

## **BESCHLUSSEMPFEHLUNG UND BERICHT**

**des Finanzausschusses (4. Ausschuss)**

**zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung  
- Drucksache 6/2791 -**

**Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern  
(4. LBesÄndG M-V)**

### **A. Problem**

Fragen der Besoldung und Alimentierung unterliegen dem Gesetzesvorbehalt. Aktuelle Rechtsprechung und die Änderung weiterer Rahmenbedingungen machen Änderungen in einer Reihe von Landesgesetzen in diesem Bereich erforderlich.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Urteil vom 14. Februar 2012 (Az.: 2 BvL 4/10) entschieden, dass die Besoldung der W-2-Professuren im Land Hessen nicht den Anforderungen des über Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz geschützten Alimentationsprinzips entspricht. Die W-2-Besoldung des Klägers sei „evident unzureichend“, weil das feste Grundgehalt in der Besoldungsgruppe W 2 zu gering sei, um dem Kläger einen nach seinem Dienstrang, nach der mit seinem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamten-tums für die Allgemeinheit angemessenen Lebensunterhalt zu ermöglichen. Das werde auch nicht durch die variablen Leistungsbezüge aufgehoben. Das Urteil betrifft unmittelbar nur das Besoldungsrecht des Landes Hessen, ist aber in gleicher Weise auf den Bund und die übrigen Bundesländer übertragbar. Da auch in Mecklenburg-Vorpommern vergleichbare Regelungen bestehen, ergibt sich hier ebenfalls entsprechender gesetzlicher Änderungsbedarf.

Zur Umsetzung der Entscheidung zur Verbeamtung von Lehrkräften an öffentlichen Schulen ab dem Schuljahr 2014/ 2015 ist es notwendig, entsprechende neue besoldungsrechtliche Amtsbezeichnungen für Lehrkräfte an Regionalen Schulen und an Förderschulen, zudem Ämter mit Leitungsfunktionen an diesen und den übrigen Schulformen sowie Ämter in der neu organisierten Bildungsverwaltung vorzusehen. Die benötigten Amtsbezeichnungen sind bei einer Verbeamtung unabdingbare Voraussetzung für die Zuordnung zu der entsprechenden Besoldungsgruppe. Der Landesgesetzgeber hat entsprechende Änderungen vorzunehmen.

Die bundesbesoldungsrechtlich ursprünglich vorgesehene altersbezogene Festsetzung der Besoldungshöhe war vom Europäischen Gerichtshof wegen ihrer altersdiskriminierenden Wirkung beanstandet worden. Nunmehr findet landesrechtlich die Einordnung in Erfahrungsstufen unter Berücksichtigung bisher gewonnener beruflicher Erfahrungen („Erfahrungszeiten“) statt; bei Einstellung oder Versetzung in den Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes seit dem 1. August 2011. Der bisherige Katalog bestimmter Ereignisse, die eine Unterbrechung von Dienstzeiten bewirken, sich bei Festsetzung der Erfahrungsstufe aber dennoch nicht nachteilig auswirken sollen, ist zu ergänzen um die in 2011 neu entstandene Möglichkeit der Ableistung eines freiwilligen Wehrdienstes. Zudem besteht gesetzlicher Klarstellungsbedarf hinsichtlich der Gleichbehandlung von Kindererziehungszeiten, die sowohl in vorangegangenen Dienstverhältnissen (außerhalb des Landes Mecklenburg-Vorpommern) als auch im aktuellen Dienstverhältnis (bei einem hiesigen Dienstherrn) bis zu einem Unterbrechungszeitraum von drei Jahren je Kind wie Erfahrungszeiten behandelt werden.

Weiterer gesetzlicher Änderungsbedarf besteht im Hinblick auf die Amtsbezeichnung der oder des Landesbeauftragten für Datenschutz in der Landesbesoldungsordnung B.

Redaktioneller Anpassungsbedarf ergibt sich zudem in den Landesbesoldungsordnungen A und B auch in Bezug auf Regelungen und Bezeichnungen zu mittlerweile weggefallenen Leitungssämtern aus dem Geschäftsbereich des Ministeriums für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz.

Es besteht redaktioneller Anpassungsbedarf in § 4 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse Parlamentarischer Staatssekretäre an die in Landesrecht übergeleiteten besoldungsrechtlichen Bestimmungen.

Innerhalb der versorgungsrechtlichen Vorschriften sollen Zeiten einer Doppelversorgung vermieden werden. Bei einer Verbeamtung führen Vordienstzeiten außerhalb eines Beamtenverhältnisses zur Berücksichtigung als ruhegehaltfähige Dienstzeit. Da in diesen Vordienstzeiträumen auch rentenrechtliche Versorgungsansprüche erworben wurden, entstehen parallele Versorgungsansprüche, die insbesondere bei umfangreicheren Vordienstzeiten zu einer Doppelversorgung und damit zu einer Besserstellung von Spätverbeamteten gegenüber „Nur-Beamten“ und „Nur-Beamten“ führen. Dieses Missverhältnis sollte vermieden werden.

Zudem muss die versorgungswirksame Mindestbezugsdauer von Leistungsbezügen angepasst werden. Das Bundesverfassungsgericht hat die Regelung, wonach sich die Versorgung einer Beamtin oder eines Beamten aus den Dienstbezügen eines höheren Beförderungsamtes nur dann bemessen darf, wenn es wenigstens drei Jahre statt wie früher zwei Jahre bekleidet wurde (§ 5 Absatz 3 Beamtenversorgungsgesetz - BeamtVG), für nichtig erklärt. Die unbeanstandete Mindestbezugsdauer von zwei Jahren ist im Bereich der Professorenbesoldung für Leistungsbezüge, die ruhegehaltfähig sind, bislang noch nicht umgesetzt.

Ergänzend besteht Regelungsbedarf dahingehend, dass ein Sonderurlaub, der innerhalb der Zweijahresfrist für die Anerkennung der Dienstbezüge eines höheren Beförderungsamtes auf die Versorgung liegt, unschädlich ist, wenn die Gewährung des Sonderurlaubes im dienstlichen oder öffentlichen Interesse erfolgt und der Dienstherr diese Zeit im Vorhinein als ruhegehaltfähig anerkannt hat.

## **B. Lösung**

Der vorliegende Gesetzentwurf will mit den Artikeln 1, 2, 3 und 4 der - unmittelbar nur für das Land Hessen verfassungsgerichtlich festgestellten - Unteralimentation im Bereich der Professorenbesoldung abhelfen. In Artikel 4 werden außerdem die im Zusammenhang mit der Verbeamtung von Lehrkräften erforderlichen Änderungen vorgeschlagen. Mit Artikel 5 soll das Beamtenversorgungsüberleitungsgesetz, mit Artikel 6 soll das Gesetz über die Rechtsverhältnisse Parlamentarischer Staatssekretäre, mit Artikel 7 soll die Hochschul-Leistungsbezügeverordnung und mit Artikel 8 soll die Bekanntmachung des Finanzministeriums zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014/2015 Mecklenburg-Vorpommern geändert werden. Artikel 9 regelt die Bekanntmachung und Artikel 10 das Inkrafttreten, das zum Teil rückwirkend erfolgen soll.

Der Finanzausschuss empfiehlt, den Gesetzentwurf der Landesregierung unverändert anzunehmen.

## **Mehrheitsentscheidung im Ausschuss**

### **C. Alternativen**

Keine.

### **D. Kosten**

Die verfassungsgemäße Ausgestaltung der Professorenbesoldung führt zu einer jährlichen, durch die Rückwirkung auch das Jahr 2013 einschließenden Mehrbelastung des Landeshaushaltes von 724 000 Euro. Dieser anfängliche Betrag erhöht sich - entsprechend des allgemeinen Aufwuchses des Hochschulkorridors - jährlich um 1,5 %. Der oben genannte Betrag kompensiert zum einen vollständig die Anhebung der Aktivenbesoldung von etwa 645 000 Euro. Die verbleibende Differenz stellt eine Beteiligung an den von den Hochschulen für die Einstellungsjahrgänge ab 2008 zu leistenden Zuführungen zum Versorgungsfonds dar.

Diese Zuführungen beziehen sich zum einen auf die Zahlbeträge, die durch die oben genannte Anhebung der Aktivenbesoldung „neu“ entstehen. Zum andern berücksichtigen sie „alte“, bereits derzeit bezogene, nicht ruhegehaltfähige Leistungsbezüge, die mit Einarbeitung in das Grundgehalt (und Anrechnung) ohne zusätzlichen Zahlbetrag ruhegehaltfähig und damit erstmalig zuführungspflichtig werden (sogenanntes „Erstarken von Leistungsbezügen“).

In oben genannter Höhe von 724 000 Euro sind die Mehrbelastungen im Entwurf zum Doppelhaushalt 2014/2015 berücksichtigt. Darüber hinausgehende Ausgaben sind von den Hochschulen aus dem vorhandenen Budget zu leisten. Die Koalitionsfraktionen haben sich im Finanzausschuss darauf verständigt, nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die aus der Neuregelung der Professorenbesoldung resultierenden Mehrkosten der Hochschulen zu überprüfen und anzupassen.

In 2014 besteht aufgrund der Lehrerverbeamtung und der Lehrkräftebesoldung ein einmaliger Mehrbedarf von knapp 34 Millionen Euro sowie nachfolgend ein jährlicher Mehrbedarf von 9,2 Millionen Euro ab 2015. Die genannten Mehrbelastungen beruhen im Einzelnen auf Folgendem: Mehrkosten entstehen zum einen - in Abhängigkeit vom Umfang der Verbeamtung vorhandener, bisher tarifbeschäftigter Lehrkräfte und deren besoldungsrechtlichen Eingruppierung - in Höhe der Rücklagen, die bei Anerkennung von Vordienstzeiten zusätzlich dem Versorgungsfonds zuzuführen sind. Diese lassen sich - unter der Annahme der Verbeamtung von rund 560 bis dato tarifbeschäftigten Lehrkräften - mit etwa 29,9 Millionen Euro als Einmalbelastung in 2014 beziffern. Zum anderen bewirkt die vorgesehene Ämteranhebung der Regionalschullehrkräfte von A 12 nach A 13 finanzielle Auswirkungen auch im Bereich der tarifbeschäftigten Lehrkräfte. Die finanziellen Auswirkungen der tariflichen Höhergruppierungen Sekundarstufe I von E 11 nach E 13 wurden im Haushalt 2014/2015 mit rund 4,03 Millionen Euro (2014) und 9,2 Millionen Euro (2015) berücksichtigt. Der Berechnung liegt die Annahme von rund 2 000 relevanten Lehrkräften zugrunde. Dementsprechend wurden gemäß Ziffer 4.3.6.1 der Ergänzung zum Haushaltsrunderlass 2014/2015 vom 30. November 2012 die finanziellen Auswirkungen aus dem Differenzbetrag der durchschnittlichen Ausgaben (sogenannte Nasensätze) von E 11 nach E 13 und der erwarteten Fallzahl ermittelt. Die im Bereich der Bildungsverwaltung im Zuge von zwei Ämterbewertungen vorgesehene Anhebung durch Amtszulagen erfolgt kostenneutral über die Umschichtung einer entsprechenden Anzahl von Dienstposten mit betragsgleichen Amtszulagen aus anderen Kapiteln. Die unveränderte Bewertung eines dritten Amtes ist künftig von veränderten Anforderungen (Wegfall der Abhängigkeit von der Anzahl der dem Dienstposteninhaber unterstellten Personen) abhängig. Das Beibehalten der Bewertung bewirkt insoweit keine gegenzufinanzierenden Mehrkosten.

Die Einbeziehung des freiwilligen Wehrdienstes in den Katalog erfahrungsunschädlicher Zeit führt zu keinen Mehrkosten, die über die Berücksichtigung des bis dato zu leistenden Grundwehrdienstes oder Zivildienstes hinausgingen. Die klarstellende Regelung zu Kindererziehungszeiten führt zu geschätzten Mehrkosten von jährlich etwa 25 000 Euro. Die Regelung wirkt sich in wenigen Einzelfällen, in denen Beamtinnen und Beamte seit August 2011 aus anderen Bundesländern oder dem Bund in den Geltungsbereich des LBesG versetzt wurden, aus. Voraussetzung für eine Kostenrelevanz ist hierbei, dass vor der Versetzung tatsächlich Erziehungszeiten in Anspruch genommen wurden, die das vorherige Dienstverhältnis unterbrochen haben und dass diese Zeiträume bei Festsetzung der Erfahrungsstufe in Mecklenburg-Vorpommern nicht wie Erfahrungszeiten behandelt wurden. Im Landesbereich sind derzeit 10 in Betracht kommende Zahlfälle bekannt. Die weitere Regelung (Weitergeltung von erweiterten Stellenobergrenzen bisheriger Oberbehörden bei Aufgabenfortführung in anderer Rechtsform) führt zu keinen Mehrkosten gegenüber dem Status Quo.

Die künftige Begrenzung der berücksichtigungsfähigen Vordienstzeiten nach §§ 10 und 11 BeamtVÜG führt zu keinen Mehrkosten, sondern bewirkt die Verminderung zukünftiger Versorgungslasten durch das Vermeiden von Doppelversorgungen und damit entstehender Doppelzahlungen. Der Minderungseffekt ist nicht belastbar zu beziffern. Dieses hängt einerseits von der Zahl der künftigen Verbeamtungen, andererseits vom Umfang individueller, berücksichtigungsfähiger Vordienstzeiten ab. Die Anzahl der Einstellungs- oder Versetzungsfälle, in denen die künftige Begrenzung berücksichtigungsfähiger Vordienstzeiten auf fünf Jahre tatsächlich greift oder greifen wird, ist insbesondere im Hinblick auf den unbegrenzten Anwendungszeitraum der Norm nicht abschätzbar. Diesbezügliche Hochrechnungen entstehender Versorgungslasten wären rein spekulativ. Zumal diese eine Vielzahl von Aspekten, wie das Ruhestandseintrittsverhalten der Bestandsbeamtinnen und -beamten, den Umfang der Nachbesetzung von Stellen durch Neuverbeamtungen, berücksichtigen müsste, ist dieses schon mit Blick auf den knappen Zeitplan nicht leistbar. Die finanziellen Auswirkungen der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen nach einer Mindestbezugsdauer von zwei statt drei Jahren sowie der gegebenenfalls zu erfolgenden Berücksichtigung von Sonderurlaubszeiten innerhalb dieses Mindestbezugszeitraumes beschränken sich voraussichtlich auf wenige Einzelfälle, in denen der Versorgungsfall einer Professorin oder eines Professors nicht wie bisher drei Jahre, sondern zwei Jahre nach der letzten strukturellen Bezügeveränderung (Hinzukommen von Leistungsbezügen) eintritt, und die ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge die mit diesem Gesetz angepassten Obergrenzen (23,1 % des Grundgehaltes in W 2 beziehungsweise 27,9 % des Grundgehaltes in W 3) noch nicht erreicht haben sollten.

Im Bereich der Kommunalhaushalte wirken sich lediglich zwei Regelungsinhalte, die klarstellende Regelung zu Kindererziehungszeiten in § 21 LBesG und die künftige Begrenzung berücksichtigungsfähiger Vordienstzeiten nach §§ 10 und 11 BeamtVÜG M-V, wie folgt aus: Die klarstellende Regelung zu Kindererziehungszeiten führt im Kommunalbereich zu geschätzten Mehrkosten von etwa 4 200 Euro jährlich. Die Regelung wirkt sich auf wenige Einzelfälle aus. Es handelt sich um Beamtinnen und Beamte, die seit August 2011 aus anderen Bundesländern oder dem Bund in den Kommunalbereich Mecklenburg-Vorpommern versetzt wurden. Die Zahl dieser Versetzungsfälle ist hier nicht bekannt. Aus dem rein rechnerischen Vergleich der Größenverhältnisse der jeweiligen Personalkörper Land (rund 15.000 Beamtinnen und Beamte) zu Kommunen (rund 2 500 Beamtinnen und Beamte) lassen sich Mehrkosten für Versetzungsfälle mit gegebenenfalls noch zu berücksichtigungsfähigen Erziehungszeiten im Bereich des oben genannten jährlichen Umfangs nur schätzungsweise ermitteln. Die künftige Begrenzung der berücksichtigungsfähigen Vordienstzeiten nach §§ 10 und 11 BeamtVÜG führt auch im Kommunalbereich nicht zu Mehrkosten, sondern bewirkt die Verminderung zukünftiger Versorgungslasten durch das Vermeiden von Doppelversorgungen und damit entstehenden Doppelzahlungen. Dieser Minderungseffekt ist - entsprechend den obigen Ausführungen zum Landeshaushalt - nicht belastbar zu beziffern. Es entsteht ein einmaliger erhöhter Vollzugsaufwand bei den in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 befindlichen Zahlfällen.

Die vorgesehene Einkommensanhebung im Bereich unteralimentierter Professorinnen und Professoren wird in Einzelfällen die Kaufkraft und damit den privaten Konsum stärken. Angesichts der Fallzahlen wird dieses für sich betrachtet aber keine wesentlichen Änderungen von Angebots- und Nachfragestrukturen bewirken, die Auswirkungen auf Einzelpreise und Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, haben könnten.

Es werden keine Bürokratiekosten erwartet, insbesondere werden durch das Gesetz Informationspflichten für Unternehmen weder eingeführt oder geändert noch abgeschafft.

## **Beschlussempfehlung**

Der Landtag möge beschließen,  
den Gesetzentwurf der Landesregierung auf Drucksache 6/2791 unverändert anzunehmen.

Schwerin, den 20. Juni 2014

### **Der Finanzausschuss**

**Torsten Koplín**  
Vorsitzender und Berichterstatter

## **Bericht des Abgeordneten Torsten Koplín**

### **I. Allgemeines**

Der Landtag Mecklenburg-Vorpommern hat den Gesetzentwurf der Landesregierung „Viertes Gesetz zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (4. LBesÄndG M-V)“ auf Drucksache 6/2791 während seiner 65. Sitzung am 9. April 2014 beraten und an den Finanzausschuss federführend sowie zur Mitberatung an den Innenausschuss und den Ausschuss für Bildung, Wissenschaft und Kultur überwiesen.

Der Finanzausschuss hat den Gesetzentwurf in mehreren Sitzungen, darunter in einer öffentlichen Anhörungssitzung und abschließend am 19. Juni 2014 beraten.

Am 08. Mai 2014 hat der Finanzausschuss eine öffentliche Anhörung durchgeführt, zu der insgesamt 10 Sachverständige - im Wesentlichen von Interessenverbänden der Landkreise und Kommunen, der Gewerkschaften, des Beamtenbundes sowie der Hochschulen - eingeladen wurden. Zu den Einzelheiten wird auf die Darstellung der Anhörungsergebnisse im Rahmen dieses Berichtes verwiesen (siehe III. 1).

Die vorliegende Beschlussempfehlung hat der Finanzausschuss mehrheitlich mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und der CDU gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und Enthaltung vonseiten der Fraktion der NPD angenommen.

### **II. Stellungnahme der mitberatenden Ausschüsse**

#### **1. Innenausschuss**

Der Innenausschuss hat den Gesetzentwurf abschließend am 19. Juni 2014 beraten und einvernehmlich mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und CDU bei Enthaltung seitens der Fraktionen DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und bei Abwesenheit der Fraktion der NPD die unveränderte Annahme des Gesetzentwurfes empfohlen, soweit die Zuständigkeit des Innenausschusses betroffen ist.

#### **2. Ausschuss für Bildung, Wissenschaft und Kultur**

Der Ausschuss für Bildung, Wissenschaft und Kultur hat den Gesetzentwurf abschließend am 18. Juni 2014 beraten und mehrheitlich mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und der CDU, bei Gegenstimmen der Fraktionen DIE LINKE, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der NPD beschlossen, den Gesetzentwurf auf Drucksache 6/2791 aus bildungspolitischer Sicht in unveränderter Fassung anzunehmen.

### III. Wesentliche Ergebnisse der Beratungen des Finanzausschusses

#### 1. Anhörungsergebnisse

Als Sachverständige haben der Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz Mecklenburg-Vorpommern, der Vorsitzende des Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern des Verbandes Hochschule und Wissenschaft und der Vorsitzende des Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern des Deutschen Hochschulverbandes die schriftlichen Stellungnahmen zum Gesetzentwurf mündlich vorgestellt und erläutert. Die Vorsitzende des Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, der stellvertretende Landesvorsitzende des dbb Beamtenbund und Tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern sowie der Vorsitzende des Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern des Hochschullehrerbundes haben ihre Stellungnahme mündlich vorgetragen. Schriftliche Stellungnahmen haben seitens des Städte- und Gemeindetages e. V., des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB Bezirk Nord, des Inhabers des Lehrstuhls für Öffentliches Recht, Deutsches und Europäisches Umweltrecht und Rechtsvergleichung an der Juristischen Fakultät der Julius-Maximilians-Universität Würzburg sowie einzelner Hochschulen des Landes vorgelegen.

Der **Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz Mecklenburg-Vorpommern** hat erklärt, er habe sich mit den Hochschulen des Landes verständigt und die unterschiedlichen schriftlichen Stellungnahmen dem Ausschuss zugeleitet. Das Thema sei auch mit dem Bildungsministerium diskutiert worden. Die Anhebung bei Wahrung des Abstandes werde prinzipiell begrüßt, wengleich man sich eine geringere Anrechnung der Leistungsbezüge gewünscht hätte. Man habe sich aber auf den Kompromiss verständigt. Dieser führe zu Schwierigkeiten, da ein Vergleich der Betroffenen in den unterschiedlichen Gruppen statfinde. Die Anrechnung von Beurlaubungen werde begrüßt. Die Anrechnung von Vorzeiten nach dem Beamtenversorgungsüberleitungsgesetz von fünf Jahren werde als relativ kurz angesehen, denn man müsse den langen Weg bedenken, bis jemand Professor sei. Hier solle daher erwogen werden, eventuell längere Vorzeiten anzurechnen.

Er hat weiterhin auf Nachfrage ausgeführt, dass die Attraktivität der Professorentätigkeit sicher gesteigert werden könne, wenn in Berufungsverfahren in Aussicht gestellt werden könne, dass Leistungen nach einem Zeitraum von drei Jahren durch Leistungsstufen besonders honoriert werden könnten. Es sei aber auch sehr schwer, diese Leistungen festzustellen. Beispielsweise hätten Dekane eine Amtszeit von zwei Jahren. Wenn diese gefragt würden, ob sie die Leistungen ihrer Professoren bestätigten, würden sie sich in der Situation sehen, in zwei Jahren von anderen Professoren ihrer Fakultät ähnlich beurteilt zu werden und stimmten dem daher in der Regel zu. Man müsse bei den Leistungsfestlegungen, in denen man Lehre, Forschung, Engagement für die Universität, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung usw. berücksichtigen wolle, auf harte Daten zurückgreifen. In Rostock sei man dabei, die Leistungsbezüge-Satzung zu überarbeiten, denn man sei dazu übergegangen, lediglich die Drittmittel und die Anzahl der Promotionen als harte Daten zu werten. Gerade für diejenigen, die viel geleistet hätten und dadurch hohe Leistungsbezüge bekämen, könne das Gesetz zur Demotivation beitragen, wenn er als Rektor auch davon ausgehe, dass seine Professorinnen und Professoren alle intrinsisch motiviert seien. Das W-Besoldungs-System sei an sich eingeführt worden, um Leistungen besonders honorieren zu können, gleichzeitig sei das Grundgehalt abgesenkt worden. Wenn jetzt eine Anhebung des Grundgehaltes erfolge, aber der Leistungsgedanke nivelliert werde, stelle sich die Frage, ob das Ganze nur ein etwas anderes Sparmodell gewesen sei.



Er hat in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass insbesondere für Fachhochschulen die Gewinnung von Professorinnen und Professoren aus der Industrie sehr wichtig sei. Durch das Anheben der Besoldungsstufen werde der Vergaberahmen sehr viel schmaler, und zwar sowohl an den Fachhochschulen wie auch an den Universitäten. Deshalb würden jetzt aufgrund des reduzierten Vergaberahmens die Möglichkeiten sinken, jemanden mit besonders hohen Berufungszulagen an die Hochschule oder Universität zu holen. Insgesamt erreiche man nach seiner Ansicht mit dem Hinweis auf die Möglichkeit des Weihnachtsgeldes, aber auch der Leistungszulagen - frühestens nach drei Jahren, die dann laut Senatsbeschluss erst entfristet werden könnten - schon eine gewisse Attraktivität. Das geplante Gesetz trage dazu aber nur wenig bei.

Auf weitere Nachfrage zu den Ersatzmitteln hat er ausgeführt, dass die vorgesehenen 724 000 Euro nach seiner Erkenntnis in der gegenwärtigen Phase ausreichen würden. Angesichts der 1,5 prozentigen Steigerungsrate seien aber ab 2016 Probleme zu befürchten, da mit einer höheren Besoldungsanhebung in der W-Besoldung zu rechnen sei, sodass die Mittel nicht mehr ausreichen würden.

**Die Vorsitzende des Landesverbandes der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)** hat ausgeführt, die GEW habe im Rahmen des Beteiligungsverfahrens bereits an einer Erörterung mit dem Finanzministerium teilgenommen. Das Verfahren zur Verbeamtung der Lehrerinnen und Lehrer des Landes sei relativ kurzfristig, um es zum 01.08.2014 umsetzen zu können. Die Forderungen der GEW bedürften an sich einer Generalrevision, sie wolle aber trotzdem Anmerkungen machen.

Zu der Frage, ob die Verbeamtung von Lehrpersonal zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufes beitrage, erklärt sie, dass Mecklenburg-Vorpommern neben Sachsen und Berlin eines der wenigen Länder sei, die Lehrer bisher nicht verbeamteten würden. Unabhängig davon, ob der Beamtenstatus notwendig sei, gebe es durch diese Situation einen Wettbewerbsnachteil. Die jungen Leute, die den Lehrerberuf wählten, würden die Bedingungen und Verbeamtungsmöglichkeiten der Länder vergleichen. Die Schaffung der Möglichkeit der Verbeamtung gleiche insofern einen Wettbewerbsnachteil aus. Die Verbeamtung allein reiche jedoch nicht aus, um die Attraktivität des Lehrerberufes im Land zu steigern, zumal die Arbeitsbelastung der Lehrerinnen und Lehrer immer noch sehr hoch sei. Andererseits gebe es auch eine unterschiedliche Bezahlung - dies sei einer der größten Kritikpunkte am Gesetzentwurf. Es würden nicht alle Lehrerinnen und Lehrer unabhängig von der Schulart in eine Besoldungsgruppe eingruppiert, wie es in anderen Berufen üblich sei, wenn man einen Master-Abschluss habe. Es gebe keinen sachlichen Grund für das Diskriminierungssystem gerade im Lehrerbereich. Beispielsweise müsse ansonsten vielleicht ein Kinderarzt weniger Geld erhalten als ein Urologe oder ein Richter, der über Jugendliche urteile, weniger als ein Richter, der über Erwachsene urteile. Hier gebe es selbstverständlich eine gleichwertige Ausbildung bei gleichwertiger Ausübung des Berufes. Insofern gebe es keinen Grund, die Lehrkräfte anders zu behandeln. Dies sei aus Sicht der GEW der wichtigste Punkt für eine Änderung zum Gesetzentwurf. Alle anderen Dinge seien in der gemeinsamen Stellungnahme mit dem DGB dargestellt.

Der **stellvertretende Vorsitzende des Landesbundes M-V des dbb Beamtenbund und Tarifunion** hat drei aus seiner Sicht wichtige Punkte hervorgehoben. Die Regelung für die Verbeamtung der Lehrerinnen und Lehrer, die der dbb von Anfang an gefordert habe, werde besonders begrüßt. Kritisch sehe der dbb hierbei jedoch die Herabsetzung der Altersgrenze von 45 auf 40 Jahre. Ferner halte man die anrechenbaren Vorzeiten von fünf Jahren für relativ kurz, gerade bezüglich der Lehrer und Professoren, die erst spät berufen würden. Dies könne zu Nachteilen im Wettbewerb führen.

Der **Vorsitzende des Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern des Verbandes Hochschule und Wissenschaft** (vhw m-v) hat ausgeführt, dass der vhw m-v den Gesetzentwurf dahingehend begrüße, als dieser anerkenne, dass die bisherige Besoldung nicht dem Grundgesetz entspreche und subtil sei. Weniger positiv sei, dass das Land die Änderungen erst aufgrund eines Urteils aus Karlsruhe vornehme.

Die Erhöhung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W2 und W3 sei notwendig und nach seiner Auffassung dem Grunde nach angemessen. Zeiten vor dem 01.01.2013 würden dabei aber offenbar nicht berücksichtigt, obwohl die W-Besoldung bereits länger eingeführt worden sei. In dieser Zeit seien also Mittel auf Kosten der Kolleginnen und Kollegen gespart worden.

Der vhw m-v erkenne das System der Grundbesoldung und der leistungsbezogenen Zulagen in der Besoldung an, verweise aber darauf, dass auch die Kolleginnen und Kollegen mit C-Besoldung ohne Leistungszulagen im Allgemeinen überdurchschnittliche und hervorragende Leistungen erbringen würden. In der Stellungnahme sei er ausführlich darauf eingegangen.

Der vhw m-v befürworte an sich ein Erfahrungsstufenmodell, wie es der Bund, Hessen, Sachsen und Bayern eingeführt hätten. Auch wenn der Gesetzgeber dem nicht folgen würde, halte er eine Auseinandersetzung damit für notwendig. Ihm sei unverständlich, dass dies aus Aufwandsgründen nicht weiter verfolgt werde. Der Vorteil dieser Modelle, die durchaus auch umstritten sein könnten, liege in einer ständigen Motivation, die bei der vorgesehenen Regelung nicht immer bestehe.

Die festgeschriebene Differenzierung zwischen W2- und W3-Besoldung bleibe an sich erhalten. Der vhw m-v trete aber seit Jahren dafür ein, ein einheitliches Professorenamt einzuführen und Leistungsunterschiede z.B. über die Leistungszulage zu steuern, denn es gebe keinerlei belastbare Kriterien für diese Unterscheidung. Welcher Kollege je nach Ausschreibung in eine W2- oder in eine W3-Stelle komme, sei mehr oder weniger „Glückssache“. Der vhw m-v erkenne jedoch an, dass die Schere zwischen W2 mit einer Steigerung um 600 Euro und W3 um 500 Euro etwas kleiner werde. Er empfehle dem Land, an dieser Stelle auch die Besoldung nach W1 zu prüfen, die in Karlsruhe nicht erwähnt worden sei, weil sie nicht Gegenstand der gerichtlichen Untersuchung gewesen sei. Diese Beamtenstellen würden ebenfalls dem Alimentsprinzip unterliegen. Insofern sei das Land gehalten, zu handeln, denn möglicherweise werde es auch eine Klage in dieser Frage in Karlsruhe geben. Bei der W1-Besoldung gehe es um Juniorprofessuren, also den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Der vhw m-v kritisiere ferner die geplante Form der Zulagenanrechnung, die er für grundgesetzwidrig und demotivierend halte. Der vorliegenden Stellungnahme habe er über die Auswirkungen eine beispielhafte tabellarische Übersicht beigefügt. Grundsätzlich erhalte nach dem Gesetzentwurf zwar niemand weniger. Diejenigen, die bisher keine Zulagen erhielten, würden dann eine deutlich höhere Besoldung erhalten, während die Leistungsträger, die vielleicht schon 800 oder 1 000 Euro an Zulagen bekämen, mit der neuen Regelung aber keinen Cent mehr erhalten würden als bislang. Dies könne zu der Einstellung führen, dass man sich keine Mühe machen müsse, wenn letztlich alles nivelliert werde. Er bitte deshalb darum, die Regelung zu überdenken. Hinsichtlich der Anrechnung bisheriger Zulagen sei z. B. eine Erhöhung des Grundgehaltes um einen prozentualen Anteil der bisherigen Zulage denkbar. Von der Sache her müssten Zulagen aber grundsätzlich on top gewährt werden.

Bezüglich der Änderung des Beamtenversorgungsüberleitungsgesetzes könne er nicht ausschließen, dass dadurch einzelne Beschäftigte schlechter gestellt würden. Bei der vorgesehenen Begrenzung der Vordienstzeiten auf fünf Jahre müssten aus seiner Sicht die Qualifikationszeiten berücksichtigt werden. Die Zeit bis man zu einem Professorenamt komme, sei relativ lang, sodass man oft bereits 40 Jahre und älter sei. Der Wegfall ruhegehaltstfähiger Zeiten führe zu einer geringeren Versorgung. Auch wenn statt dessen höhere Rentenpunkte erreicht würden, sei aber zu berücksichtigen, dass dieses Personal in den Qualifikationsphasen geringere oder auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse gehabt und wenig Rentenpunkte erreicht habe, während die Grundlage für die Ruhegebhaltsberechnung das letzte Gehalt und die Dauer der Beschäftigung als Professor seien, sodass es im Einzelfall zu einer Schlechterstellung kommen könne. Inwieweit in einem solchen Fall der Verzicht auf Rentenpunkte möglich sei und stattdessen längere Dienstzeiten ruhegehaltstfähig anrechenbar seien, könne er rechtlich nicht beurteilen. Dies würde er als Option sehen, die geprüft werden sollte.

Zudem hat er ausgeführt, dass es zwar keine gerichtliche Feststellung gebe, dass die W1-Besoldung nicht verfassungsmäßig sei. Dies sei in Bezug auf die W2-Besoldung bis zu dem entsprechenden Urteil des Bundesverfassungsgerichts am 14.02.2012 aber ebenfalls der Fall gewesen. Die W1-Besoldung stehe bislang noch nicht auf dem Prüfstand. Da es sich aber auch bei der W1-Besoldung um Beamte, konkret die Juniorprofessoren, handele, gehe er persönlich davon aus, dass hier ähnliche Regelungen greifen müssten. Er halte es nur für eine Frage der Zeit, dass jemand klagen werde und dann auch hierüber in Karlsruhe zu entscheiden sei, wenn nicht vorher eingelenkt werde.

Erfahrungsstufen seien vorteilhaft, da diese eine langfristige Motivation schaffen würden. Wenn jemand beispielsweise nicht oder nicht kontinuierlich genug dazu gekommen sei, Leistungszulagen zu bekommen, könnte dieser sich überlegen, ob er überhaupt noch einmal Leistungszulagen bekommen könne, die auch noch ruhegehaltstfähig sein sollten, denn dies sei problematisch, wenn die Bedingungen nicht erfüllt werden könnten oder persönliche Dinge dagegen sprechen würden. So könnte z. B. eine junge Mutter als Professorin möglicherweise daran gehindert sein, ihre Leistungszulagen so zu erreichen, wie andere Kollegen. Bei dem Erfahrungsstufenmodell gebe es, wenn Leistungen erbracht und festgestellt würden, in einer angemessenen Form etwas dazu, und zwar sofort ruhegehaltstfähig. Diejenigen, die keine Leistungen erbringen würden, auch wenn dies nur kurzzeitig sein würde, bekämen also nichts mehr dazu und blieben auf ihrer bisherigen Stufe stehen. Insofern bestehe ein deutlicher Unterschied zur C-Besoldung, in der das ein Automatismus gewesen sei.

Man könne also sehr schnell Leistungen akkumulieren und bis zu einem Endgehalt kommen. Diejenigen, die weniger Leistungen bringen würden, würden dazu lange benötigen oder dies gar nicht erreichen, jedoch immer alimentationsgerecht bleiben, weil die Grundbesoldung nicht davon betroffen werde.

Zudem hat er angemerkt, dass der aktuelle Gesetzentwurf lediglich bis zum 01.01.2013 zurückwirke. Die Professorenbesoldung gehe aber auf das Jahr 2005 zurück. Für die Zwischenzeit fänden nach dem Gesetzentwurf keine Korrekturen statt.

Auf Nachfrage nach dem Bürokratieaufwand, der sich aus der Evaluierung der Leistungsbezüge ergebe, hat er mitgeteilt, hierzu keine aufgeschlüsselte stundenmäßige Antwort liefern zu können. Bei der C-Besoldung habe dafür kein Aufwand bestanden. Mit der gerechten Bewertung von Leistungen müsse aber eine differenzierte Auseinandersetzung erfolgen. Je differenzierter und tiefgründiger dies erfolge, desto komplizierter werde dies auch. Irgendwann könnte sich das also umkehren. Es sei gut, die Leistungen zu würdigen, man sollte aber nicht zu kleinteilig, sondern vielleicht mit einem Punktesystem o. ä. vorgehen. Aus seiner Sicht sei es angemessen, den Aufwand möglichst klein zu halten. Alle sollten von Erhöhungen partizipieren können. Er habe dies in seinem Ansatz zu dem Erfahrungsstufenmodell dargelegt, was sicher qualifiziert werden könne. Bei Interesse könne er darauf zurückkommen. Er müsste sich darauf aber entsprechend vorbereiten.

Im Nachgang zur Anhörung hat der vhw m-v eine zusätzliche schriftliche Stellungnahme zum Erfahrungsstufenmodell eingereicht. Darin hat der vhw m-v ein Mindestgrundgehalt für Professoren von 5.000 € gefordert. Nach den jetzigen Verhältnissen müsse die Besoldung vor dem unmittelbaren Eintritt in den Ruhestand durchschnittlich ca. 6.000 € betragen. Ein solches Ziel könne ein Stufenmodell mit Erfahrungs- und Leistungsstufen erreichen. In der Stellungnahme hat der vhw M-V einen konkreten Vorschlag zur Berechnung nach diesem Erfahrungs- und Leistungsstufenmodells vorgeschlagen. Das vorgeschlagene Modell sei transparent, einfach und gestatte dennoch differenzierte Bewertungen. Jede Person würde demnach drei andere Personen bewerten und jede Person werde insgesamt mit sechs anderen Personen verglichen. Hohe nachgewiesene Leistungen würden unabhängig von früheren Beurteilungen zu entsprechenden Stufenerhöhungen führen. Auch Professorinnen und Professoren mit geringen Leistungen würden Erhöhungen erhalten, die jedoch geringer ausfielen. Dies wirke einer nachhaltigen Demotivation entgegen. Nach diesem Modell werde im Mittel eine Endbesoldung von 6.000 € erreicht, wobei das Minimum 5.500 € und die Maximalvergütung 6.500 € betrage.

**Der Vorsitzende des Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern des Deutschen Hochschulverbandes** hat angemerkt, dass der Deutsche Hochschulverband (DHV) seinerzeit die Klage hinsichtlich der Amtsunangemessenheit der W2-Besoldung beim Verfassungsgericht vertreten habe, worauf das Urteil vom 14.02.2012 ergangen sei. Inzwischen hätten fast alle Länder auf das Urteil reagiert, so auch Mecklenburg-Vorpommern. Die neuen Gesetzesvorlagen in den Bundesländern zur W-Besoldung seien in den Details alle unterschiedlich, ähnelten sich aber weitgehend in den Grundzügen. Sie seien zwar ein Fortschritt gegenüber der vorherigen Situation, dürften nach Auffassung des DHV jedoch einer erneuten kritischen rechtlichen Prüfung kaum standhalten. Der DHV habe daher in einigen Bundesländern Klagen vorbereitet bzw. bereits auf den Weg gebracht.

Hinsichtlich des Gesetzentwurfes in Mecklenburg-Vorpommern sei positiv zu vermerken, dass beabsichtigt sei, das System der Leistungsbezüge beizubehalten und die Grundbesoldung zu erhöhen. Zu begrüßen sei auch die Absicht zur Einhaltung des Abstandsgebotes und nicht nur die W2-, sondern auch die W3-Besoldung anzuheben. Die diesbezügliche Orientierung an den Besoldungsgruppen A15 und A16 werde prinzipiell positiv bewertet. Mit diesen Maßnahmen liege das Land bundesweit im oberen Viertel. Dennoch bestünden nach wie vor Zweifel daran, ob die im Gesetzentwurf vorgesehene konkrete Mindestbesoldung, insbesondere im Hinblick auf die W2-Besoldung, den Anforderungen an die Amtsangemessenheit genüge.

Die Hauptkritik des DHV richte sich gegen die in allen neuen Bundesländern in den Gesetzentwürfen vorgesehene Konsumtionslösung. Auch wenn die bereits bezogenen Leistungsbezüge nicht voll, sondern nur zu 75 % angerechnet würden, ändere dies nichts an der Kritik. Bundesweit liege Mecklenburg-Vorpommern mit diesen 75 % immerhin am Ende. Unabhängig von regelungstechnischen Detailfragen lehne der DHV die Konsumtionsregelung aus politischen und rechtlichen Gründen ab. Leistungsbezüge seien, soweit es Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge betreffe, von den Hochschullehrern individuell mit den Hochschulen ausgehandelt und zugestanden worden. Sie seien somit rechtlich nicht antastbar. Mit der Anrechnungsregelung werde missachtet, dass die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge auf der Grundlage bereits erfolgter Evaluierung bezogen würden. Sie seien mithin Ausdruck der Wertigkeit der individuellen Leistungen im Vergleich der Hochschullehrer untereinander. Der damit jeweils bereits statuierte relative Besoldungsvorteil werde durch die Anrechnung nachträglich nivelliert. Abseits der erheblichen rechtlichen Zweifel dürfe auch die negative Signalwirkung, die die Grundgehaltsminderung auf die betroffenen Hochschullehrer habe, nicht außer Acht gelassen werden. Das Verfassungsgericht habe in seinem Urteil zu Recht ausgeführt, dass der Gesetzgeber bei der Festlegung der Grundgehaltssätze die Sicherung der Attraktivität des Professorenamtes zu berücksichtigen habe. Dem widerspreche tendenziell die mit dem vorliegenden Gesetzentwurf verfolgte Strategie, die W2- und W3-Besoldung zunächst zu erhöhen, zugleich aber wieder abzusenken und dazu auf bereits unabhängig vom Grundgehalt erworbene Gehaltspositionen zuzugreifen. Im Ergebnis würde es so nur in wenigen Fällen überhaupt und in anderen Fällen allenfalls minimal zu einer Erhöhung der Bezüge kommen. Der betroffenen Professorenschaft werde damit signalisiert, dass ihre Leistung kaum wertgeschätzt werde. Auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs werde die Attraktivität des Professorenberufes durch die neuen Regelungen kaum gesteigert. Insofern sei eine nachhaltige Stärkung des Hochschullehreramtes im Wettbewerb um die besten Köpfe vor allem gegenüber den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft nur schwer auszumachen. Der Gesetzentwurf mache im Gegenteil das Amt des Hochschullehrers gerade für leistungsstarke Wissenschaftler unattraktiv. Der Sache nach sei die Konsumtionslösung die Abkehr von der Leistungsbesoldung von Hochschullehrern. Der DHV bekenne sich zur Sinnhaftigkeit von Leistungsbezügen als Bestandteil der Hochschullehrerbesoldung. Um dieses mit dem damaligen Übergang zur W-Besoldung angestrebte Prinzip beizubehalten und gleichzeitig den Forderungen des Verfassungsgerichtsurteils zu entsprechen, wäre es nach Ansicht des DHV zwingend notwendig, den Vergaberahmen anzuheben oder freizugeben. Anderenfalls führe der Weg zwangsläufig zu den Prinzipien der C-Besoldung zurück und zu einer Nivellierung der Besoldungspraxis.

Ein wichtiger Kritikpunkt des DHV an dem Gesetzentwurf betreffe ferner den wissenschaftlichen Nachwuchs. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts dürfe nach Überzeugung des DHV nicht ohne signifikante Auswirkungen auf die W1-Besoldung, also die Besoldung der Juniorprofessoren, bleiben. Bisher habe nur das Land Baden-Württemberg diesem Umstand Rechnung getragen. Eine Vergrößerung des Abstandes zwischen den Besoldungsgruppen W1 und W2 erscheine dem DHV weder vom Aufgabenfeld der Juniorprofessoren noch von der Ämterhierarchie her vertretbar. Man halte es für notwendig, die W1-Grundbesoldung mindestens proportional anzuheben, um wenigstens den bisherigen Abstand zwischen W1 und W2 beizubehalten. Außerdem halte man es für angemessen, auch die Besoldungsgruppe W1 um die Möglichkeit zusätzlicher Leistungsbezüge zu ergänzen und damit attraktiv zu gestalten.

Schließlich kritisiere der DHV, dass mit der Neuregelung höherer Bezüge eine Reduktion der Regelgrenze für die Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen einhergehe. Damit werde hochschulpolitisch ein falsches Signal gesendet. Immer häufiger gebe es in der Praxis Parallelrufe, bei denen zum Nachteil der Universitäten in Mecklenburg-Vorpommern zu befürchten sei, dass sich Kandidaten für ein anderes Bundesland mit günstigeren Regelungen in Bezug auf die Ruhegehaltsfähigkeit entschieden. Im Übrigen sei die Absenkung der Regelgrenzen unter Hinweis darauf, dass sich das BVG in seinem Urteil vom 14.02.2012 nicht zum Ruhegehalt geäußert habe, aus Sicht des DHV ein Missbrauch des Urteils.

Fazit sei, dass der vorliegende Gesetzentwurf dem Land in der Konkurrenz um die besten Wissenschaftler eher Nachteile als Vorteile verschaffe. Die Nachteile könnten durch folgende Maßnahmen vermieden oder in Vorteile umgewandelt werden, nämlich durch die Vermeidung der Konsumtion oder wenigstens eine signifikante Absenkung der Prozentgrenze, durch Aufhebung oder Anhebung des Vergaberahmens, durch angemessene Anhebung der W1-Grundbesoldung, durch Gewährung von Leistungszuschlägen auch in der Besoldungsgruppe W1 sowie durch Vermeidung der Absenkung der Regelgrenzen für die Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen. Die Realisierung dieser Vorschläge oder auch nur eines Teiles davon könne das Vertrauen in die Hochschulpolitik des Landes wesentlich fördern.

Auf Nachfrage zur Konsumtionslösung hat er ausgeführt, im Bundesvergleich liege Mecklenburg-Vorpommern im schlechten Mittelfeld. In Bezug auf die absoluten Erhöhungsbeträge liege das Land recht weit vorne, fast an der Spitze. Durch die extrem hohe Konsumtionsprozentzahl werde dies aber alles zunichte gemacht. Andere Länder würden dies durch Erfahrungsstufen oder niedrigere Konsumtionsraten ausgleichen. Der Gesetzentwurf enthalte viele gute Ansätze. Ob das Gesetz erfolgreich im Sinne der Hochschulen und der Hochschullehrer sein werde, sei von dessen Umsetzung und der Ausnutzung der Reserven abhängig. Die frühere C-Besoldung sei nicht leistungsgerecht gewesen, weil das Gehalt unabhängig von der Leistung mit der Dienstzeit automatisch erhöht worden sei. Die Einführung der W-Besoldung habe den Grundgedanken gehabt, Leistungszuschläge zu zahlen, um Leistungen besonders honorieren zu können. Die damit verbundene Absenkung der Grundbesoldung habe einen gewaltigen Einschnitt mit verheerender arbeitspsychologischer Wirkung dargestellt. Der Grund für die Absenkung habe darin gelegen, dass der Vergaberahmen gleich bleiben musste. Nunmehr werde das Ganze wieder umgedreht. Die Grundbesoldung solle erhöht werden, da aber nicht mehr Geld zur Verfügung stehe, komme die Regelung über die Konsumtionslösung zustande - der DHV vertrete im Übrigen die Auffassung, dass auch dies wieder vom BVG gekippt werde. Die einzige Lösung wäre eine Erhöhung des Vergaberahmens.

Mecklenburg-Vorpommern hätte ferner die Möglichkeit, zum Vorreiter zu werden, indem der große Abstand zwischen der W1- und der W2-Besoldung verkürzt würde, der völlig amtsunangemessen sei. Bisher habe sich nur Baden-Württemberg um die W1-Besoldung gekümmert. Natürlich sei der Juniorprofessor eine Qualifikationsstelle, im Wesentlichen seien aber die Aufgaben eines Universitätsprofessors zu erfüllen, wie die Promotionsbetreuung, Vorlesungen mit gleichem Lehrdeputat und das Publizieren. Er sehe im Falle einer Klage ebenfalls die Wahrscheinlichkeit, dass dieser Aspekt dann zur Sprache kommen würde. Mecklenburg-Vorpommern stehe mit dem Gesetzentwurf nicht schlecht da, aber nicht so gut, wie die Reserven des Gesetzes es ermöglichen würden.

**Der Vorsitzende des Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern des Hochschullehrerbundes** hat ausgeführt, der Hochschullehrerbund (hlb) Landesverband Mecklenburg-Vorpommern begrüße die vorgesehene Neuregelung der Professorenbesoldung, um die vom Bundesverfassungsgericht festgestellten evidenten Mängel einer nicht alimentationsgerechten Grundbesoldung zu beseitigen.

Die größte Problematik sehe auch der hlb-Landesverband in der vorgesehenen Konsumtion der Leistungsbezüge. Seit der Einführung der W-Besoldung im Jahr 2005 hätten die W-besoldeten Kollegen nur durch eine Gewährung von Leistungsbezügen eine amtsangemessene Vergütung erreichen können. Die Honorierung dieser besonderen Leistungen solle nach dem Gesetzentwurf weitestgehend entfallen, um eine durch das BVG geforderte amtsangemessene Ausgestaltung der Grundgehälter zu finanzieren.

Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung würden genau für die definierten Zusatzleistungen auf der Grundlage von Anträgen der Professoren gewährt, über die die Rektorate auf der Grundlage der Begutachtung der Anträge durch die Fakultätsräte entschieden. Sie stünden somit inhaltlich in keinem Zusammenhang mit einer alimentationsgerechten Ausgestaltung der Grundbesoldung. Die Gewährung der genannten Leistungsbezüge sei somit unabhängig davon, ob eine amtsangemessene Vergütung gewährt werde.

Der Gesetzgeber nehme mit der beabsichtigten Neuregelung bewusst in Kauf, dass in zahlreichen Fällen eine auf die Höhe der Grundbesoldung bezogene weitgehende Gleichstellung von Professoren mit bereits gewährten Leistungsbezügen und Professoren ohne Leistungsbezüge eintrete. Eine angemessene Spreizung des bestehenden Leistungsgefüges sei mit der Neuregelung nicht mehr gegeben.

Bei der Beurteilung der Anrechnungsregel sei letztendlich festzustellen, dass jene Professoren, die am längsten unter den Bedingungen einer nicht alimentationsgerechten Besoldung gearbeitet und durch besondere Anstrengungen Leistungsbezüge erhalten hätten, am stärksten von der Anrechnungsregelung betroffen seien. Diese Kolleginnen und Kollegen würden de facto von einem Ausgleich ausgeschlossen. An dieser Stelle sehe der hlb-Landesverband die größte Ungerechtigkeit der geplanten Übergangsregelung. Eine Ausgleichsregelung für diese Personengruppe würde aufgrund der geringen Zahlfälle nur zu geringen finanziellen Mehraufwendungen führen. Die Wechsler von der C- zur W-Besoldung müsste diese Regelung nicht erfassen, da die C-Besoldung vom BVG nicht beanstandet worden sei.

Die meisten Bundesländer versuchten, das Risiko von Klagen dadurch zu reduzieren, dass sie auf eine überwiegende Anrechnung von Leistungsbezügen - d. h. 50 % + 1 Cent - verzichteten. Das Land Mecklenburg-Vorpommern nehme dieses Risiko aus Sicht des hlb-Landesverbandes in Kauf.

Ein weiteres Problem sehe der hlb-Landesverband im langfristigen Verlust der Wettbewerbsfähigkeit bei der Gewinnung der qualifiziertesten Personen für die Ausübung eines Professorenamtes. Die Höhe der alimentationsfähigen W2- und W3-Grundgehälter in Mecklenburg-Vorpommern sei nach der geplanten Anhebung um 600 bzw. 500 Euro im Vergleich der einzelnen Bundesländer gegenwärtig als konkurrenzfähig einzuschätzen. Bei der Beurteilung der sich aus dem Gesetzentwurf ergebenden Vor- und Nachteile sei aber insbesondere die weitere Differenzierung im W-Besoldungs-System zu betrachten, die sich aus unterschiedlichen Regelungen der einzelnen Bundesländer bei der Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts ergeben und zukünftig ihre Wirkung entfalten würden. Dabei sei insbesondere zu beachten, dass sich die mit der Einführung des W-Besoldungs-Systems verbundenen Erwartungen bis dato nicht erfüllt hätten. Dieser Aspekt werde im Gesetzentwurf des Landes nicht, in anderen Bundesländern aber mit der Einführung des Erfahrungsstufenmodells in besonderer Weise reflektiert.

Vonseiten des **Städte- und Gemeindetages e. V.** sind in der schriftlichen Stellungnahme Bedenken gegen die auf fünf Jahre beschränkte Anrechnung der Vordienstzeiten mitgeteilt worden. Im Übrigen gebe der vorgelegte Gesetzesentwurf keinen Anlass zu Kritik oder Änderungswünschen.

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund DGB Bezirk Nord** hat in der schriftlichen Stellungnahme ausführlich die aufgeworfenen Fragen beantwortet und weitergehende Vorschläge und Anmerkungen geäußert. So begrüße der DGB die im Gesetzesentwurf vorgesehene Anhebung der Grundgehälter in den Besoldungsstufen W 2 und W 3. Auch bestünden gegen eine parallele Abschmelzung der - vom DGB prinzipiell kritisch gesehenen - Leistungsbezüge zugunsten eines höheren Grundgehaltes keine strukturellen Einwände. Der DGB hat aber darauf hingewiesen, dass vergleichbare Regelungen in der Professorenbesoldung des Landes Hessen aktuell Gegenstand von Klagen vor Gerichten mit dem Ziel seien, die Verfassungsmäßigkeit der neuen Regelungen zu überprüfen. Kritisiert werde dabei, dass die neuen Regelungen nicht mit dem Leistungsprinzip des Berufsbeamtentums vereinbar seien und damit gegen Artikel 33 Abs. 2, aber auch gegen Artikel 33 Abs. 5 verstoßen würden, da das Leistungsprinzip auch ein hergebrachter Grundsatz sei, der nicht nur bei der Einstellung und Beförderung eine Rolle spiele. Ob derartige Klagen Aussicht auf Erfolg haben können, sei aus Sicht des DGB aktuell schwer zu beurteilen. Dies gelte insbesondere dann, wenn die Anrechnung der Leistungsbezüge - wie es in diesem Gesetzesentwurf der Fall sei - bis zu max. 75 % der Leistungsbezüge erfolge. Das bisherige Leistungsgefüge unter den Professoren werde damit weiter abgebildet - wenn auch nicht in dem ursprünglichen Umfang. Der DGB hat zudem darauf hingewiesen, dass das Bundesverfassungsgericht Leistungszulagen als zulässig, nicht aber als zwingend erforderlich definiert habe. Im Rahmen einer Weiterentwicklung der Professorenbesoldung sei deshalb zu prüfen, ob leistungsorientierte Vergütungsbestandteile, die eine individuelle Leistungsmessung voraussetzen, aus dem System der Professorenbesoldung entfernt werden könnten.



Positiv seien die Herstellung eines Abstandes zu den vergleichbaren Stufen der A-Besoldung und die - auch im Ländervergleich - deutliche Anhebung der Grundgehälter. Der vorliegende Gesetzesentwurf sei damit geeignet, den sich unmittelbar aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes ergebenden Änderungsbedarfen zu entsprechen. Er bleibe jedoch hinter den im Bereich der Professorenbesoldung notwendigen Reformen zurück. So würde eine Reihe von Problemen mit dem Gesetzesentwurf ungelöst bleiben. Insbesondere die Besoldung der Juniorprofessoren sei aus Sicht des DGB als zu niedrig zu bewerten. Der vorliegende Gesetzesentwurf schaffe hier keine Abhilfe. Der DGB schlage deswegen eine umfassende Reform der Professorenbesoldung vor. Weiterhin weist der DGB darauf hin, dass die Teilanrechnung bisheriger Leistungsbezüge dafür Sorge, dass kein Professor bzw. keine Professorin finanziell schlechter gestellt werde. Im Einzelfall könne der Vorschlag aber zum Gefühl einer ungerechten Behandlung führen, wenn durch die Anrechnung von Leistungsbezügen auf die erhöhten Grundbeträge Einkommensunterschiede zwischen Professoren reduziert würden.

Zur Frage der Attraktivität des Lehrerberufs durch eine Verbeamtung hat der DGB ausgeführt, dass zwischen verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern zahlreiche Unterschiede bestehen würden, die sich aus den beiden sehr verschiedenen Statusformen ergeben. Wie die mit den unterschiedlichen Statusformen verbundenen Unterschiede bewertet würden, hänge dabei stark von den persönlichen Präferenzen des oder der einzelnen Beschäftigten ab. Generelle Aussagen über die Vor- und Nachteile des jeweiligen Status seien deshalb mit Vorsicht zu treffen und kritisch zu bewerten. Angesichts der Tatsache, dass die überwiegende Mehrheit der Bundesländer die Beschäftigung von Lehrerinnen und Lehrern in beiden Statusformen ermögliche, sei der bisherige Verzicht auf Verbeamtungen von Lehrkräften durch das Land Mecklenburg-Vorpommern jedoch zweifellos als „Wettbewerbsnachteil“ bei der Gewinnung von Lehrkräften für den Landesdienst einzuschätzen. Dies gelte umso mehr als das die Mehrzahl der Studienanfänger im Bereich der Lehrämter in anderen Bundesländern das Ziel einer Verbeamtung verfolge bzw. von einer späteren Tätigkeit in einem Beamtenverhältnis ausgehe. Durch die Schaffung der Möglichkeit der Verbeamtung von Lehrkräften beseitige Mecklenburg-Vorpommern damit einen Nachteil in der Konkurrenz mit anderen Ländern um das beste Personal. Dies gelte allerdings nur, wenn - wie im Rahmen des vorliegenden Gesetzesentwurfes vorgesehen - die Eingruppierung der Lehrkräfte in die Besoldungstabelle mindestens in einer mit anderen Bundesländern vergleichbaren Form erfolge. In diesem Kontext begrüße der DGB ausdrücklich, dass die Landesregierung der Forderung des DGB und der GEW gefolgt sei, die Besoldungsgruppe A 12 als allgemeines Aufgangamt für nicht anderweitig eingereichte Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen vorzusehen. Andere Bundesländer wie Hamburg, Brandenburg und Schleswig-Holstein würden das Eingangsamtsamt für nicht anderweitig eingereichte Lehrkräfte ebenfalls auf A 12 festlegen. Eine Einstufung auf A 11 würde damit im Ländervergleich als ein negatives Signal wahrgenommen werden.

Die vorgesehenen Regelungen im Gesetzesentwurf in Artikel 4 seien aus Sicht des DGB ein sinnvoller und notwendiger Schritt. Denn damit würden weitere Ämter in die Besoldungsordnung A aufgenommen und die für die Verbeamtung von Lehrkräften notwendigen rechtlichen Regelungslücken geschlossen bzw. bisher bestehende Regelungen zusammengeführt werden. Die Aufnahme der Ämter in die Besoldungsordnung sei zwingende Voraussetzung für eine Verbeamtung von Lehrerinnen und Lehrern zum 01.08.2014.

Der DGB lege Wert darauf, dass die Bildungsdienstlaufbahnverordnung erst mit Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens in Kraft trete. Der DGB fordere für alle Lehrämter, die einen Masterabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss voraussetzen, als einheitliches Eingangssamt die Besoldungsgruppe A 13. Das gelte auch für die Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer, die sonst gegenüber anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes schlechter gestellt würden. In dem vorliegenden Entwurf einer Landesbesoldungsordnung A fehle das Amt des Gesamtschullehrers. Diese sollten im Rahmen der geplanten Ämter eingestuft werden. Der DGB erwarte, dass hier die Einstufung regelhaft auf A 13 erfolge.

Bezüglich der Regelungen in Artikel 5 des vorliegenden Gesetzesentwurfs hat der DGB auf die darin vorgesehene Begrenzung der nach §§ 10 und 11 des Beamtenversorgungsüberleitungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (BeamtVÜG M-V) berücksichtigungsfähigen Vordienstzeiten auf insgesamt 5 Jahre hingewiesen. Ziel dieser Regelung solle die Vermeidung von Doppelversorgungen aus Pensions- und Rentenansprüchen sein. So solle auch eine Besserstellung von Spätverbeamteten gegenüber „Nur-Beamtinnen“ und „Nur-Beamten“ vermieden werden. Der DGB sehe hier keine zwingende Notwendigkeit für eine entsprechende Regelung. Der Gesetzgeber habe diesen Fall bereits in § 55 BeamtVÜG M-V geregelt. Dort werde in Abs. 1 festgestellt, dass „Versorgungsbezüge (...) neben Renten nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze gezahlt“ würden. Durch diese Anrechnung der Rentenansprüche aus vorherigen Tätigkeiten sei eine Doppelversorgung, die über die maximal möglichen Pensionsansprüche hinausgehe, auch nach geltender Rechtslage im Regelfall nicht zu erwarten. Es sei davon auszugehen, dass „Nur-Beamte“ im Rahmen ihrer Laufbahn bis zur Pensionierung die Gelegenheit hätten, die Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechne, zu erreichen. Eine Schlechterstellung gegenüber Spätverbeamteten sei damit im Regelfall nicht gegeben. In der Gesetzesbegründung werde ausgeführt, dass in Fällen der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand der Ausgleich über § 55 BeamtVÜG M-V nicht immer gelinge. Offen bleibe dabei aus Sicht des DGB, ob das Ausmaß des Problems eine eigene gesetzliche Regelung notwendig mache. Gegen die Begrenzung der geplanten Regelungen auf Neuverbeamtungen erhebe der DGB keine grundsätzlichen Einwände.

Im Übrigen hat der DGB darauf hingewiesen, dass sich Nachteile für tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer dann ergeben könnten, wenn diese z.B. durch Altersgrenzen von einer Verbeamtung ausgeschlossen werden würden. Der DGB und die GEW würden deshalb die vorgesehenen Altersgrenzen kritisch bewerten. Diese sei jedoch nicht Gegenstand des aktuellen Gesetzgebungsverfahrens.

In seiner schriftlichen Stellungnahme hat sich der **Inhaber des Lehrstuhls für Öffentliches Recht, Deutsches und Europäisches Umweltrecht und Rechtsvergleichung an der Juristischen Fakultät der Julius-Maximilians-Universität Würzburg** zur rechtlichen Perspektive des Gesetzentwurfs geäußert. Die Anhebung des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W2 sei durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 angezeigt. Ebenso angezeigt und grundsätzlich rechtlich nicht zu beanstanden sei die gleichzeitige Anhebung des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W3. Ob die Anhebung um 600,- Euro respektive 500,- Euro vom Bundesverfassungsgericht als amtsangemessene Alimentation eingestuft werden würde, sei sehr schwer zu prognostizieren.

Im Ländervergleich bewege sich Mecklenburg-Vorpommern mit den Grundgehaltssätzen nach § 3 des Gesetzes zur Änderung der Professorenbesoldung für W2 und W3 jedenfalls im gehobenen Mittelfeld mit Blick auf die Professorenbesoldung. Unter Berücksichtigung des weiten Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers im Besoldungsrecht spreche vieles dafür, dass die beabsichtigte Regelung verfassungskonform ausgestaltet sei. Dabei werde darauf hingewiesen, dass nicht der Quervergleich mit den anderen Ländern für die Beurteilung der Verfassungsmäßigkeit der Alimentation entscheidend sei, sondern nach dem Übergang der Gesetzgebungskompetenz auf dem Feld des Besoldungs- und Versorgungsrechts auf die Länder für die Professoren als Beamte im Landesdienst die Lebens- und Einkommensverhältnisse im Regelungsbereich des jeweiligen (Landes)Gesetzgebers maßgebend seien. Schon vor der Föderalismusreform I sei der Bundesgesetzgeber als zuständiger Besoldungsgesetzgeber berechtigt gewesen, bei der Höhe der Besoldung aus sachlich vertretbaren Gründen regional zu differenzieren. Diese Berechtigung zur Differenzierung nach regionalen Verhältnissen durch Betonung der Eigenständigkeit von Bund und Ländern habe durch die Übertragung der Gesetzgebungskompetenz für Besoldung und Versorgung auf die Länder nach dem Willen des verfassungsändernden Gesetzgebers nicht geschmälert, sondern gerade gestärkt werden sollen. Daraus ergebe sich, dass die nunmehr zuständigen Landesgesetzgeber berechtigt seien, für ihre Professoren als Beamte bei der Gestaltung der Besoldung die Einkommens- und Lebensverhältnisse in ihrem Land als maßgeblich zu betrachten. Die Anrechnung von Leistungsbezügen nach § 1 des Gesetzes zu Übergangsregelungen bei der Professorenbesoldung sei im Ländervergleich relativ hoch ausgefallen. Damit könnten sich im Einzelfall Grundgehaltserhöhung und Verminderung der Leistungsbezüge ausgleichen, sodass dann tatsächlich keine Erhöhung der Gesamtbesoldung nach der Neuregelung gegeben wäre.

Die Erhöhung der Grundgehaltssätze der W-Besoldung schaffe für die Professoren eine erhöhte finanzielle Planungssicherheit und sei damit vorteilhaft. Ob die Anrechnung der vormals gewährten Leistungsbezüge zu von den Verbänden behaupteten Demotivationserscheinungen bei Professoren führe, sei empirisch nach wie vor ungeklärt, mag aber wohl im Einzelfall nicht vollkommen auszuschließen sein.

Derartige Anrechnungsvorschriften, die auch in den neuen besoldungsrechtlichen Regelungen verschiedener Länder zu finden seien, würden in der Literatur als rechtswidrig eingestuft, da sie gegen das Leistungsprinzip aus Artikel 33 Abs. 2 GG sowie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstießen. Hierzu sei zu sagen, dass Artikel 33 Abs. 2 GG nach seinem Wortlaut zu besoldungsrechtlichen Aspekten gar nicht Stellung beziehe, sondern nur die Frage des Zugangs zu öffentlichen Ämtern regle. Soweit der Leistungsgrundsatz für die Frage der Alimentation von Bedeutung sei, gehe er im Alimentationsgrundsatz auf. Rein besoldungsrechtlich sei darüber hinaus darauf hinzuweisen, dass der Beamte nur einen Anspruch auf die amtsangemessene Alimentation besitze und nicht einen Anspruch auf eine summenmäßig konkrete Besoldung. Auch der Verfassung lasse sich nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts kein fester und exakt bezifferter beziehungsweise bezifferbarer Betrag entnehmen. Durch die Anrechnung trete - soweit ersichtlich - keine finanzielle Schlechterstellung ein, weil der jeweilige Hochschullehrer nach der neuen Regelung mindestens genauso viel an Besoldung erhalte wie vor der Neuregelung. Geändert habe sich lediglich die Zusammensetzung der Besoldungsbestandteile, nicht aber die Besoldungshöhe.

Der Hochschullehrer sei also im Ergebnis durch die Anrechnung nach § 1 des Gesetzes zu Übergangsregelungen bei der Professorenbesoldung nicht beschwert. Zudem sei der Gesetzgeber sogar berechtigt, unter Beachtung der grundsätzlichen Bedeutung des Alimentationsprinzips die Alimentation zu kürzen, wenn dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sei: Gewisse Benachteiligungen in besonders gelagerten Einzelfällen müssten hingenommen werden, sofern sich für die Gesamtregelung ein vernünftiger Grund anführen lasse. Eine Kürzung der Gesamtbesoldung ergebe sich durch § 1 des Gesetzes zu Übergangsregelungen bei der Professorenbesoldung aber gerade nicht. Daraus ergebe sich auch, dass kein Anspruch auf eine bestimmte Zusammensetzung der Besoldung aus konkreten Besoldungsbestandteilen bestehe. Auch bestehe kein Anspruch auf Beibehaltung von Besoldungsbestandteilen. Die Struktur der Besoldung stehe vielmehr im Gestaltungsermessen des Gesetzgebers. Dieser schulde im Ergebnis nur eine amtsangemessene Alimentation. Dass die Anrechnungsvorschrift des § 1 des Gesetzes zu Übergangsregelungen bei der Professorenbesoldung zu einer nicht amtsangemessenen Alimentation führe, könne nicht behauptet werden, da sich an der Besoldungshöhe im Ergebnis jedenfalls nichts negativ ändere. Aus diesem Grund sei auch ein Verstoß gegen Artikel 3 Abs. 1 GG nicht ersichtlich, da der bereits im Amt befindliche Hochschullehrer auch nach der Regelung nicht schlechter gestellt sei als Hochschullehrer, die später in ihr Amt gelangen; alle würden dieselben Grundgehälter erhalten und hätten dieselbe Aussicht auf Gewährung von Leistungsbezügen. Allenfalls könne man argumentieren, dass eine Bevorzugung derjenigen Hochschullehrer, die unter dem bisherigen System keine Leistungsbezüge erhalten hätten, gegenüber denjenigen Hochschullehrern, denen nach dem bisherigen System Leistungsbezüge gewährt würden, eintreten werde, weil die Hochschullehrer ohne Leistungsbezüge durch die Anhebung des Grundgehaltes einen echten Besoldungszuwachs erhielten, da bei ihnen mangels verrechenbarer Leistungsbezüge nichts angerechnet werden könne. Das helfe den Hochschullehrern mit verrechenbaren Leistungsbezügen aber rechtlich auch nicht, da sie auf der Basis der Neuregelung nach wie vor eine amtsangemessene Alimentation erhielten und insoweit nicht beschwert seien.

Die Frage, ob die Aussicht auf Verbeamtung die Attraktivität eines Berufes erhöhe, sei empirisch unklar und im Schrifttum umstritten. Die Motivationslage für das Ergreifen des Lehrerberufs hänge von vielen Faktoren ab (z. B. regionale, familiäre und sonstige persönliche Umstände). Aus rechtlicher Sicht sei zu sagen, dass der Verbeamtung der Lehrer in Mecklenburg-Vorpommern keine verfassungsrechtlichen Einwände entgegenstehen würden. Die Verbeamtung von Lehrern mag - trotz und entgegen der kryptischen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Erforderlichkeit des Beamtenstatus von Lehrern mit den Stimmen im Schrifttum sogar als geboten anzusehen sein.

Die Regelungen in Artikel 5 „Änderungen des Beamtenversorgungsüberleitungsgesetzes“ seien verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Mit Blick auf den im Beamtenversorgungsrecht bestehenden Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers seien sie auch versorgungsrechtlich gut vertretbar.

Die Entscheidung zur grundsätzlichen Verbeamtung der Lehrer ab 2014 sei für sich betrachtet nicht schon als „Ungerechtigkeit“ zu betrachten, weil Artikel 33 Abs. 4 GG die Verbeamtung gerade als Regelfall - auch bei Lehrern - vorsehe. Im Übrigen gelte: Mit Blick auf den Status und die Besoldung von Beamten und Angestellten würden systembedingte Unterschiede bestehen, die zu rechtlich unterschiedlicher Behandlung der beiden Gruppen führe.

Das sei durch Artikel 33 Abs. 4 und 5 GG zum Teil angelegt und durch die Verfassungsentscheidung für das Berufsbeamtentum vorgezeichnet. So würden sich beispielsweise die Vergütungssysteme für Angestellte und Beamte von ihrem Charakter her deutlich unterscheiden. Ein Angestellter werde für seine Arbeitszeit bzw. konkrete Tätigkeiten aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages bezahlt. Der Dienst des Beamten sei hingegen amtsbezogen und nicht zeit- oder ergebnisbestimmt. Weil der Beamte sich aufgrund des öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses mit dem Dienstherrn „mit voller Hingabe“ bzw. „mit vollem persönlichen Einsatz“ den sich aus seinem Amt ergebenden Aufgaben zu widmen habe, werde er amtsangemessen alimentiert. Das heiße, er erhalte eine zeit- und ergebnisunabhängige Besoldung nach dem einschlägigen Besoldungsgesetz. Dies sei eine Folge der Systemunterschiede, führe aber nicht für sich betrachtet schon zu „Ungerechtigkeiten“. Im Übrigen stehe es dem Land Mecklenburg-Vorpommern als Dienstherrn der Lehrer frei, die derzeit tariflich beschäftigten Lehrer bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen nachträglich ebenfalls zu verbeamten. Ob dies geschehe, sei keine rechtliche, sondern eine politische Frage.

Die **Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald** hat schriftlich zum Gesetzentwurf Stellung genommen. Bei der Professorenbesoldung erscheine eine Anrechnung der bereits gewährten Leistungsbezüge i. S. d. §§ 12 und 13 LBesG M-V finanzpolitisch notwendig oder gar unumgänglich, jedoch werde mit dieser das Ziel einer leistungsorientierten Professorenbesoldung zumindest teilweise verfehlt. Derjenige, der in der Vergangenheit aufgrund besonderer Leistungen zusätzliche Bezüge erhalten habe, werde durch die Anrechnung schlechter gestellt im Vergleich zu demjenigen, der bislang ohne besondere Leistungen nachzuweisen, nunmehr von einer höheren Besoldung profitiert. Auch im Hinblick auf das praktizierte Stufensystem bei der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge nach § 13 LBesG würden Friktionen hervorgerufen. Wer nach altem Recht zwei Stufen erhalten habe, stehe nach der Gesetzesänderung schlechter da als derjenige, der nach neuem Recht zwei Stufen erhalte. Wie bedeutsam diese Friktionen seien, hänge auch davon ab, in welchem zeitlichen Ausmaß solche Zulagen gegeben wurden, also für wie viele Jahre befristete Zulagen und wie viele unbefristete Zulagen.

Zukünftig werde auch die Zeit einer Beurlaubung auf die Mindestbezugsdauer der Leistungsbezüge im Rahmen der Ruhegehaltfähigkeit angerechnet, wenn vor Beurlaubung ein dienstliches Interesse etc. anerkannt worden sei. Durch diese Ergänzung werde eine Lösung für an der Universitätsmedizin aufgetretene Problemfälle geschaffen, in denen ein Kandidat für eine Professur bereits Beamter auf Lebenszeit sei. In diesen Fällen erfolge gemäß § 104d Abs. 3 LHG gleichzeitig mit der Berufung eine Beurlaubung aus dem mit dem Land M-V begründeten Beamtenverhältnis und der Abschluss eines Dienstvertrages mit der Universitätsmedizin. Bisher sei das damit verbunden gewesen, dass der zu gewinnende Kandidat dann bzgl. der Ruhegehaltfähigkeit auf das Grundgehaltsniveau zurückfiele. Vor dem Hintergrund der Personalgewinnung sei diese Ergänzung somit zu begrüßen.

Im Zuge der Novellierung des LBesG solle die Anrechnung ruhegehaltfähiger Vordienstzeiten in § 10 BeamtVÜG MV auf fünf Jahre begrenzt werden. In Form einer „Kann-Regelung“ enthalte § 67 BeamtVÜG MV eine spezielle Regelung für Professoren, Hochschuldozenten etc., wonach die Ruhegehaltsfähigkeit von Vordienstzeiten bis zu einem Zeitraum von zehn Jahren möglich sei. Zur Klarstellung sei ein Verweis in § 10 auf die erweiterte Möglichkeit der Anrechnung der Vordienstzeiten gemäß § 67 sinnvoll. Zudem solle, um Nachteile bei der Berufung von Professoren an die Hochschulen des Landes M-V zu vermeiden, in § 10 BeamtVÜG eine Regelung für Professoren dergestalt vorgesehen werden, dass denjenigen, die aus dem Dienst eines anderen Dienstherrn wechseln, Zeiten, die nach dem Recht dieses anderen Dienstherrn anrechenbar sind, auch im Land M-V angerechnet würden.

Im Rahmen der geplanten Änderung der besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern werde vorgeschlagen, in Anlehnung an die Regelungen in den Ländern Baden-Württemberg und Niedersachsen ein „Altersgeld“ einzuführen. Insbesondere für Juniorprofessoren würde das Altersgeld eine versorgungsrechtliche Besserstellung im Vergleich zur Nachversicherung bedeuten. Aber auch für Professoren werde so ein attraktiver Austausch zwischen Hochschulen, Wirtschaft und Ausland ermöglicht.

In der schriftlichen Stellungnahme hat die **Hochschule Neubrandenburg** die hohe Anrechnung von 75 % aller Leistungs- und Berufungszulagen bis zu der Höhe von 600 Euro (W3: 500 Euro) äußerst kritisch gesehen. Denn so werde - zumindest an Fachhochschulen - die durch unterschiedliche Leistung derzeit noch gestaffelte Gesamtbesoldung im ganz wesentlichen Umfang zusammengestaucht wird. Hinzu komme, dass der vergleichsweise kleine Vergaberahmen für die prinzipiell weiterhin vorgesehene leistungsbezogene Gehaltsdifferenzierung durch den aus dem Vergaberahmen zu finanzierenden Grundleistungsbezug finanziert werden solle und so in der Folge keine wesentliche leistungsorientierte Zulagendifferenzierung aus den dann verbleibenden Restmitteln mehr geleistet werden könne. Diese Effekte würden im Endergebnis eine weitgehende Abschaffung einer leistungs- und anreizorientierten Staffelung der Professorengehälter bewirken. Die für 2013 vorgesehene Kompensation für diese Regelung ändere daran nichts Wesentliches, da der verbleibende Vergaberahmen keine wirkliche Leistungsdifferenzierung für die unterschiedlichen Leistungsentwicklungen in den wissenschaftlichen Themenbereichen ermögliche.

Zudem schränke die große Variationsbreite der mittlerweile existierenden landesrechtlichen Regelungen die Transparenz des Besoldungssystems zusätzlich weiter ein und führe im Übrigen zu enormen Bürokratiekosten. Diese Intransparenz wirke sich nachteilig bzw. hemmend aus bei der Gewinnung von Professorinnen und Professoren aus der Wirtschaft, aus dem Ausland oder sogar aus anderen Bundesländern. Des Weiteren werde die Transparenz des Anrechnungsverfahrens durch die rückwirkende Berücksichtigung der 2013 und 2014 einzubeziehenden Tarifsteigerungen weiter eingeschränkt. Die an sich selbstverständliche Überprüfbarkeit der erhaltenen Bezüge für die Professoren und Professorinnen werde dadurch zusätzlich wesentlich erschwert.

In der schriftlichen Stellungnahme hat die **Fachhochschule Stralsund** im Grundsatz die Anhebung der Grundgehaltssätze der W-Besoldung begrüßt. Wenngleich durch die überwiegend vorgesehene 75 prozentige Anrechnung die Abbildung des Leistungsgefüges nach den Regelungen für Leistungsbezüge an den Hochschulen im Bereich der unteren Leistungsbezüge stark eingeschränkt werde, sei eine Abstufung noch erkennbar. Kritisch werde angemerkt, dass bei höheren Leistungsbezügen ab etwa 800 Euro eine vollständige Konsumtion bis zur Höhe des für die Alimentation erforderlichen Anhebungsbetrages vorgesehen werde.

Erheblichen Bedenken begegne die Begrenzung der nach §§ 10 und 11 des Beamtenversorgungsüberleitungsgesetzes M-V berücksichtigungsfähigen Vordienstzeiten auf 5 Jahre zur Vermeidung einer Doppelversorgung aus derartigen Vorbeschäftigungszeiten. Diese Regelung werde abgelehnt, weil sie der Gewinnung von qualifizierten Personen für Hochschulen des Landes zuwider laufe. Nach § 58 LHG seien Einstellungs Voraussetzungen für Professoren ein abgeschlossenes Hochschulstudium, eine Promotion sowie mindestens eine fünfjährige Berufspraxis, mithin ca. 15 Jahre. Eine Berücksichtigung von nur 5 Jahren sei nicht sachgerecht.

Zudem dürfe der Fachhochschule Stralsund keine finanzielle Mehrbelastung auserlegt werden; diese seien über den Doppelhaushalt 2014/2015 vollständig zu berücksichtigen.

Weiterhin solle die Anrechnung in Artikel 2 § 1 klarer formuliert werden. Zwar werde in Satz 1 der Vorschrift eine Anrechnung statuiert, allerdings hierfür auf die Sätze 2 und 3 verwiesen. Diese beziehe sich aber nur auf den Fall, dass mehrere Leistungsbezüge gewährt würden. Es werde nicht deutlich, ob die Formulierung „sofern mehrere Leistungsbezüge gewährt werden“ auch den Fall nur eines Leistungsbezuges erfassen solle oder ob dieser bereits von Satz 1 erfasst werde oder gar nicht erfasst werden solle.

Unklar sei zudem, ob die Anrechnung von Leistungsbezügen für Professoren, die nach Verkündung berufen werden oder die dann erstmalig Leistungsbezüge erhalten, ebenfalls gelte. Artikel 2 § 1 des Entwurfs enthalte insoweit keine Beschränkung auf bestehende Leistungsbezüge. Im Umkehrschluss aus Satz 5 der Vorschrift und aus der Stichtagsregelung könne man dagegen ableiten, dass eine Anrechnung überhaupt nicht statfinde. Für diese Gruppe müssten bis zur Verkündung des Gesetzes die Leistungsbezügesatzungen angepasst werden und die Leistungsbezüge für nach der Verkündung erstmalig oder erneut zu gewährenden Leistungsbezüge verringert werden, um eine unangemessene Bevorzugung dieser Gruppe zu vermeiden. Anderenfalls müssten die Leistungsbezügesatzungen die Anrechnung einplanen und weiterhin höhere Beträge vorsehen, um überhaupt einen auskehrbaren Leistungsbezug zu erreichen. Diese Unklarheit betreffe auch Leistungsbezüge, die nach dem Inkrafttreten erneut gewährt würden. Aus der Regelung gehe nicht hervor, ob solche Leistungsbezüge der Anrechnung unterliegen. Hiergegen spreche ebenfalls die Regelung in Artikel 2 § 1 Satz 5 des Entwurfs.

Außerdem wird darauf hingewiesen, dass in der Begründung des Entwurfs auf § 2 Absatz 5 verwiesen werde, der im Entwurf nicht enthalten sei. Vermutlich sei § 1 vorletzter und letzter Satz gemeint.

Zudem sei die 100 prozentige Anrechnung der Funktionsleistungsbezüge (Artikel 2 § 1 Satz 3 Nr. 6) nicht nachvollziehbar. Das für die nebenberufliche Wahrnehmung solcher Aufgaben angeführte Argument, durch 100 prozentige Anrechnung würde die Motivation zur Übernahme weiterer Verantwortlichkeiten geschmälert, gelte ebenso für die hauptberufliche Wahrnehmung als Leiter/in oder als Mitglied von Leitungsgremien. Das hätte zur Folge, dass Leiter/innen bzw. Mitglieder von Leitungsgremien ohne anderweitige Leistungsbezüge kaum bis gar keine Funktionsleistungsbezüge erhielten. So bestünden für diese Personen weniger Anreize, solche Hauptämter zu übernehmen.

Vonseiten der **Hochschule Wismar** werden in der schriftlichen Stellungnahme die Anrechnungsregelungen kritisiert. Diese würden insbesondere zu Verwerfungen mit Blick auf solche Kolleginnen und Kollegen führen, die durch überdurchschnittliche Leistungen sich entsprechende Zulagen verdient hätten. Eine Gleichsetzung mit Kolleginnen und Kollegen, wo dies nicht oder nicht in dem Maße der Fall sei, sei nicht zielführend. Erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken begegne die Anrechnungsregelung von 100 % für Funktionsleistungsbezüge. Das mache die Übernahme von Leitungsfunktionen im Hochschulbereich nicht nur unattraktiver. Mit Blick auf das Abstandsgebot und den größeren Umfang an Dienstpflichten sowie mit Blick auf die mit dem Amt verbundene Verantwortung sei das verfassungsrechtlich bedenklich (Artikel 33 Abs. 5 GG), zumal nur Mecklenburg-Vorpommern eine volle Verrechnung vorsehe.

Die **Universität Rostock** hat schriftlich zum Thema Professorenbesoldung Stellung genommen. Sie unterstütze ausdrücklich die vorgesehene Anhebung der Grundgehälter der Besoldungsgruppe W2 und W3 und akzeptiere auch weiterhin die sich durch das Abstandsgebot gemäß § 18 Bundesbesoldungsüberleitungsgesetz M-V ergebene differenzierte Bewertung zwischen W2 und W3. Die Erhöhung der Grundgehaltssätze sei insbesondere im Vergleich zur Besoldungsordnung A dringend erforderlich. Die im § 1 des Entwurfs vorgesehene Konsumtion der Anhebung des Grundgehaltes mit bereits vorhandenen Leistungsbezügen werde in der Sache grundsätzlich akzeptiert, in der Höhe aber kritisch gesehen. Eine lediglich 50 prozentige Anrechnung werde gewünscht. Es sei abzusehen, dass auch in diesem Land Klageverfahren von Professorinnen und Professoren gegen die Höhe der Konsumtion eingeleitet werden, deren Ergebnis abzuwarten sei.

Die im § 1 des Entwurfs vorgesehene Reihenfolge für die Konsumtion werde begrüßt. Sie entspreche den Vorstellungen der Universität.

Die Finanzierung der Kostensteigerung in der W-Besoldung erscheine zwar kurzfristig, nicht jedoch langfristig abgesichert zu sein. Es sei aus Sicht der Universität Rostock für die Folgejahre ab 2016 zu befürchten, dass die W-Besoldungssteigerung zukünftig über 1,5 % jährlicher Steigerungsrate liege. Damit sei mit einer Unterfinanzierung der Hochschulen zu rechnen, da die Differenz aus dem Globalbudget der Hochschulen zu tragen sei. Die Universität Rostock erwarte daher, dass die Tarif- und Besoldungssteigerungen auch über 1,5 % Steigerung hinaus gegenfinanziert würden. Außerdem hat die Universität Rostock darauf hingewiesen, dass mit Anpassung der W-Besoldung ab dem Jahr 2013 die Beträge für den maßgeblichen Besoldungsdurchschnitt parallel zur Verabschiedung dieses Gesetzes im selben Maße anzuheben seien.



Die Stichtagsregelung in § 2 des Entwurfs stelle eine im erforderlichen Umfang differenzierte Regelung dar. Es werde allerdings darauf hingewiesen, dass sich die Begründung des Entwurfs auf einen Absatz 5 beziehe, der im Entwurf nicht mehr als Absatz 5 erscheine.

Ausdrücklich werde die Berücksichtigung beschäftigungsunterbrechender Zeiten als berufliche Erfahrungszeiten in § 21 Landesbesoldungsgesetz begrüßt und als familienpolitische Komponente als angemessen angesehen. Die Ausräumung der Zweifel an der Berücksichtigungsfähigkeit von Kinderbetreuungszeiten, die nicht beim derzeitigen Dienstherrn in Anspruch genommen würden, sei eine Stärkung im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ für die Universität.

Die im Beamtenversorgungsüberleitungsgesetz M-V vorgesehene Beschränkung der berücksichtigungsfähigen Vordienstzeiten auf insgesamt 5 Jahre erscheine im Grundsatz nachvollziehbar. Es werde aber darauf hingewiesen, dass in § 67 Beamtenversorgungsüberleitungsgesetz M-V Ausnahmeregelungen für Professorinnen und Professoren vorgesehen seien, die aber fast ausschließlich Kann- oder Sollregelungen seien. Die Universität Rostock plädiere gemeinsam mit der Universität Greifswald dafür, eine verbindliche Regelung für Professorinnen und Professoren vorzusehen, die aus dem Dienst eines anderen Dienstherrn wechseln würden. Nach Ansicht der Universität Rostock sollten die dort nach dem Recht des anderen Dienstherrn anrechenbaren Dienstzeiten auch im Land M-V anzurechnen sein. Anderenfalls würden erhebliche Nachteile bei der Berufung von Professorinnen und Professoren befürchtet, insbesondere wegen des verschärften Wettbewerbs in den letzten Jahren.

## **2. Beratungsergebnisse**

### **a) Änderungsantrag**

Die Fraktion DIE LINKE hat beantragt, Artikel 1 des Gesetzentwurfes wie folgt zu fassen:

**„Artikel 1  
Gesetz zur Änderung der Professorenbesoldung**

**§ 1  
Anhebung der Grundgehaltssätze zum 1. Januar 2013**

In der am 1. Januar 2013 gültigen Anlage 3 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2011/2012 Mecklenburg-Vorpommern (GVOBl. M-V S. 1077) wird in der Spalte W 1 die Angabe ‚3816,31‘ durch die Angabe ‚4416,31‘, in der Spalte W 2 die Angabe ‚4354,02‘ durch die Angabe ‚4954,02‘ und in der Spalte W 3 die Angabe ‚5278,75‘ durch die Angabe ‚5778,75‘ ersetzt.

**§ 2****Anhebung der Grundgehaltssätze zum 1. Juli 2013**

In der am 1. Juli 2013 gültigen Anlage 3 der Bekanntmachung des Finanzministeriums vom 25. November 2013 (AmtsBl. M-V S. 810) zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014/2015 Mecklenburg-Vorpommern vom 18. November 2013 (GVOBl. M-V S. 646) wird in der Spalte W 1 die Angabe ,3917,64‘ durch die Angabe ,4517,64‘, in der Spalte W 2 die Angabe ,4466,10‘ durch die Angabe ,5078,10‘ und in der Spalte W 3 die Angabe ,5409,33‘ durch die Angabe ,5919,33‘ ersetzt.

**§ 3****Anhebung der Grundgehaltssätze zum 1. Januar 2014**

In der am 1. Januar 2014 gültigen Anlage 3 der Bekanntmachung des Finanzministeriums vom 25. November 2013 zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014/2015 Mecklenburg-Vorpommern wird in der Spalte W 1 die Angabe ,3995,99‘ durch die Angabe ,4595,99‘, in der Spalte W 2 die Angabe ,4555,42‘ durch die Angabe ,5179,66‘ und in der Spalte W 3 die Angabe ,5517,52‘ durch die Angabe ,6037,72‘ ersetzt.

**§ 4****Anhebung der Grundgehaltssätze zum 1. Januar 2015**

In der am 1. Januar 2015 gültigen Anlage 3 der Bekanntmachung des Finanzministeriums vom 25. November 2013 zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014/2015 Mecklenburg-Vorpommern wird in der Spalte W 1 die Angabe ,4075,91‘ durch die Angabe ,4675,91‘, in der Spalte W 2 die Angabe ,4646,53‘ durch die Angabe ,5283,25‘ und in der Spalte W 3 die Angabe ,5627,87‘ durch die Angabe ,6158,47‘ ersetzt.“

Schriftlich ist dieser Antrag damit begründet worden, dass neben der Anhebung der Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 eine Anhebung der Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppe W 1 geboten sei. In Anlehnung an die Regelung zur Besoldungsgruppe W 2 erscheine auch hier ein Betrag i. H. v. 600,- Euro als angemessen. Bei der im Gesetzentwurf beabsichtigten Ausklammerung der Juniorprofessoren verliere diese Professur in Mecklenburg-Vorpommern an Attraktivität, zudem verewige sich der vergrößerte Einkommensabstand zu den W 2- und W 3- Professuren. Schließlich sei die Anhebung sowohl zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch im Hinblick auf drohende verfassungsrechtliche Klagen geboten. Die Mehrkosten von etwa einer Million Euro p.a. seien - so die schriftliche Begründung - im Rahmen der Haushaltsbewirtschaftung zu realisieren.

Der Ausschuss hat den Antrag der Fraktion DIE LINKE mehrheitlich mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und der CDU gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie Enthaltung vonseiten der Fraktion der NPD abgelehnt.

**b) Zu den einzelnen Artikeln**

Die Artikel 1 und 2 sowie 4 bis 10 des Gesetzentwurfes der Landesregierung sind jeweils mehrheitlich mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und der CDU gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie bei Enthaltung vonseiten der Fraktion NPD zur unveränderten Annahme empfohlen worden.

Der Artikel 3 des Gesetzentwurfes der Landesregierung ist mehrheitlich mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und CDU, gegen die Stimme der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie bei Enthaltung vonseiten der Fraktion DIE LINKE und der Fraktion der NPD zur unveränderten Annahme empfohlen worden.

**c) Zum Gesetzentwurf insgesamt**

Der Ausschuss hat mehrheitlich mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und der CDU gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie Enthaltung vonseiten der Fraktion der NPD beschlossen, dem Landtag die unveränderte Annahme des Gesetzentwurfes der Landesregierung auf Drucksache 6/2791 zu empfehlen.

**d) Entschließungsanträge**

Die Fraktion DIE LINKE hat folgende Entschließung beantragt:

„Der Landtag stellt fest:

1. Die aktuelle Vergütung der Lehrkräfte an Grundschulen entspricht nicht mehr den hohen Anforderungen ihrer Arbeit. Hier ist eine zeitnahe Anhebung der Vergütung auf die Besoldungsgruppe A 13 bzw. Entgeltgruppe E 13 geboten.
2. Auch die Vergütung der Mitglieder von Schulleitungen ist im Hinblick auf ihren Aufgaben- und Verantwortungsbereich nicht angemessen. Auch hier besteht zeitnahe Änderungsbedarf.

Die Landesregierung wird aufgefordert, spätestens bei der Aufstellung des neuen Doppelhaushalts 2016/2017 die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass

1. die Lehrkräfte an Grundschulen die Besoldungsgruppe A 13 bzw. Entgeltgruppe E 13 erhalten,
2. eine angemessene Vergütung von Mitgliedern von Schulleitungen gewährleistet ist, ggf. durch Anhebung der Besoldungs- oder Entgeltgruppe.“

Der Ausschuss hat diese Entschließung mehrheitlich mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und der CDU gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie Enthaltung vonseiten der Fraktion der NPD abgelehnt.

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat folgende EntschlieÙung beantragt:

- „1. Der Finanzausschuss lehnt die im Gesetzentwurf vorgesehene Anrechnung der bereits gezahlten Leistungsbezüge in Höhe von 75 Prozent bzw. 100 Prozent ab. Stattdessen spricht sich der Finanzausschuss für eine maximale Anrechnung von 50 Prozent der Leistungsbezüge aus, da eine höhere Anrechnung die anerkannten Leistungszulagen und Besoldungsvorteile zu stark nivelliert.
2. Die zusätzlichen Mittel für die W-Besoldung sind nicht in die Kofinanzierung des Hochschulpaktes einzurechnen, sondern sind davon unabhängig zur Verfügung zu stellen.
3. Die Landesregierung wird aufgefordert, eine ausreichende Finanzierung für die Mehrausgaben, die in Folge der Anpassung der W-Besoldung anfallen, auch ab dem Jahr 2016 sicherzustellen.
4. Die Landesregierung wird aufgefordert, die Auswirkungen der geänderten W-Besoldung insbesondere im Hinblick auf den gleichbleibenden Vergaberahmen zu evaluieren. Gleichzeitig wird die Landesregierung aufgefordert zu prüfen, ob und welche alternativen Modelle der Besoldung (z.B. unter der Einbeziehung von Erfahrungsstufen, Anpassung der W1-Besoldung) für die Hochschulen des Landes geeignet sein könnten. Die Ergebnisse sind dem Landtag bis zum 30.06.2016 mitzuteilen.
5. Die Landesregierung wird aufgefordert, eine ergänzende Regelung aufzunehmen, die es für Professorinnen und Professoren, die aus dem Dienst eines anderen Dienstherrn wechseln, ermöglicht, die dort nach dem Recht des anderen Dienstherrn anrechenbaren Dienstzeiten auch in Mecklenburg-Vorpommern anzuerkennen.
6. Die Grundschullehrkräfte des Landes sind für die Bildungslandschaft Mecklenburg-Vorpommerns ebenso bedeutend wie Lehrkräfte anderer Schularten. Der Finanzausschuss spricht sich gegen eine finanzielle Schlechterstellung der Grundschullehrkräfte gegenüber den Lehrkräften anderer Schularten aus. Die Landesregierung wird daher aufgefordert, die besoldungsrechtlichen und finanziellen Voraussetzungen zu schaffen, um eine höhere Einstufung der Grundschullehrkräfte - analog zu den Regionalschullehrkräften - ab dem 1.1.2016 zu ermöglichen.“

Der Ausschuss hat diese EntschlieÙung mehrheitlich mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und der CDU gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie Enthaltung vonseiten der Fraktion der NPD abgelehnt.

Schwerin, den 20. Juni 2014

**Torsten Koplin**  
Berichterstatter