

Beschluss Nr. 01

Die Mitgliederversammlung des vhw hat auf Antrag des Landesvorstandes am 15.06.2012 in Esslingen beschlossen:

Erwartungen des vhw an das von der Landesregierung angekündigte „zukunftsfähige Landeshochschulgesetz“

Der vhw begrüßt ausdrücklich die Absicht der Landesregierung, das Landeshochschulgesetz im Dialog mit allen Beteiligten neu zu fassen. Der vhw ist bei diesem Vorhaben zu jeglicher konstruktiven Zusammenarbeit bereit und befürwortet insbesondere die angekündigte Stärkung der demokratischen Strukturen an den Hochschulen.

Da sich im kommenden Jahr Details der Reform des Landeshochschulgesetzes seitens der Landesregierung noch konkretisieren werden, sollen hier nur die wesentlichen Erwartungen des vhw formuliert werden:

- 1. Die Funktion des Senats als oberstes Leitungsgremium der Hochschule muss wieder hergestellt werden. Zu seinen Aufgaben muss wieder die Wahl des Rektors/Präsidenten gehören.**
- 2. Der Hochschulrat soll das Rektorat und den Senat bei der Wahrnehmung der Verantwortung für die Entwicklung der Hochschule beraten und Maßnahmen vorschlagen, die der weiteren Profilbildung der Hochschule dienen. Er kann bei strategischen Entscheidungen beteiligt werden und die Geschäftsführung des Rektorats beaufsichtigen.**
- 3. Der Hochschulrat soll paritätisch intern und extern besetzt sein. Er soll seine Arbeit gegenüber einer externen und einer internen Instanz verantworten, nämlich gegenüber dem Ministerium und dem Senat.**
- 4. Operative Befugnisse des Hochschulrates wie z.B. die Beschlussfassung zur Funktionsbeschreibung von Professorenstellen müssen auf den Senat zurückgeführt werden.**
- 5. Die einer Fakultät angehörenden hauptberuflichen Professoren sollen aus Ihrer Mitte und ohne Vorschlag des Rektorats gemäß Grund- und Wahlordnung der Hochschule die Fakultätsleitung wählen.**

Zur Begründung dieses Antrages ist auszuführen:

Bei der letzten großen Novellierung des Landeshochschulgesetzes im Jahre 2004 folgte die damalige Landesregierung dem Leitbild der „Hochschule als Unternehmen“. Schon damals hat es der vhw in seiner Stellungnahme entschieden beanstandet, dass die Kompetenzen von Senat und Fakultätsrat massiv beschnitten und gleichzeitig die Kompetenzen von Vorstand (Rektorat), Aufsichtsrat (Hochschulrat) und Dekanat erweitert wurden. Diese Kompetenzverlagerung hat vielerorts zu massiven Beeinträchtigungen der Identifikation der Professorinnen und Professoren mit ihrer Hochschule geführt und als Konsequenz auch die Forderung des vhw nach einer Personalvertretung der Professoren begründet.

Der vhw wird sich daher im Prozess der Neufassung des Landeshochschulgesetzes mit Nachdruck u.a. für eine Korrektur dieser oben erwähnten Fehlentwicklungen einsetzen und die von der neuen Landesregierung in Aussicht gestellte Stärkung der demokratischen Strukturen einfordern. Dabei sind die oben erwähnten 5 Punkte zentrale Anforderungen unserer Mitglieder an ein reformiertes Landeshochschulgesetz.

(Vgl. hierzu auch: „Unternehmen Hochschule – realisierbare Vision oder Denkfehler?“, vhw, Grünes Heft Nr. 18, 2004)

Beschluss Nr. 02

Die Mitgliederversammlung des vhw hat auf Antrag des Landesvorstandes am 15.06.2012 in Esslingen beschlossen:

Vorschlag zur Reform der W-Besoldung nach dem BVG-Urteil vom 14.02.2012 zur Professorenbesoldung

„W-Besoldung BW“

Der vhw fordert als Konsequenz aus dem BVG-Urteil die Landesregierung von Baden-Württemberg nachdrücklich auf, dies zum Anlass zu nehmen, um die W-Besoldung auch in Baden-Württemberg zu reformieren; dabei hat der vhw folgende

ERWARTUNGEN:

1. Ein amts-, qualifikations- und aufgabenangemessenes Grundgehalt

Eine Vergütung in Höhe der Endstufe der (ehemaligen) Besoldungsordnung C, Besoldungsgruppe C3, wird nach wie vor als amts-, qualifikations- und aufgabenangemessene durchschnittliche Zielvergütung für eine Professorin / einen Professor an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (früher Fachhochschule) angesehen. Eine Vergütung in dieser Höhe muss bei normal zu erwartender Leistung der Professorin / des Professors auch in dem zweigliedrigen Vergütungssystem der W-Besoldung erreichbar sein. Hieraus ergibt sich zwingend die Forderung nach signifikanten Erhöhungen der Grundgehälter, insbesondere in der Besoldungsgruppe W2.

2. Dynamisierte und ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge

Der vhw begrüßt ausdrücklich, dass das Gericht auch für Leistungsbezüge in der Regel einen alimentativen Charakter einfordert. Der vhw sieht sich dadurch in seiner seit Jahren formulierten Forderung bestätigt, dass Leistungsbezüge in der Regel unbefristet, ruhegehaltsfähig und vor allem dynamisiert vergeben werden sollen.

3. Attraktive Übergangsregelungen

Der vhw fordert die Landesregierung auf, die Übergangsregelungen in eine reformierte W-Besoldung so zu gestalten, dass sie für alle Professorinnen und Professoren attraktiv sind – insbesondere auch für diejenigen, die sich im Jahr 2005 aufgrund mangelnden Vertrauens in die W-Besoldung bzw. ohne ein klar definiertes System erfüllbarer Voraussetzungen zur Erlangung von Leistungszulagen (vgl. späteres BVG-Urteil) für einen Verbleib in der Besoldungsgruppe C2 entschieden haben.

In Fortentwicklung der Beschlüsse der Mitgliederversammlungen der letzten Jahre, insbesondere der Forderung nach einem einheitlichen Professorenamt, unterbreitet der vhw Baden-Württemberg folgende

VORSCHLÄGE:

1. W2 – Grundgehälter, orientiert an C2, in Erfahrungsstufen steigend auf W3-Niveau

Der vhw hat sich in der Vergangenheit immer gegen die willkürliche Unterscheidung der Professorenämter an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in W2 und W3 ausgesprochen und ein einheitliches Professorenamt (nach W3) gefordert. Um ein „de-facto-einheitliches Professorenamt“ zu realisieren, gleichzeitig aber einen ausreichenden Vergaberahmen für Leistungszulagen zu erhalten, sollte dazu das W2-Grundgehalt

- ▶ in 2 Erfahrungsstufen nach je 5 Dienstjahren auf das W3-Grundgehalt anwachsen
- ▶ anfänglich auf 90% des W3-Grundgehalts festgesetzt werden.

Damit wäre das W2-Grundgehalt anfänglich in der Größenordnung auf C2 Stufe 11-12 festgesetzt und daher als amtsangemessen zu bezeichnen. Nach 10 Dienstjahren hätte dann ein W2-Professor ein Grundgehalt (nämlich in Höhe des W3-Grundgehalts), das ziemlich genau der Endstufe von C2 entspricht.

2. Das System der Leistungsbezüge; Transparenz

Um im zweigliedrigen Vergütungssystem der W-Besoldung eine Vergütung in Höhe C3 Endstufe bei normal zu erwartender Leistung erreichen zu können, bedarf es außerdem eines Systems von Leistungszulagen, das den Anforderungen des BVG-Urteils genügt. Leistungszulagen müssen also insbesondere

- ▶ „für jeden Amtsträger zugänglich und hinreichend verstetigt sein, und
- ▶ unter klar definierten, vorhersehbaren und erfüllbaren Voraussetzungen erreichbar sein.“ (siehe BVG-Urteil)

Der vhw knüpft hieran die Forderung nach einem einfachen und transparenten Zulagensystem, in dem die Leistungszulagen **in der Regel unbefristet, dynamisiert und ruhegehaltstfähig** vergeben werden.

Wenn darüber hinaus befristete Leistungsbezüge ermöglicht werden sollen, so sollen sie vergleichbar mit Verfahren in der Wirtschaft den Charakter von Anreizen („incentives“) haben und nicht den Regelfall für Leistungsbezüge darstellen.

Der vhw fordert außerdem zur Erlangung eines Mindestmaßes an Transparenz eine jährliche Berichterstattung der Hochschulleitungen, mindestens gegenüber einer noch einzurichtenden hochschulinternen Instanz (z.B. „Ältestenrat“) über die erfolgte Vergabe von Zulagen in zusammenfassender Form, jedoch differenziert z.B. nach Zulagenarten und Fakultäten.

3. Das System der Funktionsleistungsbezüge

Funktionsleistungsbezüge (für Funktionen in der erweiterten Hochschulleitung, insbesondere Rektorat und Dekanate) sollten landesweit einheitlich festgesetzt und nicht auf den Vergaberahmen angerechnet werden.

4. Übergangsregelungen

Jeder derzeit noch nach C2 besoldete Professor kann in die wie oben beschriebene reformierte W-Besoldung überführt werden, wobei seine aktuelle Besoldung als maximal mögliches Grundgehalt plus Leistungszulage fortgeschrieben wird.