

Mainz, 15. Juni 2018

Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft Rheinland-Pfalz im dbb zu den Empfehlungen „Hochschulzukunftsprogramm Rheinland-Pfalz“

Der Verband Hochschule und Wissenschaft Rheinland-Pfalz (VHW RLP) im dbb Rheinland-Pfalz begrüßt grundsätzlich die Empfehlungen, die die Expertenkommission auf Veranlassung des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur formuliert hat. Zu klären ist nun im nächsten Schritt wie diese Empfehlungen konkret umgesetzt werden sollen. Spätestens bei der nun anstehenden Diskussion über die praktische Umsetzung der Empfehlungen sollten einschlägig kompetente Gewerkschaften eingebunden werden.

Am 28. 11. 2017 (vgl. S. 58) fand u.a. ein Gespräch mit Gewerkschaften statt. Hierzu ist festzustellen, dass die Gewerkschaft dbb und tarifunion mit seiner Gewerkschaftsgruppe Verband Hochschule und Wissenschaft **gar nicht beteiligt wurde**. Dabei ist der Verband Hochschule und Wissenschaft Rheinland-Pfalz der einzige, der ausschließlich die Bereiche Hochschulen und Wissenschaft vertritt. Es sollte zukünftig beachtet werden, dass bei solchen Anhörungen keine einseitige Bevorzugung der DGB-Gewerkschaften erfolgt.

Einige Aspekte wurden aus Sicht des vhw rlp nicht genügend berücksichtigt, darauf wird weiter unten ausführlich eingegangen.

Vor allem aber stellt sich die Frage, ob das Land willens und in der Lage ist, die für ein Hochschulzukunftsprogramm notwendigen zusätzlichen Finanzmittel aufzubringen. Rheinland-Pfalz gibt momentan etwa 4% seiner Haushaltsmittel für den Bildungsbereich aus. Die Vorschläge der Kommission machen nur Sinn, wenn das Land bereit ist, die dafür notwendigen Mittel zusätzlich bereit zu stellen.

Besonders wichtig ist dabei, dass die Art der Finanzierung den Hochschulen langfristiges und nachhaltiges Wirtschaften und Planen ermöglicht. Ein Mittel dazu muss die Reduzierung des prozentualen Anteils an Projektfinanzierung zugunsten einer Erhöhung der Grundfinanzierung sein.

Rheinland-Pfalz rangiert derzeit mit seiner Beamtenbesoldung auf Platz 16. Mit der kürzlich angekündigten Besoldungserhöhung in 07/2019 und 07/2020 um jeweils 2% wurde versucht auch im Bereich der Beamten das Schlimmste, nämlich die weitere Abwanderung qualifizierten Personals, zu verhindern.

Für die weitere Zukunftsplanung könnte es hilfreich sein eine ehrliche Diskussion über die Profile und Funktionen von Universitäten und HAWen zu führen.

Hochschulen sind Bildungseinrichtungen und deshalb müsste auch differenzierter über die unterschiedlichen Aspekte von Erziehung, Unterricht und Bildung sowie Lehren und Studieren diskutiert werden, die durch den weiten Begriff der Lehre allein nicht hinreichend dargestellt werden.

Der vhw rlp fordert: Einbeziehung der Expertinnen und Experten des vhw rlp in die Fragen der konkreten Umsetzung der Empfehlungen in Hochschulen und Wissenschaft!

Ergänzungen und weiterführende Erläuterungen:

Folgende Vorschläge der Kommission sind mit Kosten verbunden:

- Erstellung einer umfassenden Bestandsaufnahme aller Studienangebote im Lande S.51
 - Verbesserungen des Studierendenmarketings S. 51.
 - Offener Hochschulzugang und Durchlässigkeit sind mit entsprechenden Ressourcen zu hinterlegen (vgl. S. 51)
 - Neue Modelle für die Studieneingangsphase und Studienorientierung entwickeln S. 51.
 - Weiterentwicklung dualer Studiengänge in Abstimmung mit Unternehmen und Kammern mit zeitlicher und räumlicher Flexibilisierung S. 51.
 - Weiterentwicklung der Qualität von Studium und Lehre; Verringerung der Abbrecherquoten, Ausbau des Qualitätszentrums einschließlich des Hochschulevaluierungsverbunde Südwest e.V. S. 51.
 - Aufbau einer hochschulübergreifenden Digitalisierung mit entsprechenden Ressourcen S. 52.
 - Finanzielle Anreize zur Förderung kooperativer Promotionen S. 52.
 - Erhöhung des forschungsbezogenen Personals an Hochschulen AW S. 52.
 - Mehr Ressourcen zur Unterstützung der Handlungsfähigkeit bei Gleichstellung, Digitalisierung und Internationalisierung S. 53.
 - Mehr Ressourcen für die TU Kaiserslautern, damit leistungsstarke Forschungskerne auch in Kooperation mit der Hochschule AW Kaiserslautern und der Region Pfalz gestärkt werden können S. 53
 - Mehr Ressourcen für die JGU, damit deren internationale Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig gestärkt werden kann S. 53.
 - Aufbau eines hochschulübergreifenden Wissenschafts- und Studierendenmarketings und einer landesweiten Internationalisierungsstrategie S. 49.
 - Ausbau englischsprachiger Studiengänge zur Gewinnung von mehr internationalen Studierenden S. 13.
 - Das Land stellt bis 2020 12 Mio. Euro aus dem Hochschulpakt zur Verfügung, um die Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Ausbildung zu erhöhen S. 13. Diese Gelder sind aber nur sinnvoll eingesetzt, wenn durch das Land eine Dauerfinanzierung sichergestellt wird.
 - Stellen in den Lehrerbildungszentren werden zurzeit mit Hochschulpaktmitteln finanziert (S. 15/16). Da es sich hier aber um Daueraufgaben handelt, muss das Land die Finanzierung auch dauerhaft gewährleisten.
 - Bausanierungsbedarf der Universitäten Mainz und Kaiserslautern S. 21.
 - Bereitstellungen von Stellen für vorgezogene Berufungen S. 23
 - Programm zur Förderung von offenen Bildungsressourcen S. 24
 - Evaluierung der Gleichstellungsprogramme S. 24.
 - Erstellung einer umfassenden Bestandsaufnahme aller Studiengänge S. 27.
 - Umfangreiche Förderung der Forschung an Hochschulen AW S. 37/38, insbesondere auch Einführung von Qualifizierungsstellen.
 - Kurzfristiger Aufbau einer landesweiten Institution für kooperative Promotionen S. 39.

Auf folgende aus Sicht des vhw rlp wichtige Punkte geht die Kommission nicht oder nicht ausreichend ein:

- (1) Besonders zu begrüßen ist die Forderung der Expertenkommission (vgl. S. 53), dass das bestehende Hochschulfinanzierungssystem grundsätzlich überarbeitet werden sollte. Dabei wird von der Expertenkommission lediglich sehr vage vorgeschlagen, dass neben Leistungsindikatoren auch die Förderung internationaler Wettbewerbsfähigkeit berücksichtigt werden sollte, insbesondere die dafür notwendige Verwaltung von Stellen und Finanzmitteln.

Das Land sollte aus Sicht des vhw rlp dabei unbedingt darauf achten, dass die drei Säulen laut Hochschulgesetz, nämlich Forschung, Lehre und Weiterbildung, aber auch die Verwaltung sowie die übrigen Einrichtungen der Hochschulen (z.B. Hochschulsport, Third Mission, Transfer, öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, Kooperationen, Marketing etc.) im Kampf unterschiedlicher Interessen nicht gegeneinander ausgespielt werden können. Insbesondere ist darauf zu achten, dass nicht die Qualität der Lehre gegen die Qualität der Forschung und umgekehrt ausgespielt werden kann. Das Land sollte als Mindeststandard dafür Sorge tragen, dass zur Erhaltung der Qualität der curricularen Lehre ausreichend Dauerstellen für Professor/inn/en und Dozierende in den Stellenplänen bereitgestellt und finanziert werden.

Insbesondere müssen Kostensteigerungen durch Tarifveränderungen bei den Globalhaushalten unmittelbar als zusätzliche Mittel in vollem Umfang (100%) bereitgestellt werden.

Kann das Land für die curriculare Lehre nicht ausreichende Mittel zur Verfügung stellen, müssen Land und Hochschulleitungen hochschulübergreifend Einsparkonzepte erarbeiten, z.B. durch Schließung von Studiengängen oder Einsparungen durch hochschulübergreifende Kooperationen, wie von der Expertenkommission an verschiedenen Stellen andeutungsweise gefordert wird.

- (2) In „2.4 Hochschulautonomie“ (S. 20/21) spricht die Kommission eine Gliederung der Finanzaufweisungen in Grundzuweisung, PBK und MBK und damit verbundene Probleme an (historische Haushalte als Basis, wenig Dynamik).

Der Begriff „Bemessungskonzept“ legt nahe, dass hier der Bedarf bemessen wird. Dies ist aber nicht der Fall. Die Konzepte PBK und MBK legen bestimmte Parameter mit Gewichtungen zugrunde und liefern einen Schlüssel, nach dem vorhandene Personal- bzw. Haushaltsmittel verteilt werden. Wenn alle Hochschulen ihre Studierendenzahl oder ihren Frauenanteil in gleicher Weise erhöhen, erhalten sie die gleichen Mittel wie vorher.

Ein solches Konzept kann dazu verleiten, in unbedachter Weise neue Studiengänge zu schaffen, die Studierendenzahlen durch Marketing oder den Frauenanteil zu erhöhen, nur um Kürzungen bei Stellen oder Finanzmitteln zu vermeiden, was aber dann zu Lasten der konkurrierenden Hochschulen geht.

Hier sollte eine Grundsatzdiskussion unter Einbeziehung aller Hochschulen mit einer

Gliederung in die Bereiche Forschung, Lehre, Weiterbildung sowie weitere (z.B. Verwaltung, Hochschulsport, Third Mission, Transfer, öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, Kooperationen, Marketing etc.) geführt werden. Bei der Forschungsfinanzierung sollte eine Differenzierung in Finanzierung für eingereichte Pläne und eine Finanzausweisung für in der Vergangenheit erbrachte Forschungsergebnisse diskutiert werden. Die Kommission gibt hier auf S. 36 den sehr hilfreichen Hinweis: “ Erbrachte Leistungen herausragender Forscherinnen und Forscher sind durchaus valide Indikatoren für zukünftige Leistungen.“

Auf die hier angesprochenen Probleme gehen die Empfehlungen nicht ausreichend ein.

- (3) Die **Universitätsmedizin Mainz** wurde nicht in die Betrachtung einbezogen. (siehe Ergänzungen).
- (4) Die Kommission fordert dankenswerter Weise verbesserte **Promotionsmöglichkeiten für Hochschulabsolvent/inn/en von HAWen** im Rahmen kooperativer Promotionsverfahren, sie setzt sich aber nicht mit den Argumenten für ein dazu ergänzendes eigenständiges Promotionsrecht für HAWen (für bestimmte Fachbereiche oder Forschergruppen) und den diesbezüglichen Entwicklungen in anderen Bundesländern auseinander (siehe Ergänzungen).
- (5) Für den Erfolg des Unterrichts auf allen Schulstufen ist eine gut ausgebaute **Lehrkräftefortbildung** sowohl zentral als auch mit permanenten Angeboten in den Universitäten in Didaktik und Methodik aller Unterrichtsfächer dringend erforderlich. Solche Angebote müssen für Quer- und Seiteneinsteiger verpflichtend sein. Das erfordert auch, dass die Stellen in den Lehrerbildungszentren in den Hochschulen als Dauerstellen finanziert werden, so dass auch in diesem Bereich zur Qualitätssicherung prekäre Beschäftigungsverhältnisse vermieden werden.
- (6) Auch beim **wissenschaftlichen Nachwuchs** müssen sachgrundlose Befristungen weitgehend vermieden werden. Andernfalls ist die im vorliegenden Zukunftsprogramm geforderte Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie nicht realisierbar.
- (7) Das von der Kommission entwickelte Zukunftskonzept sieht eine zunehmende Vernetzung der Hochschulen mit den Firmen und Betrieben der Umgebung, aber auch mit der Bevölkerung im Sinne einer *Third Mission* bzw. Transfer vor. Das ist sehr zu begrüßen. **Konkrete Empfehlungen enthält der Bericht bedauerlicherweise jedoch nicht** (siehe Ergänzungen).
- (8) Auf S. 21 und S. 42 spricht sich die Kommission richtigerweise für mehr Autonomie der Hochschulen aus und nennt dabei Stellenplan, Berufungsrecht, Dienstvorgesetzteneigenschaft für Professorinnen und Professoren, Bauherreneigenschaft.

Die Forderung nach Autonomie der Hochschulen ist jedoch seitens der Landesregierung mit Bedacht zu stellen. In der Realität kann sich diese auch als reine Autonomie der Hochschulleitungen herausstellen. Auch in Hochschulen können sich Interessen- und Machtstrukturen bilden. Zum anderen werden die Hochschulen überwiegend von den Steuerzahler/innen

finanziert und deren legitimer Vertreter ist nun einmal die Landesregierung. Dieser müssen Steuerungs- und Eingriffsmöglichkeiten zugestanden werden auch im Interesse der Hochschulangehörigen selbst. Dabei sollte natürlich konkret genehmigungspflichtig so wenig wie möglich sein.

- (9) Eine gewaltige Herausforderung in der Zukunft werden die Umstellungen in fast allen Bereichen im Zuge der Digitalisierung sein, das vorliegende Zukunftsprogramm weist darauf hin. Das hat zur Konsequenz, dass sowohl die Lehrenden als auch das übrige Personal entsprechend weitergebildet werden müssen. Hierfür müssen die **Zentren für wissenschaftliche Weiterbildung** entsprechend gestärkt werden. Bei Berufstätigen bietet sich hier das duale Verfahren an. Es wird damit auch Veränderungen in den Verwaltungsstrukturen der Hochschulen selbst geben. Hier ist eine schnellstmögliche deutliche Aufstockung der Stellenpläne mit entsprechender Finanzierung der Weiterbildungszentren erforderlich.
- (10) Bezüglich der **Bauherreneigenschaft** hat die Praxis gezeigt, dass der LBB bezüglich der Bausanierung und kleineren Neubaumaßnahmen personell zumindest für den Bereich der JGU überfordert ist. Entweder muss hier der LBB personell deutlich besser ausgestattet werden oder aber, was wahrscheinlich besser funktionieren würde, die Befugnisse und Ressourcen der Immobilienabteilung der JGU müssten ausgeweitet werden.
- (11) Im Abschnitt 2.2 Studium und Lehre (S. 12 ff.) erweckt der Bericht der Expertenkommission den Eindruck, als seien **hohe Studierendenzahlen** und insbesondere hohe Studierendenzahlen aus dem Ausland schon ein Wert an sich. Diese Auffassung, die vor dem Hintergrund der derzeitigen Finanzierung über HSP-Mittel nachvollziehbar ist, müsste zumindest hinterfragt werden. Der Hinweis auf höhere Werte in anderen Ländern ist dabei argumentativ keine Hilfe. Wünschenswert wären hier aber Analysen zu der Frage, ob das Land da, wo globale Bedarfsschätzungen für die Zukunft überhaupt möglich sind (z.B. Ärzteversorgung, Lehrerversorgung), mindestens genügend Studienplätze für den Eigenbedarf bereitstellt werden. Die Kommission weist auf S. 16 bezüglich der Lehrerbildung auf dieses Problem hin.
- (12) Die Angaben der Kommission zu den Betreuungsrelationen S.14/15 müssten sehr viel stärker differenziert werden, wenn sie eine Hilfe für praktische Entscheidungen sein sollen. Einerseits müsste hier zwischen Professor/in/en und Dozierenden unterschieden werden und andererseits machen Vergleiche nur bezüglich vergleichbarer Studiengänge Sinn. Dies allerdings müsste in einem Bundesvergleich erfolgen, wenn die Qualität der Abschlüsse auf Bundesebene vergleichbarer gemacht werden sollen. Natürlich hängt die Qualität der Lehre auch entscheidend von den Betreuungsrelationen und von der Frage ab, ob die Lehre über Dauerverträge oder befristete Verträge wahrgenommen wird.
- Zum Problem der Abdeckung curricularer Lehre durch befristete Arbeitsverträge und durch Lehraufträge und deren Auswirkungen auf die Qualität der Lehre nimmt die Kommission nicht Stellung.**

Ergänzungen zu den oben genannten Punkten:

Ad 3: Die UM wurde in dem Bericht nicht berücksichtigt, obschon sie mit dem Problem zu kämpfen hat, dass sie einerseits zwar ganz exzellente Forschungsleistungen erbringt, andererseits diese aber mit den Einnahmen aus der Krankenversorgung nicht finanzieren kann, was jährlich zu erheblichen Haushaltsdefiziten führt.

Hier sollten nach Auffassung des vhw rlp die Mittel für die Forschung getrennt und in angemessener Höhe vom Land zugewiesen werden.

Die Empfehlungen enthalten auch keine Aussage darüber, wie viele Medizinstudienplätze Rheinland-Pfalz bereitstellen müsste, um mindestens den Selbstbedarf des Landes zu decken.

Ad 4: Selbständiges Promotionsrecht für HAWen ergänzend zu kooperativen Promotionen:

Für eine Diskussion zu diesem Thema führt der vhw rlp folgende Argumente an:

- a) Es gibt bestimmte Themenbereiche, bei denen weder thematisch noch forschungsmethodisch ein Zwang zur Kooperation mit einer Universität sinnvoll ist. Kooperationen führen hier nur zu einer Ressourcenverschwendung, personell, finanziell und zeitlich.
- b) Ein sinnvoll ausgestaltetes eigenständiges Promotionsrecht für HAWen ergänzend zu Kooperationsmodellen könnte wesentlich zur Wirtschaftsförderung des Landes beitragen, insbesondere in einem Flächenland wie Rheinland-Pfalz.
- c) Aufgabe der Politik sollte es sein, auf eine sinnvolle Verteilung der Jahrgänge auf das gesamte Bildungssystem hinzuwirken, also auch auf eine sinnvolle Verteilung auf Universitäten und HAWen. Ist man der Auffassung, dass es gesellschaftspolitisch von der Funktion der unterschiedlichen Hochschultypen und von der Finanzierung her sinnvoller wäre, die Universitäten im Lehrbereich zugunsten der HAWen zu entlasten, wäre ein eigenständiges Promotionsrecht für eine volle Konkurrenzfähigkeit bei der Anwerbung von Studierenden für die HAWen hilfreich.
- d) Bundesweit ist eine Entwicklung im Gange, die zunächst von einer völligen Ablehnung hin zu momentan einer unumstrittenen Forderung nach kooperativen Möglichkeiten zu nun vereinzelt schon vorhandenen eigenständigen Promotionsmöglichkeiten unter bestimmten Bedingungen geführt hat. Es ist zu vermuten, dass diese Entwicklung auch wirtschaftliche Gründe hat und Rheinland-Pfalz sollte hier eher fortschrittlich als zu zögerlich sein, zumindest aber eine ernsthafte Diskussion führen.
- e) Das Promotionsrecht ist momentan auf der Ebene der Fachbereiche, also nicht auf der Ebene der Hochschulen selbst verankert, was auch inhaltlich sinnvoll ist und so bleiben sollte.

In der Praxis wird von Vertreter/inn/en der HAWen immer wieder darüber geklagt, dass eine kooperative Zusammenarbeit in vielen Fällen auf Augenhöhe nicht möglich sei und dass sie auch keine Lust hätten, hier als Bittsteller aufzutreten.

Für viele Themen der HAWen findet sich kein im Lande befindlicher Partner an einer

Universität, der hier Interesse hätte, nicht honorierte zusätzliche Belastungen auf sich zu nehmen.

f) Die Kommission stellt fest: „Regionen ohne Wissenschaft verlieren den Anschluss an globale Entwicklungen und sind nicht nur in ihrer wirtschaftlichen und kulturellen Dynamik benachteiligt, sondern auch in ihrer Bevölkerungsentwicklung“ (S. 4).

Da sicher nicht die Zahl der Universitäten erhöht werden kann, müsste unter diesem Gesichtspunkt Anzahl und Verteilung der HAWen und deren Möglichkeiten an Wissenschaften mitzuwirken diskutiert werden. Ein eigenständiges Promotionsrecht könnte hier förderlich sein.

Ad 6: Der vhw rlp ist der Auffassung, dass alle hauptamtlich Lehrenden an den Universitäten des Landes, die nicht den Titel „Univ.-Prof.“ führen, auf Antrag den Titel „Univ.-Doz.“, d.h. Universitätsdozentin/Universitätsdozent, führen dürfen. So könnte das Sammelsurium an Titeln bei den hauptamtlich Lehrenden vereinheitlicht werden. Der Titel "Univ. Doz." benennt eindeutig die Gruppe der hauptamtlich lehrenden Nichtprofessor/inn/en von ihrer Funktion her auch für die Außenwelt und stärkt bei den Betroffenen ihre Identität.

Auch sollte die **Gruppe der akademischen Räte** erhalten bleiben.

Deren Aufgabenfeld umfasst wie bei den Professoren Forschung, Lehre, Weiterbildung und akademische Selbstverwaltung, wobei der Anteil an der Lehre mit bis zu 16 Semesterwochenstunden größer ist als bei den Professoren. Der Vorteil liegt in der Möglichkeit einer intensiveren Betreuung der Studierenden und in der Wahrnehmung spezieller Daueraufgaben in der Institutsverwaltung.

Ad 7: Ein Beispiel ist die 2011 gegründete **Wissenschaftsallianz** in Mainz als ein Kontaktbereich von Hochschulen und Forschungsinstituten für lokal ansässige Firmen und Betriebe, aber auch für die Allgemeinheit. Davon profitiert auch die Bevölkerung (KinderUni, Wissenschaftsmarkt, Science Week, Night of the Profs etc.).

Ad 8: Die Einführung eines eigenständigen Amtes einer Senatspräsidentin/eines Senatspräsidenten nach dem Vorbild Schleswig-Holsteins, auch zur Förderung eines allgemeinen Demokratieverständnisses an den Hochschulen, scheint dringend geboten. Wenn aber von Autonomie gesprochen wird, sollte die Frage der Senatsleitung zumindest den Senaten der Hochschulen selbst vorbehalten werden.