

## **Positionspapier des vhw-nrw zur Hochschulpolitik**

Der Vorstand des vhw-nrw hat beschlossen, sich zur Landtagswahl in NRW 14.05.2017 zu äußern.

### **Forderungen für das Hochschulpersonal**

Die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen nach dem Hochschulgesetz (Stand 2016) werden von Professorenschaft und Mitarbeitenden unterschiedlich bewertet. Hier besteht wohl eine hohe Diversität zwischen den einzelnen Hochschultypen und Hochschulen. Eine Besonderheit in Nordrhein-Westfalen ist es, dass Universitäten und Fachhochschulen ausschließlich Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Dienstherreneigenschaften sind, während das Personal der Kunst- und Musikhochschulen dem Land untersteht.

Die Besoldung der Hochschullehrenden hat eine lange Historie, von der H-Besoldung über die C-Besoldung bis zur heutigen W-Besoldung. Wie das Urteil des BVerfG später feststellte, war deren Einführung, zumindest der W2-Besoldung, schon nicht verfassungskonform. Nachbesserungen in den Bezügen sind in NRW erfolgt, entsprechen aber nicht der Verantwortung der Hochschullehrenden.

Die Verteilung der W2/W3-Besoldung an den Hochschulen entzieht sich jedoch einer logischen Kontrolle. Laut derzeitiger Rechtslage sind an den Fachhochschulen bis zu 10% der Professorenstellen nach W 3 möglich, in der Regel liegen die tatsächlichen prozentualen Anteile jedoch unter 5%. Hier besteht eine nicht hinnehmbare Diskrepanz. Zusätzlich gilt, dass die hauptamtlichen Funktionsträger bis zu den Fachbereichen (Fakultäten) nach W 3 einzugruppieren sind. Ob dies an den Universitäten und Kunsthochschulen so praktiziert wird, erschließt sich aus den Stellenplänen nicht. Die W-Besoldung muss den Anforderungen richtig angepasst werden.

Das versorgungswirksame Besoldungsniveau ist, bezogen auf die Verantwortung der Tätigkeit in Forschung und Lehre, nicht vergleichbar mit den anderen Besoldungsordnungen. Auch wenn sie durch Leistungsbezüge aufgestockt werden können, besteht eine weitere Problematik bei der vergleichsweise niedrigen Besoldung, weil beispielsweise die besonderen Leistungsbezüge in der Regel befristet gewährt werden und erst bei weiterer konditionierter Gewährung für die Versorgung wirksam werden.

Dem Gedanken des Professoren-Besoldungs-Reformgesetzes folgend sind Leistungsbezüge jedoch dem Grunde nach immer versorgungswirksam. Gewährte Leistungsbezüge jeder Art dürfen demnach nicht von der Berücksichtigung bei der Versorgung ausgenommen sein.

Die geforderte Evaluation der wissenschaftlichen Leistungen und der Lehre als Grundlage zur Gewährung von Leistungsbezügen ist in der Praxis hoch problematisch.

Es gibt eine Reihe von Studien, beispielsweise zur Überprüfung der Leistungen in der Lehre, mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Fazit ist, dass die Objektivierbarkeit der Ergebnisse sehr schwierig und daher für eine Beurteilung der Leistung nahezu ungeeignet ist. Solange es nicht gelingt, praktikable Kriterien zur Operationalisierung zu ermitteln, führen solche Evaluationen nur zu Unsicherheit und können den Hochschulfrieden stören. Ebenso verhält es sich mit Kriterien der Forschungsevaluation. Es gibt Hochschulbereiche, in denen die Drittmittelinwerbung nahezu unmöglich und, wenn es einmal gelingt, in der Höhe gering ist. Trotzdem ist die Höhe der Drittmittelinwerbung wichtiges Bewertungskriterium der Forschungsleistung.

Angestrebte Anreizeffekte gehen verloren, wenn theoretische Kriterien offensichtlich nicht erreichbar sind.

Zudem liegt Gewährung aller Formen der Leistungsbezüge, außer bei den Mitgliedern des Rektorates selbst, im Entscheidungsbereich des Präsidenten/Rektors der Hochschule. Hier besteht ein intrinsisches Konfliktpotenzial, das minimiert werden kann. Die Professorenschaft als Kollegialorgan soll in die Lage versetzt werden, die Entscheidung über zu berücksichtigende besondere Leistungen gemeinsam zu treffen.

Die Schaffung der viel diskutierten Juniorprofessur ist einerseits hilfreich für die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschullehrerkarriere anstreben, andererseits wird der angestrebte Effekt eines *Tenure Track*, der eine Übernahme in die Hochschule vorsieht, verfehlt, soweit die Hochschulen dies nicht hinreichend umsetzen.

Wer die Qualifikationsphase der Juniorprofessur erfolgreich durchlaufen hat und sich an einer anderen Hochschule bewirbt, für den gilt, dass seine Forschungs- und Lehrleistung hinreichend nachgewiesen ist.

***Forderung:***

***Ein einheitliches Professorenamt eröffnet die Möglichkeit, Unterschiede in der Besoldung, z.B. wegen einer hervorzuhebenden Erfüllung originärer Aufgaben oder Ämterwahrnehmung durch entsprechende versorgungswirksame Leistungsbezüge, zu regeln.***

***Alle Leistungsbezüge sind dabei im entsprechenden Maße ohne zeitlichen Schwellenwert versorgungswirksam zu halten.***

***Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge nach einheitlichem Kriterienkatalog ist, dem Kollegialprinzip folgend, durch ein gewähltes eigenständiges Gremium aus der Professorenschaft vorzunehmen. Die davon erarbeiteten verbindlichen Vorschläge für Leistungsbezüge sind vom Präsident/Rektor zu gewähren.***

***Die Rechtsaufsicht hat darauf zu achten, dass die Möglichkeiten des Tenure Track im gebotenen Umfang genutzt werden können und die Option der Übernahme auch im Arbeitsvertrag verankert werden kann.***

Die Stellensituation an den Hochschulen ist dringend dem Bedarf anzupassen. Nur dadurch kann auch das Verhältnis der Betreuer zu den Studierenden verbessert werden.

Bei den wissenschaftlich Mitarbeitenden sind zwei Gruppen zu unterscheiden, jene, die den Wissenschafts- und Lehrbetrieb sicherstellen, und jene, die sich in der Qualifizierung befinden.

Jedes Institut benötigt zum Wissenschaftsbetrieb, aber auch zur Lehre, eine verlässliche Zahl von Mitarbeitenden. Hier ist die Entscheidung zu treffen, wie viele Dauerstellen unter Berücksichtigung der Studierendenzahl erforderlich sind. Diese dürfen auch nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse eingesetzt werden. Die wissenschaftlich Mitarbeitenden an den Hochschulen müssen eine bessere Beschäftigungsperspektive erhalten. Dies betrifft einerseits die Befristung von Stellen, andererseits auch die Gehaltsstruktur.

Der hochschulinterne Bedarf ist zu trennen vom Ausbildungsauftrag zur Weiterqualifikation. Personal, das zur Weiterqualifizierung (Master/Promotion) an der Hochschule im Wissenschaftsbereich mitarbeitet, soll nicht für die laufenden Tätigkeiten, insbesondere nicht in der Lehre, eingesetzt werden. Können für wissenschaftliche Hilfskräfte und wissenschaftlich Mitarbeitende Mittel gewährt werden, dann sind die Arbeitsverträge so auszulegen, dass sie die Möglichkeiten des Wissenschaftszeitgesetzes umfassend nutzen.

Zudem sind wissenschaftlich Tätige, die keine Hochschullaufbahn anstreben, nicht alle gleichermaßen auch für die Lehre geeignet. Eine umfangreiche strukturell bedingte Einbindung solcher Kräfte in die Lehre kann für die Studierenden ernst zu nehmende Nachteile bringen.

Die Hochschule kann dem gegenüber Lehrbeauftragte zur Entlastung des eigenen Personals beschäftigen.

Soweit Lehrbeauftragte im Nebenamt bzw. außerhalb ihres regulären Berufs als solche tätig sind, ist eine Aufwandsentschädigung hinreichend.

Hauptberuflich tätige Lehrbeauftragte können nicht auf Einrichtungen der Hochschule zurückgreifen. Sie müssen den Lehrauftrag mit den eigenen Mitteln erfüllen. Dazu gehören neben Materialien auch die Zeit für die Vor- und Nachbereitung. Daher sind diese Lehrbeauftragten grundsätzlich anteilig nach Tarif zu vergüten, wobei als Maßstab gelten muss: gleiche Bezahlung für gleiche Leistung unter Berücksichtigung ihrer zusätzlichen Betriebskosten. Kostensätze, wie sie an Volkshochschulen bezahlt werden, entsprechen keinesfalls den arbeitsrechtlichen Bedingungen.

Dies gilt nicht, wenn die Lehrbeauftragten offensichtlich Daueraufgaben im Rahmen des verpflichtenden Lehrangebots wahrnehmen, z. B. wenn ein strukturelles Defizit zwischen vorgegebener Lehrverpflichtung und Lehrbedarf besteht. Entsprechend

dem Arbeitsrecht sind dann tariflich Festeinstellungen notwendig, worauf auch die Rechtsaufsicht zu achten hat.

**Forderung:**

***Auf den von den einzelnen Hochschulen ermittelten Grundlagen sind die erforderlichen wissenschaftlich Mitarbeitenden bei der Grundfinanzierung zu berücksichtigen, so dass sie ausnahmslos mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen ausgestattet werden.***

***Mit einem entsprechenden weiteren Personalpool können die Hochschulen auch dafür Sorge zu tragen, dass in der Weiterbildung befindliche wissenschaftliche Hilfskräfte oder Mitarbeitende für die Dauer ihrer Weiterbildung mit befristeten Arbeitsverträgen ausgestattet werden, in denen die Option der Verlängerung bis zum regelrechten Abschluss der Qualifikationsstufe verankert ist.***

***Darüber hinaus ist für hauptberuflich tätige Lehrbeauftragte tariflich zu fordern, als Vergütungsgrundlage E 13 einzuführen und entsprechend dem vertraglichen Lehrumfang mit Vor- und Nachbereitungszeit zu vergüten. Bei Erfüllung von Daueraufgaben ist die erforderliche Anzahl von Lehrbeauftragten tariflich und unbefristet einzustellen.***

## **Forderungen zu Strukturen und System der Hochschullandschaft in NRW als Grundlage guter Arbeitsbedingungen**

Die Universitäten sind die ursprünglichen Einrichtungen der Hochschullandschaft.

Einheit von Forschung und Lehre ist das Grundprinzip der Arbeit und Wirkungsweise der Universitäten. Sie pflegen auch die Kultur des Kollegialorgans. Die Mitglieder der Professorenschaft waren danach gleichberechtigt und wählten aus ihrer Mitte zeitlich befristet den „primus inter pares“ (Rektor/Dekan).

Die Fachhochschulen wurden per Beschluss der Kultusminister der Länder am 5. Juli 1968 aus verschiedenen bestehenden Einrichtungen des 3. Bildungsweges (Akademien, Fachschulen (Ingenieurfachschulen) usf.) begründet. Insbesondere als Einrichtungen der akademischen Lehre wurden sie vereinheitlicht und wie die Universitäten mit einem Kollegialorgan ausgestattet. Mit der Umsetzung des Bologna-Prozesses haben sie sich zu Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) weiterentwickelt.

Die personelle Ausstattung berechnete sich bei Beginn der zentralen Studienplatzvergabe nach der formelmäßigen Kapazitätsverordnung und wurde abgelöst durch wiederum davon abgeleitete Curricularwert-Bandbreiten, im Wesentlichen auf denselben Grundlagen. Dabei sind die historisch bedingten deutlichen Unterschiede in der institutionellen Lehrverpflichtung 9 Semesterwochenstunden (SWS) an Universitäten gegenüber 18 SWS an Fachhochschulen zu berücksichtigen. Die Lehrverpflichtungen an den Kunsthochschulen liegen in vielen Fällen zwischen diesen Grenzen.

Den Universitätsprofessuren wurde nach der Novellierung der Lehrverpflichtungsverordnung eine Erhöhung der Lehrverpflichtung um eine Stunde auferlegt. Ist dies eine zaghafte Annäherung an die Lehrverpflichtung an den Fachhochschulen oder ist nicht vielmehr die Lehrverpflichtung der Lehrenden an den Fachhochschulen im Zeitalter des Bologna-Prozesses und der Forderung nach mehr Forschung an diesen Einrichtungen völlig überzogen? Dies insbesondere unter dem Bestreben, an den Fachhochschulen langfristig Forschungscluster zu implementieren (Förderprogramm FH STRUKTUR). Eine deutliche Senkung der Lehrverpflichtung bei der Professorenschaft der FH/HAW ist schon aus Gleichheitsgründen zu fordern, insbesondere da an Universitäten die Lehrverpflichtung der Lecturer (z. B. Akademischer Rat) mit der Begründung, Möglichkeiten der eigenständigen Forschung zu behalten, auf maximal 12 LVS festgelegt ist.

Die zuvor genannte Lehrverpflichtungsverordnung sieht in der Verteilung auch die Zuweisung höherer Stundenkontingente an universitären Instituten zulasten der Forschung vor. Ob hier die Einheit von Forschung und Lehre gefährdet sein kann, kann derzeit noch nicht bewertet werden.

Bisher war das Promotionsrecht ein Alleinstellungsmerkmal der Universitäten. Die Universitäten übten das Recht alleine oder in Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen oder Fachhochschulen aus. Diese Kooperationsmodelle waren

zukunftsorientiert, da sie die Zusammenarbeit der Hochschularten und Forschungseinrichtungen förderte.

Im Jahr 2012 begann in Niedersachsen eine Diskussion über die Verleihung des Promotionsrechts an die Fachhochschulen, und im Jahr 2016 wurde es erstmals in Hessen einer Fachhochschule (Hochschule Fulda) verliehen.

Die einzelnen länderübergreifenden hochschulpolitischen Schritte lassen derzeit keine klare Zielsetzung zur künftigen Gestaltung des Hochschulraumes zu.

**Forderung:**

***Es ist unabdingbar, dass bei vergleichbaren Rahmenbedingungen auch eine vergleichbare institutionelle Lehrverpflichtung eingeführt wird.***

***Die bestehenden Schubladenpläne der Parteien sind offenzulegen und zur bildungspolitischen Diskussion zu stellen.***

Durch die Änderungen des Hochschulgesetzes seit den 1970er Jahren, insbesondere aber im Jahr 2006, wurde die Rolle des Senats als Kernelement der Selbstverwaltung geschwächt. Die Leitung der Hochschule sollte seit 2006 neben einem gestärkten Präsidenten maßgeblich durch den Hochschulrat bestimmt werden. Gleichzeitig wurde die Gleichheit auch dadurch aufgehoben, dass ein Hochschulpräsident nicht mehr Hochschullehrer sein muss. Dies hatte zur Folge, dass sich allem Anschein nach partiell auch in der Hochschullandschaft eine Managementkultur nach privatwirtschaftlichem Vorbild (Präsident/-innen oder Rektor/-innen als Beruf) entwickelt hat. Präsidenten/-innen oder Rektoren/-innen einer Hochschule sind dann weniger dem inneren Betrieb und der spezifischen Hochschulkultur verpflichtet, sondern mehr der Einwerbung von Exzellenzen und den damit verbundenen Mehreinnahmen. Nicht mehr der innere Wettbewerb entscheidet über die Mittelverteilung, sondern Institute werden den Bewerbungen für Exzellenzmittel ein- und mitunter nachgeordnet.

Die Präsidenten/-innen oder Rektoren/-innen müssen die Folgen ihrer Hochschulpolitik nicht mehr zwingend selbst mittragen, z.B. wegen Amtswechsel in eine andere Hochschule. Damit steht dieser Befund im Gegensatz zum Kollegialprinzip, in dem der gewählte Präsident oder Rektor aus dem Kreis der Hochschullehrenden kommt und nach Ablauf der Amtszeit wieder auf seine Professur zurückkehrt.

Ähnlich gestaltet sich die Leitung des Fachbereichs. Sie liegt in großem Umfang in der Hand des Fachbereichsleiters, der Fachbereichsleiterin (Dekan, Dekanin). Der Fachbereichsrat spielt bei den Entscheidungen eine untergeordnete Rolle.

Die reibungslose und stetige Verwaltung der Hochschulen bietet die Garantie für einen effektiven Hochschulbetrieb. Insofern kommt dem Kanzler (Beauftragter für den Haushalt) eine tragende Rolle zu. Insofern müssen dessen Bestellung und Amtsdauer zwar auf Stetigkeit angelegt sein, und zwar im besonderen Interesse des

wissenschaftlichen Hochschulpersonals, soll aber im ersten Schritt als Wahlamt wahrgenommen werden.

**Forderung:**

***Das Präsidialprinzip ist auf das absolut Notwendige zu beschränken, und den Gremien Senat und Fachbereichsrat sind mehr Einflussmöglichkeiten zu übertragen als nur die Herstellung des Benehmens bei den Entscheidungen des Präsidenten oder Dekans.***

***Die besondere Funktion des(r) Kanzlers(in)/stv. Präsident(in) soll durch ein hochschuleigenes Gremium gewählt werden, erfordert aber wegen seiner strukturellen Aufgabenstellung eine erste Amtszeit von mindestens acht Jahren mit ausgedehnter Probezeit und der Möglichkeit der Wiederwahl mit dem Status der Lebenszeitverbeamtung. Eine Abwahl bzw. Absetzung sollte an ein hohes Quorum auf der Grundlage gesetzlich festgelegter Kriterien der Abwahl gebunden sein.***

Universitäten und Fachhochschulen besitzen als Körperschaften des öffentlichen Rechts auch Dienstherreneigenschaft. Neben den Präsidien füllen Hochschulräte diese Funktion aus.

Hochschulräte sind jedoch ein Bindeglied der Hochschulen in die Gesellschaft. Die Aufgaben eines Hochschulrates müssen daher auf eine Beratung beschränkt werden, sie dürfen keine Entscheidungskompetenz erhalten. Die Qualität ihrer Beratung kann dadurch gestärkt werden, dass der Senat Monita des Hochschulrates nur durch eine qualifizierte Mehrheit ablehnen kann. Eine eigene Form sind die Kuratorien, die, wenn überhaupt noch, bei der Finanzierung nur eine nachgeordnete Rolle spielen.

Fachliche Eingriffe in die Aufgabenbereiche der Universitäten und Fachhochschulen sind durch die Rechtsstellung nahezu ausgeschlossen. Die Aufgabe des Ministeriums sollte sich, wie bei anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts allein auf die Rechtsaufsicht beschränken. Versuche und Maßnahmen, diese Eigenständigkeit einzugrenzen, sind zu kritisieren, da sie grundrechtlich nicht gedeckt sind. Die garantierte Freiheit von Kunst und Forschung, Wissenschaft und Lehre macht die Hochschulen geradezu prädestiniert für eigenverantwortliches Handeln.

Kunst- und Musikhochschulen sind Körperschaften des öffentlichen Rechts und zugleich Einrichtungen des Landes. Die Dienstherreneigenschaft liegt daher beim zuständigen Landesministerium. Zur Stärkung der Selbstständigkeit der fachlichen Aufgabenerfüllung sollten diese fachlichen Aufgaben und die dies bedingenden Zuständigkeiten möglichst vollständig auf die Hochschulen delegiert werden.

**Forderung:**

***Die Beschränkung auf die Rechtsaufsicht darf nicht durch gesetzliche Regelungen aufgeweicht werden. Im Rahmen des rechtlich Möglichen soll***

***die inhaltliche Eigenständigkeit entsprechend der grundrechtlich gegebenen Freiheit von Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre auch auf die Kunst- und Musikhochschulen ausgeweitet werden.***

***Für die Hochschulen, Universitäten und Fachhochschulen, sind hinsichtlich Rechts- und Dienstaufsicht vergleichbare Regelungen zu schaffen, wie sie auch für andere Körperschaften des öffentlichen Rechts bestehen.***

***Dem Hochschulrat ist eine gewichtige Beratungsfunktion zuzuweisen - jedoch mehr im Sinne eines Beirats, denn eines Aufsichtsrates.***

***Bei den Musik- und Kunsthochschulen sollten möglichst viele Aufgaben vom Ministerium an die Hochschulen delegiert werden, um eine möglichst große Unabhängigkeit zu gewährleisten.***

***Als unabhängige Tarifpartner sind Universitäten und Fachhochschulen zu verpflichten, den Personalvertretungen das Recht einzuräumen, sich auch überörtlich zu organisieren und das Mitbestimmungsrecht auszuüben.***

Studiengänge, die an Hochschulen entwickelt werden, können nur durch Fachkräfte akkreditiert werden. Das BVerfG hat die derzeitige Praxis der Beauftragung von Akkreditierungsinstituten durch das zuständige Ministerium gerügt.

Es kann nicht angehen, dass fachliche Aufgaben staatlicher Hochschulen von privaten, wenn auch für diese Aufgabe vom Ministerium „beliehenen“, Einrichtungen überprüft werden.

Die technischen Möglichkeiten machen es heute erheblich besser, Lehrinhalte für alle Studierwilligen bereit zu stellen. E-Learning-Plattformen oder MOOC´s sind nur zwei Beispiele aus der Vielfalt an Möglichkeiten.

Diese Chancen bergen aber auch Risiken.

Auf den zweiten Blick bestehen hier urheberrechtliche Implikationen, deren Beachtung hohe Kosten verursachen kann.

Bei Live-Mitschnitten von Vorlesungen, die Dritten zugänglich gemacht werden, besteht immer die Gefahr, dass Inhalte schlecht, manchmal sogar falsch, ausgedrückt werden und solche Aufzeichnungen aus dem Netz nicht sicher entfernt werden können.

Hochschullehrenden, die sich damit auseinandersetzen haben, müssen ausreichende Fortbildungsmöglichkeiten eingeräumt werden und der Einsatz unter strenger Kontrolle stehen. Wer und wie das zu leisten ist, ist vorab zu klären.

Es stellt sich die Frage, warum gerade die Fernuniversität, für die diese Technik besonders hilfreich und Materialkosten sparend wäre, bisher noch nicht auf diese Möglichkeiten umgestiegen ist.

Die Fernuniversität/das Fernstudium hat jedoch auch die nachgewiesene Schwäche gezeigt, dass der Studienabbruch im Fernstudium besonders hoch ist.

Eine Fernstudierbarkeit ist deshalb kein Ersatz für den Hochschulbetrieb.

Digitale Plattformen können zwar den Inhalt einer Vorlesung ersetzen, nicht aber die vielen Wechselwirkungen, die sich aus einem Hörsaal- und Campusbetrieb ergeben. Wird diese Entwicklung, die Präsenzpflcht aufzuheben, nicht nur als Anpassung der Studierendenzahlen an das verfügbare Raumangebot verstanden, dann gilt es hier in Zukunft, die Frage des Erhalts der Hochschulkultur insgesamt zu beantworten. Die Möglichkeiten im digitalen Zeitalter verstehen wir als Hilfsmittel, nicht aber als Ersatz. Insoweit ist die Abschaffung der Präsenzpflcht bei Lehrveranstaltungen vom Typ Vorlesungen oder Seminaren/Übungen für Studierende der falsche Weg.

**Forderung:**

***Den organisatorischen Rahmen der Akkreditierung hat das zuständige Ministerium so festzulegen, dass die inhaltliche Überprüfung zwischen den staatlichen und privaten Hochschulen wegen der ohnehin vorhandenen Fachkompetenz durch die Hochschulen selbst durchgeführt wird.***

***Der Umfang der Nutzung digitaler Medien im Hochschulbetrieb ist in all seinen Facetten zu überprüfen, da die Lehrenden an Hochschulen in ihrer beruflichen Perspektive zutiefst betroffen sind.***

***In einem ersten Schritt sind für die Lehrenden Fortbildungsmaßnahmen zum optimierten Einsatz der Möglichkeiten des E-Learning und elektronischer Prüfungen als Hilfsmittel und unterstützende Technik des Lehrauftrages bereit zu stellen.***

Die Exzellenzinitiativen, vom Bund initiiert, sind der Versuch, unter den verfassungsmäßigen Voraussetzungen an der Bildungspolitik mitwirken zu können. Über ihre Vor- und Nachteile wurde ausführlich berichtet. Ein Aspekt sei herausgehoben: Einer Exzellenz werden verschiedene Institute zugeordnet, auch hochschulübergreifend, die die Forschung vorantreiben. Andere Institute und Hochschulen müssen zwangsläufig zurückstehen, ggf. mehr auch von der Forschung nicht inspirierte Lehre betreiben. Die Einheit von Forschung und Lehre kann hier ausgehöhlt werden. Auf die Diskrepanz zwischen befristeter Finanzierung und Lebensstellung der Lehrenden wurde bereits von anderer Seite hingewiesen.

**Forderung:**

***Insbesondere Universitäten und Fachhochschulen (HAW's) bedürfen zu Zeiten der Europäischen Hochschulraumes mit einheitlichen Bachelor- und Masterstudiengängen einer neuen Zuordnung.***

Es wird von der Politik verlangt, dass Fachhochschulen höhere Forschungsanstrengungen unternehmen. Wie dies bei der Personalstruktur und Ausstattung der Fachhochschulen umgesetzt werden kann, bleibt dagegen unbeantwortet, außer es wird unterstellt, dass die intrinsische Motivation zu

außergewöhnlichen Leistungen beflügelt, die dann aber nicht hinreichend gewürdigt werden, denn das Gerüst der W-Besoldung an den beiden Hochschulformen wird solchen politischen Hoffnungen nicht gerecht.

Forschung bedarf der Kreativität, die sich nicht ohne Weiteres in Stunden fassen lässt. Längst hat sich im gesellschaftlichen Konsens die universitäre Verteilung zwischen Forschung und Lehre durchgesetzt.

Hochschulbildung sollte auch angesichts der föderalen Struktur der Bundesrepublik weiterhin in der Zuständigkeit der Länder bleiben, darf aber nicht dazu führen, dass sich die Ausführenden für den täglichen Betrieb nicht auf die notwendige Finanzierung verlassen können. Es ist widersprüchlich, wenn 20% der Grundfinanzierung in einen Finanzausgleich, der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM), fließen und umverteilt werden.

Die Hochschulvereinbarung 2021 sieht eine jährliche Aufstockung der Grundfinanzierung vor, erwartet aber gleichzeitig durch die Hochschulen aufzubringende Mitteleinsparungen.

Hochschulen sind Einrichtungen des Dritten Bildungsabschnitts. Damit werden sie aber nicht automatisch zu Versuchsanstalten neuer Vorstellungen unter weiterer Gültigkeit früherer Vorschriften. So ist die Kapazitätsverordnung, auch wenn sie nunmehr kein starres Gerüst, sondern Bandbreiten vorsieht, ein längst überflüssiges Instrument zur Festlegung von Studierendenzahlen. Die Bandbreiten sind ja aus den früheren Berechnungsschemata abgeleitet und sind insbesondere durch die politischen Entwicklungen im Hochschulraum, z.B. die Hochschulpakete, nicht mehr systemgerecht. Durch die Kapazitätsverordnung wird eine Verbesserung der Relation zwischen Studierenden und Betreuenden nachhaltig negativ beeinflusst. Auch dies trägt zu ungünstigen und frustrierenden Arbeitsbedingungen bei.

Der Weg über die Hochschulvereinbarungen oder ähnliche Kontrakte ist eine Möglichkeit, dass sich der Geldgeber und der Ausführende auf der notwendigen Augenhöhe begegnen. Solche Pakete und Vereinbarungen dürfen aber nicht dazu verwendet werden, die mangelnde Grundfinanzierung zu verschleiern.

Darüber hinaus stellt die Politik die Forderung nach wachsenden Studierendenzahlen auf. Die Höhe der dafür bereitgestellten Mittel je Studierenden kann nicht nachvollzogen werden. Insbesondere scheinen hier die Raumprobleme völlig außer Acht gelassen zu sein. Hochschulbauprogramme sind nicht kostendeckend für den Raumbedarf.

Es gibt viele konzeptionelle Überlegungen auf den verschiedenen Ebenen der Hochschulen, die nachvollziehbare Kernziele einer guten Arbeitspraxis beinhalten, beispielsweise:

- Muster-Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für das Personal an Universitäten vom 01.12.2014 (LRK)
- Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (DFG)
- Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen (MIWF)

**Forderung:**

**Die politischen Parteien als zukünftige Träger der Landesregierung haben Hochschulprogramme vorzulegen, aus denen hervorgeht, dass sie sich vorab mit den Auswirkungen ihrer Vorstellungen auch auf das System und die Struktur der Hochschullandschaft ernsthaft auseinandergesetzt und kollaterale Effekte in die Überlegungen mit einbezogen haben.**

**Für die Verbesserung der Relation zwischen Studierenden und Betreuenden sind aktuelle rechtliche Grundlagen zu schaffen.**

**Die erforderlichen Mittel für die Grundfinanzierung der Hochschulen sind auf Dauer bereit zu stellen und die Berechnungsgrößen nachvollziehbar offenzulegen. Beste Vorstellungen guter Praxis an Hochschulen können nicht umgesetzt werden, wenn die Grundfinanzierung nicht hinreichend ist.**

*Für den Vorstand*

*Dr. Carl Müller-Platz*

*Prof. Dr. Carl-August Lückerath*