

30. September 2019

Stellungnahme zum Entwurf eines Hochschulgesetzes (HochSchG) des Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (MWWK); Anhörung gemäß § 28 GGO

Grundsätzliche Anmerkungen:

Hochschulautonomie

Der vhw rlp begrüßt ausdrücklich, dass seine Forderung nach einer Experimentierklausel aufgegriffen wurde. Allerdings greift sie von ihrer Zweckbestimmung her leider zu kurz.

Governance

Leider wurde in dem neuen Entwurf unser Vorschlag zur Gewaltenteilung (der Präsident ist nicht gleichzeitig Vorsitzender des Senats) nicht umgesetzt (vgl. § 70 ff.) Folgende Regelung aus dem HSchG von Schleswig-Holstein sollte übernommen werden. Dort heißt es:

„Der Senat wählt aus der Mitte seiner gewählten Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden, die oder der die Sitzungen des Senats und des Erweiterten Senats einberuft und leitet, sowie eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Erklärt sich kein Mitglied des Senats dazu bereit, den Senatsvorsitz zu übernehmen, kann der Senat auch ein Mitglied des Präsidiums zur Vorsitzenden oder zum Vorsitzenden wählen.“

Argumente:

- a) Die Gewaltenteilung ist ein hohes demokratisches Gut und es ist nicht gut, wenn insbesondere die junge Generation (hier insbesondere die studentischen Mitglieder des Senats) anders sozialisiert werden.
- b) Es gibt eine günstigere Verhandlungsatmosphäre im Senat, wenn der Präsident / die Präsidentin nicht zugleich leitet und die in der Regel von der Leitung formulierten Anträge verteidigen muss.
- c) Je nach Persönlichkeitsmerkmalen des Präsidenten / der Präsidentin besteht eine gewisse Gefahr, dass der Senat zu einem „Abnickgremium“ wird. Diese Gefahr ist bei einer Leitung durch eine/n neutralere/n Senatspräsidenten / -präsidentin geringer.

Studium und Lehre, wissenschaftliche Weiterbildung

Der Entwurf enthält konfligierende Aussagen (insbesondere §§ 20 zu 35). Die im Gesetz künstlich gezogene Trennlinie zwischen gebührenfreien und kostenpflichtigen Angeboten ist niemandem erklärlich. Die grundsätzliche Gebührenfreiheit von weiterbildenden

Bachelorstudiengängen lässt den besonderen Aufwand unberücksichtigt und gefährdet bestehende Studienangebote. Darüber hinaus ist der derzeitige Gebührenrahmen für Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung, wie ihn die entsprechende Landesverordnung (Besonderes Gebührenverzeichnis) festlegt, ist nicht kostendeckend.

Transparenzgebot

In Zeiten, in denen über Transparenz (siehe Landestransparenzgesetz) und über die Verständlichkeit von Gesetzen diskutiert wird, ist dieser Entwurf insbesondere in den §§, die die Gleichstellung betreffen, eine echte Zumutung, selbst für diejenigen, die das Landesgleichstellungsgesetz kennen. Nach welchem Verfahrensprinzip hier nur auf Paragraphen verwiesen wird und wann wörtlich zitiert wird, erschließt sich nicht.

Kostenneutralität des Gesetzes

Unter Buchstabe D der Begründung zur Neufassung des Hochschulgesetzes wird festgehalten, dass dem Land Rheinland-Pfalz durch die beabsichtigten Gesetzesänderungen keine Kosten entstehen. Die Aussage, das Gesetz führe zu keinen Mehraufwänden ist jedoch ausdrücklich falsch. Beispielhaft sei hier das Teilzeitstudium genannt.

Die Anmerkungen im Einzelnen, nach Reihenfolge der Paragraphen

Zur Neufassung von § 2 / Aufgaben der Hochschule: Gleichstellung

Im Entwurf wird sehr viel auf das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verwiesen. Die Paragraphen im HochSchG, die die Gleichstellung betreffen, sind unverständlich. Wenn § 2 Absatz 2 wegfällt – auch wenn ähnliche Formulierungen verwässert später in § 4 aufgenommen werden - ist das ein Paradigmenwechsel.

Die Grundgesetzformulierung (Artikel 3 Abs. 2, Satz 2 GG: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“) fällt weg zugunsten der Diversität bei den grundsätzlichen Aufgaben der Hochschulen.

Zur Neufassung von § 4 Abs. 3

Es erschließt sich nicht, warum hier in einem einzigen Absatz Studienbedingungen Studierender und Rahmenbedingungen der Beamtinnen und Beamten sowie Beschäftigten zusammen „abgehandelt“ werden und warum bei den Rahmenbedingungen der Beamtinnen und Beamten sowie Beschäftigten manche Sätze aus dem LGG (§§ 6 und 7) explizit genannt werden, andere nur mit Verweis auf den entsprechenden Absatz des LGG, wieder andere ganz weggelassen werden.

Beispiel: § 6 Abs. 3, Satz 1 LGG wird ausformuliert: „Teilzeit- und Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf die Chancen zur beruflichen Entwicklung auswirken.“ Auf Satz 2 – „Dies ist auch bei der Formulierung von Beurteilungskriterien zu beachten.“ wird nur verwiesen, was nicht der Länge des Satzes geschuldet sein kann.

Was sind also die Kriterien, wonach einige Sätze aus dem LGG ausformuliert werden, auf andere nur verwiesen wird? Bei manchen Paragraphen erschließen sich die Kriterien, aber speziell in § 4 ist es nicht nachvollziehbar.

Insgesamt sind die Ballung von Themen in einem Absatz (nicht nur in § 4) sowie ein Verfahren, in dem in einem Absatz wechselweise einzelne Sätze aus einem Paragraphen eines anderen Gesetzes zitiert und dann auf andere Sätze desselben Paragraphen verwiesen wird, sehr intransparent und kaum noch lesbar. Dies häuft sich besonders bei den Gleichstellungsparagraphen. Wer hat schon immer das LGG zur Hand, wenn er das Hochschulgesetz liest?

Das unterrepräsentierte Geschlecht soll bevorzugt werden, außer in § 43, Abs. 5, Satz 1, letzter Teilsatz.

Im Einzelnen nachfolgend die Kommentare zur Synopse der entsprechenden Paragraphen:

§ 2 Aufgaben

(1) Die Hochschulen dienen entsprechend ihrer Aufgabenstellung der Pflege und der Entwicklung der Wissenschaften und der Künste durch Forschung, Kunstausübung, Lehre und Studium. Sie bereiten auf berufliche Tätigkeiten vor, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden oder die Fähigkeit zu künstlerischer Gestaltung erfordern. ~~Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften Fachhochschulen~~ erfüllen diese Aufgaben durch anwendungsbezogene Lehre; sie betreiben angewandte Forschung und können Entwicklungsvorhaben durchführen. Die Universitäten fördern den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs; ~~die Hochschulen für angewandte Wissenschaften wirken daran im Rahmen kooperativer Promotionen mit. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).~~ **s. § 4 NEU**

~~(2) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Bei der Benennung von Gremienmitgliedern ist das Prinzip der Geschlechterparität zu berücksichtigen.~~ **s. § 4 NEU**

Anmerkung vhw rlp: Wenn dieser Absatz §2 Aufgaben wegfällt – auch wenn ähnliche Formulierungen später in § 4 aufgenommen werden – ist das ein Paradigmenwechsel. Die Grundgesetzformulierung (Artikel 3 Abs 2, Satz 2 GG: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“) fällt weg zugunsten der Diversität.

~~(32) Die Hochschulen dienen dem weiterbildenden Studium und stellen sonstige Angebote der wissenschaftlichen und künstlerischen Weiterbildung bereit; sie beteiligen sich an Veranstaltungen der Weiterbildung. Sie fördern die Weiterbildung ihres Personals. Im Rahmen dieser Aufgaben arbeiten sie mit Einrichtungen der Weiterbildung außerhalb der Hochschule zusammen.~~

~~(43) Die Hochschulen fördern die Vereinbarkeit von Familie und Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf. Sie wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben berücksichtigen sie die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und verhindern oder beseitigen Benachteiligungen aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alter oder sexueller Identität. und berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse Studierender mit Kindern und Studierender, die nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreuen. Sie tragen dafür Sorge, dass Studierende mit Behinderungen gleichberechtigt am Studium teilhaben und die Angebote der Hochschule möglichst selbstständig und barrierefrei im Sinne des § 2 Abs. 3 des Landesgesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen nutzen können. S [s. Abs. 4 und § 4 NEU]~~

Anmerkung vhw rlp: Diese Ergänzung reicht nicht, um den alten Abs. 2 unter „Aufgaben“ zu ersetzen!

Die Hochschulen fördern in ihrem Bereich kulturelle und musische Belange sowie den Sport. Sie bekennen sich bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung. Sie fördern sie den nachhaltigen Umgang mit Natur und Umwelt und wirken auf eine bewusste Ressourcennutzung hin.

§ 4 Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsplan

(1) Jede Hochschule ist verpflichtet, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Sie muss unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts beseitigen und vermeiden und die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellen. Sie fördert aktiv die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen und in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Verwirklichung der Gleichstellung ist insbesondere Aufgabe des Präsidiums und der Personen in Führungspositionen. § 5 Abs. 2 Satz 2 LGG gilt entsprechend.

(2) Jede Hochschule muss die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Phasen der Vorbereitung, Planung, Entscheidung und Durchführung einer Maßnahme berücksichtigen und in jeder Phase prüfen, ob und wie diese sich auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken kann (Gender Mainstreaming). Sie soll insbesondere in ihren Satzungen und im dienstlichen Schriftverkehr die Grundsätze der geschlechtsgerechten Amts- und Rechtssprache beachten.

Anmerkung vhw rlp: Dies kann keine Soll-Bestimmung sein, hierher gehört ein „muss“.

Bei der Benennung von Gremienmitgliedern gilt das Prinzip der Geschlechterparität nach Maßgabe des § 37 Abs. 3.

(3) Die Hochschule bietet ihren Studierenden Studienbedingungen, die die Vereinbarkeit von Studium und Familie ermöglichen; insbesondere soll sie nach Maßgabe des § 20 Abs. 2 ein Teilzeitstudium ermöglichen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit und berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse Studierender mit Kindern und Studierender, die nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreuen. Soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen, bietet sie ihren Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, und gibt ihnen diese bekannt. Die Hochschule kann Kinderbetreuung anbieten. Ausschreibungen müssen sich gleichermaßen an Frauen und Männer richten. Sie müssen auch in Teilzeitform erfolgen, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen; dies gilt auch für Führungspositionen. Teilzeit- und Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf die Chancen zur beruflichen Entwicklung auswirken. § 6 Abs. 3 Satz 2, § 7 Abs. 1, 4 und 5 sowie die §§ 11 bis 13 LGG gelten entsprechend.

Anmerkung vhw rlp: Der o.g. Absatz passt inhaltlich nicht hier hin. Warum wird der Satz aus § 6 Abs. 3 Satz 2 nicht hineingenommen und so quasi „verschleiert“? Hier geht es um Beurteilungskriterien.

(4) Der Senat bestellt einen Ausschuss für Gleichstellungsfragen und auf dessen Vorschlag für die Dauer von drei vier Jahren in der Regel eine Hochschulbedienstete Angehörige des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zur Gleichstellungsbeauftragten sowie eine andere Hochschulbedienstete zu deren Stellvertreterin. Die Hochschule macht ihren Mitgliedern und Angehörigen die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin in geeigneter Weise bekannt. Wiederbestellungen sind möglich. Im Übrigen gelten für die Gleichstellungsbeauftragte § 18 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 2, § 19 Abs. 2 bis 4, § 20 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 2, 3 und 5 sowie § 22 Abs. 1 und 2 LGG, für die Stellvertreterin § 20 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2, 3 und 5, § 22 Abs. 1 und 2, § 24 Abs. 5 und § 27 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 und 4 LGG sowie Absatz 7 entsprechend.

Anmerkung vhw rlp: Hinter „und Abs. 3 Satz 2“ fehlt §18 Abs. 3 Satz 1: „...kann nur mit einer Frau bestellt werden“. Und: Wenn § 20 Abs. 5 LGG aufgenommen wird, dann kann eine Professorin keine Gleichstellungsbeauftragte werden, da sie „mit Personalangelegenheiten befasst“ ist. Im letztgenannten Bezug bitte den Verweis auf Abs. 6 (Freistellung) aufnehmen. Es gibt keinen Abs. 7 in § 27.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, das Präsidium, die übrigen Organe der Hochschule und von diesen gebildete Ausschüsse bei der Erfüllung Wahrnehmung von Aufgaben nach Absatz 1 bis 3 zu unterstützen, die Beschlussfassung des Senats gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 16 vorzubereiten und dem Präsidium und dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. Sie hat das Recht, an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie oder den Schutz von Beschäftigten vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz betreffen, und kann dem Präsidium auf diesen Gebieten Maßnahmen vorschlagen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist sie rechtzeitig und umfassend über alle Maßnahmen zu unterrichten, an denen sie mitwirken kann, sie kann Stellungnahmen abgeben, an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen und Anträge stellen; ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen. Sie nimmt außerdem Beschwerden von Beschäftigten über Belästigungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz gemäß § 3 Abs. 3 und 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes entgegen. Für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die nicht Beschäftigte der Hochschule sind, gelten § 3 Abs. 3 und 4 sowie die §§ 7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610), entsprechend. Im Übrigen gelten § 23 Abs. 2 und 3 Satz 2 und 3, § 24 Abs. 2, 4 und 6 sowie § 25 Abs. 1 Satz 3 und 4 und Abs. 2 und 3 LGG entsprechend.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte soll auf ihren Antrag von ihren Dienstaufgaben im erforderlichen Umfang freigestellt oder entlastet werden und ist mit den zur Erfüllung Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Mitteln auszustatten. Sie wird durch den Ausschuss für Gleichstellungsfragen bei der Erfüllung Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt. Überträgt eine Gleichstellungsbeauftragte, die freigestellt ist, ihrer Stellvertreterin Aufgaben zur eigenständigen Erledigung, wird die Stellvertreterin anteilig in dem Umfang, der den übertragenen Aufgaben entspricht, anstelle der Gleichstellungsbeauftragten freigestellt. § 21 Abs. 2 und 3 LGG gilt entsprechend.

Anmerkung vhw rlp: Das sollte konkreter gefasst werden, beispielsweise Freistellung in Abhängigkeit von der Größe der Hochschule etc.

~~Das Speichern personenbezogener Daten bei der Gleichstellungsbeauftragten ist nicht zulässig; Unterlagen über Personalmaßnahmen sind unverzüglich nach Bestandskraft der Maßnahme zu vernichten. In Ausnahmefällen können mit Zustimmung der Betroffenen personenbezogene Bedienstetendaten gespeichert werden; dabei sind die Vorschriften der §§ 88 bis 96 des Landesbeamtengesetzes über die Führung von Personalakten entsprechend anzuwenden. Die Sätze 4 und 5 gelten auch für den Ausschuss für Gleichstellungsfragen.~~

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, zur Verschwiegenheit verpflichtet; § 26 Abs. 1 Satz 2 bis 4 LGG gilt entsprechend. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Datenschutz verpflichtet. Sie muss insbesondere Unterlagen mit personenbezogenen Daten, die sie im Rahmen einer Beteiligung erhalten hat, vor unbefugter Einsichtnahme schützen und darf ohne die vorherige Zustimmung der Betroffenen personenbezogene Daten nicht sammeln, kopieren, in Dateien speichern oder weitergeben. Die Vorschriften der §§ 88 bis 96 des Landesbeamtengesetzes über die Führung von Personalakten sind entsprechend anzuwenden. Vorstehendes gilt auch für den Ausschuss für Gleichstellungsfragen und für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten.

(8) Der Fachbereichsrat soll für die Dauer von drei vier Jahren eine Gleichstellungsbeauftragte aus dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und deren Stellvertreterin bestellen. Absatz 5 gilt sinngemäß. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs kann auf ihren Antrag von ihren Dienstaufgaben im erforderlichen Umfang teilweise freigestellt werden und ist mit den zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten; Absatz 6 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

Anmerkung vhw rlp: Siehe Kommentar oben zur Konkretisierung der Freistellung.

(9) Eine Entscheidung Maßnahme, die im Aufgabenbereich der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, muss auf ihren Beanstandung hin Antrag überprüft und erneut getroffen werden. Dies gilt auch, wenn die Gleichstellungsbeauftragte nicht an einer Maßnahme beteiligt oder nicht rechtzeitig über diese unterrichtet wurde. Der Antrag Beanstandung muss ist dem Präsidium innerhalb einer Woche schriftlich vorzulegen und darf in derselben Angelegenheit nur einmal gestellt erhoben werden. Die Maßnahme soll innerhalb eines Monats nach Kenntnis des Präsidiums von der Beanstandung von dem Organ oder der Stelle erneut getroffen werden, das oder die die ursprüngliche Maßnahme getroffen hat. Wird an dieser festgehalten, so ist die Beanstandung dem Präsidium zur endgültigen Entscheidung vorzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über diese Entscheidung schriftlich zu unterrichten. § 29 Abs. 2 Satz 2 und 3 sowie Abs. 4 und 5 LGG gelten entsprechend. § 79 80 Abs. 6 2 und § 88 Abs. 3 bleiben unberührt. Die Gleichstellungsbeauftragte kann das Verwaltungsgericht anrufen, wenn sie sich durch eine Maßnahme der Hochschule in ihren Rechten nach diesem Gesetz verletzt sieht und ihre Beanstandung keinen Erfolg hatte. § 30 Abs. 1 Satz 3 sowie Abs. 2 und 3 LGG gilt entsprechend.

Anmerkung vhw rlp: Hinter „...gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist“ müsste ergänzt werden: „...oder die sie für ein unvereinbar mit diesem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hält.“

Zu § 13 / Forschungskolleg

Dieses kann auch an HAWen eingerichtet werden, dann aber „ohne Promotionsordnung“. Mit Blick auf § 34 ist das konsequent, aber nicht befriedigend.

Zu § 34 / Promotion für Absolvent/inn/en von HAW

Bei Zulassung wird ausdrücklich kein Unterschied zwischen Universitäten und HAWen gemacht (Abs. 2). Nach alter Fassung (a.F.) berechtigten Masterabschlüsse zur Promotion. Damit ist kein neuer Sachverhalt geschaffen, es liegt nur eine Betonung vor. „Weitere Voraussetzungen“ (Abs. 2) können gefordert werden, die Universitätsabsolvent/inn/en automatisch erfüllen (z.B. bestimmte Module, die HAW üblicherweise nicht anbietet).

Kooperative Promotion (Abs. 7): HAWen „mit gleichen Rechten und Pflichten beteiligt“. Mindestens je ein Betreuer von der Universität und der HAW. Das ist immerhin ein Fortschritt gegenüber dem Status Quo. Damit kann nicht die Betreuung an der HAW erfolgen und der/die Universitätsvertreter/in beschränkt sich auf Begleitung des Verfahrens und das Zweitgutachten (was oft der bisherigen Praxis entspricht).

Die in der Begründung erwähnte Kooptation (der Begriff kommt im Gesetz nicht vor, dort heißt es in den genannten Paragraphen „Gastprofessor“) hilft nicht weiter. Den Gastprofessor/inn/en wird nur das Prüfungsrecht zugesprochen. Wünschenswert wäre, wenn die Gastprofessor/inn/en im Promotionsverfahren eine gleichwertige Rolle wie die Universitätsprofessor/inn/en hätten. Dann könnten sie auch alleine betreuen. Da die Gastprofessur nur auf Zeit verliehen wird, behielte die Universität mittelfristig die Kontrolle.

Wir schlagen deshalb vor als Satz 2 in § 34 Abs. 3 einzufügen:

„Die Promotionsordnungen sollen Gastprofessorinnen und Gastprofessoren die Berechtigung zur Betreuung erteilen.“

Begründung: Der vorgelegte Entwurf sieht nicht vor, dass ein/e Professor/in einer HAW eine Promotion betreuen darf. Der Entwurf sieht aber vor, dass diese Person Gastprofessor/in einer Universität werden kann. Mit der vorgeschlagenen Ergänzung könnte er/sie dann auch eine Promotion betreuen. In der Praxis laufen schon jetzt viele Promotionen so ab, nur eben nicht formal. Die Regelung zur Betreuung kann nur in den Promotionsordnungen festgelegt werden.

Da die Gastprofessur nur auf Zeit vergeben wird, könnte die Universität auch das Betreuungsrecht wieder entziehen.

Zu § 35: nur teilweise und vor allem nicht konsequent umgesetzte Einführung des Weiterbildungsbachelors

Problem und Regelungsbedürfnis:

Die derzeitigen Margen, wie sie in der entsprechenden Landesverordnung (Besonderes Gebührenverzeichnis) festgelegt sind, sind nicht kostendeckend.¹

Wissenschaftliche Weiterbildung soll jedoch kostendeckend angeboten werden, das ist übereinstimmend die Forderung

- des Rechnungshofes Rheinland-Pfalz,
- des zuständigen Ministeriums,
- der Landesregierung,
- des Landtags,
- des Wissenschaftsrats.

Dieser Forderung schließt sich die JGU an.

Das Prinzip der Kostendeckung muss auf die Weiterbildung insgesamt, konsequenterweise auf alle Studiengänge der wissenschaftlichen Weiterbildung, also auch auf den weiterbildenden Bachelorstudiengang, hier mindestens in Form verursachungsgerechter Service-Gebühren, angewendet werden. Geschieht dies nicht, ist die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen in Rheinland-Pfalz im Wettbewerb mit den hochschulischen Anbietern aus den anderen, insbesondere den angrenzenden Bundesländern, in Bezug auf das Format des weiterbildenden Bachelor chancenlos.

Lösung:

Es sind kostendeckende Entgelte für alle Angebote der Weiterbildung auf Grundlage einer Entgeltordnung zu erheben. Diese Entgeltordnung erlässt die Hochschule.

Entgelt bedeutet Zahlung für eine vertragliche Leistung. Dies kann privatrechtlich oder öffentlich rechtlich sein. Insofern könnten die Hochschulen des Landes mit dieser Lösung kostendeckende Entgelte erheben, ohne die rechtliche Grundlage des öffentlichen Auftrags verlassen zu müssen (Stichwort: Trennungskostenrechnung / Beihilfeverbot). Sie können stattdessen privatrechtliche Entgelte erheben, wobei sich dann die Problematik der Umsatzsteuer ergibt.

Für den weiterbildenden Bachelor sind wenigstens verursachungsgerechte Service-Gebühren im Besonderen Gebührenverzeichnis festzulegen und von den Hochschulen zu erheben.

¹ Landesverordnung über die Gebühren in den Bereichen Wissenschaft, Weiterbildung und Forschung (Besonderes Gebührenverzeichnis) vom 27. November 2014, vgl. insb. Ziffer 3.2.ff. u.a. zur Weiterbildung, zum Gasthörerstudium und zum Fernstudium.

Das zuständige Ministerium hatte hinsichtlich der Frage wie die Kostendeckung zu kalkulieren sei, ausgeführt: „Vor dem Hintergrund der individuellen Ausgestaltung der Kosten- und Leistungsrechnung in den einzelnen Hochschulen solle davon abgesehen werden, ein einheitliches Kalkulationsschema vorzugeben.“ (Rechnungshof Bericht 2013, S. 159).

Den Hochschulen sollte also die Möglichkeit eröffnet werden, zur Kalkulation von Weiterbildungsveranstaltungen eigene Entgeltordnungen zu erlassen.

Das Besondere Gebührenverzeichnis wäre gemäß der o.g. Vorschläge zu ändern: Die entsprechenden Ziffern zu den Angeboten der Weiterbildung und dem Gasthörerstudium wären entweder zu streichen oder auf die Entgeltordnungen der Hochschulen zu verweisen; hinzuzufügen wäre eine Ziffer zu den verursachungsgerechten Service-Gebühren für den weiterbildenden Bachelor.

Der entsprechende Paragraph im zugeleiteten Entwurf

§ 35 Wissenschaftliche Weiterbildung, postgraduale Studiengänge (5)

ist insofern wie folgt abzuändern:

(5) Für Studiengänge und sonstige Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung, Zusatz-, Ergänzungs- oder Aufbaustudiengänge (postgraduale Studiengänge), für Studien von Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, oder für Studien von Gasthörerinnen und Gasthörern sind kostendeckende Entgelte nach Maßgabe des Besonderen Gebührenverzeichnisses für die Bereiche Wissenschaft, Weiterbildung und Forschung Gebühren auf der Grundlage einer Entgeltordnung zu erheben, die die jeweilige Hochschule erlässt; ausgenommen sind Studiengänge zur Heranbildung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses ~~und~~ . Für Bachelorstudiengänge der wissenschaftlichen Weiterbildung sind verursachungsgerechte Service-Gebühren zu erheben. Die Hochschulen können für Masterstudiengänge der wissenschaftlichen Weiterbildung oder sonstige Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung ~~statt Gebühren entweder kostendeckende Entgelte auf Grundlage einer Entgeltordnung oder~~ privatrechtliche Entgelte erheben. § 14 Abs. 6 gilt sinngemäß.

Die Begründungen im Einzelnen:

Kostendeckung durch Entgelte

Zur grundsätzlichen Frage der **Kostendeckung** von Weiterbildungsangeboten der Hochschulen nahm der **Rechnungshof Rheinland-Pfalz** bereits 2013 Stellung (vgl. Auszug aus dem Jahresbericht 2013: Nr. 19: Weiterbildung an Hochschulen – Kosten nicht gedeckt).

Der Rechnungshof Rheinland-Pfalz hatte gefordert, für Weiterbildungsmaßnahmen der Hochschulen eine vollständige Kostendeckung, auch der anteiligen Gemeinkosten, durch Teilnehmerbeiträge zu erreichen.

„Für das weiterbildende Studium und sonstige Weiterbildungsangebote sind Gebühren zu erheben. Statt Gebühren können die Hochschulen auch privatrechtliche Entgelte fordern. Die hieraus resultierenden Einnahmen stehen ihnen zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung. Die Teilnehmerbeiträge sollen die Kosten der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme decken“ (ebd., S. 158).

Dieser grundsätzlichen Forderung des Rechnungshofes Rheinland-Pfalz, dass Weiterbildungen an Hochschulen kostendeckend anzubieten seien, hat sich das **zuständige Ministerium** (damals: Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur) **vollumfänglich angeschlossen**:

„Das Ministerium hat mitgeteilt, es teile die Auffassung des Rechnungshofs, dass eine vollständige Deckung der Kosten - auch der anteiligen Gemeinkosten - angestrebt

werden sollte. Die Hochschulen würden darauf hingewiesen, dass eine Verrechnung der erwirtschafteten Gemeinkostenzuschläge mit der Grundausstattung vorzunehmen sei. Den Hochschulen solle es dennoch überlassen bleiben, selbstständig zu entscheiden, in welchen Bereichen die Deckungsbeiträge verwendet würden. Vor dem Hintergrund der individuellen Ausgestaltung der Kosten- und Leistungsrechnung in den einzelnen Hochschulen solle davon abgesehen werden, ein einheitliches Kalkulationsschema vorzugeben“ (ebd., S. 159).

Auch die **Landesregierung** schloss sich dem an.² Im entsprechenden Bericht der Landesregierung heißt es: „Das Ministerium wird die Hochschulen auf die Kritikpunkte des Rechnungshofs hinweisen mit der Maßgabe, dass in jedem Fall sicherzustellen ist, dass diese beachtet werden“ (S. 47).

Der **Landtag** hat im Zuge der Entlastung der Landesregierung auf Empfehlung des Haushalts- und Finanzausschusses zustimmend zur Kenntnis genommen und beschlossen, dass „(...) die Hochschulen darauf hingewiesen werden, bei Weiterbildungsangeboten eine Deckung aller Kosten – auch der anteiligen Gemeinkosten – (...) sicherzustellen.“³

Auch der **Wissenschaftsrat** sieht die Kostendeckung von hochschulischen Weiterbildungsangeboten aus Entgelten als den Regelfall an.⁴

Weiterbildender Bachelor: Finanzierung („verursachungsgerechte Service-Gebühren“)

Hinsichtlich der Berücksichtigung der Bedarfe von berufstätigen Weiterbildungsinteressierten schreibt die Landesregierung weiter: „Die neuen gestuften Studiengänge berücksichtigen in besonderem Maße die Anforderungen des lebenslangen Lernens.

Sie erlauben eine erfolgversprechende Kombination individueller Studien- und Berufswege“ (ebd., S. 47/48).

In der Bildungsforschung wird dieser Vielfalt weiterbildender Studienangebote längst mit einer entsprechend breiteren Betrachtung individueller Bildungsbiographien Rechnung getragen. Auch die KMK-Definition aus 2001 lässt hier viel Spielraum. Und das BMBF trägt mit seiner Definition von wissenschaftlicher Weiterbildung den aktuellen Gegebenheiten und arbeitsweltlichen Erfordernissen Rechnung, indem es unter wissenschaftlicher Weiterbildung „weiterbildende Studiengänge [fasst], die auf einem ersten Hochschulabschluss aufbauen oder auf der Grundlage von beruflicher Ausbildung und Erfahrung zu einem ersten Hochschulgrad führen“.⁵

Insofern ist es nur konsequent und richtig, dass auch das zuständige rheinland-pfälzische Ministerium das Format des weiterbildenden Bachelors nun im Hochschulgesetz verankert, das in vielen anderen Landeshochschulgesetzen bereits seit Jahren steht.

Die Frage, ob ein Angebot „grundständig“ oder „weiterbildend“ ist, bemisst sich an der Bildungsbiographie des Individuums.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt ausdrücklich den Ausbau von Weiterbildungsangeboten und berufsbegleitenden Formaten im Bachelorstudium, explizit den weiterbildenden Bachelorstudiengang.⁶ Ein solches Format ist aufwändiger zu gestalten als ein regulärer

² Vgl. Stellungnahme der Landesregierung zum Jahresbericht 2013 des Rechnungshofs, Drucksache 16/2050, S. 46-48.

³ Beschlussempfehlung und Bericht des Haushalts- und Finanzausschusses zur Stellungnahme der Landesregierung zum Jahresbericht des Rechnungshofs Rheinland-Pfalz 2013 (Drucksache 16/2050) vom 29.08.2013, Drucksache 16/2701, S. 12.

⁴ Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens. Vierter Teil der Empfehlung zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels“, Wissenschaftsrat, Drucksache 7515-19, Berlin 25.01.2019, S. 1 und S. 68ff.

⁵ <https://www.bmbf.de/de/wissenschaftliche-weiterbildung-1311.html> (abgerufen am 08.08.2019)

⁶ Vgl. Empfehlungen des Wissenschaftsrats, S. 84.

grundständiger Präsenzstudiengang. Daher empfiehlt der Wissenschaftsrat mindestens „**verursachungsgerechte Service-Gebühren**“, um den höheren Planungs-, Service- und Beratungsaufwand abzufedern.

Diese Lösung verhindert auch eine Doppelfinanzierung (Grundmittelfinanzierung einerseits, kostendeckende Entgelte andererseits), eine Befürchtung, die offensichtlich aus der (widersprüchlichen) Begründung zum Entwurf des HochSchG zu lesen ist:

„Für weiterbildende Bachelorstudiengänge dürfen keine Gebühren erhoben werden; dies würde dem Grundsatz der Gebührenfreiheit grundständiger Studienangebote widersprechen. Eine entsprechende Ergänzung erfolgt in Satz 1 Halbsatz 2.“ (S. 195).

Durchlässigkeit und Anerkennung

Die hochschulische Weiterbildung wirbt bei ihren Studierenden u.a. damit, dass diese sich ihre Leistungen aus Weiterbildungsveranstaltungen anerkennen lassen können. Das ist auch die Idee des lebenslangen Lernens und der Bologna-Reform: die flexible Nutzung von Angeboten und deren Anerkennung in weiteren Lernzusammenhängen.

Wenn diese Möglichkeit nun versagt wird, fällt ein wichtiges Argument für die hochschulische Weiterbildung weg.

In der Begründung zum Entwurf des HochSchG heißt es:

„Der Grundsatz der Gebührenfreiheit darf nicht durch die Aufspaltung eines weiterbildenden Bachelorstudiengangs in sonstige Angebote unterlaufen werden, die dann über den Weg der Anerkennung zu einem gebührenfinanzierten Bachelorabschluss führen würden“ (ebd., S. 195).

Es muss dem MWWK die Frage gestellt werden, ob ihm die praktischen Konsequenzen aus dieser Position klar sind und wenn ja, ob das wirklich gewollt ist?

Konsequenzen bei Beibehaltung des Entwurfs in der vorliegenden Fassung:

Sollte der Entwurf nicht wie oben vorgeschlagen geändert werden, erleiden die hochschulischen Weiterbildungsangebote in Rheinland-Pfalz einen enormen Wettbewerbsnachteil. Drei angrenzende Bundesländer (Saarland, Baden-Württemberg, Bayern) regeln sowohl die kostendeckenden Entgelte als auch den kostenpflichtigen Weiterbildungsbachelor explizit, in Hessen wird das praktiziert, da das Gesetz nichts Näheres dazu regelt. Aber auch fast alle anderen Bundesländer (Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen) ermöglichen in ihren jeweiligen Hochschulgesetzen den die Kostendeckung über Entgelte bzw. gebührenpflichtigen weiterbildenden Bachelor.⁷

Die staatlichen Hochschulen stehen ohnehin in Bezug auf dieses Format durch das teilweise aggressive Marketing privater Anbieter stark unter Druck (FOM, EuroFH, SRH, usw.). Wenn Rheinland-Pfalz nun den eigenen Hochschulen keine vergleichbaren Rahmenbedingungen wie den anderen staatlichen Hochschulen in Deutschland für den weiterbildenden Bachelor schafft, ist die hochschulische Weiterbildung in diesem Bereich abgehängt.

Ganz abgesehen von der Frage, welcher Fachbereich unter diesen Voraussetzungen einen aufwändigen weiterbildenden Bachelor anbieten sollte, wenn es nicht einmal monetäre Unterstützung gibt - neben der intrinsischen Motivation einzelner Engagierter meist das einzige Argument für ein Engagement in der hochschulischen Weiterbildung.

⁷ Vgl. die Übersicht aller HochSchG-Passagen der einzelnen Bundesländer zur wissenschaftlichen Weiterbildung, in den Empfehlungen des Wissenschaftsrats, S. 100-126.

Es stellt sich dann die Frage der Finanzierung:

Wer bezahlt den weiterbildenden Bachelor, wenn nicht die Weiterbildungsstudierenden bzw. die sie entsendenden Unternehmen?

Die Landesregierung sagte im Zuge der Forderung nach kostendeckenden Weiterbildungsangeboten durch den Rechnungshof bereits 2013 finanzielle Unterstützung für besonders weiterbildungsaktive Hochschulen zu: „(...) verfolgt die Landesregierung das Ziel, Anreize für den Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung an den Hochschulen zu setzen. Dazu gehört beispielsweise die systematische finanzielle Unterstützung der Hochschulen, die sich im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung engagieren“ (S. 47).

Bei der derzeitigen Haushaltslage ist von einer solchen finanziellen Unterstützung der Hochschulen nicht auszugehen.

In § 35 (4) heißt es jetzt:

„(4) An sonstigen Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung kann teilnehmen, wer ein Hochschulstudium erfolgreich abgeschlossen oder die erforderliche Eignung im Beruf oder in beruflicher Ausbildung erworben hat.“

Die bisherige Formulierung lautete:

Abs. 1 Satz 2 (...) und an sonstigen Weiterbildungsangeboten kann teilnehmen, wer ein Hochschulstudium erfolgreich abgeschlossen oder die erforderliche Eignung im Beruf **oder auf andere Weise erworben hat.**

Der gelb markierte Passus war eine Art Öffnungsklausel für diejenigen Teilnehmenden, die weder über eine Hochschulzugangsberechtigung, noch einen Hochschulabschluss, noch eine berufliche Qualifikation verfügten. Dies betrifft vor allem ältere Frauen, eine große Zielgruppe im von Hochschulen angebotenen „Seniorenstudium“ oder im Gasthörerstudium. An der JGU Mainz erfreut sich das Angebot Studieren 50 Plus größter Beliebtheit. Der Frauenanteil, auch bei den Hochaltrigen (70+), ist erfreulich hoch. Ein großer Teil dieser Frauen könnte nach dem neuen Passus an den sonstigen Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung nicht mehr teilnehmen.

Ebensowenig Geflüchtete oder Migrantinnen und Migranten, die wegen Flucht oder aus anderen Gründen, über keine entsprechenden Nachweise verfügen. Auch diese Menschen würden von sonstigen Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung ausgeschlossen.

Ganz abgesehen davon, dass der bürokratische Aufwand einer entsprechenden Überprüfung über die Rechtmäßigkeit einer Teilnahme ungerechtfertigt wäre.

Die Öffnung der Hochschulen ist gewollt, Inklusion ist gesellschaftlich geboten. Die Hochschulen übernehmen ihre gesellschaftliche Verantwortung, viele Hochschulen schreiben dies explizit in ihrem Leitbild, und wollen durch entsprechende Angebote die Teilhabe aller Interessierten ermöglichen.

Insofern wird die Reformulierung des § 35 (4) vorgeschlagen:

(4) An sonstigen Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung kann teilnehmen, wer ein Hochschulstudium erfolgreich abgeschlossen oder die erforderliche Eignung im Beruf oder in beruflicher Ausbildung oder auf andere Weise erworben hat.

Zu §§ 49, 50 / drei Jahre Tätigkeit außerhalb der Hochschule

Die Tandem-Professur ist eine gute Idee, insbesondere für technische Fächer. Die Paralleltätigkeit bei MPG etc. ist vorstellbar, die Paralleltätigkeit in der freien Wirtschaft (für die die HAW hauptsächlich ausbilden) erscheint eher unwahrscheinlich. Außerdem sind drei Jahre Halbtags-tätigkeit nicht mit drei Jahren Vollzeit gleichzusetzen. Das

Erfordernis der Berufspraxis wird also erodiert. Das Erfordernis wird ebenso dadurch in § 49 abgeschwächt, dass aus dem „müssen“ ein „sollen“ geworden ist. In der Begründung wird hierfür ein „vergleichbares Kompetenzprofil“ genannt, das aber im Gesetzestext nicht erkennbar ist.

Schwerpunktprofessuren an HAW

Das legt gesetzlich fest, was schon seit einigen Jahren praktiziert wird. Es wird aber nicht geregelt, dass die Hochschule die dadurch wegfallenden Deputate durch Vertretungsprofessuren ersetzt bekommt.

Nicht umgesetzte Vorschläge des vhw rlp:

Einführung von Professional Schools als neuer Organisationsform für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (§ 17)

Die Einrichtung und der Betrieb von weiterbildenden Studiengängen setzt nach der gegenwärtigen Rechtslage die Zusammenarbeit mit den Fachbereichen zwingend voraus. Es wäre wünschenswert über Organisationseinheiten innerhalb einer Hochschule zu verfügen, die in Eigenverantwortung Weiterbildende Studiengänge betreiben. Organisationen dieser Art sollten Professional Schools sein, die nach Art von Fachbereichen fächerübergreifend agieren.

Digitale Lehre wird vom Land nur unterstützt (§ 17 Abs. 2), finanzielle Förderung wird nicht zugesagt (laut Begründung).

Nicht umgesetzt: Abschaffung konsekutiver Masterstudiengänge (§ 19) und damit zusammenhängend § 35 (s.o.).

Nicht umgesetzt § 41 (1):

Der Hochschulrat soll öffentlich tagen. In das Hochschulgesetz sollte zusätzlich aufgenommen werden, dass das Protokoll des öffentlichen Teils der Sitzungen des Hochschulrates zumindest für die Hochschulöffentlichkeit ins Intranet gestellt wird.

Begründung:

Die Uni Kaiserslautern stellt diese Protokolle nicht nur für die Hochschulöffentlichkeit, sondern sogar für die gesamte Öffentlichkeit ins Netz.

Die JGU lehnt jede Einstellung ins Netz ab, solange dies nicht gesetzlich gefordert wird.

Dieser Sachverhalt sollte landeseinheitlich geregelt werden.

Eine solche Regelung könnte das Vertrauen in die Entscheidungen des Hochschulrates stärken.

Ein öffentliches Ins-Netz-Stellen hätte den Vorteil, dass auch die Wissenschaftspolitiker des Landtages Zugang zu diesen Informationen bekämen und diese nicht erst im Einzelfall anfordern müssten.