachs von 3% p.a. und eine durchschnittliche Rendite von 6%. Ob der return on investment dann tatsächlich erfolgt, hängt von den individuellen Anlageentscheidungen, der Börse und der performance der funds ab. Dies gilt für alle Hochschulen, private wie für öffentliche, in dem Deutschen vergleichbares Pensionssystem existiert

nirgends.

Hinzu kommt in den USA Folgendes: An einem Großteil der Universitäten, insbesondere der Spitzenuniversitäten, arbeiten die Professoren ohne Altersbegrenzung, im Durchschnitt bis zum 70. Lebensjahr. Dies wird insbesondere von hochkarätigen Wissenschaftlern als ein außerordentlicher Vorteil gegenüber der Zwangspensionierung in Deutschland angesehen.

Ein solches Versorgungssystem fördert auch die Mobilität. Die erworbenen Ansprüche können nicht verfallen. Im Gegensatz dazu verliert ein im Beamtenverhältnis in Deutschland befindlicher Professor bei einem Wechsel ins Ausland seine beamtenrechtlichen Ansprüche, die nur unzureichend durch die Nachversicherung abgedeckt werden. Außerdem ist in dem amerikanischen Versorgungssystem, wie in wohl allen wichtigen Vergleichsländern, die in Deutschland existierende Altersgrenze für Berufungen unbekannt: In den USA kann selbstverständlich ein 60-Jähriger berufen werden.

Jedenfalls gegenüber den amerikanischen Spitzenhochschulen, mit denen wir sehr häufig konkurrieren müssen, bieten insofern Professoren Rahmenbedingungen, die deutlich besser sind als die beamtenrechtliche Versorgung in Deutschland. Bisher konnte dies in Einzelfällen immer noch dadurch ausgeglichen werden, dass nach den Vorbemerkungen Nr. 2 zur Besoldungsordnung C Sonderzuschüsse gewährt und für ruhegehaltsfähig erklärt werden konnten. Das ist auch der Grund, warum der Bund in § 33 Abs. 3 Satz 3 festgelegt hat, dass Leistungsbezüge über die 40% hinaus für ruhegehaltsfähig erklärt werden können. Dies ist zwingend erforderlich, um in der Konkurrenz unter anderem mit den USA solche Angebote, wie sie eben geschildert wurden, gekontert werden können.

Großbritannien

In Großbritannien ist nur ein kleiner Anteil der Dozenten (ca. 20%) in einem Professorenstatus. Ein großer Teil der Dozenten arbeitet als lecturer, senior lecturer oder reader. Lecturer sind vergleichbar mit den deutschen C3-/W2-Professuren, so dass ein englischer Professor eher dem deutschen C4-Professor entspricht.

In Konkurrenzsituationen mit englischen Universitäten spielt die Gehaltsfrage in der Regel keine Rolle, wenn es in England um eine lecturer-Stellung und in Deutschland um eine Professur geht. Auf der Ebene Professur gegen Professur allerdings haben deutsche Universitäten teilweise bereits bei der Gehaltsfestlegung deutliche Nachteile, die aber durch zum Teil deutliche höhere Lebenshaltungskosten in England ausgeglichen werden.

Hinsichtlich der Versorgung ist zum Beispiel an der Universität Oxford festzustellen, dass Professoren dort zunächst ein Grundgehalt beziehen. Daneben werden leistungsbezogene Vergütungen im Rahmen eines zweijährigen kompetitiven antragsbasierten Verfahrens vergeben. Die Zulagen sind in Stufen gegliedert. Sie sind prinzipiell ruhegehaltsfähig und unbefristet! (vgl. leistungsorientierte Professorenbesoldung, Detlef Müller-Böling, 2003, S. 94. Zu weiteren englischen Universitäten vergleiche daselbst S. 99 und 104 ff).

Schweiz

Auch hier ist die Situation so, dass von Hochschule zu Hochschule und Kanton zu Kanton unterschiedliche Regelungen da sind. In der Regel haben deutsche Hochschulen enorme Probleme, Rufe aus der Schweiz abzuwehren oder umgekehrt hochkarätige Wissenschaftler Schweizer Universitäten nach Deutschland zu holen. Und dabei spielt nicht nur die Versorgungssituation, sondern das deutlich für Professoren günstigere Steuersystem eine nicht unerhebliche Rolle.

Mit freundlichem Gruß

Hans-Jürgen Simm