

Stellungnahme zum "Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes BW" des Verbands der Mitarbeiter an der Dualen Hochschule

Der VMDH hält die Formulierung

2. Die Landesbesoldungsordnung W in Anlage 4 (zu § 37) zum Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg wird wie folgt geändert:

a) In der Besoldungsgruppe W 2 wird bei der Amtsbezeichnung „Professor an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg“ der Fußnotenhinweis „1)“ angefügt.

b) Die Besoldungsgruppe W 3 wird wie folgt geändert:

aa) Nach der Amtsbezeichnung „Professor1)3)“ mit Funktionszusatz wird die Amtsbezeichnung

„Professor an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg6)“

eingefügt.

bb) Es wird folgende Fußnote 6 angefügt:

„6) Für Professoren, die eine Professur mit Schwerpunkt im Bereich Masterausbildung haben, soweit nicht in der Besoldungsgruppe W 2. Der Anteil der Planstellen für Ämter der Professoren in Besoldungsgruppe W 3 an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg wird auf maximal 5 Prozent der Gesamtzahl der Planstellen für Professoren in Ämtern der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 begrenzt.“

für unangemessen und bittet zu der Formulierung vom April 2015 zurückzukehren:

2. Die Landesbesoldungsordnung W in Anlage 4 (zu § 37) zum Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg wird wie folgt geändert:

a) In der Besoldungsgruppe W 2 wird bei der Amtsbezeichnung „Professor an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg“ der Fußnotenhinweis „1)“ angefügt.

b) Die Besoldungsgruppe W 3 wird wie folgt geändert:

aa) Nach der Amtsbezeichnung „Professor1)3)“ mit Funktionszusatz wird die Amtsbezeichnung

„Professor an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg1)3)“

eingefügt.

bb) Die Fußnote 3 wird wie folgt gefasst:

„3) Der Anteil der Planstellen für Ämter der Professoren in Besoldungsgruppe W 3 an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und an der Dualen Hochschule wird jeweils auf 25 Prozent der Gesamtzahl der Planstellen für Professoren in Ämtern der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 begrenzt.“

Begründung:

1. Ungleichbehandlung mit den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

Die jetzige Formulierung begrenzt den Anteil W3-Stellen auf 5%. Während an den HAWen **25 % der Gesamtstellen** als W3-Stellen eingerichtet werden können, sind es an der DHBW nur 5%. Solche Ungleichbehandlungen finden sich bereits in anderen Bereichen. So etwa darin, dass DHBW-Professoren aktuell ein höheres Jahresdeputat

tragen als Professoren an HAWen (576 Stunden versus 540 Stunden). Da die DHBW bei der Besetzung von Professoren-Stellen insbesondere mit HAWen im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ steht, würde die Erfolgsfähigkeit der DHBW durch diese weitere Ungleichbehandlung zusätzlich geschwächt. Ein stichhaltiger Grund ist hierfür nicht ersichtlich, zumal die Einführung der W3-Stellen ohnehin – gemäß Gesetzesbegründung – aus Sicht des Landes Baden Württemberg kostenneutral erfolgen soll, da der Besoldungsschnitt der Dualen Hochschule in der Höhe nicht verändert wird.

Auch die **Beschränkung** der W3-Stellen auf den **Masterbereich** stellt eine Ungleichbehandlung zu HAWen dar. So sieht die Landesbesoldungsordnung für HAWen lediglich eine mengenmäßige Beschränkung der Anzahl der W3-Stellen auf 25 % vor. Nach welchen Regelungen diese Stellen hochschulintern vergeben werden (etwa nur bei Professoren im Masterbereich) ist im Rahmen der autonomen Selbstverwaltung durch die zuständigen Organe der HAWen zu entscheiden und nicht starr vorgegeben. Dies ist auch für die DHBW sinnvoll, da so – wie bei HAWen – eine zielgerichtete Steuerung der Hochschule im Rahmen der gesetzlich intendierten Selbstverwaltung ermöglicht wird.

2. Unvereinbarkeit mit der Historie und den künftigen Zielen der DHBW

Der Einsatz der W3-Stellen ausschließlich im Masterbereich ist unangemessen, da die DHBW über 40 Jahre ausschließlich im Bachelorbereich ausgebildet hat und sich dort als Erfolgsmodell entwickelt hat.

Mit der Einführung der W-Besoldung wurde außerdem die empfundene Hierarchie zwischen Professoren für Lehraufgaben und Studiengangsleitern (urspr. A14+Z bzw. A15+Z) an der DHBW abgemildert, was eine notwendige Solidarität der Kollegen bei der Bewältigung der vielen neuen demografie- und akkademisierungsbedingten Zusatzaufgaben gefördert hat.

Eine Verwendung der W3-Stellen im Master-Bereich ist daher kontraproduktiv, weil

- die größten Herausforderungen an der DHBW zukünftig eher in den ersten Semestern liegen werden, wenn man die hohe Erfolgsquote des dualen Studiums annähernd halten möchte;
- dadurch falsche Anreizsysteme und Signale für eine Zwei-Klassen-Gesellschaft geschaffen werden („Master besser oder wichtiger als Bachelor“);
- Master-Programme intern immer als vollständig Drittmittelfinanziert angekündigt waren und alle (drastisch gesunkenen) öffentlichen Mittel (Stellen, Investitionen) ausschließlich und dringend zur Sicherung der Bachelor-Qualität benötigt werden;
- sich die Bedeutung des DHBW-Masters und dessen Zukunftsfähigkeit noch nicht bewährt haben und
- durch die Vorfestlegung bei der Vergabe der W3-Stellen der demokratische Prozess der Willensbildung durch die Organe der akademischen Selbstverwaltung nicht berücksichtigt wird.