

Vorlage

für die Sitzung der Universitätskonferenz am 15.05.2014

TOP 06 – Unterlage Nr. 34

Berichtersteller/Antragsteller: P

Thema: Evaluierung des HHG

1. Sachverhalt

Das Hessische Hochschulgesetz (HHG) wurde bei seiner letzten großen Novelle im Jahr 2009 nur für eine begrenzte Zeit erlassen; es sollte ursprünglich zum 31.12.2014 außer Kraft treten. Nach einer kurzen Phase der Diskussion haben die damaligen Regierungsfractionen CDU und FDP am 19.06.2013 entschieden: „Die Befristung des Hessischen Hochschulgesetzes soll aufgrund der grundlegenden Bedeutung des Gesetzes sowie der Notwendigkeit einer regelmäßigen grundlegenden Überprüfung durch den Gesetzgeber beibehalten werden.“ (LT-Drs. 18/5843). Der Koalitionsvertrag der inzwischen amtierenden schwarz-grünen Hessischen Landesregierung

(s. unter http://www.gruene-hessen.de/partei/files/2014/02/HE_Koalitionsvertrag_2014-2018_final.pdf, S. 73ff.) sieht vor, das HHG im Jahr 2015 umfassend zu novellieren.

Das HHG hat seit seinem In-Kraft-Treten zum 01.01.2010 verschiedene Änderungen zur Anpassung bei Bezugnahmen auf andere Normen erfahren (s. unter http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/1zgd/page/bshesprod.psml;jsessionid=0DCD5B3CBE903BB64B5922563051346C.jp95?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Treffliste&fromdocdoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGHE2010rahmen&doc.part=H&doc.price=0.0&doc.hl=0#focuspoint)

- mehrfach geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2010 ([GVBl. I S. 617, 618](#))
- mehrfach geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2012 ([GVBl. S. 227](#))
- § 60 geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 27. Mai 2013 ([GVBl. S. 218](#))

substantiell war vor allem die Änderung von 2012 zur Umwandlung der Forschungsanstalt in die Hochschule Geisenheim.

Diese Evaluation geht den folgenden Schritten voraus:

- Erstellung eines Referentenentwurfs des neuen HHG und Anhörung hierzu
- Kabinettsentwurf und förmliches parlamentarisches Anhörungsverfahren

Dort wird Gelegenheit sein, dass institutionelle Positionen (z.B. der Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten - LaKoF, des Hauptpersonalrats im HMWK - HPR, der Konferenz hessischer Universitätspräsidenten - KHU und Konferenz der hessischen Fachhochschulpräsidenten u.a.) eingebracht werden. Jetzt sind ausdrücklich die Selbstverwaltungsgremien der Hochschulen adressiert, wobei die Studierendenschaften vom HMWK laut Erlass gesondert kontaktiert werden sollten.

2. Verfahrensstand

Am 19.03.2014 hat die Präsidentin den Senat über das Vorhaben informiert, dem folgten am 20.03.2014 schriftliche Informationen durch Dr. Kleinwächter (Geschäftsstelle) auch an die Mitglieder der Universitätskonferenz.

Am 09.04.2014 beantwortet der Hochschulrat die Evaluationsfragen.

Am 11.04.2014 hat die KHU vereinbart, dem HMWK die Rückmeldungen der Universitäten wegen der Überschneidung mit dem Semesterbeginn für Ende Mai anzukündigen.

Bis zum 17.04.2014 hatten Senat und Universitätskonferenz die Gelegenheit, schriftliche Antworten bei der Geschäftsstelle einzureichen.

Am 29.4.2014 hat das Präsidium unter eingehender Würdigung der eingegangenen Stellungnahmen und des Votums des Hochschulrats (Protokoll noch nicht genehmigt) den hier beigefügten Entwurf einer gemeinsamen Stellungnahme von Senat und Präsidium erarbeitet.

Am 07.05.2014 wurde die Unterlage im Senat beraten.

Beratungsunterlagen

1. Entwurf eines einer gemeinsamen Stellungnahme von Senat, Präsidium und Universitätskonferenz
2. Anlage
 - a. Die fristgerecht (und teilweise aus Zeitgründen unter Vorbehalt gestellten) Eingaben sind nach den Fragen des HMWK (zusätzlich „Sonstiges“) gegliedert worden und vollständig beigefügt.
 - b. Zur Information: Beschlussvorlage für den Senat der Universität Kassel

3. Beratungsziel

- Kenntnisnahme und Erörterung
- Stellungnahme
- Beschluss

4. Weiteres Verfahren

- Beratung im Präsidium und Versand an das HMWK

TOP 06 Evaluation HHG – Unterlage Nr. 34 Teil I

Entwurf einer Stellungnahme von Senat, Präsidium und Universitätskonferenz

Evaluationsfragen des HMWK zur HHG-Novelle 2015, vorgelegt am 20. März 2014:

- A. zur Hochschulstruktur
- B. zum Studium
- C. zum Personal

Legende

Grau unterlegt und kursiv: Fragen des HMWK

Normal: Im Senat konsentierter Text

Kursiv: Erläuterungen für die Universitätskonferenz

A. Hochschulstruktur

A.1. Haben sich die Zuständigkeiten und Kompetenzen der Funktionsträger und Organe der Hochschulen, insbes. im Hinblick auf Budget- und Entwicklungsplanung bewährt?

Präsidium und Senat begrüßen ausdrücklich, dass sich der Gesetzgeber mit dem geltenden Gesetz entschlossen hatte, in die Steuerung der Hochschulen nur soweit zwingend erforderlich einzugreifen. Die Philipps-Universität Marburg hat zudem mit ihrer Grundordnung von 2011 von der sogenannte Experimentierklausel (§ 31 Abs. 2 HHG) Gebrauch gemacht. Präsidium und Senat erwarten, dass die Experimentierklausel erhalten bleibt. Sie schlagen als Weiterentwicklung vor, den Wortlaut der Klausel in der Novelle des HHG wie folgt zu fassen (Änderungen sichtbar gemacht):

§ 31 Abs. 2 HHG

Die Grundordnung kann zur Erprobung **neuartiger neuer** Organisationsmodelle und Steuerungssysteme, die insbesondere **der Verbesserung der Entscheidungsfähigkeit Beschleunigung und der Vereinfachung von des Entscheidungsprozessen, der Profilbildung oder der Anpassung an legitime, spezifische Erfordernisse der Hochschule,** der Leistungsorientierung, der Professionalisierung der Verwaltung sowie der Verbesserung der Wirtschaftlichkeit dienen, von diesem Abschnitt mit Ausnahme der § 32-35 abweichende Regelungen vorsehen (Experimentierklausel).

Die Philipps-Universität erwartet, dass auf der Basis der Experimentierklausel und im Licht der Evaluation der Grundordnung das HMWK in die Lage versetzt sein wird, der im Grundordnungsentwurf der Philipps-Universität Marburg vorgelegten Steuerungssystematik zuzustimmen, die bei den strategischen Grundsatzfragen wie Entwicklungsplanung, Entscheidung über die Grundsatzfragen der Ressourcenplanung, Einrichtung und Aufhebung von Fachbereichen und von zentralen wissenschaftlichen und technischen Einrichtungen sowie Einführung und Aufhebung von Studiengängen ein Mitentscheidungsrecht des Senats vorsieht.

Erläuterung:

Der Senat hatte zunächst die Grundsatzfragen erörtert und sich mit dem Präsidium für die oben dargelegte Variante entschieden.

1. Grundsatzfrage

Welche Grundposition nimmt die Philipps-Universität Marburg mit ihren Gremien bezüglich des Hochschulgesetzes ein?

- A. Das Hochschulgesetz regelt umfassend und mit einer Vielzahl von Einzelvorschriften u.a. Rechtsstellung, Aufgaben, Organisation, Angelegenheiten der Studierenden und des Personals sowie der Studierendenschaft.

oder

- B. Das Hochschulgesetz beschränkt sich auf die Festlegung der Rechtsstellung und der Aufgaben sowie Grundsätze der Organisation, der Angelegenheiten der Studierenden und des Personals sowie der Studierendenschaft und eröffnet nicht nur hierdurch, sondern auch durch die sogenannte Experimentierklausel (§ 31 Abs. 2) der Universität im Rahmen ihrer Grundordnung Gestaltungsmöglichkeiten.

2. Grundsatzfrage

Sollen Positionen des **Grundordnungsentwurfs** beibehalten werden oder – in Bezug auf die Fragen des HMWK – den Entwurf (a) ergänzende oder ihm (b) widersprechende Positionen als Regelungsbedarfe an das HMWK mitgeteilt werden?

Das Präsidium geht davon aus, dass die **Bestätigung und ggf. Ergänzung der Positionen des Grundordnungsentwurfs** gegenüber dem HMWK und dem Gesetzgeber als Bestätigung seiner Grundhaltung aufgenommen würden, dass eine autonome und selbstverwaltete Universität in der Lage ist, ihre Angelegenheiten weitgehend selbst zu regeln. Das Präsidium befürchtet, dass dem **Entwurf der Grundordnung oder der Grundordnung selbst widersprechende Regelungswünsche** – wenige Jahre nach Inkrafttreten der Grundordnung – HMWK und Gesetzgeber darin bestärken könnten, die Möglichkeit zur Detailsteuerung über Einzelvorschriften des HHG wieder einzuführen.

Die Vorschläge zur Ergänzung der Experimentierklausel folgen dem Text des eben novellierten Baden-Württembergischen Hochschulgesetz

LHG Baden-Württemberg vom 7.4.2014

§ 76 Weiterentwicklungsklausel

Zur Erprobung neuartiger und weiterentwickelter Hochschulstrukturen, insbesondere bei den Organisations- und Leitungsstrukturen, zur Verbesserung der Entscheidungsfähigkeit, zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen, zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit, zur Profilbildung oder zur Anpassung an legitime, spezifische Erfordernisse der Hochschule können durch Satzung, die des Einvernehmens des Hochschulrats und der Zustimmung des Wissenschaftsministeriums bedarf, Abweichungen von den Vorschriften der § 15-28 [Abschnitte zentrale und dezentrale Organisation] für die Dauer von bis zu fünf Jahren zugelassen werden. Auf Antrag der Hochschule kann die Erprobungsphase nach erstmaligem Ablauf um weitere fünf Jahre verlängert werden. Besoldungsrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

Begründung aus dem Anhörungsentwurf

Die Regelung lässt Abweichungen von den Organisationsvorschriften des LHG auf zentraler und dezentraler Ebene (§§ 15 bis 28 LHG) zu, wenn diese einer Weiterentwicklung der

jeweiligen Hochschule dienen. „Weiterentwicklung“ in Zusammenschau mit dem Begriff „neuartig“ bedeutet, dass noch nicht Erprobtes, bisher Unbekanntes gewagt werden soll, von dem die berechnete Erwartung besteht, dass es die Hochschule auf den im Normtext genannten Feldern voranbringt. Die Weiterentwicklungsklausel dient nicht dazu, „Altbewährtes“, dem das LHG eine Absage erteilt hat, über den Umweg dieser Klausel wieder in die Hochschule einzuführen. Mit der Einführung der Weiterentwicklungsklausel fordert der Gesetzgeber die Hochschulen auf, darüber nachzudenken, wie das Hochschulwesen, das er als atmendes und lernendes System versteht, vor Verkrustung bewahrt und in einem Reformprozess gehalten werden kann, um die Exzellenz von Forschung Lehre fortwährend auf einem hohen Niveau sicherzustellen. Da Abweichungen von gesetzlichen Regelungen möglich werden, sichert die Klausel einerseits in der Hochschule eine breite Beteiligung durch die Einbindung aller zentralen Organe - Rektorat, Senat, Hochschulrat - , andererseits auch die Beteiligung des Wissenschaftsministeriums als das für das Hochschulwesen verantwortliche Ressort. Die Regelung des Artikel 16 betrifft nicht besoldungsrechtliche Vorschriften; diese bleiben unberührt.

A.2 Haben sich die gesetzlichen Vorschriften zur Organisation der Studierendenschaften und zur studentischen Partizipation bewährt?

Die in §§76-80 festgelegten Vorschriften zur Studierendenschaft haben sich bewährt. Präsidium und Senat sprechen sich jedoch gegen die Streichung von § 76 Abs. 4 HHG aus.

(Betr.: Regelung zur Finanzausstattung der Studierendenschaft in Koppelung an die Wahlbeteiligung)

A.3. Welche Erfahrungen bestehen im Hinblick auf die Regelungen zur hauptberuflichen Wahrnehmung der Dekansfunktion und in welchem Umfang wurde hiervon Gebrauch gemacht?

Im FB Medizin und im FB Mathematik nehmen derzeit zwei Dekane der UMR ihre Funktion hauptberuflich wahr.

Nach Auffassung des Präsidiums wäre eine Ausweitung dieser Kann-Regelung auf das Amt des Studiendekans wünschenswert. Der Senat konnte sich dieser Auffassung nicht anschließen.

A.4. Entsprechen die Vorschriften zur Organisation und Arbeit der ZfL den praktischen Anforderungen?

Das ZfL ist gemäß gem. §48 HHG und §20 Abs. 1 GrO der UMR ein Wissenschaftliches Zentrum. Den vom ZfL geäußerten Wünschen nach verbesserter Steuerung kann im Rahmen der GrO nachgekommen werden.

A.5. Wäre es sinnvoll eine Doktorandenvertretung einzurichten?

Das folgende soll der Gremienklausur und ihren Ergebnissen nicht vorgreifen:

§ 1 Abs. 1 Satz 2 lässt den Zusammenschluss von immatrikulierten und beschäftigten Doktorandinnen und Doktoranden zu einem Gremium zu. Der Einschluss von „externen“ Promovierenden wäre nur über die Etablierung eines einheitlichen Doktorandenstatus, der die Mitgliedschaft an der Universität eröffnet, möglich.

B. Studium

B.1. Decken die Regelungen zum Zugang beruflich Qualifizierter sowie zum Teilzeitstudium und weiterbildendem Studium die Praktischen Bedürfnisse ab?

- *Zugang beruflich Qualifizierter:* Die Regelungen reichen aus.
- *Teilzeitstudium:* Die Regelung des § 15 (2) HHG wird durch die *Hessische Immatrikulationsverordnung* teilweise ausgehebelt: In grundständigen Studiengängen ist ein Teilzeitstudium in zulassungsbeschränkten Fachsemestern nicht möglich. Für Masterstudiengänge ist das Teilzeitstudium weder vom HHG noch von der *Hessischen Immatrikulationsverordnung* vorgesehen. Für beide Fälle sollte das Gesetz die Möglichkeit des Teilzeitstudiums eröffnen.
- *Weiterbildungsstudium:* Die bisherigen Erfahrungen legen keinen Änderungsbedarf offen.

B.2. Wären eine strukturierte Studieneingangsphase und ein obligatorisches Online-Self-Assessment sinnvoll und in welcher Form sollen sie erfolgen?:

Eine strukturierte Studieneingangsphase ist sinnvoll.

Das Angebot Online-Self-Assessments wird als sinnvoll angesehen und breit praktiziert. Eine Verpflichtung gesetzlich einzuführen, wird nicht für sinnvoll gehalten.

Hingegen sollen Online-Self-Assessments als zweites Kriterium in Verfahren nach Vergabeverordnung für Studienplätze dienen.

B.3. Ist die Lissabon-Konvention hinreichend gesetzlich implementiert, insbesondere im Hinblick auf Anerkennungsmöglichkeiten?

Die Lissabon-Konvention sollte in § 20 Abs. 2 Nr. 9 HHG Erwähnung finden.

B.4. In welchem Umfang wurde von §16 Abs. 2 HHG Gebrauch gemacht und wie sind die Erfahrungen diesbezüglich?

Im Weiterbildungsstudiengang „Kulturelle Bildung an Schulen“ (M.A.) wird erstmals zum Wintersemester 2013/14 von der Regelung gemäß § 16 (2) HHG Gebrauch gemacht. Acht Bewerber haben am Eignungstest teilgenommen. Davon haben fünf Bewerber den Test bestanden. Studierenden- und Absolventenzahlen sowie daraus resultierende Erfahrungen liegen entsprechend noch nicht vor.

Die Möglichkeit der Aufnahme von Bewerbern gemäß § 16 (2) wird seitens der UMR sehr begrüßt.

B.5. Genügen die Regelungen zur Exmatrikulation den praktischen Erfordernissen?

Es gibt keinen Änderungsbedarf.

C. Personal

C.1. Wie schätzen Sie die Regelungen zu den Karrierewegen des wissenschaftlichen Nachwuchses ein und wo sehen Sie Reformbedarf?

Das folgende soll der Gremienklausur und ihren Ergebnissen nicht vorgreifen:

Die derzeit bestehenden gesetzlichen Regelungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (§64 HHG), für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§65 HHG), sowie für die Durchführung der Promotion (§24 HHG) reichen aus Sicht des Präsidiums aus.

Promovierende:

In § 24 HHG soll allerdings ein neuer Absatz 4 eingefügt werden:

Die Universitäten sollen durch geeignete Regelungen sicherstellen, dass die Promotion in angemessener Zeit abgeschlossen werden kann.

Promovierte auf Qualifikationsstellen (alle Kategorien):

Zur Erteilung des Promotionsrechts reichen die Regelungen des § 18 Abs, 2 Satz 3 HHG aus. Sie wurden in den Allgemeinen Bestimmungen für Promotionsordnungen der UMR aufgegriffen.

Bezüglich der Möglichkeit zur selbstständigen Lehre besteht Regelungsbedarf, da für die Qualifizierung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses die Durchführung selbständiger Lehre zwingend erforderlich ist und für Personen auf den unterschiedlichen Wegen der Qualifizierung für eine wissenschaftliche Tätigkeit mit Lehraufgaben Chancengleichheit erreicht werden muss.

Das Gesetz soll daher einen Regelungsauftrag für die Hochschulen in Bezug auf die Erteilung des Rechts zur selbstständigen Lehre in der Qualifikationsphase nach der Promotion enthalten.

C.2. Hat sich die gesetzliche Differenzierung der Kategorien des wissenschaftlichen Personals bewährt? Wäre eine weitere Zusammenfassung von Kategorien sinnvoll?

Die Differenzierung der Kategorien des wissenschaftlichen Personals durch das HHG in Verbindung mit der LVVO hat sich bewährt. Eine weitere Zusammenfassung ist nicht sinnvoll.

C.3. Tragen die gesetzlichen Bestimmungen den Anforderungen für gemeinsame Berufungen den Anforderungen für gemeinsame Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen Rechnung? Wie viele gemeinsame Berufungen sind an Ihrer Hochschule erfolgt, auf welches Modell wurde hierbei zurückgegriffen?

Es gibt keinen Änderungsbedarf.

C.4. Welche Erfahrungen mit der Übertragung der Aufgaben der obersten Dienstbehörde bestehen bei Ihnen?

Hierunter fällt beispielsweise die Möglichkeit zum Abschluss außertariflicher Verträge. Die Regelung des § 60 Abs. 2 HHG soll erhalten bleiben.

Zusätzlich

Das HHG soll die Gleichstellung potentiell benachteiligter Gruppen zusätzlich zur Frauenförderung zur Aufgabe der Hochschulen machen.

TOP 06 Evaluation HHG – Unterlage Nr. 34 Teil II

Schriftlich eingegangene Anmerkungen zur Evaluation des hessischen Hochschulgesetzes, geordnet nach den Fragen des HMWK

A. Hochschulstruktur

Haben sich die Zuständigkeiten und Kompetenzen der Funktionsträger und Organe der Hochschulen, insbes. im Hinblick auf Budget- und Entwicklungsplanung bewährt?

Generelles

Senatsliste DI

Die Umverteilung von Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen auf die jeweils höhere Entscheidungsebene (also vom Senat auf das Präsidium und vom Fachbereichsrat auf das Dekanat) führt nach meiner Beobachtung zu einem zunehmenden Desinteresse innerhalb der Selbstverwaltungsgremien. Dadurch geht zum einen Expertise bei Mitgliedern der Universität verloren, die zunehmend keinen Sinn darin sehen, an Gremien zu partizipieren.

Zum anderen unterbleiben dadurch Diskussionen, die für sachangemessene Entscheidungen und für die vom Gesetzgeber hervorgehobene gruppen- und ebenenübergreifende Konsensfindung notwendig sind, da viele Hochschulangehörige das Gefühl haben, dass es sich dabei um leere Rituale einer zunehmend hierarchisch verfassten Universität handelt. Um dem entgegenzuwirken, sollten dem Senat und den Fachbereichsräten deutlich mehr Möglichkeiten zur Mitentscheidung (statt einer bloßen Stellungnahme) gegeben werden.

Senatsliste Sachlichkeit

Die Kompetenzverteilung für ein gewähltes Gremium wie dem Senat, der viele wichtige Anliegen der Universität nur noch "zur Kenntnis nehmen" kann, stellt sich als nachteilig dar. Hier wäre es besser, wenn das Gremium Entscheidungen fällen müsste, die dann auch zum Wohl der Universität und gegenüber den Wählern zu verantworten wären. Demgegenüber scheint es sinnvoll, dem Hochschulrat eher beratende Kompetenz zuzuweisen.

Personalrat

Die Sonderstellung, die die Stiftungsuniversität Frankfurt am Main innerhalb der Hochschulen des Landes einnimmt, sollte konsequenterweise durch ein eigenes Gesetz – analog zum TUD-Gesetz – zum Ausdruck gebracht werden und nicht dadurch, dass innerhalb eines Abschnitts des HHG in vielen Bereichen andere Regelungen getroffen werden als bei allen anderen Hochschulen.

Grundlage für die Budget- und Entwicklungsplanung der Hochschulen ist der Hochschulpakt, der zwischen dem Ministerium und den Hochschulen des Landes für einen Zeitraum von 5 Jahren abgeschlossen wird. Die nachgeschalteten Verteilungsfragen innerhalb der Hochschule nehmen einen breiten Raum ein und beanspruchen viel Zeit, bi- und multilaterale Verhandlungen und können doch kaum mehr ausrichten als eine frustrierende Verwaltung des organisierten Mangels.

Die Aufgaben des Dekans in hauptberuflicher Tätigkeit werden bislang nur vereinzelt ausgeübt. Die gestiegenen Anforderungen und Befugnisse der Dekanate erfordern eigentlich ein hohes Maß an Gremienerfahrung und Leitungskompetenz, für eine weitergehende Professionalisierung fehlt den Fachbereichen jedoch in der Regel die entsprechende finanzielle Ausstattung. Die Mittelknappheit zwingt eher dazu, Professuren über bedenklich lange Zeiträume unbesetzt zu lassen, um auf diese Weise „Einsparungen“ zu erzielen. Die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung in den Dekanaten ist sehr gering ausgebildet, die gesetzlich vorgesehene Zeitspanne von drei

Jahren, die geeignet wäre, um im Amt ein Mindestmaß von Erfahrung und Routine zu erwerben, wird von den wenigsten Dekaninnen und Dekanen erbracht, da die Amtszeiten durch Ausnahmeregelungen auf die Hälfte der Zeit verkürzt werden.

Die Annahme, ein Fachbereich könne durch vorübergehende Nichtbesetzung einer Professur Geld einsparen, ist insofern irreführend als damit auch die Möglichkeit versagt bleibt, weitere Drittmittel einzuwerben. Mit dieser Logik bekommen diejenigen noch mehr, die bereits über gute Finanzquellen verfügen, während die schlecht ausgestatteten Fachbereiche weiterhin in ihren finanziellen Spielräumen weiter beschnitten werden.

Doktorandinnen und Doktoranden sind überwiegend mit einem (Teilzeit-)Vertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter gemäß TV-H oder als „WHK“ ausgestattet. Insofern haben sie in den Personalvertretungen institutionalisierte Ansprechpartner, an die sie sich zur Beratung und Interessenvertretung wenden können. Andererseits ist festzustellen, dass die Hemmungen bei diesen befristet Beschäftigten bisweilen sehr stark ausgeprägt sind, diese Möglichkeiten auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Ein gesetzlich vorgegebener Abschluss einer Promotionsvereinbarung könnte die verbindliche Betreuung auf eine sichere Grundlage stellen und zur Sicherung des Qualifikationsziels beitragen.

Ferner sind die folgenden Paragraphen zu modifizieren:

§ 2 Die ehemalige Forschungsanstalt Geisenheim ist nunmehr Staatliche Hochschule.

§ 3 (3) Die Unterstützung von Absolventinnen und Absolventen bei der Existenzgründung durch die Hochschulen bedarf der näheren Erläuterung, zumal finanzielle Ressourcen dafür nicht ausgewiesen sind.

§ 4 (3) Promotionsrecht sollte bei Fachhochschulen wie bisher nur in Kooperation mit einer Universität gegeben sein.

§ 4 (4) Das Studienangebot sollte nicht nur innerhalb einer „Region“ (nicht klar definiert) abgestimmt werden, sondern landesweit.

§ 5 Es sollte eine Entscheidung getroffen werden, ob Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte nach dem Gleichberechtigungsgesetz installiert werden sollen. Ein Nebeneinander oder eine Personalunion beider Funktionen verwirrt nur.

§ 7 (4) Kommen Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Ministerium nicht zustande, so werden Zielvereinbarungen (auf Augenhöhe) durch Zielvorgaben des Ministeriums (per ordre de Mufti) erlassen! – Der Minister hat immer Recht. „Vereinbarungen“ können nicht mehr als solche bezeichnet werden, wenn sie einseitig diktiert werden.

§ 8 (1) Die Verpflichtung der Hochschulen, „soweit wie möglich weitere Mittel von Dritten einzuwerben“, verkennt die Tatsache, dass die Zahl der potenziellen Drittmittelgeber (Organisationen, Institutionen, Unternehmen und Einzelpersonen) sowie deren verfügbares Kapital nicht kontinuierlich wächst. Antragsteller machen zunehmend die Erfahrung, dass die Aussichten auf erfolgreich eingeworbene Drittmittel umgekehrt proportional zur Anzahl der eingereichten Anträge schwinden.

§ 9 (4) Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung bleiben ausgesprochen vage.

§ 12 (3) Grunddaten werden von den Hochschulen „nach geeigneten Kennzahlen und Verfahren“ erfasst. Dieser Text bedarf der Präzisierung.

§ 50 (4) Warum ist es nötig eigens zu erwähnen, dass für den Fachbereich Medizin die Bestimmungen über den Fachbereich (§ 43) gelten?

FB 01

Die Hochschulverfassungsreformen der Jahre 2005 ff. haben auch in Hessen zu einer Hierarchisierung der Hochschulorganisation geführt. Diese folgt dem Modell des New Public Managements und zielt unter dem Leitbegriff der Hochschulautonomie auf eine output-orientierte Steuerung der Hochschulen im Wettbewerb. Unversehens neigt sich dadurch die Hochschulautonomie, zunächst verstanden als eine Verlagerung von ehemals ministeriellen Kompetenzen auf die Hochschulen, zu einer Autonomie der Hochschule und ihrer Leitung gegenüber den Fakultäten und einzelnen Hochschullehrern. Mit dem Mehr an hierarchischen top down-Prozessen in der hochschulinternen Willensbildung verbindet sich die steuerungspolitische Bindung an die Erfüllung

bestimmter, von außen herangetragenener und in budgetwirksame Kennzahlen übersetzte Erfolgsparameter. Entwicklungsplanung und Zielvereinbarungen fungieren hierbei als die maßgeblichen Instrumente. Das gilt allemal, wenn mit ihnen in der so genannten leistungsorientierten Mittelverteilung – im Verhältnis der Hochschulen zum Staat nicht anderes wie im Verhältnis der Hochschulleitung zu den Fakultäten und Lehrkörpern – finanzielle Sanktionsbewehrungen einhergehen.

Mit alledem will und kann nicht die Notwendigkeit professioneller Leitung und Verwaltung von Universitäten und Fakultäten grundsätzlich in Abrede gestellt werden. Doch muss die für den Prozess von Forschung und Lehre tendenziell freiheitsverengende Wirkung dieses Hochschulwandels gleichwohl mit Deutlichkeit benannt werden.

Die Losung für den zukünftigen Hochschulgesetzgeber kann daher nur lauten, erstens, die hochschulpolitische Steuerung von überbordenden wissenschaftsfremden Zielsetzungen wieder zu befreien, zweitens, die zur Sicherung der Wissenschaftsadäquanz der Hochschulorganisation gebotene Partizipation der wissenschaftlich Tätigen wieder zu stärken, und schließlich drittens, die hochschulinterne Willensbildung wieder mehr zu dezentralisieren, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass es nicht die Universitäten sind, die in Forschung und Lehre im Wettbewerb stehen, sondern die Fakultäten, Institute und einzelnen Wissenschaftler der jeweiligen Fachrichtung.

Der definitiv falsche Weg wäre es, auf die soeben erst „deregulierte Hochschule“ eine weitreichende Re-Regulierung nach Art eines „Hochschulzukunftsgesetzes“ in Nordrhein-Westfalen folgen zu lassen, das dem Wissenschaftsministerium in einem bisher nicht gekannten Ausmaß Durchgriffsrechte auf die Hochschulen einräumen will.

Dekanin FB 10

[Aus Zeitmangel] nur ein paar wenige Überlegungen. Generell wäre natürlich anzustreben, so wenig zusätzliche administrative Belastung wie möglich zu kreieren. Das "Kerngeschäft" der Uni sollte Forschung und Lehre sein; und das ist bei diesem Verwaltungswahnsinn mit ungezählten Gremien, Ausschüssen und vor allem Ordnungen ohnehin schon lange nicht mehr der Fall.

FB 20

Der Fachbereich Medizin fordert folgende Änderungen bei der anstehenden Novellierung des HHG:

1. Direkte Zuweisung des Leistungs- und Erfolgsbudgets an den FB Medizin und Übertragung der Funktion der/des Haushaltsbeauftragten an den Dekan/Dekanin (so auch Wissenschaftsrat Drs. 6918-05 vom 11.11.2005)
2. Änderung der Regelungen des§ 50 dahingehend, dass in Zukunft die Abstimmungen über die Strukturentwicklung der beiden Fachbereiche Medizin direkt zwischen den Fachbereichen untereinander und mit dem UKGM erfolgen.

Begründung:

1. Dringend gebotene Effizienzsteigerung bei der zukünftigen strukturellen Entwicklungsplanung für die klinischen und vorklinischen Bereiche durch Übertragung der Abstimmungskompetenz direkt an die Fachbereiche Medizin Gießen und Marburg und an das Universitätsklinikum, auf der Basis der Haushaltsverantwortung der Dekane
2. Übertragung effizienter Handlungsmöglichkeiten auf die Fachbereiche Gießen und Marburg mit dem Ziel der Verstärkung der gemeinsamen Entwicklung beider Fachbereiche (Medizin-Forschungsregion Mittelhessen)
3. Wieder-Ankopplung des Fachbereichs Medizin an die allgemeine strukturelle Entwicklung der Universität nach nahezu ausschließlicher Konzentration der Strukturentwicklung der Universität auf Bereiche außerhalb der Medizin seit 2002 (siehe Budgetentwicklungen)
4. Gewährleistung einer planvollen Strukturentwicklung des Fachbereichs Medizin in Kohärenz mit dem Haushalt des Fachbereichs, bei gleichzeitiger Erhöhung der Transparenz der Mittelverwendung, insbesondere der zentral einbehaltenen Summen aus der leistungsorientierten Mittelzuweisung für die Universitätsmedizin

Hochschulrat

Prof. Daxner merkt an, dass die Selbstverwaltung einer Hochschule vor allem dann gedeihlich funktioniere, wenn Handlungsspielräume bestünden und die Gremienmitglieder (Senat, Dekane/innen) sich nicht an den strukturellen Standortnachteilen abarbeiten müssten. Insofern könnten sich gesetzliche Regelungen auch nur dann vollständig entfalten, wenn die Grundfinanzierung der Hochschulen gesichert sei, und die Hochschulen nicht dauerhaft in einen ruinösen Wettbewerb getrieben würden. Über Entwicklungsziele müsse ein sachorientierter und vertrauensvoller Dialog zwischen Land und Hochschulen geführt werden. An den bestehenden HHG-Regelungen sei aus Sicht des Hochschulrats kein Änderungsbedarf erkennbar.

Der Hochschulrat freue sich, dass ihm im Koalitionsvertrag als Institution ein Fortbestand zugesichert sei, bezogen auf die ihn betreffenden Regelungen sehe er keinen Änderungsbedarf. Der Hochschulrat empfiehlt dem HMWK, das HHG weiterhin schlank zu halten und möglichst viele Regelungsbereiche an die Hochschule zu geben. Hier habe sich die Philipps-Universität mit ihrer Grundordnung sowie dem hochschulinternen Regelwerk bereits auf einen erfolgreichen Weg gemacht. Hochschulautonomie dürfe nicht zurückgedrängt werden.

Grundordnung und Experimentierklausel

Senatsliste DI

§ 11, 1: Genehmigungs- und Anzeigepflicht

Die restriktive Formulierung und Handhabung von Eingriffen bei der Erstellung einer Grundordnung sind abzustellen.

Hochschulrat

Der Hochschulrat empfiehlt dem HMWK, das HHG weiterhin schlank zu halten und möglichst viele Regelungsbereiche an die Hochschule zu geben. Hier habe sich die Philipps-Universität mit ihrer Grundordnung sowie dem hochschulinternen Regelwerk bereits auf einen erfolgreichen Weg gemacht. Hochschulautonomie dürfe nicht zurückgedrängt werden.

Senat

Senatsliste DI

§ 36: Senat

Die Zuständigkeit des Senats muss erweitert werden um die BESCHLUSSFASUNG über

- Grundzüge der Wirtschaftsplanung
- Entwicklungspläne
- Berufungsvorschlägen
- Rechenschaftsbericht

Den Vorsitz muss ein Senatssprecher innehaben, der aus der Gruppe der Senatorinnen und Senatoren gewählt wird.

§ 31, 3: Satzungsrecht

Die Zuständigkeit von Präsidium und Senat für den Beschluss von Satzungen muss eindeutig geregelt werden, indem der Senat bzw FBR einer Satzung in einer Abstimmung zustimmen müssen.

Personalrat

§ 36 Initiativrecht für den Senat einräumen.

Präsidium

Senatsliste DI

§41, 2: KanzlerIn

Der Kanzler/die Kanzlerin soll auf Vorschlag der Präsidentin durch den Senat gewählt werden. Für eine Abweichung vom Vorgehen bei der Wahl der Vizepräsidenten spricht nichts.

Liste GEW/Ver.di

Zur Präsidentenwahl darf eine Findungskommission, die der Koalitionsvertrag anspricht, allenfalls das bisherige offene Verfahren ergänzen, es jedoch nicht verdrängen, denn es hat sich bewährt.

Hochschulrat

Senatsliste DI

Der Hochschulrat hat sich allenfalls in der Beratung des Präsidiums bewährt. Als problematisch ist nach wie vor der Mangel an demokratischer Legitimität anzusehen. Aus ganz praktischen Erwägungen sollte der Hochschulrat nicht mit operativen Fragen befasst werden, weil dies zum einen - etwa mit Blick auf Berufungsfragen und auf die Einrichtung oder Schließung von Studiengängen - sachunangemessen ist und zum anderen wichtige Entscheidungsprozesse in diesen Bereichen verlangsamt.

Personalrat

§42 (8) (gemeinsamer Hochschulrat benachbarter Hochschulen) kann entfallen.

Das Referat für Hochschulpolitik des AStA

Hochschulrat

Der Hochschulrat ist ein Gremium, das nicht ausreichend demokratisch legitimiert ist. Eine Berufung vom Ministerium bzw. der von der Statusgruppe der ProfessorInnen dominierten Gremien lassen Studierenden so gut wie keinen Einfluss auf die Benennung der Mitglieder des Hochschulrates. Hierfür muss dringend ein anderes Verfahren festgeschrieben werden. Zudem hat der Hochschulrat, über dieses Demokratiedefizit hinaus, zu viel Macht und Einflussmöglichkeiten wie beispielweise bei Vorschlag der KandidatInnen für die PräsidentInnen der Universitäten. Ein weiterer Kritikpunkt ist die Überrepräsentation von VertreterInnen der Wirtschaft in den Hochschulräten. Dies fördert eine Einflussnahme der Wirtschaft auf Forschung und Lehre über das Maß, das zwischen den Fachbereichen und der Wirtschaft gepflegt wird, hinaus. Dadurch besteht die Gefahr einer sehr starken Ausrichtung der Universität auf wirtschaftliche Themen.

Hochschulrat

Kein Änderungsbedarf

Fachbereich

Senatsliste DI

§ 44 FBR

Der FBR sollte mit Mehrheitsbeschluss ENTSCHEIDEN über

- Grundzüge der Wirtschaftsplanung
- Entwicklungspläne
- Zielvereinbarungen mit dem Präsidium
- Ausschreibungstext bei Berufungen

- Einsetzen von Berufungskommissionen
- Rechenschaftsbericht des Dekanats

Die Sitzungen sollten von einem gewählten FRR-Sprecher geleitet werden.

§ 31, 3: Satzungsrecht

Die Zuständigkeit von Präsidium und Senat für den Beschluss von Satzungen muss eindeutig geregelt werden, indem der Senat bzw FBR einer Satzung in einer Abstimmung zustimmen müssen.

FB 03

Die Zuständigkeiten des Fachbereichsrats (§ 44, Abs. 4 u.a. Vorschläge für die Entwicklungsplanung) und des Dekanats (§45 u.a. Zielvereinbarungen, Struktur- und Entwicklungsplanung, Verwendung von Personal- und Sachmitteln) haben sich bewährt. Das Dekanat stimmt die o.g. Fragen mit den Mitgliedern der Ausschüsse (z.B. Haushalts- und Strukturausschuss) und des Fachbereichsrats ab und entscheidet auf der Grundlage eines Fachbereichsratsbeschlusses.

Frauenförderung

Senatsliste DI

HHG §5: Frauenförderung.

Die Beschränkung allein auf die Förderung von Frauen ist unzureichend. Es muss um die Inklusion aller im Hochschulsystem potentiell benachteiligten Gruppen gehen, wie Personen mit Kindern, Personen mit Migrationshintergrund, Personen mit Behinderung etc. gehen.

Sonstiges

Liste GEW/Ver.di

Einrichtungen, die weder wissenschaftlich noch technisch sind, sollten eigens bezeichnet werden, etwa Sprachenzentrum, Studienkolleg, (UB?).... und kollegial verfaßt werden.

Haben sich die gesetzlichen Vorschriften zur Organisation der Studierendenschaften und zur studentischen Partizipation bewährt?

FB 03

Frage an die Studierendenschaft

Das Referat für Hochschulpolitik des AStA

25 % - Hürde für die Erteilung von studentischen Geldern

Der im Hessischen Hochschulgesetz festgeschriebene § 76 (4) muss entfallen. Eine Hürde von 25 % für die volle Erteilung von Geldern stellt ein Eingriff in die Autonomie der Studierendenschaft dar.

Studentische Einflussmöglichkeiten

Studierende haben momentan nicht ausreichende Einflussmöglichkeiten auf universitäre Gremien. Ihre Stimmenanteile bilden in den allermeisten Gremien eine Minderheit und sie können problemlos von den anderen Statusgruppen überstimmt werden. Um diesen Umstand zu ändern und eine echte Gleichberechtigung aller Statusgruppen zu schaffen

muss eine Viertelparität aus Studierenden, Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, administrativen MitarbeiterInnen und ProfessorInnen in allen universitären Gremien eingeführt werden.

Allgemeinpolitisches Mandat

Viele hochschulpolitische Themen, wie etwa die Relevanz von G8/G9 für die universitäre Bildung, müssen nicht nur im hochschulpolitischen Kontext, sondern auch auf allgemeinpolitischer Ebene bearbeitet werden. Hier setzt das HHG Grenzen, die aufgehoben werden müssen. Daher sehen wir die Festsetzung eines allgemeinpolitischen Mandates im Hessischen Hochschulgesetz als wichtig an.

Hochschulrat

Hier bestehe nach Auffassung des Hochschulrats ebenfalls kein Änderungsbedarf. Die Studierenden seien als Mitgliedergruppe im Rahmen der vom Bundesverfassungsgericht eingeräumten Möglichkeiten in den Kollegialorganen angemessen vertreten. An der Philipps-Universität würden Studien- und Prüfungsordnungen in einem ständigen Ausschuss des Senats vorberaten; der Senatsausschuss sei drittelparitätlich aus Professoren/innen, akademischen Mitarbeiter/innen und Studierenden besetzt. Die Studierenden hielten in den Kommissionen zur Vergabe der so genannten „QSL-Mittel“ 50% der Stimmen und seien auch in die Projekte des Qualitätspakts Lehre involviert bzw. in der zentralen Steuerungsgruppe vertreten. Die Marburger Verfahren zur Gewährleistung studentischer Partizipation seien vorbildlich und aus Sicht des Hochschulrats nicht änderungsbedürftig. Prof. Daxner erteilt der im Koalitionsvertrag formulierten Idee, „das Studierendenparlament vor der Befassung des Senats im angemessenen zeitlichen Rahmen zu Allgemeinen Bestimmungen für Prüfungsordnungen (Rahmenordnungen) und zu den Prüfungsordnungen selbst angehört werden. (3449ff.)“ eine deutliche Absage. Erstens sei ein solcher Vorberatungsprozess nicht kompatibel mit dem strengen Fahrplan der (Re)Akkreditierungsverfahren, und zweitens sehe er kein einziges Argument, warum die Mitgliedergruppe der Studierenden privilegiert werden solle, indem Angelegenheiten von Studium und Lehre zusätzlich in ihrem eigenen Organ beraten würden. Es stelle sich die Frage, ob der Gesetzgeber dann die studentischen Senatsmitglieder einem imperativen Mandat unterwerfen wolle, um Dissensblockaden zu vermeiden? Die an sich gute Idee, vermeintliche Demokratiedefizite zu beseitigen, könne sich im operativen Umgang mit Studien- und Prüfungsordnungen kontraproduktiv auf die Prozessabläufe auswirken.

Welche Erfahrungen bestehen im Hinblick auf die Regelungen zur hauptberuflichen Wahrnehmung der Dekansfunktion und in welchem Umfang wurde hiervon Gebrauch gemacht?

[zur Information: von der Möglichkeit, eine/n hauptamtliche/n Dekan/in zu wählen (mit Wiederwahl) wurde in zwei Fachbereichen Gebrauch gemacht]

FB 01

Aus dem Vorstehenden folgt ohne weiteres, dass gegenüber der vom HHG eröffneten Möglichkeit eines hauptberuflichen Dekans äußerste Zurückhaltung besteht, m.a.W. diese Möglichkeit vom Fachbereich Rechtswissenschaften keine Befürwortung findet.

FB 03

Der Fachbereich 03 spricht sich bewusst gegen eine hauptamtliche Dekansfunktion aus und plädiert für eine Rekrutierung des Dekans bzw. der Dekanin aus dem Fachbereich über regelmäßig stattfindende Wahlen und effektive Kontrolle durch den Fachbereichsrat. Da die Anforderungen, der Regelungsbedarf sowie die Kompetenzen in den Fachbereichen und im jeweiligen Dekanat erhöht haben, mussten bspw. am FB 03 die personelle Ausstattung verbessert und über einen Organisationsentwicklungsprozess die Arbeitsabläufe restrukturiert werden. Dazu gehören entfristete Leitungsstellen für Dauer-

und Funktionsaufgaben im Dekanatsbüro sowie im Studiendekanat (Geschäftsführungen) und eine Reorganisation des Studien- und Prüfungsmanagement, die die Institute und Studiengänge mit umfasst.

Zur Stärkung dieser Organisationsform der Dekanate ist eine Ergänzung im Gesetz in folgender Form denkbar:

Vorschlag für eine ergänzende Formulierung im Gesetz § 45: Das Dekanat kann durch eine/n hauptamtliche/n Fachbereichsgeschäftsführer/-in unterstützt werden. Er oder sie nimmt mit beratender Stimme an den Fachbereichsratssitzungen teil.

Dekanin FB 10

Nach einem inzwischen 5 1/2 jährigen Dekanat kann ich sagen, dass ich hauptamtliche Dekane für sehr sinnvoll hielte. Die Verwaltungsarbeit explodiert. Das Problem wird freilich sein, diese Personen in ihren Instituten zu ersetzen (Lehre, Verwaltung etc.) . Dafür dürften - wie für so vieles - die Mittel fehlen.

FB 16

Es wurde von einer hauptberuflichen Dekansfunktion kein Gebrauch gemacht, was bei der Größe des Fachbereiches wohl auch nicht sinnvoll ist.

Hochschulrat

Befragt nach der Marburger Situation berichtet die Präsidentin, dass in zwei Fachbereichen (Mathematik und Informatik – FB 12 sowie Medizin – FB 20) hauptamtliche Dekane tätig und die Erfahrungen rundweg positiv seien. Das Präsidium erwäge, im Zuge der Anfrage aus dem HMWK vorzuschlagen, auch Studiendekane/innen hauptamtlich einzusetzen, um das inzwischen erreichte Qualitätsniveau bei der Entwicklung von Studiengängen nachhaltig zu sichern. Prof. Bicker entkräftet schließlich Prof. Daxners Befürchtungen, dass die Hauptamtlichkeit zur Verkrustung von Strukturen führe. Diesem Risiko stehe der Vorteil gewachsener Expertise und gereifter Professionalität von hauptamtlichen Dekanen/innen gegenüber, ohne die beispielsweise medizinische Fachbereiche nicht steuerbar seien. In jedem Fall benötigten die Dekanate angesichts der komplexen Steuerungsanforderungen auch einen kompetenten Unterbau wie etwa Fachbereichsgeschäftsführung oder Dekanatsassistenten.

Entsprechen die Vorschriften zur Organisation und Arbeit der ZfL den praktischen Anforderungen?

FB 03

Frage an das Zentrum für Lehrerbildung.

Zentrum für Lehrerbildung

Lehramtsstudiengänge müssen seitens der Hochschulen als ein Studiengang mit zahlreichen Studienfächern verstanden werden, der sich aus zahlreichen Fachbereichen/Instituten rekrutiert. Es ist daher zwingend notwendig, eine querschnittsorientierte und mit Ressourcen ausgestattete Struktur an der Universität für den Lehramtsstudiengang, wie das ZfL, zu haben.

Daher hat sich die Einrichtung eines ZfL grundsätzlich bewährt!

Die Vorschriften des §48 haben sich in verschiedener Hinsicht allerdings nicht bewährt:
Abs. 2 Ziff 1:

- Eine notwendige universitätsübergreifende Evaluation des Lehrangebotes, Erarbeitung von Strukturplänen für den Lehramtsstudiengang, incl. der Personal- und Sachmittel oder die Berichtspflicht gegenüber dem Präsidium über ein gesichertes Lehrangebot verlangen umfassende Ressourcen und klare Kompetenzzuweisungen an das ZfL. Hier fehlt eine zweifelsfreie Zuständigkeitszuweisung zwischen §45 Abs. 1 Satz 3 und § 48 Abs. 2 Ziff. 1. Dem ZfL muss die Zuständigkeit - und auch die personelle Ressource - für die

- Verwendung der Personal- und Sachmittel im Rahmen des Lehramtsstudienganges übertragen werden.
- Ziff. 2: Auch hier fehlt Eindeutigkeit: umfassende Planung und Koordinierung auch die operative Umsetzung incl. Zuständigkeit für Personal- und Sachmittel. Diese Klärung und Übertragung an ein ZfL muss zwangsläufig bei der Einführung eines solitären Praxissemesters erfolgen.
 - Abs. 3: In die Mitgliederversammlung sollte auch eine gleichstarke Gruppe Studierender aufgenommen werden, die natürlich keine vom Lsa ernannten Prüfer/innen sein können, aber Lehramtsstudierende sein müssen.
 - Abs. 3 u. 4: Der Nominierungs-, Ernennungs-, Bestellungsweg und die Einvernehmensherstellung sind langwierig und bürokratisch (Dauer meist 6 Monate). I. d. R. arbeiten die Personen unabhängig von einer offiziellen Bestellung.
 - Abs. 4: Durch ein 6-köpfiges Direktorium als Entscheidungsorgan wird die Mitgliederversammlung (MV) zu einem eher informellen, kompetenzlosen Gremium abgewertet. Auch der MV müssen Aufgaben zuwiesen werden (z. B. Vorbereitung von Entscheidungen, Beratung bei Studiengangsplanung, über Zielvereinbarungen, zu Forschungsförderung, zu Strukturplänen). Hier wäre es sinnvoll, den Universitäten im Sinne einer Experimentierklausel auch andere Querschnittstrukturen für einen Lehramtsstudiengang zu ermöglichen
 - Abs. 5: Eine Budget- und Ressourcenzuständigkeit für den Lehramtsstudiengang muss zweifelsfreier angesichts des §45 Abs. 1 geregelt werden.
- Es erscheint durchaus sinnvoll, den Zentren eine den Fachbereichen gleichgestellte Organisation (Dekanat, Studiendekanat etc.), Personal- und Mittelzuständigkeit, Entwicklungsplanungen, Promotionsrecht zu geben.
 - Bezieht sich §36 Abs. 2 Ziff. 2, letzter Halbsatz, auf § 48 Abs. 2 Ziff. 1, erster Satz? Wenn dem so wäre, hätte der Senat keine Zuständigkeit bei der Beschlussfassung über eine Lehramtsstudien- und -prüfungsordnung.

Das ZfL ist ein Wissenschaftliches Zentrum und daher ebenfalls in §20 der Grundordnung der Philipps-Universität vom 12.7.2009 integriert, womit gem. §31 Abs. 2 HHG (Experimentierklausel) eine Philipps-Universität spezifische Interpretation des §48 HHG teilweise möglich erschiene.

Hochschulrat

VP Lachnit teilt mit, dass die Philipps-Universität in Vorbereitung auf die Qualitätsoffensive Lehrerbildung derzeit die Funktionalität des ZfL überprüfe. Der Hochschulrat hat dazu keine eigene Position, ermutigt aber das Präsidium gegebenenfalls Reformbedarf zu formulieren.

Wäre es sinnvoll, eine Doktorandenvertretung einzurichten?

Senatsliste DI

Eine institutionalisierte Doktorand/inn/envertretung könnte die Zwischenstellung von Doktorandinnen und Doktoranden zwischen Studierenden und wissenschaftlichen Mitgliedern in bestimmten Fällen beheben. Die Interessen und Bedürfnisse von Doktorand/inn/en unterscheiden sich im Einzelnen erheblich von denen der Studierenden. Allerdings erscheint uns eine praktikable Ausgestaltung schwierig.

§32, 3, 2: Mitglieder und Angehörige

Doktorandinnen und Doktoranden müssen eine eigene Gruppe bilden können oder den wiss Mitarbeitern zugeordnet werden.

Liste GEW/Ver.di

Den Doktorand/innen ohne Arbeitsverhältnis zur Hochschule mangelt es an einer Vertretung. Sie sollen der Statusgruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten zugeordnet werden.

FB 03

DoktorandInnen, die nicht an der Hochschule beschäftigt sind, können sich an der Hochschule, an der sie promovieren, immatrikulieren. Damit haben sie den Status eines Studierenden/einer Studierenden und sind als solche in der Selbstverwaltung vertreten. DoktorandInnen, die an der Hochschule eine Qualifikationsstelle inne haben, gehören der Gruppe der Wiss. MitarbeiterInnen an und sind ebenfalls als eigene Statusgruppe in der Selbstverwaltung vertreten. Die bisherige Praxis am FB 03 hat gezeigt, dass die Interessen der DoktorandInnen im Rahmen der bestehenden Interessenvertretungsmöglichkeiten, d.h. durch die Zugehörigkeit zur Statusgruppe der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen transportiert werden können. Dies liegt insbesondere daran, dass zumindest im Fachbereich 03, der überwiegende Teil der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, Qualifikationsstellen inne hat und somit zugleich DoktorandInnen sind und ihre Interessen als Wiss. MitarbeiterInnen stark prägen.

Ist dies nicht der Fall, das heißt sind DoktorandInnen in der Minderheit, könnte deren Interessendurchsetzung erschwert werden. Die gesetzliche Verankerung von DoktorandInnen in den Gremien der Selbstverwaltung könnte also sinnvoll sein. Denkbar wäre eine Regelung, die bei der Besetzung der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den Gremien sowie Einrichtungen, die dem Zweck der DoktorandInnenausbildung dienen (Graduierungszentren; Doktorandenkollegs etc.), explizit eine Anzahl an DoktorandInnen als VertreterInnen vorschreibt. Externe DoktorandInnen wären hierüber jedoch nicht erfasst.

Unabhängig von der Frage, ob DoktorandInnen über eine eigene Vertretung verfügen sollen oder nicht, ist ihr Status als Studierende problematisch. Denn es handelt sich bei dieser Gruppe um ausgebildete AkademikerInnen und WissenschaftlerInnen in einer zusätzlichen Qualifikationsphase.

FB 16

Doktorandinnen und Doktoranden werden über die Vertretung der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter repräsentiert, so dass die Einrichtung einer zusätzlichen Statusgruppe wohl keine erkennbaren Vorteile bietet.

Hochschulrat

Hier schließt sich der Hochschulrat der von Prof. Korte geäußerten Position an. Sie unterstreicht die Wichtigkeit und Notwendigkeit einer Doktorandenvertretung, da die Promovierenden auf Grund unterschiedlicher Qualifikationswege über verschiedene Statusgruppen verteilt seien (Studierende, Mittelbau) oder gar keine mitgliedschaftsrechtliche Position hätten. Prof. Korte verweist auf die rezente LHG-Novelle in Baden-Württemberg, wo die Doktorandenvertretung im Gesetz geregelt wurde.

B. Studium

Generelles

Personalrat

Die durch den aktuellen Hochschulpakt vorgegebene Grundlage für die finanzielle Ausstattung der Hochschulen und mehr noch die antizipierten Kennzahlen des nächsten Hochschulpakts unter besonderer Berücksichtigung der Zuwachsraten bei der Zahl der Studierenden in der Regelstudienzeit führen in Verbindung mit dem Konkurrenzdruck zwischen den Hochschulen regelmäßig zu massiven Überbuchungen bei den

Einschreibungen. Dabei werden häufig die räumlichen und personellen Kapazitätsgrenzen überschritten, so dass die Studienbedingungen nicht mehr adäquat garantiert werden können. Die Zahl der probeweise gewählten Studienfächer, die in der frühen Phase des Studiums zugunsten einer geänderten fachlichen Ausrichtung wieder aufgegeben werden, stellt die Hochschule vor enorme organisatorische Herausforderungen, weil diese Wechsel kaum vorher gesehen werden können. Dieses Wechselverhalten entzieht sich einer gezielten Planbarkeit und trägt nicht zur Effizienzsteigerung bei.

Der Gesetzgeber lässt seit eh und je außer Acht, dass der Zeitpunkt des Schulabschlusses und die Fristen für die Bewerbung um einen Studienplatz optimal aufeinander abgestimmt sind. Die Zwischenzeiten sind häufig von unklaren Übergängen in der Krankenversicherung begleitet. Dringend optimierungsbedürftig ist ferner eine bessere Abstimmung zwischen Schulferienzeiten, die unter manchen Bundesländern im zeitlichen Wechsel abgestimmt werden (andere entziehen sich diesen Absprachen) und den Zeiten des offiziellen Vorlesungsbetriebs. Dabei ist zu bedenken, dass mittlerweile nicht wenige Unterrichtspflichtveranstaltungen auch außerhalb der „vorlesungsfreien Zeiten“ aus Gründen der Raumnot und wegen des mangelnden Lehrpersonals durchgeführt werden. Mitglieder des Lehrpersonals an Hochschulen mit Familien, die für einen gemeinsamen Urlaub mit schulpflichtigen Kindern auf die Sommerferien angewiesen sind, haben hier bisweilen erhebliche Terminfindungsprobleme.

Decken die Regelungen zum Zugang beruflich Qualifizierter sowie zum Teilzeitstudium und weiterbildendem Studium die praktischen Bedürfnisse ab?

FB 03

Die Erfahrungen mit beruflich qualifizierten Studierenden wurden nicht systematisch erfasst, somit liegen keine gesicherten Erfahrungswerte vor.

FB 16

Der Zugang beruflich qualifizierter Bewerber ohne allgemeine Hochschulreife wurde erfolgreich geregelt; das implementierte Prüfungssystem hat sich bewährt. Bewerbungen kommen vornehmlich aus dem Kreis der Pharmazeutisch-Technischen Assistentinnen. Als Staatsexamensstudiengang haben die weiteren Fragen weniger Relevanz für das Pharmaziestudium.

Hochschulrat

Der Hochschulrat sieht keinen Änderungsbedarf an den gesetzlichen Regelungen.

Wären eine strukturierte Studieneingangsphase und ein obligatorisches Online-Self-Assessment sinnvoll und in welcher Form sollen sie erfolgen?

Senatsliste DI

Online-Self-Assessments können für bestimmte Fächer ein sehr geeignetes Instrument darstellen. Der Verpflichtungsgrad sollten den jeweiligen Fächern obliegen, da ansonsten ein zum Teil unnötiger Mehraufwand im Bereich der Bewerbung und Zulassung zu befürchten ist.

FB 01

Eine strukturierte Studieneingangsphase und auch ein obligatorisches Self-Assessment werden aus der Sicht des Juristischen Fachbereichs durchaus für grundsätzlich sinnvoll erachtet. Unbedingte Voraussetzung dafür wäre allerdings eine je fachspezifische Anlage bzw. Konzeptionierung. Eine allgemeine, fächerübergreifende Studieneingangsphase oder ein entsprechend allgemein gehaltenes Self-Assessment wäre abzulehnen. Die Umsetzung von beidem scheint jedoch vor allem eine Kapazitätsfrage. Die Zeit und der Aufwand, die zur Gestaltung, Abhaltung und Auswertung des einen wie des anderen benötigt würden, sind mit den gegenwärtigen Personal- und Finanzmitteln

des Fachbereichs nicht darzustellen. Zu klären wäre auch, ob und inwieweit eine Studieneingangsphase zu einer prekären Studienzeitverlängerung führen würde.

FB 03

Im Fachbereich 03 werden Orientierungseinheiten (OE) für die Erstsemester angeboten. Es bestehen in den verschiedenen Studiengängen systematische Einführungen, in denen die StudienanfängerInnen an die Studieninhalte herangeführt werden. Über Musterstudienpläne, die im 1. Semester (mehr oder minder) verbindliche aber unbenotete Einführungsmodule vorsieht, gibt es eine quasistrukturierte Studieneingangsphase auch nach der OE. Diese Maßnahmen können als strukturierte Studieneingangsphase verstanden werden. Eine weitere Strukturierung macht in Gesellschaftswissenschaften/Philosophie keinen Sinn.

Online-Self-Assessment kann zur Einschätzung der persönlichen Voraussetzung für ein bestimmtes Studienfach sinnvoll sein. Dies sollte jedoch ein freiwilliges Angebot an die Studierenden sein. Ein obligatorisches Self-Assessment zur Zulassung der Studierenden ist in Gesellschaftswissenschaften/Philosophie nicht sinnvoll.

Hochschulrat

VP Lachnit berichtet, dass die Philipps-Universität im Rahmen des Qualitätspaktes Lehre der Studieneingangsphase viel Aufmerksamkeit widme und bundesweit führend an der Entwicklung von Online-Self-Assessments beteiligt sei. Der Hochschulrat sieht hier keinen gesetzlichen Regelungsbedarf, sondern die Verantwortung bei der Hochschule.

Ist die Lissabon-Konvention hinreichend gesetzlich implementiert, insbesondere im Hinblick auf Anerkennungsmöglichkeiten?

Senatsliste DI

Entscheidend für die Anerkennung von im Ausland erbrachten Studienleistungen ist weniger die gesetzliche Implementierung der **Lissabon-Konvention** als vielmehr die Anerkennungspraxis vor Ort. Den Studierenden müsste verdeutlicht werden, dass die Nicht-Anerkennung (und nicht wie früher: die Anerkennung) begründungsbedürftig ist.

FB 01

Die Anerkennung von im Ausland erbrachten Studienleistungen trifft im Fachbereich Rechtswissenschaften auf eine routinierte und weitgehend reibungsfreie Behandlung.

FB 03

Im Rahmen der Anerkennung von Studienleistungen werden die Vorgaben der Lissabon-Konvention berücksichtigt. In den StuPOen der am FB 03 angebotenen Studiengänge wird in den entsprechenden Paragraphen zur Anerkennung von Studienleistungen auf die Lissabon-Konvention verwiesen. Dennoch gibt es immer wieder Komplikationen bei der Anerkennung von Studienleistungen vor allem bei Auslandssemestern (sowohl bei Incomings als auch bei Outcomings).

In welchem Umfang wurde von § 16 Abs. 2 HHG Gebrauch gemacht (welche Studiengänge, Zahl der erfolgreichen/erfolglosen Bewerber, Studierenden- und Absolventenzahlen) und wie sind die Erfahrungen diesbezüglich?

[Die Frage zielt laut Auskunft HMWK darauf, ob es sinnvoll wäre, weiterbildende BA-Studiengänge zuzulassen.]

Personalrat

Weiterbildung wird ausschließlich im akademischen Kontext verstanden, Weiterbildung ist jedoch auch für das hochschulinterne technisch-administrative Personal wichtig. Zudem könnten Hochschulen für diese Berufsgruppen auch für externe Interessierte Weiterbildungsangebote entwickeln (z. B. im Sekretariatsbereich, in Software Anwenderprogrammen, im IT-Bereich, etc.)

FB 01

Der Fachbereich Rechtswissenschaften verfolgt seit einiger Zeit intensiv den Aufbau weiterbildender Masterstudiengänge (mit Abschluss „LL.M.“). Der erste dieser Studiengänge startet im Wintersemester 2014/15 mit dem Thema „Baurecht und Baubegleitung – von der Projektentwicklung bis zur Streitbeilegung“. Die wissenschaftliche Leitung obliegt Herrn Kollegen Prof. Dr. Voit. Die Lehrangebote werden auf der Basis eines entsprechenden Kooperationsvertrages mit der Philipps-Universität durch eine dafür errichtete gemeinnützige GmbH betrieben.

FB 03

Die Mehrzahl der Masterstudierenden sind AbsolventInnen mit einem Bachelor-Abschluss. Auch hier gilt: Die Erfahrungen mit beruflich qualifizierten Studierenden wurden nicht systematisch erfasst, somit liegen keine gesicherten Erfahrungswerte vor.

Genügen die Regelungen zur Exmatrikulation den praktischen Erfordernissen?

FB 01

Aus unserer Erfahrung wirft die Praxis der Exmatrikulation allenfalls dann ein Problem auf, wenn sie von einem Studenten/einer Studentin während des laufenden Semesters beantragt wird, dieses laufende Semester aber zugleich das Semester ist, in dem die der Student/die Studentin letztmalig die Anforderungen an die Zwischenprüfung im Fach Rechtswissenschaften erfüllen kann. In einem solchen Fall darf die Exmatrikulation nicht dazu führen, einen fortbestehenden Prüfungsanspruch zu erhalten, der andernfalls nicht mehr gegeben wäre.

Sonstiges

Senatsliste DI

Die **Übergänge von Bachelor- zu Masterstudiengängen** müssen flexibler gestaltet werden. Es muss möglich sein, dass die letzte Prüfung von Studierenden im gleichen Semester stattfindet, in dem ein Masterstudium aufgenommen wird. Ansonsten droht den Studierenden eine unnötig lange Wartezeit und ein Verharren im BA-Studiengang, ohne dass dort noch Leistungen erbracht werden müssten.

Liste GE/Ver.di

Bachelor-Absolvent/innen brauchen einen Rechtsanspruch auf ein weiterführendes Masterstudium.

Bei den prüfungswirksamen Studienleistungen ist eine Mehrzahl schadloser Versuche einzuräumen, denn die Vorwegnahme von Prüfungsteilen soll den Gesamterfolg fördern statt ein frühes Ausscheiden bewirken. Die Zahl der tatsächlichen Versuche bliebe vielleicht gleich, weil Entspannung zu weniger Versagen führt.

Senatsliste Sachlichkeit

Im Hinblick auf das Studium müsste geprüft werden, inwieweit die Ausgestaltung der Masterstudiengänge besser gefördert wird; denn gute Bachelor-Studiengänge binden einen hohen Anteil an Lehrpersonal und könnten zu verstärkter Abwanderung dieser Absolventen führen, wenn die Masterstudiengänge nicht noch besser sind.

Referat für Hochschulpolitik des AStA

Rechtsanspruch auf einen Masterplatz

Aktuell ist es für viele Studierende eines Bachelorstudiengangs nicht klar, ob sie ihr Studium mit einem Master weiterführen können. Dies schafft Ungewissheit und übt zusätzlichen Druck auf die Studierenden aus. Anstatt eines solchen Selektionsmechanismus sollte allen Studierenden mit einem Bachelorabschluss ein Rechtsanspruch auf einen Masterplatz gewährleistet werden.

FB 03

Der Übergang zwischen Bachelor und Masterstudiengängen sollte großzügiger geregelt werden, da im gegenwärtigen System die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass Bachelorprüfungen in das erste Semester des Masterstudiums hineinreichen.

C. Personal

Generelles

Senatsliste DI

Das (nicht vom Land zu verantwortende) WissZeitVertragsgesetz hat sich nach allgemeiner Meinung nicht bewährt und stellt für den **wissenschaftlichen Nachwuchs** ein großes Hindernis auf dem Weg zur wissenschaftlichen Karriere dar. Dies liegt insbesondere auch daran, dass es kaum unbefristete Stellen jenseits der Professur gibt. Dies ist auch eine Folge der angespannten, auf Flexibilität angewiesenen Budgetlage. Eine Folge davon ist, dass der wissenschaftliche Nachwuchs häufig mit administrativen Tätigkeiten belastet ist und sich nicht in der vorgesehenen Zeit weiterqualifizieren kann. Zudem bedeutet die Verlagerung administrativer Tätigkeiten auf befristet Beschäftigte, dass bei häufigem Wechsel Wissen für die Universität verloren geht. Das WissZeitVertragsgesetz vermischt in fahrlässiger Form den Status eines WIMI und entsprechende Befristungen mit der Dauer von Promotion und Habilitation. Das Verhältnis unbefristeter Mittelbaustellen zu Professuren ist nur ein Teilproblem der beruflichen Perspektive. Es verschlechtert zumindest in gleichbedeutendem Umfang den Transfer von essentiellen Kenntnissen und Fertigkeiten in vielen Fächern und Promovierende.

Senatsliste Sachlichkeit

Bezüglich des wiss. Personals sollte es Anreize zur Qualifikation geben mit der Option, in überschaubarem Rahmen auch auf dieser Ebene an der Universität eine Dauerstelle erhalten zu können, wenn nicht der Professorenstatus angestrebt ist. Es ist mir bewußt, dass hier die Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes limitierend sind, dort wäre über eine Änderung nachzudenken. Die Option, für besonders Qualifizierte eine überschaubare Anzahl an Mittelbau-Dauerstellen bereitzustellen, würde sowohl dieser Personengruppe als auch der Universität, die von entsprechender Expertise profitieren würde, entgegenkommen.

Personalrat

„Fast-Track“-Promotionen führen zunächst zu einer niedrigeren tariflichen Eingruppierung, beim Scheitern eines Promotionsprojekts läge dann nur der Bachelor-Abschluss vor, nicht aber der Master-Abschluss, der für die tarifliche Eingruppierung zunächst maßgeblicher ist als eine Promotion.

Die Beschäftigung als WM ist mit dem WissZeitVG begründet, auch wenn in erheblichem Umfang wissenschaftliche Dienstleistungen mit dem Charakter von Daueraufgaben jenseits von Forschung und Lehre in den Bereichen Hochschulmanagement, Studienorganisation und Prüfungsverwaltung, als Daueraufgaben gehören.

Technisch-administrative Beschäftigte werden im HHG nicht erwähnt, sie nehmen jedoch innerhalb der komplexen Infrastruktur eine wichtige Funktion ein. Daher sollten diese Mitglieder der Hochschule explizit genannt und ihre Aufgabe beschrieben werden.

„Studentische Hilfskräfte“ werden in der Regel als „Sachmittel“ behandelt. Tatsächlich sind sie als inhaltlich und zahlenmäßig wichtiger Bestandteil des Personals einer Hochschule zu betrachten. Der Einsatz dieser Kräfte für studiennahe Aufgaben in Forschung und Lehre sollte nicht missbraucht werden können als billige, nicht tarifgebundene Arbeitskräfte, die tarifliches Personal aus den Reihen der technisch-administrativen Beschäftigten substituieren.

Für „Wissenschaftliche Hilfskräfte“ muss in noch stärkerem Maße in Frage gestellt werden, ob diese „Berufsbezeichnung“ angesichts der Tatsache angemessen erscheint, dass diese Mitglieder des Personals über eine abgeschlossene Hochschulbildung

verfügen. De facto bleibt das Einkommensniveau trotz des hohen Qualifikationsstands unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns!

Die Novellierung des HHG könnte einen maßgeblichen Charakter schon alleine dadurch gewinnen, dass hier andere Begrifflichkeiten eingeführt werden.

Ebenso überholt scheint es, von dem „wissenschaftlichen Nachwuchs“ zu reden. Obwohl ausgeführt wird, dass die Habilitation nicht (mehr) notwendig ist für eine Berufung auf eine Professur, so geistert sie in den Köpfen derer munter weiter herum, die die Auswahlentscheidungen in den Berufungskommissionen und in den Senaten treffen. Durch die Habilitation verzögert sich die Phase der akademischen Adoleszenz künstlich bis zum Erreichen eines Lebensalters von etwa 40 Jahren.

Der überwiegende Teil der Beschäftigten an den Hochschulen des Landes insbesondere unter den Wissenschaftlichen Mitgliedern verfügt über einen befristeten Vertrag. Das WissZeitVG greift massiv in die Personalpolitik an den Hochschulen des Landes ein. Hierbei gibt es einen erheblichen Nachbesserungsbedarf. Nach dem WissZeitVG ist eine Beschäftigungsdauer von maximal 12 Jahren (in der Medizin 15 Jahre) vorgesehen, sofern die Finanzierung aus Landesmitteln erfolgt. Verlängerungen sind nur durch Sonderregelungen eingeräumt, z. B. zusätzlich zwei Jahre für jedes minderjährige Kind im Familienhaushalt. Die Maßnahme muss beantragt werden, die Entscheidung darüber wird im Einzelfall getroffen und wird von der Kassenlage abhängig gemacht. Längere Ausfallzeiten während der Qualifikationsphase wegen schwerer Krankheit werden nicht als Begründung für eine entsprechende Laufzeitverlängerung akzeptiert, ebenso Vorbeschäftigungszeiten, die nicht im Zusammenhang mit dem Weiterqualifizierungsprojekt stehen. **Obwohl das WissZeitVG ein Bundesgesetz ist und sich damit einer Beeinflussung durch das HHG entzieht, sei bei dieser Gelegenheit darauf hingewiesen, dass hinsichtlich des WissZeitVG dringender Nachbesserungsbedarf besteht. Die Landesregierung von Hessen möge ihre Kontakte zum Bundesministerium für eine Novellierung des WissZeitVG nutzen.**

Eine Weiterbeschäftigung, die aus Drittmitteln finanziert wird, ist nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG unbegrenzt möglich, sofern die dort genannten Bedingungen erfüllt sind. Eine lückenlose Weiterbeschäftigung hängt jedoch im Ernstfall von einer fristgerechten Fortsetzung der Drittmittelförderung ab. Das hohe Maß an Ungewissheit ist nicht förderlich für eine Wissenschaftskarriere.

In den Fachbereichen besteht grundsätzlich die Notwendigkeit, einen Teil der Stellen für Qualifizierungsmaßnahmen vorzuhalten. Auf der anderen Seite ist es erstrebenswert, dass im Rahmen des „akademischen Mittelbaus“ Karrieremöglichkeiten eingerichtet werden, denn der „wissenschaftliche Nachwuchs“ darf sich nicht ausschließlich auf die vergleichsweise kleine Zahl vakanter Professuren orientieren. Der Forschungs- und Lehrbetrieb an den Hochschulen wird wesentlich von den Wissenschaftlichen Mitgliedern mitgetragen. Daher muss eine Balance zwischen befristeten Stellen (Qualifizierung und Innovation) und Dauerstellen (Kontinuität und Kompetenzerhaltung) im akademischen Mittelbau gefunden werden, die den aktuellen Erfordernissen und Gegebenheiten Rechnung trägt. Die unreflektierte Fortschreibung der Zahlen aus der Vergangenheit wird der Tatsache nicht gerecht, dass die Zahl der Studierenden permanent steigt und dass in Folge der Einführung der gestuften Studiengänge die individuelle Betreuung der Kandidaten enorm gestiegen ist. Das Verhältnis zwischen Studierenden und Lehrenden kann nicht über alle Fachbereiche gleichermaßen definiert werden, vielmehr ergeben sich hierbei verschiedene Betreuungsintensitäten. Andererseits gibt es historisch gewachsene Zahlen in verschiedenen Fachbereichen, die aus heutiger Sicht nur schwer eine vergleichende Betrachtung gestatten.

Daher ist aus der Sicht des Personalrats ein **landesweites** Konzept zur Einrichtung von Dauerstellen zu entwickeln, das die Personalausstattung der Fachbereiche unter wirklich vergleichbaren Kriterien regelt. **Mindestens ist den Hochschulen zu gestatten, eigene Konzepte zu entwickeln.** Folgende Kriterien sollten dabei Beachtung finden:

1. Anzahl der Studiengänge im Fachbereich
2. Quote zwischen Lehrenden und Studierenden
3. Organisation der Lehrveranstaltungen (Vorlesung, Seminar, Kurs, Übung, etc.)

4. Organisation des Forschungsbetriebs (unter besonderer Berücksichtigung der Labororganisation in experimentellen Naturwissenschaften und unter Beachtung gesetzlicher Bestimmungen)
5. Fachbereichsübergreifende Aufgaben in Lehre und Forschung (z. B. Betreuung von Großgeräten, Lehrexport)
6. Grundlegende Entscheidung, ob eine Dauerstelle im Angestelltenverhältnis oder im Beamtenstatus einzurichten ist

Mit der Umstrukturierung der vergangenen Jahre wurde ein zunehmender Anteil von wissenschaftlich qualifiziertem Personal für technisch-administrative Aufgaben in den Fachbereichen eingestellt. In den Fachbereichen wird dieses Personal den Wissenschaftlichen Mitgliedern zugerechnet, obwohl es im eigentlichen Sinn nicht wissenschaftlich tätig ist. Demgegenüber wird Personal mit wissenschaftlicher Qualifikation, häufig sogar promoviert, in der Universitätsverwaltung und in fachbereichsfreien Einrichtungen als technisch-administratives Personal geführt. Hierbei muss sichergestellt werden, dass das Personal in den Fachbereichen nicht kapazitätswirksam ist.

Die Einführung gestufter Studiengänge (Bachelor und Master) sind mit permanenten Leistungsbeurteilungen verbunden. Die Lehrenden sind somit zu häufigen Leistungsüberprüfungen und –beurteilungen verpflichtet. Zudem müssen in kurzen Zeitabständen zwei Abschlussarbeiten pro Kandidat/in betreut und begutachtet werden. Gegenüber dem ehemaligen Diplomstudiengang bedeutet dies eine Vervielfachung der Betreuungsleistung, die überwiegend von den wissenschaftlichen Mitgliedern zu leisten ist.

Neben den Lehrverpflichtungen nehmen die Bemühungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer einen erheblichen Anteil ihrer Arbeitszeit in Anspruch, Forschungsanträge zum Einwerben von Drittmitteln zu stellen. Je besser die Grundversorgung des Lehrbetriebs, insbesondere in zeitaufwendigen praktischen Kursbetreuungen (Anrechnungsfaktor 0,5) und des Forschungsbetriebs (Labororganisation, Kandidatenbetreuung, Gerätewartung, Erfüllung gesetzlicher Vorgaben) geregelt sind, desto intensiver können sich die Arbeitsgruppenleiter dieser Aufgabe widmen. Im Ergebnis sind somit die Voraussetzungen begünstigt, dass mit zusätzlichen Forschungsprojekten drittmittelfinanzierte Qualifizierungsstellen (Promotion und Habilitation) eingeworben werden können. Bei der Bilanzierung der Dauerstellen gegenüber den befristeten Stellen für Wissenschaftliche Mitglieder müssen neben den Landesstellen auch die drittmittelfinanzierten Projektstellen einbezogen werden. Aus Gründen der Qualitätssicherung und Kontinuität ist neben der hohen Fluktuation im Qualifizierungspersonal ein dauerhafter Personalstamm notwendig. Nur so kann garantiert werden, dass unter diesen Rahmenbedingungen die erforderliche Expertise im Forschungs- und Lehrbetrieb verfügbar ist. Aus diesen Gründen ist es besonders in experimentellen naturwissenschaftlichen Fächern grundsätzlich erstrebenswert, wenn jeder Professur eine Dauerstelle (zumindest in Teilzeit) zugeordnet wird. Dies ist auch im Fall einer Neubesetzung der Professur von großem Vorteil: in der Regel sind Neuberufungen von längeren Vakanzzeiten begleitet. Eingearbeitete Wissenschaftliche Mitglieder können Aufgaben in Forschung und Lehre übergangsweise übernehmen, um den Betrieb aufrecht zu erhalten.

Bei Stellenausschreibungen wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen sollte überlegt werden, ob der Ausschreibungstext die Option einer Entfristung beinhalten sollte. Eine pro forma Ausschreibung, bei der das Ergebnis der Besetzung von vorn herein feststeht, ist überflüssig und nach Möglichkeit zu vermeiden.

Auch im technisch-administrativen Bereich ist zu beobachten, dass freiwerdende Mitarbeiterstellen zukünftig nicht oder (zunächst) nur befristet und/oder in Teilzeit besetzt werden. Als Folge davon werden die bislang von diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erledigten Aufgaben den verbliebenen Kolleginnen und Kollegen übertragen. Das führt mitunter auch dazu, dass technisch-administrative Tätigkeiten von wissenschaftlichem Personal erledigt werden muss. Nicht nur unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten ist dies eine fragwürdige Entwicklung. Andererseits ist mit zunehmender Besorgnis zu beobachten, dass TA-Mitarbeiterstellen durch kostengünstigere studentische Hilfskräfte ersetzt werden.

Die Ausschreibung befristeter Stellen im administrativ-technischen Bereich führt nicht selten zu einem unbefriedigenden Bewerberfeld. Zudem stellt die mehrfache Beschäftigung der Personalverwaltung mit einer Personalie einen vermeidbaren Mehraufwand dar. Die Bedrohung durch Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages fördert in der Belegschaft keineswegs die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz. Überflüssiger Konkurrenzdruck vermindert die Motivation und damit die Arbeitsleistung.

Zu den Paragraphen des HHG, welche das Personal betreffen, sei Folgendes angemerkt:

§ 24 (4) Doktorandinnen und Doktoranden, die nicht an der Hochschule beschäftigt sind, können sich an der Hochschule immatrikulieren. Demnach können Beschäftigte nicht zugleich immatrikuliert sein! *Dies wird jedoch bei wissenschaftlichen Mitarbeitern, die zugleich „Promotionsstudierende“ sind, in der Praxis anders gehandhabt.*

§ 25 (2) Die Ehrentitel Privatdozent, Hochschuldozent, apl. Professor und Honorarprofessor (§ 72 (2)) beinhalten die Erbringung eines Lehrkontingents. Ob dies inhaltlich eine willkommene Bereicherung des regulären Curriculums oder eine unkontrollierbare Vielfalt darstellt, ist eine offene Frage. Die Angemessenheit der finanziellen Honorierung für Lehraufträge ist auf den Prüfstand zu stellen. Lehraufträge werden häufig nicht angemessen finanziell vergütet, Lehrleistungen werden als Gegenleistung für die Berechtigung zum Führen eines Titels erwartet. § 71 (2) liefert hierfür die rechtliche Legitimation für die mangelnde Vergütung.

§ 32 (1) Bei strikter Auslegung des Textes in der vorliegenden Formulierung gehört der Kanzler der Hochschule nicht als Mitglied an!

§ 32 (5) Der Begriff „Weiterbildung“ in Verbindung mit an der Hochschule hauptberuflich tätigen Personen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben bedarf der Präzisierung: hierbei ist die berufsspezifische Weiterqualifizierung (Oberarzt) von der akademischen Weiterqualifizierung (Habilitation) zu unterscheiden. Nur letztere ist hochschulspezifisch!

FB 16

Ein Grundproblem ist der Übergang von der Qualifizierungsphase in eine Festanstellung, sei es als Professorin/Professor, Wissenschaftliche MitarbeiterIn oder Akademische Rätin/Akademischer Rat. Hier sind keine erkennbaren Fortschritte gemacht worden, insbesondere was die Frauenförderung anbetrifft. Die Differenzierung der Kategorien des Wissenschaftlichen Personals haben sich soweit bewährt. Bei Zusammenfassung von Kategorien muss auf jeden Fall ein Unterschied zwischen zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen (üblicherweise Promotion/Qualifizierungsphase) und den unbefristeten Arbeitsverträgen erhalten bleiben.

Wie schätzen Sie die Regelungen zu den Karrierewegen des wissenschaftlichen Nachwuchses ein und wo sehen Sie Reformbedarf?

Personalrat

Die Einbeziehung von Stipendiat(inn)en sowie von drittmittelgeförderten Projektmitarbeiter(inn)en in Lehrveranstaltungen wird in einzelnen Fachbereichen unterschiedlich gehandhabt und ist daher regelungsbedürftig.

Liste GEW/Ver.di

- Einführung eines Tenure-Track
- gesetzliche Mindeststandards etwa hinsichtlich von Mindestvertragslaufzeiten (wie gerade in Brandenburg diskutiert)
- Festlegung von Vertragslaufzeiten analog der Zeiten eines Drittmittelprojektes; dies auch für das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal,
- Keine Anrechnung von Zeiten als studentische Hilfskraft auf die zulässige Befristungsdauer,
- Unschädlichkeit von Elternzeit oder Betreuungszeit für die Befristungsgrenzen, auch im Drittmittelbereich

- Einen grundsätzlichen Beschäftigungsumfang für Promovierende von mindestens einer halben Stelle einschließlich eines Anteils für die eigene Qualifizierung,
- Die Sicherheit für Habilitierende, bei erfolgversprechender Prognose in die zweite Phase der Beschäftigung übernommen zu werden
- Die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei der Entscheidung über eine Berufswahl innerhalb oder außerhalb der Hochschule durch Beratung seitens der Hochschulen.

FB 01

Die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses stehen im Fach Rechtswissenschaften in harter Konkurrenz zu den Arbeitsplatzangeboten für Graduierte bzw. Volljuristen in Rechtsanwaltskanzleien, Verbänden, Unternehmen, Justiz und Verwaltung. Die hohe Ausdifferenzierung der modernen Rechtsordnung ermöglicht und fordert heutzutage in allen juristischen Berufen rechtswissenschaftliches Arbeiten. Dabei bieten insbesondere die (Groß-)Kanzleien äußerst attraktiv entlohnte Stellen auch und gerade für wissenschaftliche Mandatsbearbeitungen.

In der Konkurrenz dazu kann die Universität nicht annähernd mithalten. Vielfach zieht sie im Kampf um die besten Köpfe den Kürzeren: die Ausstattung der Professuren mit wissenschaftlichen Nachwuchs-/Mitarbeiterstellen ist weitaus zu niedrig; die Vergütung dieser Stellen ist vergleichsweise zu niedrig; die Aussicht auf eine spätere Professur ist äußerst unsicher; und die Besoldung eines Professors ist schließlich ebenfalls vergleichsweise unattraktiv.

Nachtrag 22. April 2014:

Im Bereich des akademischen Nachwuchses bietet das HHG neben dem Juniorprofessor Die Kategorie des wissenschaftlichen Mitarbeiters (§§ 64 und 65 HHG).

Wissenschaftliche Assistenten und Oberassistenten gibt es bekanntlich nicht mehr. Mit der Abschaffung dieser Personalkategorien ist eine deutliche Verschlechterung der Entlohnungsstruktur verbunden gewesen, da wissenschaftliche Mitarbeiter nach Tarifvertrag (TV-H) vergütet werden, wenn nicht im Ausnahmefall eine Ernennung in ein Beamtenverhältnis (Akademischer Rat, Akademischer Oberrat) realisiert werden kann. Es fehlt daher an einer angemessenen Vergütung insbesondere bereits promovierter wissenschaftlicher Mitarbeiter. Ungeachtet der verbesserungswürdigen Entgelte im TV-H kann es daher sinnvoll sein, eine eigenständige Personalkategorie neben der Juniorprofessur (s.u.) für bereits promovierte Wissenschaftler zu implementieren, die dem Erwerb der für die Berufung auf eine Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Qualifikation dient. Beispielhaft kann hier genannt werden der „Akademische Assistent“ im Freistaat Sachsen (siehe § 72 Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz). Der Akademische Assistent ist Beamter auf Zeit, die selbständige Aufgabenwahrnehmung in Forschung und Lehre gehört zu seinen Aufgaben.

Schließlich müssen auch die Stellen für Professoren in Hessen, wie vermerkt, attraktiv ausgestaltet sein – in ihrer Zahl, in ihrer Ausstattung und ihrer Besoldung. Nach wie vor ist auch das Probebeamtenverhältnis, wie es in § 61 Abs. 7 HHG ausgestaltet ist, ein großes Problem zur Gewinnung von Professorinnen und Professoren. Die Regelung ist rechtlich misslungen. Es handelt sich um eine „Soll-Vorschrift“, die allerdings offenbar nur eine Ausnahme, in concreto die Ruferteilung durch eine andere Hochschule, kennt. Im weiteren Sinne zumindest gehört auch dieser Aspekt zu den Karrierewegen des wissenschaftlichen Nachwuchses.

FB 03

Für die akademische Nachwuchsförderung stehen verschiedene institutionelle Möglichkeiten zur Verfügung. Neben den wissenschaftlichen Nachwuchsstellen stehen den AbsolventInnen Promotionsstipendien z.B. von Stiftungen, in begrenztem Maße durch die Hochschulen selbst sowie Stipendien im Rahmen von Graduiertenkollegs zur Verfügung. Zusätzlich bieten Drittmittelstellen die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Promotion weiter zu qualifizieren.

Eine schwierige Bedingung stellt für den wissenschaftlichen Nachwuchs das WissZeitVertragsgesetz dar. Insbesondere die Anrechnung von Zeiten der Beschäftigung als Wiss. Hilfskraft, mit häufig sehr kurzen befristeten Beschäftigungszeiten ist problematisch. Die Stellen gehen auch häufig mit einer hohen Belastung durch Dienstleistungen in Studium und Lehre einher. Durch häufigen Stellenwechsel oder kurze Befristungszeiträume, geht den NachwuchswissenschaftlerInnen auf solchen Stellen oftmals wertvolle Zeit zur Qualifizierung verloren, wenn Sie einen Teil ihrer Zeit für die Sicherung ihres Arbeitsplatzes aufwenden müssen. Nach der Promotion besteht das Problem eine der wenigen Post Doc Stellen oder gar unbefristete Stellen zu finden. Wünschenswert wären auch unbefristete Karriereperspektiven in Lehre und Forschung auf der Ebene der Wissenschaftlichen Mittelbaus – auch auf Vollzeitstellen.

Dekanin FB 10

... die Absicherung des Wissenschaftlichen Nachwuchses ist dringend verbesserungsbedürftig. Diese Zeitverträge (die dann auch noch gesperrt werden, wenn der FB im Minus ist, wofür niemand etwas kann) sind sowohl für die Familien- wie Existenzplanung von hochbegabten und sehr fleißig auch für die Uni an sich (Erasmus etc.) arbeitenden jungen menschen vollkommen unzureichend.

Zentrum für Lehrerbildung

Die ZfLs haben wegen ihrer fehlenden Ausstattung keine Möglichkeit wiss. Nachwuchs zu fördern, sie haben keine Promotionsmöglichkeit mit einer fachdidaktischen oder erziehungswissenschaftlichen Dissertation. Vor allem dort, wo keine fachdidaktischen Professuren existieren, sind fachdidaktische Promotionen nicht möglich. So sind Promotionen von Lehramtsstudierenden i.d.R. fachwissenschaftlich. Auch hier sollten im Sinne der Karriereförderung wiss. Nachwuchses ZfLs den Fachbereichen gleichgestellt werden.

Hat sich die gesetzliche Differenzierung der Kategorien des wissenschaftlichen Personals bewährt? Wäre eine weitere Zusammenfassung von Kategorien sinnvoll?

Liste GEW/Ver.di

- die Personalkategorie "Wissenschaftliche Hilfskraft" mit abgeschlossener Hochschulausbildung gehört abgeschafft, da sie nicht von WiMis abgrenzbar ist.
- Die Verpflichtung der Hochschulen zur grundsätzlichen Übertragung von Daueraufgaben auf Dauerbeschäftigte und der Evaluierung der Abweichungen hiervon, über die hochschulintern zu informieren ist,
- Die Verpflichtung der Hochschulen zu angemessener Vergütung von Lehraufträgen und der Evaluierung des Umfangs der Lehraufträge in den Untergliederungen mit hochschulinterner Information,
- Eine Gleichstellung des nichtwissenschaftlichen Personals mit dem wissenschaftlichen in Bezug auf die Regelungen zur Dauerbeschäftigung, zur Bindung der Beschäftigungsdauer in der Regel an die Projektlaufzeit und der jeweiligen Evaluation und hochschulinternen Information,
- Wegfall der Tarifsperr; d.h. allgemeine Regelungen zur Beschäftigungsdauer könnten dann zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) verhandelt werden.
- Für Wissenschaftliche Mitarbeiter sollte die alte, ausführlichere Bestimmung wieder aufgenommen werden, denn die jetzige kurze hat zu Mißdeutungen geführt.
- „...erbringen wiss.Dienstleistungen zur Organisation, Vorbereitung und Durchführung...“
- WiMi, die zur Qualifikation befristet beschäftigt werden, sollen mindestens x Jahre beschäftigt werden; dafür soll ihnen mindestens die Hälfte der tariflich regelmäßigen Arbeitszeit zustehen (was mind.2/3-Verträge erfordert).
- WiMi aus Drittmitteln sind mindestens für den Bewilligungszeitraum einzustellen. (Für längere Zeiten gibt es die betriebsbedingte Umsetzung in der Hochschule und im

- Landesdienst sowie betriebsbedingte Kündigung.) Für kürzere Beschäftigungszeiten oder geringere Qualifikationszeit soll die Zustimmung des Personalrates erforderlich werden. (Kontrollierendes Verfahren, weil die vertretbaren Ausnahmen nicht abschließend definierbar sind. Insoweit Änderung des HPVG.)
- Der Umfang der Lehrpflicht für WiMi samt LfbA ist mit der Personalvertretung zu regeln statt durch dienstherrliche Rechtsverordnung, soweit es nicht im Tarifvertrag geschieht. Insofern Änderung des HPVG.
 - Das WissZVG wird nur in folgenden Fällen angewandt, denn es hat das Gegenteil dessen bewirkt, was es soll, nämlich beliebige Kurzverträge unterbinden: [noch nicht ausgeführt]
 - Bei der Personalvertretung ist die Schlechterstellung der WiMi aufzuheben. Vielmehr dient die Mitbestimmung auch für diese Gruppe ab der Personalauswahl der Chancengleichheit und Objektivierung. Die Wissenschaftsfreiheit ist zu Gunsten der Bewerber zu beachten, denn sie ist höchstpersönlich und kein Herrschaftsrecht beruflich gesicherter Wissenschaftler oder der Personalbehörde.
 - Für Lehrbeauftragte ist wieder die Vergütung zur Regel zu machen. Und zu sichern, daß sie nicht umfangreich und ständig als Ausflucht für Hauptamtler eingesetzt werden.
 - Der Regierungsprofessor gehört nicht in das Hochschulgesetz.
 - Für studentische & wiss.Hilfskräfte ist wieder die Bindung der Dienstaufgaben an die eigene Qualifikation einzuführen, denn nur diese rechtfertigt ihren Ausschluß aus dem allgemeinen Tarifvertrag. Ebenso die Höchstbeschäftigungszeit von 2 bzw.4 Jahren erneuern.
 - Die Zeit als studHi.nicht auf die Höchstzeit nach WissZVG anrechnen!
 - Neue Hilfskräfte sollen 1 Jahr nach dieser Novellierung nur im Rahmen eines Tarifvertrages eingestellt werden, sei er eigenständig oder Teil des TVH.
 - Für studentische & wiss.Hilfskräfte ist wieder die Bindung der Dienstaufgaben an die eigene Qualifikation einzuführen, denn nur diese rechtfertigt ihren Ausschluß aus dem allgemeinen Tarifvertrag.
 - Ebenso die Höchstbeschäftigungszeit von 2 bzw.4 Jahren erneuern.
 - Die Zeit als studHi.nicht auf die Höchstzeit nach WissZVG anrechnen!
 - Neue Hilfskräfte sollen 1 Jahr nach dieser Novellierung nur im Rahmen eines Tarifvertrages eingestellt werden, sei er eigenständig oder Teil des TVH.

Referat für Hochschulpolitik des AStA

Situation studentischer Hilfskräfte

Die Situation studentischer Hilfskräfte muss an den Universitäten erheblich verbessert werden. Viele studentische Hilfskräfte arbeiten mehr als sie müssen, sind oft über ihre Rechte nicht ausreichend informiert und haben keine eigene Interessenvertretung.

Folgende Änderungen halten wir daher für unerlässlich:

- 1) Streichung Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskräfte“ in § 75 (1)
- 2) Streichung „studiennahe Dienstleistungen“ in § 75 (1) bzw. Umformulierung, die konkreter ist und nicht nahezu alle Sachverhalte mit einschließt
- 3) §65 (3) soll so umformuliert werden, dass Daueraufgaben regulär mit Dauerstellen besetzt werden

FB 01

Die gesetzlichen Regelungen zu den Kategorien des wissenschaftlichen Personals haben sich jedenfalls in Bezug auf den Juniorprofessor nur mäßig bewährt. Die Zuordnung des Juniorprofessors zur Gruppe der Professoren, obgleich er sich noch in einer Fortbildungsphase (zur Habilitation) befindet, erzeugt immer wieder Unklarheiten und Unsicherheiten, zuweilen auch Reibungen, zumal der Status des Juniorprofessors von vornherein ein zeitlich befristeter ist. Klar geregelt werden müssten die Art und die Dauer der Titelbezeichnung.

FB 03

Wissenschaftliche Hilfskräfte erbringen häufig die gleichen Leistungen wie Wissenschaftliche MitarbeiterInnen unter schlechteren Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingung und zudem ohne tarifvertragliche Absicherung. Die Kategorie

„Wissenschaftliche MitarbeiterInnen“ wäre ausreichend. Auf Beschäftigungsverhältnisse wie die der Wissenschaftlichen Hilfskräfte sollte an öffentlichen Hochschulen verzichtet werden.

Hochschulrat

Zu den beiden ersten Fragen berichtet die Präsidentin von der Stellungnahme, welche die Philipps-Universität für eine Anhörung im Ausschuss für Wissenschaft und Kunst des Hessischen Landtags im Herbst 2012 abgegeben hatte. Damals und seitdem auch in einer Arbeitsgruppe von Land und Universitäten im Rahmen des Landeshochschulentwicklungsplans habe die Philipps-Universität deutlich Position bezogen: Aus Sicht der Philipps-Universität seien die Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs dringend reformbedürftig, ebenso wie die Hochschulpersonalstruktur insgesamt. Die Philipps-Universität warne vor einer weiteren Ausdifferenzierung der Personalstruktur und plädiere vielmehr für eine Komplexitätsreduktion und eine aufgabengerechte Strukturierung. Prof. Korte weist darauf hin, dass es im Sinne der Förderung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses (PostDocs) erheblichen Handlungsbedarf gebe: Der Gesetzgeber nehme vornehmlich die Juniorprofessuren in den Blick, es gebe aber inzwischen eine große Vielfalt an Positionen, und eklatante Ungleichbehandlung in den Universitäten selbst innerhalb der Fachkulturen. Das Modell unselbstständiger Lehre bei den meisten Personalkategorien des akademischen Mittelbaus sei nicht mehr zeitgemäß und solle im Sinne der Förderung und Eröffnung gleicher Chancen aufgegeben werden. Die Präsidentin greift dies auf: Innovativ wäre die Einführung von befristeten Übergangsposten für PostDocs und Habilitierte in Anlehnung an die 2002 abgeschaffte Oberassistenten. Es herrsche derzeit die absurde Situation, dass es eine einjährige Übergangsfinanzierung gibt, wenn Juniorprofessoren/innen in der Zwischenevaluation als nicht erfolgreich eingestuft werden. Erfolgreiche Qualifikanten/innen würden hingegen nicht weiter beschäftigt. Prof. Korte pflichtet dieser Einschätzung ausdrücklich bei. Aus ihrer Sicht seien die endlosen Projektkarrieren dringend reformbedürftig; sie spricht bezogen auf die Situation des „Wissenschaftlichen Nachwuchses“ von „organisierter Hoffnungslosigkeit“. Die Rechtslage halte sie für uneindeutig. Prof. Daxner sieht es als erforderlich an, dass die deutsche (und österreichische) Hochschulpersonalstruktur europakompatibel werden. Aus seiner Sicht solle es nur noch basale Grundkategorien (undergraduates, graduates/PostDocs, professors) geben, die Ausdifferenzierung müsse innerhalb der Hochschule stattfinden. Eine Herausforderung sehe er darin, die Idee der Selbstständigkeit von Lehre unterhalb der Professur mit Art. 5 Abs. 3 GG zu vereinbaren, allerdings zeigten die Staatsexamensstudiengänge, dass es möglich sei. Insgesamt plädiere er für eine gesetzliche Deregulierung bei der Personalstruktur. Auch die Präsidentin wünscht sich die Regelungshoheit für die Hochschule. Der Hochschulrat teilt und unterstützt die vom Präsidium formulierte Position.

Tragen die gesetzlichen Bestimmungen den Anforderungen für gemeinsame Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen Rechnung? Wie viele gemeinsame Berufungen sind an Ihrer Hochschule erfolgt, auf welches Modell wurde hierbei zurückgegriffen?

FB 03

Der Fachbereich 03 hat bisher keine Erfahrungen mit gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Hochschulrat

Fragt nach der Einschätzung des Präsidiums: Die Präsidentin schätzt die gesetzlichen Regelungen als ausreichend ein.

Welche Erfahrungen mit der Übertragung der Aufgaben der obersten Dienstbehörde bestehen bei Ihnen?

FB 03

Frage an die Hochschulleitung

Hochschulrat

Der Kanzler weist beispielhaft auf die eigenständige Entscheidung über den Abschluss von außertariflichen Verträgen hin, die er nicht missen möchte.

Sonstiges

Senatsliste DI

Der Gesetzgeber sollte Möglichkeiten prüfen, die bisher erreichte Transparenz und Beteiligung der Gremien und Statusgruppen aufrechtzuerhalten und gleichwohl die Dauer von **Berufungsverfahren** zu verkürzen.

§61, 7: Professorinnen

Die Erstberufung AUF PROBE ist zu streichen.

Liste GEW/Ver.di

Forschung

mit Mitteln Dritter sollte wieder nur erlaubt sein und nicht mehr Pflicht, denn diese ist Fremdbestimmung.

Referat Hochschulpolitik des AStA

Drittmittel

Drittmittel üben Einfluss auf Forschung und Lehre aus. So wird über die Mittelvergabe Forschung die als „rentabel“ gilt gefördert, wohingegen andere Bereiche (sog. Orchideenfächer) zunehmend mit finanziellen Problemen zu kämpfen haben. Dies stellt nicht nur eine abzulehnende Ökonomisierung der Universitäten dar, sondern greift auch in das Prinzip der Freiheit der Forschung ein. Forschung die abhängig von wirtschaftlichen Geldgebern ist, ist nicht frei. Das Land Hessen steht hier in der Pflicht genügend Gelder für Lehre und Forschung zur Verfügung zu stellen und die Universitäten somit aus der Lage Drittmittelgeber anwerben zu müssen zu befreien.

Zivilklausel

Forschung, die von Militär oder Rüstungsindustrie finanziert wird, bzw. sogar militärischen Zwecken dient, muss verhindert werden. Eine in das Hessische Hochschulgesetz aufgenommene und für alle hessischen Universitäten bindende Zivilklausel sehen wir dafür als unerlässlich an. Wesentliche Bestandteile der Formulierung einer Zivilklausel sind eine „Muss-Bestimmung“ und ein Kontrollgremium.

Personalrat

§ 17 Die Verwendung von Tieren ist bisher ausschließlich auf die Lehre bezogen, nicht jedoch auf Forschungstätigkeiten. Die Mehrzahl der an den Hochschulen verwendeten Tiere steht in unmittelbarer Verbindung zu Forschungsprojekten. Dieser Tatsache kann sich das HHG nicht verschließen.

§ 30 Forschungsförderung wird sehr engführend als finanzielle Zuwendung aus Patenterlösen an die Mitglieder bei der Anmeldung von Patenten verstanden. – Hier sollte der Blick auf ein wesentlich größeres Spektrum der Möglichkeiten geweitet werden.

43 Die Zahl von mindestens 20 Professuren pro Fachbereich muss sich im Budget manifestieren! Die „hochschulübergreifende Bildung von Fachbereichen“ ist ein unrealistisches Kunstprodukt, verbunden mit einem unverhältnismäßig hohen administrativen und koordinationsmäßigen Aufwand.

§ 60 (4) verweist auf § 85 des Hess. Beamtengesetzes wegen regelmäßiger oder planmäßiger Anwesenheit (Präsenzpflicht).

§ 61 (1) Professorinnen und Professoren haben die Aufgabe ... 3. Lehrveranstaltungen ihrer Fächer in allen Studiengängen abzuhalten. – Ist diese Vorschrift realistisch?

§ 61 (2) Bei der Übertragung überwiegender Lehraufgaben oder ausschließlich oder überwiegender Übertragung von Forschungsaufgaben auf Professorinnen oder

Professoren gemäß Stellenbeschreibung sollten Kriterien oder Rahmenbedingungen festgelegt werden. Gelten diese Übertragungen für einen befristeten Zeitraum oder unbefristet? Wie werden diese Professuren in der Kapazitätsberechnung berücksichtigt? § 61 (9) Die Lehr- und Prüfungsberechtigung pensionierter Professorinnen und Professoren sollte kalkulatorisch mit einer zeitlichen Befristung belegt werden, z. B. maximal 5 Jahre nach Beginn der Pensionierung. Die Funktionsfähigkeit kleiner Fächer hängt häufig davon ab, dass Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen weit über das Pensionsalter hinaus in Forschung und Lehre tätig bleiben.

§ 65 (4) Einstellungsvoraussetzung für WM ist --- eine qualifizierte Promotion. Im Vergleich zu Einstellungen z. B. an den Gymnasien ist dies eine diskriminierende Einschränkung. An einer Schule kann man ohne Promotion Direktor werden, an der Universität wird man ohne Promotion nicht einmal eingestellt, „soweit es die Anforderungen der Stelle erfordern“. Für ein unbefristetes Angestellten oder Beamtenverhältnis ist „regelmäßig“ eine qualifizierte Promotion erforderlich! An diesem Grundsatz kann man ohne weiteres festhalten, dies sollte jedoch in einer differenzierten tariflichen Eingruppierung seinen Niederschlag finden.

§ 65 Die Voraussetzungen für die Beschäftigung als LfBA sowie die Beschreibung der Aufgaben sind mit Verweis auf § 62 negativ beschrieben. Hier sollte eine positive Formulierung gewählt werden, die insbesondere deutlich macht, dass LfBA Daueraufgaben erfüllen und daher mit einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis ausgestattet werden. Die inhaltliche Differenzierung gegenüber Professorinnen und Professoren sowie gegenüber Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte festgelegt werden. Im Hinblick auf die Betreuung wissenschaftlicher Abschlussarbeiten (Bachelor, Master, Staatsexamen, Promotion) bedarf es einer Klärung der Kompetenzen und Pflichten.

§ 68 (4) Die Einschränkung, dass ein „Forschungsfreisemester“ nur genommen werden kann, „wenn dies den Lehrbetrieb und die Prüfungsverfahren nicht beeinträchtigt“, ist angesichts der chronischen Unterbesetzung der Professuren de facto ein absolutes Verhinderungskriterium. Eine 100%ige Stellenfinanzierung erfordert z. Zt. eine 139%ige Lehrleistungserbringung, die im Falle einer Freistellung entsprechend zu erhöhen wäre!

§ 69 Lehrverpflichtung muss mit der Lehrkapazität rückgekoppelt sein. Dieser Zusammenhang sollte im Gesetz zum Ausdruck gebracht werden. Die Lehrkapazität kann nicht einfach an der Anzahl der Köpfe festgestellt werden: Stellenanteile sind ebenso zu berücksichtigen wie Freistellungen für andere Tätigkeiten ohne Lehranteile und spezifische fachliche Ausrichtungen. Ein Hals-/Nasen-/Ohrenarzt z. B. ist nicht unbedingt sinnvoll in der Gynäkologie einzusetzen, weder in der Lehre noch in der Patientenbetreuung.

§ 88 Die Dienstherrnfähigkeit der Stiftungsuniversität Frankfurt – und ebenso die Dienstherrnfähigkeit der TUD gemäß § 3 TUD-Gesetz – verursacht aufwändige, zeitraubende und teure Verhandlungen mit den Tarifpartnern. Die Verhandlungsergebnisse unterscheiden sich im Endeffekt nicht wesentlich von den Verhandlungsergebnissen der Tarifpartner gemäß TV-H. Die Dienstherrneigenschaft kann daher für die genannten Einrichtungen verlustfrei zurückgenommen werden.

TOP 06 Evaluation HHG – Unterlage Nr. 34 Teil III

Beschlussvorlage Senat Universität Kassel

(über Prof. Königs) zur Information

Evaluation des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) vom 14.12.2009
- Beschlussvorlage Senat -

Der Senat der Universität Kassel beantwortet die Anfrage des Wissenschaftsministeriums zur Evaluation des Hessischen Hochschulgesetzes wie folgt:

A. Hochschulstruktur

- Die im HHG definierten Zuständigkeiten und Kompetenzen der Funktionsträger und Organe der Hochschule hinsichtlich Budgetplanung

erweisen sich grundsätzlich als sinnvoll. Angesichts des enormen administrativen und personellen Aufwands der mit der Verwaltung von Sondermitteln (QSL, Hochschulpakt, diverse Preise etc.) verbunden ist, plädieren wir für eine Integration der QSL-Mittel in den Globalhaushalt und die Abschaffung der QSL-Sonderverfahren. Mindestens 20% der Haushaltsmittel sollten für Lehre eingesetzt und entsprechend ausgewiesen werden. Die QSL-Mittel sollen in der jetzigen Höhe beibehalten werden. Unserer Ansicht nach kann so die Belastung der Beteiligten und die Unübersichtlichkeit des aktuellen Verfahrens eingeschränkt werden.

- Regelungen hinsichtlich der Entwicklungsplanung haben sich grundsätzlich als hilfreich erwiesen. Die Fachbereiche sollten einen Beschluss über die Entwicklungsplanung fassen müssen. (Die aktuelle Fassung HHG §44 formuliert: Der Fachbereich ist zuständig für Vorschläge für die Entwicklungsplanung; in der alten Version des HHG hieß es: Feststellung der Entwicklungsplanung)

- Regelung zur hauptberuflichen Dekansfunktion ist an Universitäten mit heterogenen Fachbereichen nicht sinnvoll, bringt spezifische Demokratiedefizite mit sich und sollte aus unserer Sicht abgeschafft werden.

- Regelungen zur Organisation und Arbeit des ZLB sind grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings sollte die Position der Lehrerbildung dadurch gestärkt werden, dass das ZLB in Hochschulgremien (Senat, erweitertes Präsidium) strukturell vertreten ist. Die Leitung des ZLB sollte mit Gratifikationen und Entlastung entsprechend der Dekansfunktion verbunden sein. Zusätzliche operative Aufgaben (Studiengangskoordination u.ä.) sollen beim ZLB angelagert werden. Dem Umfang der Aufgaben und Verantwortlichkeiten kann eine Leitung des ZLB nur dann gerecht werden, wenn diese Position mit entsprechenden Entscheidungskompetenzen und Freistellung von anderen Dienstaufgaben einhergehen.

- Doktorandenvertretung halten wir nicht für sinnvoll. Die Zusammensetzung der Doktoranden ist zu divers, als dass sich eine politische Vertretung sinnvoll bilden lassen könnte (Landesbedienstete, Projektstellen, LfBA, Externe). Zugleich sind gemeinsame Interessen der Promovenden auf systemischer Ebene nur bedingt erkennbar.

- Verfahren zur Wahl des Präsidenten
Die Zusammensetzung der Findungskommission halten wir nicht für ausgewogen. Wir schlagen folgende Konstellation vor: 1 Studierende/r, 1 Technisch Administrative/r Mitarbeiter/in, 1 Wissenschaftliche/r Bedienstete/r, 4 Professorale Mitglieder, 4 Mitglieder des Hochschulrates. Den Vorsitz der Kommission sollte eine Professorin/ ein Professor der Hochschule übernehmen. Sollbruchstellen im aktuell gültigen Verfahren sollen durch folgende Anpassungen vermieden werden: Die Findungskommission schlägt eine Liste von Bewerberinnen und Bewerbern vor. Der Hochschulrat bestätigt die Liste bzw. lehnt sie ab (macht aber keine eigenen Vorschläge bzw. streicht einzelne Bewerberinnen oder Bewerber), der erweiterte Senat wählt.

- Finanzwesen (§8)

Die aktuelle Finanzierung unterscheidet zwischen Grund- und Erfolgsbudget, dabei ist das Grundbudget nicht ausreichend, um feste Ausgaben zu decken. Hochschulen benötigen eine sichere Grundfinanzierung, Erfolgsbudgets dürfen nur für zusätzliche Ausgaben zusätzlich gerechnet werden.

- Hochschulrat

§ 42, Abs. 1, Satz 3 verlangt die Zustimmung des Hochschulrates zur Entwicklungsplanung der Hochschule. Dies erscheint uns nicht angemessen. Sinnvoll wäre: Der Hochschulrat nimmt Stellung zur Entwicklungsplanung; die Verantwortung liegt jedoch beim Präsidium der Universität.

- Rechtliche Verankerung des/der Beauftragten für Behinderung und Studium.

Die Unabhängigkeit der / des Beauftragten für Behinderung und Studium sollte durch gesetzliche Verortung und Anbindung an den Senat (Wahl, Rechenschaftslegung) sichergestellt werden.

B. Studium

- Regelungen zum Zugang beruflich Qualifizierter haben sich bewährt.

- Regelungen zu teilzeit- und weiterbildenden Studiengängen haben sich bewährt.

- Strukturierte Studieneingangsphase

Vorstellbar ist ein fächerübergreifendes, aber bereichsspezifisches (z.B. mathematisches, naturwissenschaftliches, sozialwissenschaftliches, künstlerisches, auf Lehrerbildung bezogenes) Pflicht-Angebot im Umfang von 30 credits. Dieses Angebot kann schon vor der Immatrikulation (z.B. ab Mai des jeweiligen Jahres) als offenes Lernangebot bereitgestellt und während der Schulzeit, berufsbegleitend oder als Teil des Studiums studiert werden. Es legt propädeutische Grundlagen, vermittelt einen fächerübergreifenden Überblick und ermöglicht eine präzise Studienwahl (und senkt somit Wechsler- und Abbrecherquoten). Die Module der Studieneingangsphase schließen mit verbindlichen Prüfungen ab und müssen spätestens ein Jahr nach Immatrikulation erfolgreich studiert worden sein. Die Veranstaltungen können mind. teilweise in Form von elearning und/oder abends besucht werden. Mentoring ist Pflicht.

Ziel einer solchen strukturierten Studieneingangsphase, die an der Universität Kassel zunächst erprobt werden kann ist es, flexible, offene und reibungslose Zugänge zur Hochschule schaffen, erfolgreiches Studieren unterstützen, d.h. potenzielle Probleme der Studierfähigkeit frühzeitig rückzumelden, um Vergeudung von Lebenszeit und Ressourcen zu mindern. Ein obligatorisches Online-Assessment halten wir nicht für sinnvoll. Die dadurch bewirkten Selektionseffekte sind u.E. nach nicht klar und korrelieren wahrscheinlich mit nicht-intentional z.B. mit sozialer Schicht oder kulturellem Milieu .

- Lissabon-Konvention und Anerkennungen haben sich bewährt.

- §16, Abs. 2 HHG, weiterbildende Masterstudiengänge hat sich bewährt.

Regelungen zur Exmatrikulation haben sich bewährt.

C. Personal

- Karrierewege wissenschaftlicher Nachwuchs

sind nach wie vor häufig durch hohe Belastung, doppelte Abhängigkeiten (wissenschaftliche Betreuung und dienstliche Vorgesetztenbeziehung) und unzureichend gesicherte Beschäftigung geprägt. Insbesondere lehnen wir eine Differenzierung in Lehr- und Forschungsstellen ab. Auch Juniorprofessuren haben sich in aller Regel nicht als sinnvoll erwiesen.