



Aspekte

Hochschulpolitische Informationen des Verbandes der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Fachhochschulen in Bayern e.V.

Mai
2008
Nummer 1

Inhaltsverzeichnis

An Motivation mangelt es nicht.	2
Ausgewählte Themen zur Situation der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften – Fachhochschulen in Bayern (HAW), insbesondere bezogen auf die Professorenschaft.....	2
Ingenieurland Bayern in Gefahr	5
Geschäftsverteilung des VHB	7
Impressum	7

An Motivation mangelt es nicht.

Landesdelegiertenversammlung des VHB in Aschaffenburg

Die diesjährige Landesdelegiertenversammlung fand vom 25.-26. April in Aschaffenburg statt. Als Gastredner konnte Herr Georg Fahrenschon, Staatssekretär im bayerischen Finanzministerium, gewonnen werden. In der Diskussion zeigten sich unterschiedliche Standpunkten zwischen vhb und Finanzministerium, aber auch teilweises Verständnis für die Anliegen der Professorenvertretung.

Dem Staatssekretär war vorab als Grundlage für die Diskussion „Ausgewählte Themen zur Situation der Professorenschaft an Fachhochschulen“ (s. Anlage) zugesandt worden. Neben der Anerkennung für die Anstrengungen des Staates bei dem aktuellen Hochschulausbau, wird darin auf die vielfältigen zusätzlichen Aufgaben der FH-Professoren im Rahmen des Ausbauprogramms 2020, des Bologna-Prozesses und der F&E-Aktivitäten hingewiesen, die neben einer zu hohen Lehrverpflichtung und einer unbefriedigenden Besoldungssituation zu erfüllen sind. Während der Diskussion wurden von vielen Delegierten die Probleme anhand konkreter Beispiele verdeutlicht. Hierbei wurde schnell klar: An Motivation zur Bewältigung der anstehenden Probleme mangelt es nicht, allein die Rahmenbedingungen stimmen nicht.

Herr Staatssekretär Fahrenschon hielt hingegen unmissverständlich an der Lehrverpflichtung von 19 SWS fest. Angesichts der anwachsenden Studentenzahlen könne die bayerische Staatsregierung von dieser Regelung nicht abweichen. Er wies darauf hin, dass die Hochschulen, und insbesondere auch die Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) durch zusätzliche Mittel entlastet würden. An Stelle einer bereits vor Jahren in Aussicht gestellten Reduzierung des Lehrdeputats erbringen die FH-Professoren immer neue zusätzliche Leistungen ohne jegliche Kompensation. Ob der nachdrücklichen Forderung des VHB, den HAWs zur Bewältigung der vielfältigen Aufgaben mehr Freiräume bei der LUFV zu gewähren, Realität wird, blieb in der Diskussion zunächst offen.

Immerhin sollen bei der Besoldung einige Probleme angegangen werden. In einem Eckpunktepapier zur geplanten Dienstrechtsreform wird eine Anhebung der W-Grundgehälter und die „Überprüfung des

Besoldungsdurchschnitts“ angekündigt. Konkrete Zahlen und Termine konnte der Staatssekretär dazu noch nicht nennen, er hat allerdings angedeutet, dass im nächsten Doppelhaushalt der Besoldungsdurchschnitt angehoben wird. Diese Maßnahmen sind sicher auch auf die Aktivitäten des VHB und die prekäre Lage, dass sich unter den derzeitigen Arbeits- und Besoldungsbedingungen nur schwer neue Professoren für den Ausbau gewinnen lassen, zurückzuführen. Die Herausforderungen und Aufgaben für den VHB werden in der nächsten Zeit sicher nicht geringer: Gäbe es ihn nicht, so wäre es jetzt höchste Zeit, ihn zu erfinden.

Ausgewählte Themen zur Situation der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften – Fachhochschulen in Bayern (HAW), insbesondere bezogen auf die Professorenschaft

Vorbemerkung:

Die Reformaktivitäten in den letzten Jahren in Bayern führten zu umfassenden strukturellen Veränderungen an den HAWs in Bayern. Zu nennen sind hier insbesondere:

- Die **Besoldungsreform** (Einführung der W-Besoldung, Umsetzung in Bayern ab 2005)
- **Bolognaprozess** (Einführung von Bachelor und Master)
- **Innovationsbündnis Hochschule 2008** mit Optimierungskonzept (Sparmaßnahmen) in 2005/06
- **Hochschulgesetze** (BayHSchG, BayHSchPG), Umsetzung ab 2006
- Neuregelungen zur **Lehrverpflichtungsverordnung LUFV**, in 2007
- Einführung von **Studiengebühren**, ab 2007
- **Hochschulpakt 2020** mit erheblichem Ausbau der Kapazitäten, Umsetzung ab 2007

Der VHB sieht in einem Teil dieser Reformen, insbesondere dem Hochschulpakt 2020, wichtige und positive Elemente für die Weiterentwicklung der HAWs. Allerdings birgt die Umsetzung in die Praxis in vielerlei Probleme. Ein Hauptproblem dabei ist das die Reformen oft prägende Spardiktat. Diese Sparzwänge erweisen sich im Ergebnis nicht selten als kontraproduktiv zu den Reformzielen. Für die meisten der mehr als 2000 ProfessorInnen an den

bayerischen HAWs führt die Umsetzung der genannten Reformen zu einer Fülle von Zusatzbelastungen, welche subjektiv als deutliche Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen und auch der persönlichen finanziellen Situation empfunden wird. Ohne real erkennbare Gegenleistung wird beispielsweise von den Professorinnen und Professoren erwartet :

- Bewältigung der stark ansteigenden Studienanfängerzahlen
- Planung und Umsetzung des Ausbauprogramms 2020 (Berufungsverfahren, neue Studiengänge, Gutachter-tätigkeit, Engpässe bei der räumlichen Kapazität)
- Sicherstellung des effizienten und zielgerichteten Einsatzes der Studienbeiträge
- Umsetzung des Bologna-Prozesses mit Entwicklung und Realisierung von gestuften Studiengängen, verbunden mit bedarfsge-rechter Anpassung und Weiterentwicklung der Studieninhalte sowie aufwändigen Akkreditierungs- und Evaluationsverfahren
- Durchführung anwendungsbezogener Forschung und Entwicklung
- Aufbau neuer, innovativer Laboratorien
- Auf- und Ausbau von Clustern mit der regionalen Industrie
- Aufbau und Intensivierung der Hochschulkooperationen
- Umsetzung der Zielvereinbarungen, z.B. mit: Steigerung der Ausbildungsqualität bei gleichzeitiger Verkürzung der Studiendauer und Reduzierung der Abbrecherquote; Umfangreichere Beratung und Betreuung der Studierenden; Anleitung und Betreuung von Tutoren und Hilfspersonal; Weitere Internationalisierung der Ausbildung
- Mitwirkung bei Auswahlverfahren der Studienbewerber
- Entwicklung und Aufbau von dualen Studienangeboten
- Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen
- Einwerbung von Drittmitteln

Diese Situation erfordert Lösungen, um unserem Ausbildungs- und Forschungsauftrag auch künftig mit hochqualifizierten und engagierten Professorinnen und Professoren gerecht werden zu können.

Aus unserer Sicht gibt es dazu u.a. die nachfolgend aufgeführten Ansatzpunkte.

1. Belastung und Lehrverpflichtung

1.1 Lehrverpflichtung an bayerischen HAWs

2004 wurde die allgemeine Lehrverpflichtung auf 19 SWS aufgestockt. Diese ist in der Höhe deutschlandweit einmalig und liegt weit über dem internationalen Standard, auch im Vergleich zu den Fachhochschulen im benachbarten Österreich und der Schweiz. Hier sollte angemerkt werden, dass die im Rahmen der Arbeitszeitverlängerung eingeführte Erhöhung der Lehrverpflichtung bei vorausgegangenen Arbeitszeitverkürzungen nie nach unten angepasst worden war und bereits das bayerische Hochschullehrergesetz von 1975 eine Reduzierung von damals 18 SWS auf 16 SWS im Jahr 1978 vorsah !

Forderung:

Reduzierung der Lehrverpflichtung auf 15 SWS bei weitgehend kostenneutraler Umsetzung unter der Autonomie der Hochschulen.

1.2 Ausbau der Ermäßigung bei F&E-Aktivitäten.

Die Möglichkeit, anwendungsbezogene F&E an HAWs durchführen zu können, ist ein richtiger und wichtiger Schritt (s.a. aktueller Nachtragshaushalt). Ohne Mittelbau-Personal an HAWs ist diese Leistung überwiegend von den Professoren selbst zu erbringen, was wegen der erhöhten sonstigen Belastung nur in wenigen Fällen realisierbar ist. Hier ist gegenüber der aktuellen LUFV ein deutlicher Fortschritt nötig, wie

- a) die Ausweitung des 7% -Topfes nach §7 (4) LUFV um weitere 5 % und/oder
- b) deutlich flexiblere Regelung in §7 (7) LUFV zur Gegenfinanzierung der Ermäßigung (analog Uni's) und
- c) separat gewährte Ermäßigung für die Begutachtung im Zusammenhang mit F&E

Diskussionspunkt:

Stellenwert der anwendungsbezogenen F&E an den HAWs aus Sicht der HAWs, der Wirtschaft und der Politik.

1.3 Ermäßigung für Zusatz-Leistungen bei Ausbau und Reform

Die Umsetzung des Ausbauprogramms 2020 ist für alle Beteiligte (Staat mit Finanzierung, Hochschule, Professorenschaft als Ausführende) eine besondere Herausforderung. Es sollte selbstverständlich sein, dass die Planung und Umsetzung der Details für den Ausbau (Entwicklung neuer Studiengänge, Ausbau von Kapazitäten, Berufungsverfahren (ca. 800 an HAWs) mit entsprechender Qualität und Sorgfalt

durchgeführt wird. Der Staat hat bis 2012 dafür ca. 1 Mrd. € vorgesehen. Es ist angesichts dieser Summe bemerkenswert, dass für die Träger der Hauptlast des Ausbaus, nämlich der Professorenschaft, trotz der bereits bestehenden Überlastung kein Ausgleich oder Anreiz für die Erledigung dieser wichtigen und äußerst umfangreichen Aufgaben vorgesehen ist. Obwohl die HAWs inzwischen eine gewisse Autonomie haben, lassen die eng gefassten Regelungen der LUFV und zur Besoldung hier nicht den erforderlichen Freiraum für einen Ausgleich. Eine analoge Situation liegt bei der Umsetzung des Bologna-Prozesses und bei der Verwendung von Studienbeiträgen vor.

Hier sind für die Dauer der Aufbauphase Sonderregelungen für Ermäßigungen (LUFV) und Besoldung (Erhöhung des Vergaberahmens zur Gewährung von Leistungsbezügen, z.B. mit Ausbaumitteln) zwingend nötig.

Forderung :

Möglichkeiten zur Kompensation des erhöhten Aufwands der Professorenschaft für die Planung und Umsetzung des starken Kapazitätsausbaus an den HAWs, bei dem bis 2012 ca. 320 Mio € eingesetzt werden. (Lehrdeputatsermäßigung).

2. Besoldung und anstehende Dienstrechtsreform

Die originären politischen Ziele der Professorenbesoldungsreform gemäß BBesG (2001) und BayBesG mit BayHLeistBV (2005) sind, insbesondere auch an bayerischen Fachhochschulen (HAWs), bisher weitgehend verfehlt worden:

- Die Einführung einer vom Alter unabhängigen, sich an Leistungskriterien orientierende Besoldung wird kurz- bis mittelfristig nicht erreicht.
- eine den Aufgaben, der Qualifikation und der Belastung angemessene Besoldung konnte nicht umgesetzt werden.
- Die hohe Leistungs- und Einsatzbereitschaft der Professoren konnte nicht weiter gefördert bzw. erschlossen werden, eher wurde das Gegenteil erreicht.
- Die Umsetzung der Reform ist mit einem erheblichen administrativen Mehraufwand an den HAWs verbunden
- die Attraktivität des Professorenamtes hat gravierend gelitten. Insbesondere für **Lehrgebiete in Ingenieurstudiengängen** sind derzeit kaum hinreichend qualifizierte Bewerber zu gewinnen.

Die Gründe liegen im Wesentlichen in Fehlern des

Bundesgesetzes (BBesG), in dem - ausschließlich aus fiskalpolitischen Erwägungen - eine Reihe von falschen Ansätzen durchgesetzt wurde, auch entgegen den Stimmen aller Fachleute. Insbesondere nicht festgelegte finanzielle Regelungen zur Einführung der Reform und ein extrem niedriges Grundgehalt der W2-Besoldung (in 2001 Höhe von 3724 €) sind für den Misserfolg verantwortlich. Auch die damalige CDU/CSU-Fraktion hatte ein um 15 % höheres Grundgehalt gefordert. Von der Option nach BBesG, den Besoldungsdurchschnitt jährlich um 2 %, kumuliert bis max. 10 % anzuheben, wurde allerdings auch in Bayern bisher kein Gebrauch gemacht, obwohl führende bayerische Landespolitiker dies vorab als zwingend notwendig anerkannt und angekündigt hatten. In Bayern wurde die an sich schon prekäre Situation durch das Spezifikum der „**neuen** HAWs“ noch deutlich verschärft. Dort ist die Struktur der in C Besoldeten hinsichtlich der Dienstaltersstufen noch einer starken Dynamik unterworfen, was derzeit allein zu einem jährlichen Zuwachs der Besoldungsausgaben von ca. 0,3 Mio EUR führt. Diese Kosten werden momentan auf die „alten HAWs“ umgelegt (gedeckelter Besoldungsdurchschnitt!). Zur Finanzierung zusätzlicher Maßnahmen – s. a. Pkt. 1. - stehen damit praktisch nur unzureichende Mittel aus dem aktuellen Vergaberahmen zur Verfügung.

Mit der angekündigten Dienstrechtsreform sollen einige der genannten Probleme gelöst werden. Insbesondere soll das Grundgehalt der W2-Besoldung deutlich angehoben werden, um das Professorenamt für externe Bewerber aus der Wirtschaft wieder attraktiver zu gestalten. Von grundsätzlicher Bedeutung ist in diesem Zusammenhang natürlich, dass eine Erhöhung der Eintrittsgehälter nicht zu Lasten des aktuellen Vergaberahmens geht und auch die Gehälter der ca. 400 jungen Professoren im W2-Amt entsprechend nachgezogen und finanziert werden können.

Forderung :

Notwendige und angemessene Erhöhung der Besoldungsausgaben (Erweiterung des Vergaberahmens!), um die Dienstrechtsreform und strukturelle Defizite unter Berücksichtigung einer Zukunftssicherung der HAWs zu finanzieren.

Der VHB hält zusätzlich Mittel von ca. 2,5 Mio € für die Dienstrechtsreform und weitere ca. 2,5 Mio € für die Finanzierung der strukturellen Defizite der bisherigen Besoldungsreform für absolut unverzichtbar. Dies entspricht insgesamt einer Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts um ca. 4 %.

3. Arbeitszeitverordnung und Stufenregelung zur

Altersentlastung

Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit von Beamten auf 42 Wochenstunden ab dem 01.09.2004 ist mit einer Stufenregelung von 41 Stunden ab Beginn des 51. bis Vollendung des 60. Lebensjahrs und 40 Stunden ab Beginn des 61. Lebensjahrs eingeführt worden. Anteilige Stufenregelungen gelten für die Unterrichtsstunden von Lehrern. Bei Professorinnen und Professoren fand eine ähnliche Stufenregelung keine Anwendung. Ein Aussetzen der für andere bayerische Beamte geltenden Stufenregelung widerspricht aus unserer Sicht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Darüber hinaus ist die Belastung der Professoren durch weitere Aufgaben angewachsen (s.a. Pkt. 1.), an denen sich auch die lebensälteren ProfessorInnen, insbesondere wegen der notwendigen Verteilung der Zusatzbelastungen und wegen deren langjährige Erfahrung, beteiligen müssen.

Diskussionspunkt:

Wäre unter der derzeitigen Situation der HAWs eine Stufenregelung zur Entlastung der älteren ProfessorInnen nicht nur für die Beamten, sondern auch für die Hochschulen von Vorteil, wenn als Folge deren Erfahrung effizienter in die Reformaktivitäten eingebracht werden kann?

4. Einstufung der Absolventen im öffentlichen Dienst

In der geplanten Dienstrechtsreform ist erneut in der Diskussion, Absolventen mit einem Masterabschluss an HAWs nicht im gleichen Amt einzustufen wie entsprechende Absolventen mit Universitätsabschluss (entsprechend „gehobener Dienst“ statt „höherer Dienst“).

Diskussionspunkt:

Womit ist dieses „downgrading“ der HAW-Absolventen, insbesondere auch im Vergleich mit anderen Bundesländern, gerechtfertigt?

Ingenieurland Bayern in Gefahr ? Expertenhearing in der BMW-Welt München am 7. Mai 2008

Veranstaltet von Hochschule Bayern e.V., VDI und VHB fand am 7. Mai ein Expertenhearing zum Thema „Nachwuchsmangel im Ingenieursbereich“ und „Gewinnung qualifizierter NachwuchsprofessorInnen in Ingenieursstudiengängen“ statt. Auf dem Podium stellten sich der Diskussion HRK-Präsidentin Prof. Dr. Wintermantel, Wissenschaftsminister Dr. Goppel, BMW-Personalvorstand Herr Baumann, VDI-Präsidiumsmitglied Herr Möller, VBW-Geschäftsführer Herr Brossardt und Prof. Dr. Pscheid von der Swiss-German University Jakarta.. Das Thema wurde eingeleitet durch Kurzvorträge von Prof. Dr. Schweiger (Hochschule Bayern), Prof. Dr. Vilsmeier (VHB) und Herrn Dipl.-Ing. Möller (VDI).

Hier ein Auszug aus dem Statement des VHB-Vorsitzenden, Prof. Dr. Friedrich Vilsmeier :

- Der VHB ist der Verband der Hochschul-lehrerinnen und Hochschullehrer an Fachhochschulen in Bayern, also den jetzigen Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Im VHB sind derzeit ca. 1080 Professorinnen und Professoren organisiert. Unser Ziel ist die Förderung unserer Fachhochschulen und die Vertretung der Interessen ihrer Professorenschaft. Gemäß unserer Satzung in dieser Reihenfolge.
- Warum wir das Ingenieurland Bayern tatsächlich gefährdet sehen, möchte ich Ihnen anhand einiger Fakten aufzeigen
- Gute und innovationsnahe Ingenieursausbildung ist nur mit hoch qualifizierten und engagierten Professorinnen und Professoren machbar.
- Anders als bei Universitäten wird für eine Professur an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften neben einer überdurchschnittlichen Promotion und dem Nachweis der fachlich-didaktischen Eignung eine mindestens fünfjährige verantwortliche praktische Tätigkeit, davon mindestens drei Jahre außerhalb einer Hochschule, verlangt. Wir werben also um Spitzenkräfte aus innovativen Industrieabteilungen, typischerweise den jungen Gruppenleiter der Entwicklungsabteilung eines Automobilkonzerns. Genau dieses Profil ist es, das uns in die Lage versetzen soll, der Wirtschaft hervorragend

ausgebildete Absolventen zu liefern. Dieser Multiplikatoreffekt sollte deshalb meiner Überzeugung nach im strategischen Interesse der bayerischen Unternehmen liegen. Dieser „Return of KnowHow“ trägt mit dazu bei, mittel- und langfristig unseren bayerischen HighTech-Standort zu sichern.

- Tatsache hingegen ist, dass es uns immer weniger gelingt, Nachwuchsprofessuren in den Ingenieursstudiengängen qualifiziert zu besetzen. Ich möchte hier nur einige aktuelle Beispiele nennen :
 - **Regelungstechnik** (Kernfach des Studiengangs Elektrotechnik) : 5 Ausschreibungen
 - **Betriebssysteme und Echtzeitsysteme**: momentan 3. Ausschreibung, kein einziger einladungsfähiger Bewerber
 - **Konstruktion** : nach Mehrfachausschreibung kein einziger geeigneter Bewerber
 - **Automobilelektronik**: nach 2. Ausschreibung lediglich 2 Bewerber
 - **ERP-Systeme**: Ausschreibungen mangels geeigneter Bewerber aufgegeben
 - **Konstruktion und Technische Mechanik** : kein einziger Bewerber
 - **Automatisierung und Robotik** : Mehrfach-Ausschreibung, nur ein einziger geeigneter Bewerber
 - **Fahrzeugtechnik** : 4 Ausschreibungen

Diese Liste lässt sich fortsetzen. In vielen Fällen haben Eingeladene nach einem Gespräch über die beruflichen Randbedingungen ihre Bewerbung zurückgezogen.

- Aus unserer Sicht lassen sich drei Hauptgründe für diese unbefriedigende Situation nennen :
 1. Das **Pflicht-Lehrdeputat** an den bayerischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften ist mit 19 Semesterwochenstunden das höchste unter allen deutschen Hochschulen und liegt auch im internationalen Vergleich in einer Höhe, die nicht adäquat einer Hochschule ist.
 2. Dazu kommt, dass u.a. durch die neuen Hochschulgesetze auf die Professorenschaft eine **Vielzahl von**

neuen Aufgaben hinzugekommen ist und immer noch hinzukommt. Hier nur einige Beispiele :

- Einführung neuer gestufter Studiengänge im Rahmen des Bolognaprozesses
- Vorbereitung aufwändiger Akkreditierungsverfahren
- Aufbau von Clustern mit der regionalen Industrie
- Entwicklung und Aufbau dualer Studienangebote
- Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen
- Durchführung anwendungsbezogener Forschung und Entwicklung
- Erweiterung des Studienangebots im Rahmen des Ausbauprogramms Hochschule 2020
- Durchführung von bis zu 800 Berufungsverfahren in den nächsten Jahren im Rahmen dieses Ausbauprogramms

All diese unbestritten wichtigen Aufgaben sind von den Professorinnen und Professoren zusätzlich zu ihrer hohen Lehrverpflichtung zu schultern.

3. Dass die **anwendungsbezogene Forschung** zu den Aufgaben an den HAWs zählt, wird von den Bewerbern um eine Professur durchweg begrüßt. Dem entgegen steht allerdings einerseits die hohe Lehrbelastung und ein fehlender wissenschaftlicher Mittelbau, wie er an Universitäten selbstverständlich vorhanden ist. Hier die Forderung an die Politik, durch eine Aufstockung des Lehrentlastungsvolumens (derzeit nur 7% gesamt) die Möglichkeit des Forschens auch praktisch sicherzustellen.
4. Nachweislich ein Hauptgrund der mangelnden Attraktivität einer Professur in Ingenieursdisziplinen ist die **Besoldungssituation**, die der geforderten Qualifikation und Belastung nicht angemessen ist. Mit der Einführung der W-Besoldung in 2005 wird einem neuberufenen Professor ein W2-Grundgehalt in Höhe von derzeit

4006 € angeboten, also ein Gehalt, welches teilweise bereits unsere besten Absolventen erzielen. Von der Möglichkeit, Berufsleistungsbezüge zu vergeben, wurde bisher praktisch an kaum einer unserer HAWs Gebrauch gemacht, da die Zuweisung an Besoldungsmitteln, der sog. „Vergaberahmen“, auf einer unzureichenden Höhe „gedeckelt“ ist. Damit komme ich auf unseren eingangs skizzierten Wunschbewerber zurück, den promovierten und forschungsfreudigen Gruppenleiter aus der Entwicklungsabteilung mit fünfjähriger Berufserfahrung, den wir zu diesen Konditionen gewinnen möchten.

Auch hier unsere Forderung an die Politik, sowohl die Grundgehälter als auch den Vergaberahmen angemessen anzuheben, um die Attraktivität einer Professur, gerade in den Ingenieursstudiengängen wieder herzustellen.

Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften bilden nahezu 70% der Ingenieure aus. Die hohe Qualität unserer Absolventen lässt sich nur mit qualifizierten und motivierten Professorinnen und Professoren sicherstellen. Deren Arbeitsbedingungen und dazu gehört auch die amtsangemessene Besoldung müssen deutlich verbessert werden, damit wir diesem Qualitätsanspruch gerecht werden können.

Geschäftsverteilung des VHB

Die Darstellung der Aufgabenzuordnung im VHB-Vorstand erfolgt in alphabetischer Reihenfolge.

<i>Name</i>	<i>Funktion, Aufgaben</i>
Professor Dr. Baier	Hochschulrektorenkonferenz, Hochschulentwicklung
Professor Dr. Hellbrück	Öffentlichkeitsarbeit
Professor Dr. Kohlert	Schriftführung, technische Betreuung Homepage
Prof. Dr. Kulla	Schatzmeister
Professor Dr. Kurz	Besoldung, Dienstrecht
Professor Dr. Vilsmeier	Vorsitzender, Hochschulgesetze, Abstimmung Bund und Ministerien

Impressum

Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Fachhochschulen in Bayern e.V.

 Aspekte

Herausgeber: Verband der bayerischen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer e.V.

Verantwortlich: Prof. Dr. Friedrich Vilsmeier, Ignaz-Schön-Straße 11, 97421 Schweinfurt

E-Mail: fvilsmeier@fh-sw.de, Tel.: 09721-940-801

Redaktion: Prof. Dr. Reiner Hellbrück,

E-Mail: hellbrueck@web.de, Tel.: 0931-3511-490