

## Rundschreiben Nr. 3 Juni/Juli/August 2012

### Die Reform der W-Besoldung

#### ▪ Beschluss der Kultusministerkonferenz

Auf der 338. Plenarsitzung beschloss die Kultusministerkonferenz am 21. Juni 2012, die Forderungen des Bundesverfassungsgerichts nach einer angemessenen Grundvergütung zu erfüllen und hat daher folgende Eckpunkte vereinbart:

- Beibehaltung der W-Besoldung,
- Erhöhung der Grundgehälter,
- Besoldungsordnung A als Orientierungsmaßstab,
- Erhaltung von Leistungsbezügen.

Nicht zur Debatte stand die Rückkehr zur C-Besoldung. Auch strebt die KMK keine Vereinheitlichung der Höhe der Bezüge an. Leistungsbezogene flexible Elemente sollen Wettbewerbsorientierung und Effektivität sowie Qualität von Forschung und Lehre verbessern.

*Bedauerlicherweise hat sich die KMK nicht zu einem einheitlichen Professorenamt durchringen können, wie der vhw es seit langem fordert. Auch haben sich die föderalistischen Kräfte durchgesetzt und damit ein bundesweit einheitliches Grundgehalt verhindert. Für Baden-Württemberg bedeutet der KMK-Beschluss ein Grundgehalt W 2 in Höhe von mindestens 4983 Euro.*

#### ▪ Erwartungen und Vorschläge des vhw Baden-Württemberg

Die Mitgliederversammlung des **vhw BW** beschloss am 15. Juni 2012 auf ihrer Jahresversammlung in Esslingen einen *Vorschlag zur Reform der W-Besoldung* und forderte als Konsequenz aus dem BVG-Urteil die Landesregierung auf, die W-Besoldung auch in Baden-Württemberg zu reformieren. Dabei formulierte der **vhw** folgende **ERWARTUNGEN**:

#### 1. Ein Grundgehalt – angemessen dem Amt, der Qualifikation und den Aufgaben

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. Leistungsbezüge – dynamisiert und ruhegehaltsfähig

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** folgende **VORSCHLÄGE**:

#### 1. W2 – Grundgehälter steigen in Erfahrungsstufen 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. Transparenz im Leistungsbezugssystem

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

#### ▪ Entwurf zur Besoldungsreform in Hessen

Aufgrund des BVG-Urteils muss das Land Hessen bis zum 1. Januar 2013 die notwendigen Schritte zur Behebung der Verfassungswidrigkeit der Höhe des Grundgehalts von W2 getan haben. Der *Entwurf eines Gesetzes zur Ersetzung von Bundesrecht auf dem Gebiet der Hochschullehrerbesoldung und zur Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes (Hessisches Professorenbesoldungsreformgesetz)* sieht eine Anhebung der Grundgehälter W 2 (4.780,00 €) und W3 (5.300,00 €) vor und wird zur Honorierung des Erfahrungszuwachses Erfahrungsstufen einführen. Außerdem werden 3 Besoldungsgruppen (W L1, W L2, W L3) für die hauptamtliche Wahrnehmung von Leitungssämtern eingeführt.

### Reform des Landeshochschulgesetzes

Der **vhw BW** formulierte auf seiner Mitgliederversammlung seine *Erwartungen 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 die angekündigte Stärkung der demokratischen Strukturen an den Hochschulen.

Da sich im kommenden Jahr Details der Reform noch konkretisieren werden, wurden nur die wesentlichen ERWARTUNGEN des **vhw** formuliert:

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 Ministerium und 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: 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. Dies 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 bei 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. (Vgl. hierzu auch: „Unternehmen Hochschule – realisierbare Vision oder Denkfehler?“ Hrsg. **vhw BW**, Grünes Heft Nr. 18, 2004)