

Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik

In dieser Ausgabe:

Titel – Wissenschaftssystem im Wandel

Allianz: Eckpunktepapier – Pakt der Pakte	3
Hochschulrektorenkonferenz: Perspektiven des Wissenschaftssystems	5
Schomburg et. al.: Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen	8
Europäische Kommission: Modernisation of Higher Education	10

Fachhochschulen im Wettbewerb

KBFT: Zukünftige Rolle der Hochschulen für angewandte Wissenschaften	12
M.Krüger: Hochschulen im Wettbewerb – Wiese 2013	
HIS GmbH: Fachhochschulen werden drittmittelstärker	
vhw Baden-Württemberg: Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Vorsprung durch Praxis	

Nachwuchs-Förderung

BMBF: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013	
Arbeitsgemeinschaft Hochschulkanzler: Nachbesserung im Befristungsrecht	
HIS GmbH & Stifterverband: Personalentwicklung für den wiss. Nachwuchs	
BMBF: Frauen im Wissenschaftssystem	

DQR und HQR

Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen	
HRK: Qualifikationsrahmen für Deutschland	28

Altersversorgung Ost

A. Bärwolf et. al.: Bilanz eines beschleunigten Kapitels	32
P. Oehme & J. Klinger: Eckpunkte für eine Stiftungslösung	34
HRK: Wahlprüfsteine	36



Die Zukunft des Wissenschaftssystems in Deutschland steht auf dem Prüfstand, und es ist nicht nur der kommenden Bundestagswahl geschuldet, dass von allen Organisationen Empfehlungen an die Politik zur Weiterentwicklung der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorgelegt werden. Es geht um die Weichenstellung für das nächste Jahrzehnt, da in den nächsten Jahren die für die Finanzierung des Wissenschaftssystems wichtigen Pakte zwischen den Ländern und dem Bund – Hochschulpakt, Exzellenzinitiative, Pakt für Forschung und Innovation, Hochschulbauförderung – auslaufen. Wenn diese Finanzierungspakte nicht adäquat fortgeführt werden, können die Hochschulen angesichts des weiter wachsenden Aufgabenspektrums ihre Leistungen nicht mehr erbringen. In den Grundforderungen sind sich die verschiedenen Organisationen des Wissenschaftssystems einig.

Hochschulen sind das Rückgrat der Wissenschaftslandschaft

Mit diesem Grundsatz hat nun auch die Allianz der Wissenschaftsorganisationen die Forderung nach einer verbesserten Grundfinanzierung der Hochschulen sowohl im Bereich der Forschung als auch in der Lehre sowie bei der Förderung des Hochschulbaus begründet. Dies ist überfällig, denn in der Vergangenheit haben sich die Gewichte in der Forschungslandschaft verschoben. Während die Etats der außeruniversitären Forschungszentren wie der Max-Planck-Gesellschaft oder der Helmholtz-Gemeinschaft seit Jahren steigen, können die Hochschulen mit den geringen Zuwächsen

bei den länderfinanzierten Grundmitteln nicht einmal die Inflation ausgleichen. Die Hochschulen brauchen aber Planungssicherheit durch eine nachhaltige Finanzierung und damit auch eine garantierte Mittelsteigerung, die höher ist als die Inflationsrate. Doch angesichts der Zuständigkeit der Länder für den Hochschulbereich und ihrer Finanzkraft bei anlaufender Schuldenbremse können diese die Forderung kaum erfüllen. Hier ist der Bund gefordert, sich dauerhaft an der Finanzierung der Hochschulen zu beteiligen. Die Grundgesetzänderung zur Abschaffung des Kooperationsverbotes muss daher nach der Bundestagswahl zeitnah erfolgen. Es ist die Aufgabe der Politik, eine ausgewogene Lastenverteilung zwischen Bund und Ländern herzustellen, denn die Verantwortung für die Finanzierung des Wissenschaftssystems haben Bund und Länder wegen der großen Bedeutung für die gesellschaftliche Entwicklung gemeinsam.

Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems

Nun hat auch der Wissenschaftsrat sein Papier „Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems“ vorgelegt. Der Wissenschaftsrat schlägt vor, dass sich Bund und Länder schon im nächsten Jahr auf ein einziges großes Paket einigen, den *Zukunftspakt für Forschung und Lehre*.¹ Entscheidend ist auch in dieser Empfehlung, dass die Grundfinanzierung der Hochschulen verbessert werden soll. Auch sollen die zukünftigen Erhöhungen des Zuschusses für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen an entsprechende Aufwüchse bei den Hochschulen gekoppelt werden. Mit dem Zukunftspakt sollen weitere Maßnahmen vereinbart werden, die die Weiterentwicklung des deutschen Wissenschaftssystems stärken sollen. Leitidee des Wissenschaftsrates ist dabei, dass die positive Entwicklung in der Forschung in die Breite getragen wird. Nicht nur die Universitäten, sondern auch die Fachhochschulen, nicht nur die Forschung, sondern auch die Lehre, der Transfer und die Infrastrukturen sollen profitieren. Durch diese

Öffnung für vielfältige Profile werden neue Gestaltungsspielräume eröffnet, und das Wissenschaftssystem wird langfristig umgestaltet. Sehr begrüßenswert ist, dass der Wissenschaftsrat den weiteren Ausbau der Quantität und Qualität von Lehre und Nachwuchsqualifizierung vorschlägt. Außerdem wird gefordert, die Karrierechancen und Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler zu verbessern.

Profilbildung

Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sollen stärker kooperieren. So sollen Nachfolgeprogramme für die Förderung von Clustern und Graduiertenschulen aus der Exzellenzinitiative unter der Verantwortung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) entstehen. Die Profilbildung soll nach den Empfehlungen des Wissenschaftsrates durch zwei weitere Maßnahmen unterstützt werden: Merian-Professuren und Liebig-Zentren. Die gut ausgestatteten Merian-Professuren sollen durch langfristige Förderung und flexible Schwerpunktsetzung die Hochschulprofilierung verbessern. Die Liebig-Zentren sollen als eigenständige Einheiten neben den Fakultäten die Profilbildung der jeweiligen Hochschule ergänzen. Nicht mehr enthalten ist in den Empfehlungen des Wissenschaftsrates das Ziel, Deutschland solle zwei bis fünf Eliteuniversitäten in vordere Ränge internationaler Rankings bringen und insgesamt über 20 bis 25 forschungsstarke Universitäten verfügen. Allerdings sollen die Hochschulen stärker zueinander in Wettbewerb um Forschungsmittel treten. Der Verteilungskampf um die zur Verfügung stehenden Mittel wird härter werden. Es bleibt nur zu hoffen, dass nach der Bundestagswahl die erforderlichen politischen Weichenstellungen und finanziellen Prioritätensetzungen schnell erfolgen, damit die Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems Deutschland weiter verbessert wird. Eine zukunftsorientierte Bildungs- und Forschungspolitik ist die Grundlage für nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung, Beschäftigung und künftigen Wohlstand.

¹ Siehe dazu mehr in vhw Mitteilungen 3/2013.

Von Prof. Dr. Josef Arendes
Bundesvorsitzender des Verbands Hochschule und Wissenschaft (vhw)

Herausforderungen für das deutsche Wissenschaftssystem

Wissenschaft und Forschung sind die Grundlagen für nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung, Beschäftigung und künftigen Wohlstand. Investitionen in Forschung und Entwicklung (F&E) sind der Schlüssel für gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt.

Eine der Voraussetzungen für die Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems ist seine arbeitsteilige Struktur aus Hochschulen, Forschungsorganisationen, Förderorganisationen und Industrieforschung, die das produktive Miteinander von erkenntnisgeleiteter, problemorientierter und anwendungsbezogener Forschung ermöglicht. Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen leisten mit ihren ausdifferenzierten, spezifischen Funktionen und Strukturen unverzichtbare Beiträge für den Erfolg des deutschen Wissenschaftssystems und für die Sichtbarkeit wissenschaftlicher Exzellenz im Ausland. Das differenzierte System Deutschlands sowie seine prioritäre Finanzierung gelten derzeit international als vorbildlich. Die Forschungslandschaft hat dabei insbesondere von dem politischen Engagement in den letzten Jahren und den entsprechenden Pakten enorm profitiert. Diese Leistungsfähigkeit gilt es gemäß dem Prinzip einer kritischen Kontinuität zu erhalten und zu fördern.

Dezierte wissenschaftspolitische Schwerpunktsetzungen sind die Voraussetzung, um das Wissenschaftssystem für die Zukunft zu stärken:

- Positive finanzielle Rahmenbedingungen für die Wissenschaft
- Verbesserung der Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Ausbau der Kooperationen innerhalb des deutschen Wissenschaftssystems wie auch international
- Ausbau und Förderung von Forschungs- und Informationsinfrastrukturen, Weiterentwicklung von Urheberrecht und Open Access

A. Positive finanzielle Rahmenbedingungen für die Wissenschaft

Der Ausbau der Finanzvolumina insbesondere im Bereich der Wissenschaft war in den vergangenen Jahren ein Erfolg und muss weiter geführt werden. Nachdem das Ziel von Lissabon, 3% des Bruttoinlandsprodukts für Forschung und Entwicklung auszugeben, fast erreicht ist (2011: 2,88%), sollte ein neues Ziel vereinbart werden, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Das neue Ziel muss sich dabei künftig an den Spitzenwerten der OECD-Ausgaben für Forschung und Entwicklung orientieren und sollte mindestens 3,5 Prozent des BIP betragen.

Hingegen haben die Finanzierungsstrukturen in der Wissenschaftslandschaft, insbesondere bei den Hochschulen, mit dieser Entwicklung nicht Schritt gehalten. Vor diesem Hintergrund sollte die Aufmerksamkeit insbesondere auf die Weiterentwicklung der Finanzierungsstrukturen sowie die Bedingungen der Mittelverwendung in den einzelnen Einrichtungen gelegt werden.

In diesem Zusammenhang war die Verabschiedung des Wissenschaftsfreiheitsgesetzes durch den Bund ein wichtiger Schritt. Nun ist dafür zu sorgen, dass analoge Regelungen in den Ländern Anwendung finden.

Nach wie vor erstrebenswert ist eine Änderung des Grundgesetzes mit dem Ziel, Kooperationsmöglichkeiten zwischen Bund und Ländern auch bei der institutionellen Förderung von Hochschulen zu schaffen. Eine Stärkung des finanziellen Engagements des Bundes für die Hochschulen ist erforderlich.

Eine stärkere Bundesbeteiligung bei der Hochschulfinanzierung muss wissenschaftsgeleitet, zielgerichtet und für die Entwicklung des Gesamtsystems nachhaltig gestaltet werden.

Sie muss die bisherigen Forschungsförderstrukturen sinnvoll ergänzen.

Das ‚Paket der Pakte‘ hat eine positive Dynamik im Wissenschaftssystem erzeugt, die es auch im Rahmen der Forschungsförderstrukturen der Zukunft weiter zu fördern gilt. Dabei ist insbesondere auf eine sorgfältige Abstimmung der jeweils spezifischen Funktionen und Effekte zu achten. Die Weiterentwicklung der Finanzierungsstrukturen darf weder zu Lasten der Hochschulen noch der Außeruniversitären Forschungseinrichtungen gehen. Eine starke nationale Förderlandschaft ist die notwendige Voraussetzung für einen starken Beitrag Deutschlands zum europäischen Forschungsraum und für eine erfolgreiche Beteiligung an den europäischen Förderprogrammen.

1. Stärkung der Hochschulen und Sicherung ihrer Grundfinanzierung

Hochschulen sind das Rückgrat der Wissenschaftslandschaft. Es liegt daher im Interesse des gesamten Wissenschaftssystems, auch die Finanzierungsbedingungen der Hochschulen zu verbessern. Insbesondere ist eine verbesserte Grundfinanzierung der Hochschulen sowohl im Bereich der Forschung als auch in der Lehre sowie bei der Förderung des Hochschulbaus sicher zu stellen. Auf diese Weise können die ungewollten Auswirkungen der zunehmenden Drittmittelabhängigkeit der Universitäten aufgefangen werden. Parallel muss sich das Forschungsfördersystem in Richtung einer Vollkostenfinanzierung weiterentwickeln.

Gezielte Förderung von Kooperationen ist eine essentielle Ergänzung zur Förderung der einzelnen Teile des Wissenschaftssystems (vgl. unten).

Die Stärkung der Hochschulen muss auf vier Ebenen erfolgen:

Hochschulen brauchen eine auskömmliche Finanzierung, die eine grundständig finanzierte Forschung er-

laubt. So effektiv die wettbewerbliche Projektförderung für die Entwicklung der Hochschulforschung auch ist, so kann sie nur auf Basis einer soliden Grundfinanzierung erfolgreich sein. Flankierend müssen die Hochschulen deutlich höhere Overhead-Mittel für eingeworbene Drittmittel aus öffentlichen Quellen erhalten, um so die indirekten Projektkosten abdecken zu können.

Der Hochschulpakt unterstützt die Hochschulen bei ihrem Auftrag der akademischen Breitenbildung, deckt in seiner momentanen Ausgestaltung jedoch nicht die realen Kosten eines Studienplatzes ab und wird nicht von allen Ländern ausreichend gegenfinanziert. Neben den knappen Mitteln bei steigenden Anfängerzahlen im Bachelorbereich wird sich in den nächsten Jahren das Problem der stark steigenden Anfängerzahlen im Masterbereich stellen. Unabhängig von diesen quantitativen Herausforderungen muss der in der Bologna-Reform vorgesehene qualitative Ausbau finanziell unterlegt werden.

Die Exzellenzinitiative hat einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung der Universitäten geleistet. Um diese Entwicklung nicht zu unterbrechen, müssen die Ziele ihrer drei Förderlinien auch nach 2017/18 weiter verfolgt werden. Denkbar wäre beispielsweise eine projektförmige Weiterentwicklung der ersten beiden Förderlinien (Exzellenzcluster und Graduiertenschulen) im Portfolio der DFG.

Schließlich gilt es, den Investitionsrückstand insbesondere bei der baulichen Infrastruktur zu überwinden. Auch müssen sich die im Entflechtungsgesetz ab 2014 vorzusehenden Mittel an den aktuellen Bedarfen und der Preisentwicklung orientieren.

2. Fortsetzung des Pakts für Forschung und Innovation

Der begonnene Fortentwicklungs- und Vernetzungsprozess im deutschen Wissenschaftssystem darf nicht unterbrochen werden, sondern bedarf einer verstetigten Förderung insbesondere auch durch eine Fortsetzung des Pakts für Forschung und Innovation nach 2015.

Auch weiterhin müssen dabei jährliche Mittelaufwüchse von fünf Prozent erhalten bleiben. Ein Großteil der Aufwüchse wird allein dafür benötigt, um

die Leistungsfähigkeit auf dem gegenwärtigen Niveau zu erhalten. Dabei schlagen nicht nur Preis- und Tarifsteigerungen zu Buche, sondern auch die steigenden Kosten des wissenschaftlichen Erkenntnisgewinns in einer sich stetig wandelnden Praxis wissenschaftlichen Arbeitens. Dies erfordert unter anderem aufwändigere wissenschaftliche Ausstattungen, steigende Energiebedarfe, der Erhalt und Ausbau von Infrastrukturen und weitere Faktoren. Eine zu niedrige Dotierung hätte den Abbau wissenschaftlicher Aktivitäten zur Folge.

Die unbestritten positiven Wirkungen der Förderpolitik, die dem Pakt für Forschung und Innovation zugrunde liegen, sollen weitere Verstärkung erhalten. Das erfordert eine Weiterverfolgung der Paktziele: Aufgreifen neuer Forschungsthemen, Vernetzung und Kooperation, Gleichstellung, Internationalisierung, Transferaktivitäten, Nachwuchsförderung.

B. Verbesserung der Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels ist ein weiterer Ausbau der Nachwuchsförderung auf allen Ebenen und Karrierestufen notwendig. Durch die Fortsetzung des Pakts für Forschung und Innovation und der Exzellenzinitiative könnten Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in enger Kooperation auch weiterhin, und über das Jahr 2015 hinaus, einen wesentlichen Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses leisten.

Ein Ziel von Wissenschaftsorganisationen und Politik muss es sein, Wissenschaft als Beruf attraktiv zu machen. Dazu braucht es ein Wissenschaftssystem, das sich durch Transparenz und Verlässlichkeit der Karrierewege auszeichnet. Wichtig sind dabei eine stärkere Differenzierung der Personalstruktur und ein ausgewogenes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen in Hochschulen und Forschungsorganisationen.

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs wie für alle Forschenden ist weiterhin entscheidend, dass Finanzierung und Organisation der Forschung mehr Freiraum für Kreativität schafft.

Dies betrifft die Entlastung herausragender Forschender von administrativen Aufgaben und Bürokratie sowie eine ausreichende auch personenbezogene Förderung.

Forschung profitiert von Vielfalt. Die Förderung von Diversität ist deshalb ein wichtiges Mittel der Wissenschaftsorganisationen im Rahmen ihrer Personalpolitik. Das gilt für die Nachwuchsförderung, aber auch darüber hinaus, so dass alle Dimensionen von Diversität adressiert werden.

Die Politik kann helfen, die Kapazitäten zu schaffen, die Karrieren am Wissenschaftsstandort Deutschland überhaupt erst ermöglichen. Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen machen es sich im Gegenzug mehr denn je zu ihrer Aufgabe, ihre Pflichten bei der Ausbildung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hervorragend zu erfüllen. Das gilt insbesondere für die Betreuung von Promovierenden und die Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfeldes für Postdoktoranden. Eine gesicherte und langfristige Finanzierung der Hochschulen und außeruniversitären Organisationen ist auch für die effiziente Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von entscheidender Bedeutung.

C. Ausbau der Kooperationen innerhalb des deutschen Wissenschaftssystems wie auch international

Der Ausbau etablierter und die Entwicklung neuer Kooperationsformen zwischen allen Akteuren im Wissenschaftssystem, besonders aber der Hochschulen mit den außeruniversitären Forschungsorganisationen, ist eine wesentliche Voraussetzung für die weitere Leistungssteigerung des Systems. Vor allem die Exzellenzinitiative und der Pakt für Forschung und Innovation haben die Kooperationsbeziehungen zwischen Universitäten und den Forschungseinrichtungen auf ein neues Niveau gehoben. Die positiven Effekte sind auch international anerkannt. Ihre Verstärkung muss Leitlinie des künftigen Förderhandelns bleiben.

Die Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems wird schließlich auch vom Grad seiner Internationalisierung abhängen; denn diese ist zugleich Maßstab und Motor seiner Wettbewerbsfähigkeit. Das stellt die Wissenschaft und ihre Förderer vor eine

Vielzahl von Aufgaben, in denen die in diesem Papier beschriebenen Aufgaben zusammenfließen und die sie nur gemeinsam meistern können: Durch die Schaffung international führender Einrichtungen, durch hervorragend qualifizierten Nachwuchs, eine solide Finanzierung in der Breite wie in besonderen Spitzen und attraktive, individuelle Förderangebote können hervorragende Studierende aus aller Welt und international ausgewiesene Spitzenwissenschaftler gewonnen werden.

D. Ausbau und Förderung von Forschungs- und Informationsinfrastrukturen, Weiterentwicklung von Urheberrecht und Open Access

Forschungsinfrastrukturen sind ein wichtiger Erfolgsfaktor der Wissenschaft. Ihre Rolle als kooperative und institutionenübergreifende Plattformen der Forschung etwa zur nachhaltigen Beschaffung und Sicherung von Daten, Objekten und Forschungsmaterialien in nahezu allen Fächern kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Dies gilt für dezentrale Einheiten, die ihre Leistungen für individuelle Forscher, häufig an den Schnittstellen zwischen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen erbringen ebenso wie für wissenschaftliche Großgeräte. For-

schungsinfrastrukturen fungieren auch als Technologietreiber und Methodenentwickler. Sie bilden strategisch wichtige Kristallisationspunkte und stärken Deutschland international als Innovationsstandort. Die Entwicklung von und die Fürsorge für spezifische Forschungsinfrastrukturen schärfen das Profil der Forschungsorganisationen im deutschen Wissenschaftssystem. Die Allianz unterstützt die Entwicklung eines nationalen Roadmap-Prozesses zur Förderung der Forschungsinfrastrukturen, der in die internationale Entwicklung eingebettet wird. Der Bedarf an mittelgroßen Forschungsinfrastrukturen wächst. Hierfür gibt es bislang kein geeignetes Finanzierungsinstrument. Die derzeit geltenden, zuwendungs- und steuerrechtlichen Regelungen müssen so verändert werden, dass die gemeinsame Nutzung von Infrastruktur durch universitäre und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen einfacher möglich ist.

Darüber hinaus sollte eine nachhaltige, integrierte und digitale Informationsinfrastruktur geschaffen werden, die es allen Forschenden in Deutschland ermöglicht, von überall und jederzeit auf das gesamte, relevante publizierte Wissen sowie die entsprechenden Forschungsdaten und Werkzeuge zugreifen zu können. Die Allianz ruft die Politik auf, entsprechende Entwicklungen durch finanzielle Anreize und geeignete

Koordinierungsinstrumente nachdrücklich zu unterstützen und offene rechtliche Fragestellungen, insbesondere beim Betrieb von Virtuellen Forschungsumgebungen sowie im Bereich der Speicherung und Nachnutzung von Forschungsdaten, zu klären.

Im Sinne einer „offenen Wissenschaft“ fordern die Wissenschaftsorganisationen die Novellierung des Urheberrechts: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sollte die Möglichkeit gegeben werden, ihre Werke ungehindert öffentlich zu machen und damit an der wissenschaftlichen Kommunikation ohne Einschränkungen teilzunehmen. Außerdem unterstützen sie die Einführung eines ermäßigten Mehrwertsteuersatzes auch für elektronische Medien, um auf diese Weise den Umstieg der Verlage auf e-only zu beschleunigen.

Bonn, 12. Juni 2013

* Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen ist der Zusammenschluss folgender Institutionen: Alexander von Humboldt-Stiftung (Bonn), Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina Nationale Akademie der Wissenschaften (Halle/Saale), Deutsche Forschungsgemeinschaft (Bonn), Fraunhofer-Gesellschaft (München), Hochschulrektorenkonferenz (Bonn), Deutscher Akademischer Austauschdienst (Bonn), Max-Planck-Gesellschaft (München), Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (Berlin), Leibniz-Gemeinschaft (Berlin), Wissenschaftsrat (Köln).

Hochschulrektoren-
Konferenz (HRK)

Perspektiven des Wissenschaftssystems

I. Einleitung

Bildung und Wissenschaft haben eine große Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit von Gesellschaft und Wirtschaft. Wachstum und Wohlstand hängen von der Innovationsfähigkeit, der Erschließung neuer Forschungsgebiete und der Ausbildung einer ausreichend großen Zahl hoch qualifizierter Fachkräfte ab. Um den großen gesellschaftlichen Herausforderungen und der internationalen Wettbewerbssituation gewachsen zu sein, müssen Breitenausbildung mit Spitzenforschung und Qualifikation hervorragender wissenschaftlicher Nachwuchskräfte in geeigneter Weise miteinander vereinbart

werden. Dies kann nur gelingen, wenn die einzelnen Akteure im Wissenschaftssystem gestärkt werden und ihre Zusammenarbeit und Vernetzung über das erreichte Maß hinaus durch adäquate Kooperationsformen untereinander und mit der Gesellschaft weiter vorangetrieben wird. Die vorliegende Entschließung beschreibt die Rolle der Hochschulen in diesem Prozess:

II. Entschließungen

1. Die Hochschulen haben eine zentrale Rolle in unserem Wissenschaftssystem inne, weil sie die einzigen Stätten der Verknüpfung von auftragsfreier und drittmittelunab-

hängiger Forschung einerseits und von Lehre andererseits sind.

2. Die Hochschulen tragen die Verantwortung für die Ausbildung der qualifizierten Arbeitskräfte von morgen.
3. Durch ihre multidisziplinären Forschungsleistungen tragen die Hochschulen wesentlich zur Lösung der großen gesellschaftlichen Themen bei.
4. Die Herausforderungen der Zukunft sind nur durch eine stärkere Kooperation der Hochschulen mit den Akteuren des Wissenschaftssystems, mit der Wirtschaft und mit der Gesellschaft zu bewältigen.

5. Die Hochschulen benötigen eine auskömmliche und verlässliche Grundfinanzierung, um ihre zentrale Rolle auszufüllen, den zusätzlichen Aufgaben gerecht zu werden und die entscheidenden Impulse für die Weiterentwicklung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems setzen zu können.

III. Begründung

1. Die zentrale Stellung der Hochschulen im Wissenschaftssystem

Der Hochschulbereich war in den letzten fünfzig Jahren tiefgreifenden Veränderungsprozessen ausgesetzt: Bildeten Hochschulen früher vorwiegend die Gruppe der Führungskräfte aus, so legen die Hochschulen heute den Grundstein für eine erfolgreiche Berufstätigkeit breiter Schichten und schaffen mit der Bereitstellung qualifizierter Kräfte für Wirtschaft und öffentliche Arbeitgeber die Voraussetzungen für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Der Anteil der Studienanfänger an der gleichaltrigen Bevölkerung beträgt heute vierzig Prozent und mehr.

Die Gründung von Fachhochschulen war Anfang der siebziger Jahre ein erster Schritt, den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen durch die Verbindung von Praxisnähe und wissenschaftlicher Vertiefung. Neue gesellschaftliche Herausforderungen in den Bereichen des Wissenstransfers, der wissenschaftlichen Weiterbildung, der Öffnung der Hochschulen für nicht-traditionelle Studierende und der Internationalisierung sowie eine stärkere Wettbewerbsorientierung des Gesamtsystems bedingen heute eine starke Binnendifferenzierung der einzelnen Hochschularten.

Mit der zunehmenden Differenzierung der Hochschulen hat das Element der Vernetzung und der Kooperation ähnlich oder komplementär aufgestellter Hochschulen an Bedeutung gewonnen. Im Interesse der Gewinnung der besten Kräfte, der Verbesserung der Durchlässigkeit und der Herstellung kritischer Größen forcieren Hochschulen die Zusammenarbeit und definieren gemeinsame strategische Ziele. Diese Entwicklung vollzieht sich sowohl innerhalb der einzelnen Hochschularten als auch hochschulübergreifend, auf nationaler Ebene und grenzüberschreitend.

Die Hochschulen nehmen eine zentrale Rolle in unserem Wissenschaftssystem ein, weil sie die einzigen Stätten der Verknüpfung von auftragsfreier und drittmittelunabhängiger Forschung einerseits und von Lehre andererseits sind. Während alle anderen Akteure des Wissenschaftssystems forschungs- und innovationszentriert sind, decken die Hochschulen das Wissensdreieck von Bildung, Forschung und Innovation voll umfänglich ab. Sie alleine haben das Recht zur Verleihung akademischer Grade, tragen also die Verantwortung für die Ausbildung der qualifizierten Arbeitskräfte von morgen, deren Bedarf fortwährend steigt. Der wissenschaftliche Nachwuchs bildet die unverzichtbare Basis für die Forschung in Deutschland, sei es an den Hochschulen, in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder in den Forschungsabteilungen der Wirtschaft. Die Hochschulen weisen das breiteste Spektrum an wissenschaftlichen Disziplinen auf und bieten die besten Voraussetzungen für verschiedene Forschungsformen, interdisziplinäre Forschung und für Kooperation mit außeruniversitären Partnern.

2. Künftige Herausforderungen

Es ist Aufgabe der Hochschulen, den Wissenstransfer in die Gesellschaft sicherzustellen. Aufgrund ihres umfassenden Aufgabenspektrums sind sie dabei in mehrfacher Hinsicht gefordert. Zum einen müssen sie die kontinuierlich wachsende Nachfrage nach einer Hochschulausbildung und die daraus erwachsenden veränderten Anforderungen an das Hochschulstudium bewältigen, zum anderen müssen sie in Anbetracht der demographischen Entwicklung in der Zukunft noch mehr Anstrengungen unternehmen, um die Begabungsreserven umfassend zu mobilisieren und den Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften annähernd decken zu können. Dabei gilt es, eine stärkere Bildungsbeteiligung bisher bildungsferner Schichten zu realisieren und beruflich Qualifizierten ohne traditionelle Hochschulzugangsberechtigung eine Hochschulausbildung zu Teil werden zu lassen. Vor dem Hintergrund der immer kürzeren Innovationszyklen kommt zudem der Entfaltung des Potenzials der Hochschulen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung eine große Bedeutung zu.

Die Hochschulen müssen darüber hinaus Anstrengungen unternehmen, national und international genügend akademischen Nachwuchs zu gewinnen. Sie können damit auch Fachkräfte für die deutsche Wirtschaft sichern.

Nicht zuletzt müssen die Hochschulen durch ihre Forschungsleistung Beiträge zur Lösung der großen gesellschaftlichen Themen finden. Dabei hängt die Innovationsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft von Grundlagenforschung ebenso wie von anwendungsbezogener Forschung und Entwicklung ab.

3. Kooperation in der Wissenschaft

Das deutsche Wissenschaftssystem wird die großen Herausforderungen meistern können, wenn die einzelnen Akteure stärker als in der Vergangenheit kooperieren. Dabei sind sowohl vermehrte Kooperationen von Hochschulen untereinander als auch Kooperationen von Hochschulen mit außeruniversitären Partnern und der Wirtschaft notwendig.

Im Hochschulbereich können Kooperationen für gemeinsame Forschungsvorhaben, die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und kooperative Studienangebote genutzt werden. Sie bieten sich sowohl zwischen Hochschulen desselben Typs (bei ergänzenden Fächerangeboten, zur Schaffung kritischer Größe etc.) als auch zwischen unterschiedlichen Hochschultypen, Universitäten und Fachhochschulen oder wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulen an.

Die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen wurde in den vergangenen Jahren wesentlich intensiviert und muss weiter gestärkt werden. Vorteilhaft ist dabei die Ansiedlung von außeruniversitären Forschungseinrichtungen an einem Standort mit starken Hochschulen bis hin zur Zusammenarbeit in gemeinsamen Forschungszentren. Bewährte Elemente der Zusammenarbeit sind gemeinsam betriebene Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und Infrastruktureinrichtungen sowie Institutionen übergreifende Berufungen. Durch das Zusammenwirken an einem Wissenschaftsstandort ergeben sich vielfältige Möglichkeiten, exzellente Forschende aus dem In- und Ausland zu gewinnen und zu halten sowie international konkurrenz-

fähige Spitzenforschung aufzubauen. Die Koordinierung von strategischen Forschungsvorhaben muss weiter verbessert, der Betrieb von institutionenübergreifenden Forschungsinfrastrukturen ermöglicht und die gemeinsame Nutzung erleichtert werden.

Während die Kooperation in der Vergangenheit überwiegend in Form konkreter Projekte stattfand, sollten in Zukunft strategische Partnerschaften mit der Abstimmung mittel- bis langfristiger Planungen gestärkt werden. Flexible, handlungsfähige Netzwerke sind strategische Instrumente, die den Herausforderungen der Internationalisierung, der Vermehrung des Wissens unter Beteiligung möglichst vieler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und dem Wettbewerb am ehesten entsprechen.

Die Kooperationen sollten auf konkreten vertraglichen Vereinbarungen zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen unter Anerkennung ihrer unterschiedlichen Wesensmerkmale und Aufgabenstellungen basieren. Solche Kooperationen sollen die Forschungsbedingungen der Hochschulen und der außeruniversitären Partner stärken.

4. Kooperation Hochschule – Wirtschaft

Hochschulen und Wirtschaft arbeiten heute bereits eng zusammen. Das Ausmaß der Kooperationen schlägt sich im Umfang von Drittmitteln aus Unternehmen nieder. Das Potenzial dieser Kooperationen ist aber noch nicht ausgeschöpft, die Zusammenarbeit geschieht häufig auf individueller Ebene und ist noch selten im Sinne strategischer Partnerschaften angelegt. Von einer noch intensiveren Zusammenarbeit können Hochschulen im Bereich der Lehre und beide Partner in der Forschung profitieren.

Eine Intensivierung der Kooperationen setzt eine gleichberechtigte Partnerschaft zwischen Hochschulen und Unternehmen voraus, das bedeutet, dass die Partner die jeweils andere Kultur respektieren. Aus Sicht der Wirtschaft

bedeutet dies, dass die Bereitschaft besteht, die Freiheit von Forschung und Lehre zu respektieren und für erbrachte Dienstleistungen marktgerechte Preise (einschließlich Overheadkosten) zu zahlen. Aus Sicht der Hochschulen ist das unternehmerische Interesse zu respektieren.

5. Sicherung der Zukunft des Wissenschaftssystems

Um ihre zentrale Rolle auszufüllen, den zusätzlichen Aufgaben gerecht zu werden und die entscheidenden Impulse für die Weiterentwicklung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems setzen zu können, benötigen die Hochschulen eine auskömmliche und verlässliche Grundfinanzierung.¹ Es sind Entscheidungsspielräume notwendig, die ihnen längerfristige Planungssicherheit und eine notwendige Flexibilität in der Ausgestaltung geben.

Die Finanzierung der Hochschulen muss mit der wachsenden Nachfrage nach einem Hochschulstudium Schritt halten. Die Finanzzuwächse im Bereich der Drittmittel können die fehlende Grundfinanzierung nicht ersetzen, vielmehr bedarf es einer entsprechenden Grundausstattung, um Drittmittel erfolgreich einsetzen zu können und die strukturelle Planungssicherheit zu erreichen.

Bei den unterschiedlichen Finanzierungsmodalitäten für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen muss die Balance zwischen den Akteuren des Wissenschaftssystems gegeben sein.

Die Zuständigkeit der Länder für den Hochschulbereich sollte nicht in Frage gestellt werden. Der Bund sollte jedoch die Länder bei der Finanzierung der Lehre unterstützen und entlastend eingreifen dürfen.

Das heißt die Kooperationsmöglichkeiten von Bund und Ländern bei der Grundfinanzierung der Hochschulen müssen durch eine Änderung des Grundgesetzes verbessert werden und die Länder müssen im Zuge der Fi-

nanzverteilung in die Lage versetzt werden, den Bildungsbereich angemessen zu finanzieren.

Flankierend zu einer verbesserten Grundfinanzierung müssen die Hochschulen angemessene Overhead-Mittel für die Einwerbung und Administration von Drittmitteln aus öffentlichen Quellen erhalten, damit drittmittelstarke Hochschulen keine Nachteile durch ihren Erfolg erleiden. Wettbewerbsmäßig vergebene Mittel sollten zusätzlich, nicht aber als Ersatz für fehlende Grundmittel vergeben werden.

Die Strukturförderung in Form von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern im Rahmen der Exzellenzinitiative hat sich bewährt. Diese sollten dauerhaft als Instrument etabliert werden. Exzellente Forschungsbereiche sollen integrale Bestandteile der Hochschule bleiben und nicht an andere Institutionen überführt werden.

Neben den hochschulrechtlichen Voraussetzungen sollten verbesserte Möglichkeiten geschaffen werden, um den im internationalen Vergleich besonders niedrigen Anteil privater Mittel an der Hochschulfinanzierung zu steigern.

Die Stärkung der Hochschulen hängt nicht zuletzt von den Möglichkeiten zur Profilbildung ab. Diese werden wesentlich durch die im Rahmen der Hochschulautonomie gewährten Gestaltungsmöglichkeiten bestimmt.² Die für die außeruniversitäre Forschung auf den Weg gebrachte Autonomiegewährung in bestimmten Bereichen wie Haushalt, Personal und Bauten muss deshalb auch konsequent für die Hochschulen eingeführt bzw. ausgebaut werden. Restriktive Vorschriften benachteiligen sie im nationalen und internationalen Wettbewerb.

Entschliebung des 124. HRK-Senats am 11.6.2013

¹ Siehe dazu im Einzelnen: „Finanzierung der Hochschulen“, Entschliebung der 11. Mitgliederversammlung der HRK am 22.11.2011.

² Siehe dazu im Einzelnen: „Zur Hochschulautonomie“, Entschliebung der 10. Mitgliederversammlung am 3.5.2011.



Wenn Sie mehr über uns wissen wollen,
besuchen Sie uns auf unserer
Homepage unter www.vhw-bund.de

H. Schomburg, Choni Flöther,
Vera Wolf

Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden

Die Studie Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden (LESSI) wurde vom International Centre for Higher Education Research der Universität Kassel (INCHER-Kassel) im Auftrag der Hochschulrektorenkonferenz und finanziell unterstützt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung durchgeführt. In dieser Untersuchung wurde für Deutschland erstmals umfassend erhoben, wie zufrieden die Lehrenden mit den Veränderungen in Lehre und Studium, der Studienstrukturreform sowie ihren eigenen Arbeitsbedingungen sind.

Zielgruppe war das hauptamtliche wissenschaftliche Personal an 83 Hochschulen (35 Universitäten, 41 Fachhochschulen, 2 Kunsthochschulen, 3 Pädagogische Hochschulen, 1 Theologische Hochschule und 1 private Hochschule). Die Befragung der Lehrenden fand im Wintersemester 2011/2012 mittels eines Online-Fragebogens mit 70 Fragen und 450 Einzelinformationen (Variablen) statt. Ausgewertet wurden die Antworten von ca. 8.200 Lehrenden, darunter ca. 6.500 an 35 Universitäten (79 %) sowie über 1.700 an den beteiligten Fachhochschulen (21 %). Damit haben sich insgesamt 21 Prozent der Professorinnen und Professoren sowie des wissenschaftlichen Mittelbaus an deutschen Hochschulen beteiligt.¹

Zentrale Ergebnisse der Studie

Lehrende an deutschen Hochschulen halten insbesondere die Verbesserung der „Qualität der Lehre“ und die Erhöhung der „internationalen Mobilität“ im Bachelor-Studium mehrheitlich für richtig. Etwa vier Fünftel der Befragten sprechen sich für eine Verbesserung der didaktischen Qualität der Lehrenden und für eine höhere fachlich-wissenschaftliche Qualifizierung der Studierenden aus. Fast drei Viertel plädieren für mehr Transparenz von Anforderungen und Leistungen im Studium.

Etwas mehr als die Hälfte der Professoren und Professorinnen und des wissenschaftlichen Mittelbaus ist jedoch mit den Veränderungen von Lehre und Studium unzufrieden. Kritikpunkte sind unter anderem die stärkere Verschulung des Studiums bzw. eine Einschränkung der eigenen Freiheit von Forschung und Lehre. Mehr als die Hälfte der Befragten kritisiert daneben die Erhöhung des Beratungs- und Betreuungsaufwands, die Kontrolle der Curricula durch Dritte (Hochschulleitung, Verwaltung, Akkreditierungsagentur) und steigende Absprachenotwendigkeiten, ohne dass diesem Mehraufwand durch entsprechende Anhebung der Grundfinanzierung Rechnung getragen wird.

Insgesamt gibt es teilweise nicht unerhebliche Unterschiede zwischen den

Hochschultypen, Fachrichtungen und Personalgruppen: Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen sind deutlich zufriedener mit der Studienstrukturreform als ihre Kolleginnen und Kollegen an Universitäten. Fest steht: Je stärker die Reformziele als „sinnvoll“ angesehen und positive Erfahrungen mit der Umsetzung an der eigenen Hochschule gemacht werden, desto höher fällt die Zufriedenheit mit der Einführung des Bachelors aus.

Den größten Handlungsbedarf für die Hochschulentwicklung sehen die Lehrenden in der Ausstattung der Hochschulen mit mehr Personal, um den steigenden Zahlen von Studierenden gerecht zu werden – über 90 Prozent halten diesen Aspekt für wichtig. Weiterhin werden mehrheitlich Maßnahmen zur Verbesserung der Anerkennung der Lehre und Studierbarkeit sowie die Einrichtung von Praxisphasen als feste Bestandteile jedes Studiengangs vorgeschlagen. Trotz der Kritik mit einzelnen Aspekten der Studienreform sind die Lehrenden insgesamt mit ihrer beruflichen Situation überwiegend zufrieden.

Für den für den Bereich Studium und Lehre zuständigen Vizepräsidenten der Hochschulrektorenkonferenz Prof. Dr. Holger Burckhart (Rektor der Universität Siegen) zeigt die Studie „eine große Reformbereitschaft“ der Lehrenden, aber auch ihre kritische Einstellung. Laut HRK-Präsident Prof. Dr. Horst Hippler habe die Studienreform die

Umstrukturierung der Lehre notwendig gemacht, ohne dass dafür entsprechende Mittel zur Verfügung standen. Angesichts wachsender Studierendenzahlen und höherem Betreuungsaufwand in den Bachelor- und Masterstudiengängen müsse nun endlich die Grundfinanzierung der Hochschulen deutlich an diese Situation angepasst werden. „Es kann nicht sein, dass Professorinnen und Professoren dem hohen Betreuungsaufwand in der Lehre ausgesetzt sind und gleichzeitig exzellente Forschung betreiben sollen. Sie brauchen ausreichend Zeit, um beides mit Engagement bewerkstelligen zu können. Deshalb benötigen die Hochschulen ausreichend Mittel, um ihr Personal aufstocken zu können.“²

Die Ergebnisse im Einzelnen:³

1. Gesamtbewertung der Reformziele

- **Verbesserung der Qualität der Lehre:** Wird von der absoluten Mehrheit der befragten Lehrenden (73 Prozent) eindeutig positiv bewertet und findet breite Unterstützung (Mittelwert 2,1).⁴
- **Erhöhung der internationalen Mobilität** von Studierenden und Lehrenden: Wird von einer relativen Mehrheit der Befragten (48 Prozent) überwiegend positiv bewertet und weitgehend unterstützt (Mittelwert 2,4).

- **Verstärkung der beruflichen Relevanz** des Studiums: Wird von den befragten Lehrenden eher positiv bewertet (bei bestehenden Unterschieden zwischen Hochschultypen und Personalgruppen) sowie überwiegend unterstützt (Mittelwert 2,7).
- **Erhöhung der Durchlässigkeit** im Bildungswesen: Wird von den befragten Lehrenden eher positiv bewertet (Mittelwert 2,8).
- Akzeptanz der **Berufsfähigkeit des Bachelors**: Zunehmend positiv (Mittelwert 3,1), wenngleich stark differierend zwischen Fachrichtungen, Hochschultypen und Personalgruppen.

2. Positive Einzelbewertungen der Umsetzungsmaßnahmen

- Alle Maßnahmen zur Verbesserung der Lehrqualität erfahren einen eindeutigen Bedeutungszuwachs. Erfolge werden genannt vor allem bei der Erhöhung der Transparenz von Anforderungen und Leistungen im Studium, bei der stärkeren Berücksichtigung von Schlüsselqualifikationen im Curriculum, der Orientierung auf Kompetenzerwerb und Praxisorientierung sowie vielfältigere Angebote zur fachlichen Spezialisierung bzw. Vertiefung in späteren Studienphasen und Ausweitung interdisziplinärer Studienangebote (mehr als 30 Prozent berichten von einer hohen Umsetzung).
- Hohe Zustimmung zu Maßnahmen einer Erhöhung der internationalen Mobilität (Mittelwert: 1,9). Diese werden als weitgehend umgesetzt bewertet: So hebt mehr als die Hälfte der Befragten die erleichterte Anerkennung von im Ausland erbrachten Studienleistungen hervor. Auch die „intensive Beratung der Studierenden“, „unterstützende Maßnahmen für temporäres Auslandsstudium“ und „Maßnahmen für die Unterstützung ausländischer Studierender“ werden von den meisten Lehrenden als sinnvoll angesehen.
- Entscheidend für die Zufriedenheit der Lehrenden mit der Bachelor/Master-Struktur und den Veränderungen in Lehre und Studium sind positive Erfahrungen mit der Umsetzung und den Folgen für die Qualität des Studiums (im Hinblick auf u.a. Arbeitsaufwand, Studierbarkeit, Lehrorientierung).
- Insgesamt sind die Lehrenden mit ihrer beruflichen Situation überwiegend

zufrieden: Mehr als zwei Drittel der Profs an Unis und FHs bezeichnen sich als „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“. Bei wissenschaftlichen Mitarbeitern ist die berufliche Zufriedenheit etwas geringer ausgeprägt.

3. Einzelkritik an der Umsetzung

- 64 Prozent der befragten Professorinnen und Professoren und 65 Prozent des wissenschaftlichen Mittelbaus an Universitäten sind mit der Einführung der Bachelor/Master-Struktur unzufrieden. Dies gilt allerdings nur für 42 Prozent der FH-Professorinnen und Professoren. Vor allem an Universitäten zeigt sich zwar eine hohe Zustimmung zu den Reformzielen, aber auch eine große Unzufriedenheit mit der operativen Umsetzung.
- Weit verbreitete Überzeugung an allen Hochschultypen ist, dass das Bachelorstudium zu einer unangemessenen Verschulung von Lehre und Studium beigetragen hat (Mittelwert 2,0). Dafür haben sich die Hoffnungen der Lehrenden auf einen Rückgang von Studienabbrüchen, eine Verbesserung der Studierbarkeit und eine Erhöhung der internationalen Mobilität im Bachelor noch nicht erfüllt.
- Die meisten Lehrenden (besonders aber Professorinnen und Professoren an Universitäten) kritisieren den Rückgang der Qualität des Studiums (u.a. wegen gefühlter Einschränkung der Freiheit von Forschung und Lehre, abnehmender Motivation der Studierenden, Hürden beim Teilzeitstudium).
- Mehr als die Hälfte der Befragten kritisiert auch die „nicht-beabsichtigten Folgen“ der Veränderungen, die zu einer Erhöhung des eigenen zeitlichen Mehraufwands (wegen mehr Beratung- und Betreuung, Bürokratisierung der Akkreditierung, gestiegene Notwendigkeit zur Abstimmung) geführt haben ohne entsprechende Anhebung der Grundfinanzierung. Dafür hat die für Forschung verwendete Zeit im Vergleich zu 2007 abgenommen.
- Vor allem Professorinnen und Professoren an Universitäten (unabhängig von der Fachrichtung) lehnen eine „stärkere Orientierung der Studieninhalte auf Arbeitsmarktrelevanz“ ab (Mittelwert 3,6) und zeigen eher ge-

ringe Zustimmung zu einer „stärkeren Praxisorientierung des Studiums“ (Mittelwert 3,1).

- Die Mehrheit der Lehrenden an Universitäten ist zudem skeptisch, was die „Erleichterung des Zugangs zum Beruf nach einer ersten Studienstufe (Bachelor)“ betrifft. Für sie ist der Bachelor in ihrem Fachgebiet nur eine Zwischenetappe auf dem Weg zum Master (Mittelwert 1,9). Das Bachelor-Studium ist für sie keine berufsbefähigende Ausbildung. Diese Einstellung findet sich bei den Lehrenden an FHs relativ selten.

4. Vorschläge zur Weiterentwicklung

- Ausstattung der Hochschulen mit mehr Personal in Forschung und Lehre ist für 93 Prozent der Befragten wichtig.
- Vier Fünftel der Befragten sprechen sich für eine Verbesserung der didaktischen Qualität der Lehrenden und für eine höhere fachlich-wissenschaftliche Qualifizierung der Studierenden aus.
- Drei Viertel plädieren für mehr Transparenz von Anforderungen und Leistungen im Studium.
- Jeweils mehr als drei Fünftel bejahen eine stärkere Orientierung des Bachelor-Studiums auf Kompetenzerwerb, die Verbesserung der Studierbarkeit der Studiengänge, die Einführung zusätzlicher Wahlmöglichkeiten für Studierende sowie vielfältigere Angebote fachlicher Spezialisierung.
- Maßnahmen zur Einrichtung von „Praktika/Praxisphasen als feste Bestandteile jedes Studiengangs“, „Inhaltliche Studienreform/Entrümpelung von Studiengängen“ sowie „Mehr Anerkennung der Lehrkompetenzen“ (z.B. durch Lehrpreise, Berücksichtigung in Berufungsverfahren) werden von mindestens 60 Prozent der Lehrenden als wichtige Maßnahmen der Hochschulentwicklung gesehen.
- Ebenfalls jeweils mehr als die Hälfte der Befragten hält die Förderung überfachlicher Qualifikationen, die Ausweitung interdisziplinärer Studienangebote sowie die Erhöhung der internationalen Mobilität von Studierenden und Wissenschaftlern für sinnvoll.

Titel – Wissenschaftssystem im Wandel

Als Folge der Studie hat die Hochschulrektorenkonferenz eine Arbeitsgruppe zur Studienreform eingerichtet, die die Ergebnisse der Studie und die Nachbesserungsvorschläge der Lehrenden einbeziehen wird. Vor allem in der Kommentarfunktion des Fragebogens sieht die Arbeitsgruppe wertvolle Impulse für die weitere Entwicklung.

- ¹ Vgl. Kurzzusammenfassung der LESSI-Studie „Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden (LESSI)“, 5. Zentrale Daten der Erhebung (Methode), S. 3.
- ² Pressemitteilung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) „Reformbereit, aber kritisch: Studie über die Zufriedenheit der Lehrenden mit den Zielen und der Umsetzung der europäischen Studienreform“ vom 18. April 2013.
- ³ Zum Folgenden siehe Hochschulrektorenkonferenz: Übersicht zu den Ergebnissen der Studie

„Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden (LESSI)“. www.Lessi_zentrale_Ergebnisse_01.pdf.

- ⁴ Arithmetischer Mittelwert mehrerer zusammengefasster Antworten zu einem Themenkomplex. Die Lehrenden wurden gefragt: Wie sinnvoll finden Sie die folgenden Ziele, die im letzten Jahrzehnt oft bei Veränderungen von Lehre und Studium genannt wurden. Antwortskala von 1 = „sehr sinnvoll“ bis 5 = „gar nicht sinnvoll“.

Die Themen des Fragebogens:

berufliche Situation/Lehrtätigkeit
Einschätzungen von Veränderungen in Lehre und Studium
Profil der Bachelor- und Masterstudiengänge
Arbeitssituation, beruflicher Werdegang, Karriereperspektiven
Internationalisierung
Gesamtbeurteilungen
Sozio-demographische Angaben
Kommentare/Anregungen

Harald Schomburg, Choni Flöther und Vera Wolf: *Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden*. Projektbericht. Kassel: Internationales Zentrum für Hochschulforschung (INCHER-Kassel), Universität Kassel, Dezember 2012. Die Kurzzusammenfassung sowie der vollständige Bericht zur Studie können unter www.hrk-nexus.de/lessi im PDF-Format heruntergeladen werden.

Europäische
Kommission

Modernisation of Higher Education¹

Die Europäische Union hatte im Jahr 2000 mit der Lissabon-Strategie das Ziel ausgegeben, Europa zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissenschaftsgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Auch wenn dieser Anspruch in der Nachfolgestrategie Europa 2020 nicht mehr in dieser Deutlichkeit formuliert wird, bleibt das Ziel dennoch erhalten. Unter anderem setzte die EU deshalb eine Hochrangige Gruppe² ein, die Strategien zur Modernisierung der Hochschulbildung in Europa erarbeiten soll. Grundlage der Arbeit ist die Europäische Agenda³ für die Modernisierung der Hochschulbildung von 2011. Am 18. Juni veröffentlichte die Europäische Kommission den ersten Bericht⁴ der Hochrangigen Gruppe.

Zu den wichtigsten Anregungen des Berichts, insgesamt werden 16 Empfehlungen gegeben,⁵ gehört unter anderem, dass Lehrkräfte an Universitäten künftig eine obligatorische pädagogische Grundausbildung erhalten sollen. Wichtig ist zudem, die nötige finanzielle Ausstattung von Universitäten durch die Mitgliedsstaaten zu si-

chern. Darüber hinaus will die Europäische Kommission den Unternehmergeist von Studierenden und „Innovationskompetenz“ stärken. Dazu sollen möglichst interdisziplinäre Studiengänge angeboten werden. Außerdem gehören verschiedenste Ideen für eine bessere Evaluierung von Studium und Lehre zu den Vorschlägen der Hochrangigen Gruppe.

Androulla Vassiliou, Kommissarin für Bildung, Kultur, Mehrsprachigkeit und Jugend, will die Hochschulbildung in Europa grundsätzlich modernisieren: „Mein Ziel bei der Einrichtung der Gruppe war es, neue Denkansätze und Ideen zu fördern. Die Empfehlungen der Gruppe kommen zum richtigen Zeitpunkt, sind praxisorientiert und erfordern nicht unbedingt hohe Zusatzausgaben. Nur durch eine hochwertige Lehre können unsere Hochschul- und Berufsbildungssysteme gewährleisten, dass sich die Studierenden den Kompetenzmix aneignen, den sie für ihre persönliche und berufliche Entwicklung brauchen.“ Für das kommende Jahr soll die Hochrangige Gruppe prüfen, wie sich die Wirkung neuer Lehr-

methoden für eine qualitativ hochstehende Hochschulbildung optimieren lässt.⁶

¹ Kurzzusammenfassung, dbb europathemen: „Hochschulbildung im Fokus“. Juni 2013, S. 7.

² Mitglieder der Hochrangigen Gruppe waren: Mary McAleese (Irland) als Vorsitzende, Agneta Bladh (Schweden), Vincent Berger (Frankreich), Christian Bode (Deutschland), Jan Muehlfeit (Chairman Europe Microsoft Corporation), Tea Petrin (Slowenien), Alessandro Schiesaro (Italien) und Loukas Tsoukalis (Griechenland).

³ Siehe Europäische Kommission: „Reform der Hochschulbildung: Modernisierung und Beschäftigungsfähigkeit sind Kernstück der neuen Strategie“. Pressemitteilung vom 20. September 2011. Reference: IP/11/1043.

⁴ Report to the European Commission on Improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions“. Juni 2013. http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc/modernisation_en.pdf.

⁵ Siehe Seite 11 „Recommendations“.

⁶ Vassiliou bei der Vorstellung des Berichts in Brüssel am 18. Juni 2013. Siehe Pressemitteilung „Launch of report on improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions“. IP/13/554.

Recommendations

Recommendation 1

Public authorities responsible for higher education should ensure the existence of a sustainable, well-funded framework to support higher education institutions' efforts to improve the quality of teaching and learning.

Recommendation 2

Every institution should develop and implement a strategy for the support and on-going improvement of the quality of teaching and learning, devoting the necessary level of human and financial resources to the task, and integrating this priority in its overall mission, giving teaching due parity with research.

Recommendation 3

Higher education institutions should encourage, welcome, and take account of student feedback which could detect problems in the teaching and learning environment early on and lead to faster, more effective improvements.

Recommendation 4

All staff teaching in higher education institutions in 2020 should have received certified pedagogical training. Continuous professional education as teachers should become a requirement for teachers in the higher education sector.

Recommendation 5

Academic staff entrance, progression and promotion decisions should take account of an assessment of teaching performance alongside other factors.

Recommendation 6

Heads of institutions and institutional leaders should recognise and reward (e.g. through fellowships or awards) higher education teachers who make a significant contribution to improving the quality of teaching and learning, whether through their practice, or through their research into teaching and learning.

Recommendation 7

Curricula should be developed and monitored through dialogue and partnerships among teaching staff,

students, graduates and labour market actors, drawing on new methods of teaching and learning, so that students acquire relevant skills that enhance their employability.

Recommendation 8

Student performance in learning activities should be assessed against clear and agreed learning outcomes, developed in partnership by all faculty members involved in their delivery.

Recommendation 9

Higher education institutions and national policy makers in partnership with students should establish counselling, guidance, mentoring and tracking systems to support students into higher education, and on their way to graduation and beyond.

Recommendation 10

Higher education institutions should introduce and promote cross-, trans- and interdisciplinary approaches to teaching, learning and assessment, helping students develop their breadth of understanding and entrepreneurial and innovative mind-sets.

Recommendation 11

Higher education institutions – facilitated by public administrations and the EU – should support their teachers so they develop the skills for online and other forms of teaching and learning opened up by the digital era, and should exploit the opportunities presented by technology to improve the quality of teaching and learning.

Recommendation 12

Higher education institutions should develop and implement holistic internationalisation strategies as an integral part of their overall mission and functions. Increased mobility of student and staff, international dimension of curricula, international experience of faculty, with a sufficient command of English and a second foreign language and inter-cultural competences, transnational delivery of courses and degrees, and international alliances should become indispensable components of higher education in Europe and beyond.

Recommendation 13

The European Union should support the implementation of these recommendations, in particular through promoting:

- innovative teaching and learning methodologies and pedagogical approaches;
- guidance, counselling and coaching methods;
- improved programme design, taking account of the latest research on human learning;
- the professionalization and development of teachers, trainers and staff;
- mobility and exchanges of academic staff for long term teaching assignments; and
- systematic and regular data collection on issues affecting the quality of teaching and learning.

Recommendation 14

The European Union should support the establishment of a European Academy for Teaching and Learning led by stakeholders, and inspired by the good practices reflected in this report.

Recommendation 15

Researchers supported by the Marie Skłodowska-Curie Actions and who are intending a career in academia should be given the opportunity to gain professional teaching qualifications and be supported in teaching activities alongside their research.

Recommendation 16

Member States, in partnership with the regions, are encouraged to prioritise, in their Partnership Agreements under the Structural Funds, initiatives to support the development of pedagogical skills, the design and implementation of programmes relevant to social and labour market needs, and the strengthening of partnerships between higher education, business and the research sector.

Quelle: High Level Group on the Modernisation of Higher Education: Report to the European Commission on Improving the quality of teaching and learning in Europe's Higher Education Institutions. Brussels, June 2013, pp. 64-67.

Konferenz der Fachbereichs-
Tage (KBFT)*

Die zukünftige Rolle der Hochschulen für angewandte Wissenschaften

1. Lehre und angewandte Forschung gehören an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) untrennbar zusammen und unterstützen sich gegenseitig.
2. Die HAW streben Exzellenz in der Hochschullehre aber auch bei anwendungsorientierten Forschungsthemen an. Sie fordern mit Nachdruck, dass ihre Forschungsleistungen bei beibehaltener guter Lehre angemessen honoriert werden.
3. Ein Ausbau des Mittelbaus ist notwendig. Dieser dient auch der Entlastung der Professorenschaft von den in erheblichem Umfang gestiegenen Aufgaben in der Lehre, Forschung und akademischen Selbstverwaltung.
4. Förderprogramme für angewandte Forschung und Entwicklung sind für die Weiterentwicklung der Volkswirtschaft essenziell und sollten unter stärkerer Einbindung der HAW ausgebaut werden.
5. Kompensation für Forschung und Forschungssemester ist in vollem Umfang personell und finanziell erforderlich zur Sicherung der Qualität der Lehre. Forschung als Dienstaufgabe gibt es nicht zum Nulltarif!
6. Die Integration von Studierenden ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung oder mit Migrationshintergrund ins Studium ist eine gesellschaftlich bedeutende Aufgabe der HAW und bedarf der gezielten Förderung.
7. Eine ausfinanzierte Collegephase vor dem Studium wird empfohlen, um der zunehmenden Heterogenität der Studienanfänger gerecht zu werden. Dies trägt zur Öffnung der Hochschulen bei und reduziert nachhaltig die Abbruchquoten.
8. Die Lehrverpflichtung muss den in hohem Umfang zunehmenden Anforderungen in Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung (gestufte Bachelor- und Masterprogramme, Drittmittelwerbung, Kooperationen mit Unternehmen, Entwicklung neuer Studienprogramme, neue Lehrformen etc.) angepasst werden. Maximal 14 SWS wird im internationalen Vergleich als angemessene Obergrenze angesehen.
9. Der zunehmende akademische Bedarf im Bereich der MINT-, Sozial- und Pflegewissenschaften ist aufgrund des demografischen Wandels absehbar und muss bei der Bedarfsprognose zu Studienplätzen berücksichtigt werden.
10. Die Verstärkung einer angemessenen Grundfinanzierung, die die genannten besonderen Aufgaben der HAW berücksichtigt, ist dringend erforderlich.

Konferenz der Fachbereichstage (KBFT): Beschlüsse des Workshops „Die zukünftige Rolle der Hochschulen für angewandte Wissenschaften“, Hochschule Fulda am 19.04.2013 und Mitgliederversammlung der KBFT, Frankfurt 10.06.2013 beschlossen.

* Zur Konferenz der Fachbereichstage (KBFT) siehe <http://www.fachbereichstag.de>; Vorsitzender Prof. Dr. Bernd Schinke, Hochschule Mannheim, Paul-Wittsack-Straße 10, 68163 Mannheim, Tel. 0049-621-292-6498; stellvertretender Vorsitzender Prof. Dr. Ulrich Bühler; Vorstandsmitglied Prof. Dr. Anne-Dore Stein.

Von
Dr. Manfred Krüger*

Hochschulen im Wettbewerb – Individuelle Profilierung der Hochschulen im Wissenschaftssystem

Hintergrund

Jährlich treffen sich die Rektorinnen, Rektoren, Präsidentinnen und Präsidenten der Mitgliedergruppe der Fachhochschulen in der HRK sowie Vertreter der Hochschulverbände und weitere Gäste in Bad Wiessee am Tegernsee, um aktuelle hochschulpolitische Themen zu diskutieren und nach Lösungsmöglichkeiten für damit im Zusammenhang stehende Probleme zu suchen. Vom 6. bis 8. Juni stand die 43. Jahrestagung des Wiesseer Kreises dieses Jahr unter dem Motto „Fachhochschulen zwischen Praxis und Exzellenz – Spannungsfeld zwischen beruflicher und akademischer Bildung und anwendungsorientierter Forschung“. Fast 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Wiesseer Kreises aus Deutschland, aus Österreich und der Schweiz folgten der Einladung von HRK-Vizepräsident Prof. Dr. Micha Teuscher in den Hotel-Gasthof zur Post trotz des z. T. noch akuten Hochwasserproblems. Zwar war die Uferpromenade des Tegernsees noch etwas überschwemmt, doch blieb Bad Wiessee durch das Hochwasser weitgehend verschont.

Eröffnung und Begrüßung

Nach dem informellen Vorabendtreffen des Anreisetages begann die eigentli-

che Tagung am 7. Juni 2013 mit der Begrüßung und Einführung durch Prof. Dr. Micha Teuscher, dem Sprecher der Mitgliedergruppe der Fachhochschu-

len in der HRK und Vizepräsident der HRK, und einem Grußwort des Bürgermeisters der Gemeinde Bad Wiessee Peter Höß.

Zwei Impulsreferate

Zwei Impulsreferate schufen eine Basis für die nach der Pause vorgesehenen Diskussionen in den verschiedenen Arbeitsgruppen.

Zunächst begann **Prof. Dr. Thomas Breyer-Mayländer**, Prorektor für Marketing/Organisationsentwicklung der Hochschule Offenburg, mit einem eindrucksvollen Vortrag „Marktpositionen 2020 – FHen/HAWs zwischen Gestattungsmarketing und hochschulindividueller Profilierung“. Ausgehend von den sich schnell verändernden Märkten stellte Breyer-Mayländer die rhetorische Frage, ob sich die Hochschulen ständig an den Moden oder schnellen Marktänderungen orientieren sollten. Er machte die Heterogenität des deutschen Hochschulsystems anschaulich bewusst. Werden sich die einzelnen Hochschultypen aufeinander zu bewegen? Gibt es überhaupt einen transparenten Markt bei über 16 000 Studiengängen? Nach Breyer-Mayländer sollten sich die Hochschulen ihrer Stärken bewusst werden und diese weiterentwickeln. Was sind Kriterien für eine nachhaltige Entwicklung, und wer legt sie fest? Er stellte fest, dass die Größe beispielsweise kein Kriterium für eine zukunftsorientierte Hochschulentwicklung ist, sondern eher sei es die funktionelle Differenzierung. Auf Differenzierungsmöglichkeiten ging er anschließend ein. In diesem Zusammenhang sprach er von einer kollektiven Lernkurve im Sinne von Best Practice. Zugeschnittene Programme, eine fachliche Spezialisierung, angewandte Wissenschaft (Forschung) und Lehre (Didaktik) sowie unterschiedliche Studienmodelle bieten Ansatzpunkte für individuelle Profilierungen der Hochschulen. Allerdings sollte man nach Breyer-Mayländer die jeweiligen Produkte erst entwickeln, bevor man diese auf dem Markt anbietet.

Das zweite Impulsreferat hielt **Dr. Peter Altvater**, Abteilung Hochschulentwicklung der HIS Hochschulinformationssystem GmbH Hannover. „Wieviel Profilierung trägt eine Hochschule? – Andere Entwicklungsstrategien der HAWs neben der Schärfung ihres Profils“ lautete der Titel seines Vortrages. Altvater kann auf eine langjährige Betreuung von Organisationsentwicklungsprojekten zurückblicken. Er strukturierte sein Referat in drei Teile. Zunächst gab er einen historischen Rückblick auf die Entwicklung der Fach-

hochschulen, sprach dann über die Profilbildung im Kontext von Mythos und Realität und schließlich zur Profilbildung selbst. Als Komponenten der Profilbildung nannte Altvater das Personal, die Finanzen, die Organisation und die Größe. Allerdings schloss er seinen Beitrag mit der Bemerkung: „Nicht die Großen fressen die Kleinen, sondern die Schnellen überholen die Langsamten!“.

Arbeit in den Workshops

In den Arbeitsgruppen AG 1 bis AG 6 wurden die Impulsvorträge dann vertieft.

AG 1 widmete sich dem Thema „Fachbezogene Profilierungsansätze für Hochschulen“. Hier ging es insbesondere um die fachliche Spezialisierung der Studien- und Forschungsangebote.

In der **AG 2** stand die „Profilierung als besonders forschungsstarke Hochschule“ im Fokus. Wie die Hochschulen ihr Forschungsprofil zur strategischen Ausrichtung nutzen können, war hier die zentrale Frage. Die Hochschulen sind auf Forschungsdrittmitter und wissenschaftliche Drittmittelgeber angewiesen. Die Frage nach der Anzahl der wissenschaftlichen Veröffentlichungen, Patente und Promotionen spielt hier im Kontext der gegebenen Rahmenbedingungen eine besondere Rolle.

Mit dem Ansatz der „Vollfachhochschule mit fachlich und disziplinär umfassenden Angeboten“ setzte sich die **AG 3** auseinander. Die Profilierung der FHen/HAWs durch den Aufbau und die Gestaltung umfassender Angebote mit breit gestreuten Disziplinen und Fächern wurde hier thematisiert.

Nach der Mittagspause wurden die Gespräche und Ideensammlungen in den AG 4 bis AG 6 fortgesetzt.

AG 4 verfolgte „Zielgruppenspezifische Profilierungsansätze mit besonders didaktischen bzw. wissenschaftspolitischen Konzepten“. Wie sich Hochschulen durch die Entwicklung zielgruppenspezifischer grundständiger Angebote in der Lehre bzw. durch zielgruppenspezifische wissenschaftspolitische Schwerpunktsetzung in Lehre und Forschung profilieren könnten, sollte diese Arbeitsgruppe ergründen.

In der **AG 5** ging es um „Profilierungsansätze mit besonderem Studienmodel-

len“. Die Frage nach besonderen raum-zeitlichen und/oder organisatorischen Studienangeboten war hier zu beantworten.

Über die „Profilierung durch umfassende Internationalität der gesamten Hochschule in Studium und Lehre“ dachten die Mitglieder der **AG 6** nach. Wie kann die Attraktivität der Hochschule sowohl für Studierende als auch für die Lehrenden entwickelt und verbessert werden? Diese Profilierungs-



Der traditionelle Tagungsort „Hotel zur Post“

schiene orientierte sich sowohl an intensiven Austauschprogrammen für Studierende und Dozenten als auch an binationalen Studiengängen und/oder fremdsprachlichen Studienangeboten.

Anschließend fassten die Moderatorinnen bzw. Moderatoren der Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse zusammen (siehe Tabelle Seite 14).

Key Note

In der folgenden Key Note beschrieb **Prof. Dr. Peter Frankenberg**, Wissenschaftsminister a. D. des Landes Baden-Württemberg, die deutsche Hochschullandschaft als sehr differenziert und erfolgreich. Dabei nähmen sowohl die Differenzierung als auch die Konvergenz der Hochschulen zu. Für die Differenzierung sprechen beispielsweise die Exzellenz-Universitäten. Es gibt Universitäten mit forschungsstarken Bereichen und Bereiche der Universitäten ohne Forschung. Im FH-Sektor gibt es heute bereits Bereiche mit großem anwendungsbezogenen Forschungspotential aber auch FHen/HAWs mit ausgewiesener Lehrkompetenz.

Die kooperative Promotion (Universität – Fachhochschule), der Zugang zur Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der vielfältige Hochschulzu-

Fachhochschulen im Wettbewerb

Tabelle: Übersicht zu Ergebnissen der Workshops

AG	Ansatz	Workshopergebnisse in Stichpunkten
1	Spezialisierung	<ul style="list-style-type: none"> • Historische Gründe • Neugründungen mit ausgewiesenen Schwerpunkten (z. B. Gesundheit) • Standards können Effizienz steigern • Erweiterungen sind innerhalb des Profils möglich • Vorteile: Gute Sichtbarkeit nach außen, ggf. profilierte Fachbereiche, Ausrichtung am Arbeitsmarkt, Attraktivität für Professoren, Verbündete mit fachlicher Orientierung
2	Forschung	<ul style="list-style-type: none"> • Image in der Scientific Community • Befruchtung der Lehre, für Master-Studenten interessant • regional, aber nicht einengen, ggf. Nischenthemen, FHen als Innovationstreiber • Anwendungsbezug, schnelle Ergebnisse • Statusänderung? Promotionen
3	Universalität	<ul style="list-style-type: none"> • Erwartungen oft größer als Ergebnisse • Größe ist kein wichtiges Merkmal • Entwicklung (FH – HAW – TH)? • Ressourcen? Zeit? • Arbeitsmarkt ist meist regional orientiert
4	Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Studierende mit Migrationshintergrund • Anrechnung von Kompetenzen (offene HS) • Problem: Ausländerfeindlichkeit • Gender • Mentoring-/ Coaching-System
5	Studienmodelle	<ul style="list-style-type: none"> • Fernstudiengänge, virtuelle HS, Net-Uni • Gebühren • Neue Studierendengruppen (Berufstätige, Studienortferne ...) • Gewinn für FHen • Problem: Recht und Finanzen
6	Internationalität	<ul style="list-style-type: none"> • Sprache(n) • Kosten und Gebühren • Akzeptanz der Ausländer durch regionale Unternehmen • Qualität der Lehre • Persönlichkeitsentwicklung • Austausch und Integration

Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates in Bezug auf eine funktionale Differenzierung wurden zum Ausgangspunkt der Diskussion. Es folgten Vergleiche zwischen den Randbedingungen der Universitäten und Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Ausrichtung auf die Forschung einerseits und auf die Berufsbezogenheit andererseits. Einige Universitäten erhöhen ihren Anwendungsbezug und einige Fachhochschulen ihren Forschungsbezug. Schnell wurden sich die Teilnehmer einig: Die Lösung liegt nicht in der Kopie der Universitäten. Allerdings blieb die Frage unbeantwortet, wie sich die Fachhochschulen zukünftig selbst bezeichnen wollen.

An den Fragen der Finanzierung kam auch diese Runde nicht vorbei. Diese müsse auf Leistung abgestellt sein. Aber was heißt das konkret, und wer definiert diese Leistung? Die Qualität von Lehre und Forschung sollte nach Auffassung des Podiums stets unser Denken und Handeln leiten.

Nicht zuletzt ist der politische Wille zur Reform des Hochschulsystems wichtig. Bund und Länder müssten gemeinsam die FHen/HAWs stärken; dann würde die Hochschullandschaft auch insgesamt davon profitieren. Mit dem Blick auf die Bundestagswahlen wurde erwähnt, dass die Parteien jetzt ihre Programme schreiben und dementsprechend Druck auf diese ausgeübt werden könne. Damit aber die Hochschulen ihren Einfluss auf die Politik erhöhen könnten, müssten sie wissen, was sie selbst wollen.

Forschung an Fachhochschulen

Der letzte Tag der Jahrestagung wurde vor allem der Frage nach den Forschungsmöglichkeiten an den Fachhochschulen gewidmet.

Dr. Andrea Detmer, Leiterin des Referates 575 (Forschung an Fachhochschulen, Ingenieurwissenschaften) im Bundesministerium für Bildung und Forschung, sprach zunächst über die „Zukunft des Programms ‚Forschung an Fachhochschulen‘“. Das Ziel umriss sie mit einer Stärkung der nationalen und europäischen Sichtbarkeit der Forschungstätigkeit durch die verständliche Benennung von Forschungsschwerpunkten. Detmer ging dann auf die relevanten Details ein. Hierzu zählten die Anzahl

gang waren weitere Schwerpunkte seiner Ausführungen. Frankenberg kam allerdings auch zu einer wichtigen Erkenntnis: Wenn in Lehre und Forschung mehr erwartet und geleistet werden soll, muss mehr Geld in das System fließen. Das Thema der Unterfinanzierung der Hochschulen schloss sich an, woraus sich die Frage nach den Studiengebühren wieder stellte. Alumni und die von den Hochschulen profitierenden Unternehmen haben nach Ansicht Frankenbergs auch Potentiale, die genutzt werden sollten. Er forderte für die Hochschulen eine höhere Grundfinanzierung, die sich aus Umschichtungen in den öffentlichen Haushalten finanzieren ließe. Als Beispiel nannte er die Subventionen im

Agrarbereich. Bereits ein Bruchteil davon würde den benötigten Mehrbedarf decken, so Frankenberg.

Die Podiumsdiskussion

Moderiert von **Prof. Dr. Teuscher** begann die letzte Phase dieses Arbeitstages mit einer Podiumsdiskussion: „Hochschulen im Wettbewerb – individuelle Profilierung der Hochschulen im Wissenschaftssystem“. Im Podium nahmen Prof. Dr. Frankenberg, Dr. Altvater, Prof. Dr. Breyer-Mayländer, Prof. Dr. Anne Friedrichs (Präsidentin der Hochschule für Gesundheit, Bochum), und Prof. Dr. Michael Stawicki (Präsident der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg) Platz.

Fachhochschulen im Wettbewerb

der Forschungsschwerpunkte, der DFG-Förderkatalog mit den benannten Hochschulen, die Anzahl der beteiligten Professoren u. v. m.

Fachhochschulen und DFG

Volker Kreuzer, Direktor der Gruppe Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung der Deutschen Forschungsgemeinschaft, warf dann einen Blick auf die „Perspektiven der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften“. Als Ziel beschrieb er eine engere Zusammenarbeit der Fachhochschulen mit der DFG. Er stellte dem Auditorium die DFG-Struktur, deren Arbeitsweise und Forschungsförderungsmöglichkeiten vor. Insbesondere die Frage nach dem Zugang der Fachhochschulen zur DFG war und ist von grundlegendem Interesse. Die jeweilige Förderquote ist von der Qualität der gestellten Anträge und vom vorhandenen Budget abhängig. Quantität und Qualität der wissenschaftlichen Publikationen sind hierbei entscheidend. Für Erstantragsteller verwies Kreuzer auf besondere Bedin-

gungen. Diese könnten den Einstieg in die Forschung ebnen. Insgesamt zeigte sich, dass anwendungsorientierte Forschung bisher kaum von der DFG gefördert wurde und wird. Ob das wohl an der fast ausschließlichen Universitätszugehörigkeit der Gutachterinnen und Gutachter liegen könnte?

Wie weiter mit der HIS GmbH?

Nach einer kurzen Pause folgte der Beitrag von **Wolfgang Körner**, dem Geschäftsführer der HIS Hochschulinformations-System GmbH. Er informierte über den „Stand und die Entwicklungsperspektiven der HIS GmbH“. Derzeit befindet sich die HIS GmbH im Umbau. Körner sprach über bereits getroffene Entscheidungen und völlig offene Optionen. Gerüchte würden die Firma nur in weitere Schwierigkeiten bringen. Wichtig wurde in diesem Zusammenhang die Frage nach der Planungssicherheit. Bis 2016 sollen alle wesentlichen Komponenten des Systems fertig gestellt werden. Auf jeden Fall wird die staatliche Beihilfe zukünf-

tig entfallen. Ob die HIS GmbH als Genossenschaft geführt oder verkauft wird, ist fraglich. Nach Körner ist der Staat der Verursacher der Probleme, der aber die „eingebrockte Suppe nicht auslöffeln“ wolle und vermutlich auch nicht wird.

Ausblick

Mit dem Bericht des Sprechers der Mitgliedergruppe der Fachhochschulen in der HRK klang die 43. Jahrestagung des Bad Wiesseer Kreises aus. Wie Teuscher resümierte, ging es beim Thema „Profilierung“ um eine Bestandsaufnahme. Es solle kein Profil festgeschrieben werden. Die Hochschulen sollten nun ihre Forderungen aufstellen. Die 44. Jahrestagung wird vom 26. bis 28. Juni 2014 am gewohnten Ort stattfinden. Dann gehen die Diskussionen zum Themenkomplex FHen/HAWs weiter.

* Prof. Dr. Manfred Krüger ist stellvertretender Bundesvorsitzender des Verbands Hochschule und Wissenschaft und Landesvorsitzender des vhw Mecklenburg-Vorpommern.

Hochschul-Informations-
System GmbH (HIS)

Fachhochschulen werden drittmittelstärker

Zum siebten Mal legte das HIS-Institut für Hochschulforschung (HIS-HF) am 19. Juni 2013 den Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleich (AKL) für Fachhochschulen vor. An der Erhebung 2011 nahmen die 18 Fachhochschulen der nördlichen Länder Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein teil. Im Vergleich zum AKL 2009 konnten die beteiligten Fachhochschulen ihre Erfolge in der Forschung deutlich steigern. Die Höhe der Drittmittel je Professor(in) stieg in den MINT-Fächergruppen um 40 %, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften um 30 %.¹

Ziel der seit Mitte der 1990er Jahre von HIS-HF durchgeführten Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleiche ist es, eine valide und hochschul- sowie länderübergreifend vergleichbare Datenbasis zu den Leistungen und Kostenstrukturen der einbezogenen Hochschulen bereitzustellen. HIS-HF arbeitet hierzu eng mit den Wissenschaftsministerien der beteiligten Länder und den Hochschulen zusammen. Der AKL bietet damit empirisch fundierte Informationen für die Bildungspolitik und leistet einen Beitrag zur Verbesserung hochschulinterner Steuerung.²

Drittmittel je Professor

Die Kennzahl Drittmittel je Professor informiert über den Drittmittelerfolg und kann als Leistungsindikator für den Forschungserfolg einer Hochschule innerhalb einer Fächergruppe aufgefasst werden.

Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einschließlich Gesundheitswissenschaften

Die Drittmittel je Professor in den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einschl. Gesundheitswissenschaften zeigen eine beträchtliche Streuung um den Mittelwert von 15.100 EUR. An der Spitze der untersuchten Hochschulen steht die FH Westküste, gefolgt von den Fachhochschulen Lübeck, Flensburg, der Alice-Salomon-Hochschule Berlin, der FH Stralsund, der Hochschule für Technik und Wirtschaft Ber-

lin, der HS Bremen und der Beuth Hochschule für Technik Berlin. Unterhalb des Mittelwerts von 100 Prozent finden sich die Hochschulen Neubrandenburg, Harz, Wismar, Bremerhaven, die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, die HS Anhalt und die HAW Hamburg. Schlusslichter bilden die Hochschulen Magdeburg-Stendal, die FH Kiel und die HS Merseburg.³

Bei dem Maximalwert der FH Westküste in Heide (319 % des Mittelwertes) handelt es sich um die kleinste

Fachhochschulen im Wettbewerb

Hochschule (gemessen an der Zahl der Professoren), weshalb das Drittmittelvolumen besonders ins Gewicht fällt. Beim stark unterdurchschnittlichen Drittmittelniveau der FH Kiel ist wieder zu berücksichtigen, dass ihre Drittmittelforschungsaktivitäten zu einem großen Teil in eine GmbH ausgegliedert sind. In Anlehnung an die Drittmitteldefinition der Hochschulfinanzstatistik sowie aufgrund von Abgrenzungsschwierigkeiten sind diese Drittmittel hier nicht berücksichtigt.

Eine direkte Korrelation mit den ... Kosten je Professor kann nicht identifiziert werden. So weisen zwar die HS Bremen, die FH Westküste und die ASH Berlin neben der überdurchschnittlichen Ausstattung auch überdurchschnittliche Drittmittel aus. Demgegenüber können jedoch die Hochschulen Harz, Bremerhaven, Magdeburg-Stendal und Merseburg trotz

überdurchschnittlicher Gesamtkosten je Professor nur unterdurchschnittliche Drittmittel verausgaben.⁴

Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften

Die Drittmittel je Professor in den Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften zeigen eine erhebliche Streuung um den Mittelwert von 33.600 EUR.⁵ Mit Abstand am erfolgreichsten ist hier die FH Westküste mit 263 %. Die FH Stralsund kann mit 79.700 EUR das zweithöchste Ergebnis erzielen. Das Fehlen von Drittmitteln für die HWR Berlin erklärt sich daraus, dass sie in der hier dargestellten Fächergruppe nur durch den technischen Zweig der Berufsakademie repräsentiert wird, welcher ein rein lehrbezoge-

nes Profil aufweist. Für die FH Kiel (abgesehen von der HWR Berlin die Hochschule mit dem niedrigsten Kennzahlenwert) ist zu berücksichtigen, dass ihre Drittmittelforschungsaktivitäten zu einem großen Teil in eine GmbH ausgegliedert sind. In Anlehnung an die Drittmitteldefinition der Hochschulfinanzstatistik sowie aufgrund von Abgrenzungsschwierigkeiten sind diese Drittmittel hier nicht berücksichtigt.

Ein Zusammenhang mit den oben dargestellten Kosten je Professor kann nicht durchgängig festgestellt werden. Dennoch positionieren sich die fünf Hochschulen mit der höchsten Ausstattung je Professor auch mit überdurchschnittlichem Drittmittelvolumen. Andererseits können die HS Neubrandenburg, die FH Stralsund und die FH Flensburg trotz unterdurchschnittlicher Gesamtkosten je Professor überdurchschnittliche Drittmittel akquirieren.⁶

Frank Dölle, Carsten Deuse, Peter Jenkner, Axel Oberschelp, Sascha Pommrenke, Sandra Sanders, Gert Winkelmann: **Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleich Fachhochschulen 2011. Kennzahlenergebnisse für die Länder Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein auf Basis des Jahres 2011.** HIS: Forum Hochschule Nr. 8/2013. Hannover, 2013. ISBN 978-3-86426-030-8; http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201308.pdf.

¹ Der AKL erlaubt unter anderem, die Erfolge der beteiligten Fachhochschulen in den hochschulischen Kernaufgaben Forschung und Lehre und ihre Entwicklung im Zeitverlauf zu analysieren. Zudem wird deutlich, in welchem Maße an den Hochschulen Lehrerverfolg mit Forschungserfolg einhergeht und inwieweit die Hochschulen in den untersuchten Fächergruppen spezifische Profile ausgebildet haben, also besonders lehr- oder besonders forschungsorientiert sind.

² Pressemitteilung der HIS GmbH zur Publikation HIS:Forum Hochschule 8/2013 vom 19. Juni 2013 (auszugsweise): „Fachhochschulen werden drittmittelstärker.“ Die Untersuchung stellt jeweils die beiden hochschulischen Kernaufgaben Lehr- und Forschungserfolge einander gegenüber. Als Indikator für Forschungserfolg werden die Drittmittelausgaben je Professor herangezogen. Lehrerverfolg wird durch die Zahl der Absolventen je Wissenschaftler (Professoren und weiteres wissenschaftliches

Personal) indiziert. Im Folgenden wird der Schwerpunkt jedoch auf die Forschungserfolge gelegt.

³ Vgl. die Abbildung 2.9: Drittmittel je Professor, Daten des Jahres 2011, a.a.O., S. 23.

⁴ Ebd..

⁵ Vgl. Abbildung 2.15: Drittmittel je Professor, Daten des Jahres 2011, a.a.O., S. 30.

⁶ Ebd..

vhw Baden-Württemberg

>> Hochschulen für Angewandte Wissenschaften – Vorsprung durch Praxis <<

Am 20. und 21. Juni 2013 fand die diesjährige Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer Baden-Württemberg (vhw) an der Hochschule Albstadt-Sigmaringen statt. Nach der Begrüßung durch die Hausherrin, Rektorin Dr. Ingeborg Mühldorfer, und den Oberbürgermeister von Albstadt, Dr. Jürgen Gneveckow, hielt der Präsident des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau, Dr. Thomas Lindner, den Festvortrag zum Tagungsthema. Seine Kernbotschaften fußten auf dem Zitat Johann Wolfgang von Goethes als Finanzminister des hoffnungslos verschuldeten Herzogtums Sachsen-Weimar-Eisenach: „Es ist nicht genug zu wissen, man muss auch anwenden; es ist nicht genug zu wollen, man muss auch tun“.

Im Anschluss an den Festvortrag fand eine Podiumsdiskussion zur aktuellen hochschulpolitischen Lage in Baden-Württemberg statt mit Prof. Dr. Achim Bubenzer als Vertreter der Rektorenkonferenz der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Baden-Württemberg (RKH), Dr. Kai Schmidt-Eisenlohr MdL und Martin Rivoir MdL als Vertretern der

Fachhochschulen im Wettbewerb

grün-roten Landesregierung sowie Dr. Dietrich Birk MdL und Jochen Haußmann MdL für die Oppositionsparteien CDU und FDP. Moderiert vom vhw-Landesvorsitzenden Prof. Ronald Schaul und unterstützt durch Prof. Dr. Helmut Hopp, dem Landesvorsitzenden des Hochschullehrerbunds Baden-Württemberg (hfb), standen die Neuregelung der W-Besoldung, die Neufassung des Landeshochschulgesetzes, der Ausbau der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften im Masterbereich, Erleichterungen für hervorragende Absolventinnen und Absolventen der HAWs zu Promotionen sowie die Lehrverpflichtung im Mittelpunkt des intensiven Meinungsaustausches.

Die sich am Nachmittag anschließende **vhw-Mitgliederversammlung** des Verbands Hochschule und Wissenschaft Baden-Württemberg bekräftigte die Positionen zur Neufassung des Landeshochschulgesetzes sowie der Lehrverpflichtungsverordnung und forderte in einem Grundsatzbeschluss ein „Einheitliches W3-Professorenamt an allen Hochschulen des Landes Baden-Württemberg“. (EPW)

Einheitliches W3-Professorenamt an allen Hochschulen des Landes Baden-Württemberg

Auf Antrag des Landesvorstands an die Mitgliederversammlung am 21.06.2013 in Albstadt hat die Mitgliederversammlung als Konsequenz aus dem BVG-Urteil vom Februar 2012 beschlossen:

Einheitliches W3-Professorenamt an allen Hochschulen des Landes Baden-Württemberg

Alle bisher bekannten Lösungsansätze zur Reform der W-Besoldung nach dem BVG-Urteil vom Februar 2012 aus den Ländern und vom Bund führen einerseits systembedingt zu gewissen Mehrkosten und bedienen sich andererseits dem juristisch äußerst problematischen Mittel der Konsumption bisher gewährter Zulagen (zumindest partiell). Daher unterbreitet der vhw der Landesregierung den folgenden schon früher formulierten, aber in diesem Zusammenhang neuen Vorschlag, der auf den ersten Blick womöglich etwas utopisch, bei näherer Betrachtung aber durchaus realisierbar erscheint:

Alle Professoren an baden-württembergischen Hochschulen sollen in Zukunft ausschließlich nach W3 besoldet werden. Einer Differenzierung zwischen den Professorenämtern an den verschiedenen Hochschularten wird alleine schon aufgrund der unterschiedlichen Vergaberahmen in ausreichendem Maße Rechnung getragen.

In diesem Modell besteht (zunächst) keine Notwendigkeit, die aktuellen W2- und W3-Grundgehälter zu erhöhen.

Die bisher nach W2 oder nach C2 besoldeten Professoren sollen dabei alle folgende Wechseloption erhalten:

Übersteigt die aktuelle Summe aus Grundgehalt und Leistungszulagen das W3-Grundgehalt, so besteht die Option, nach W3 unter Beibehaltung der aktuellen Bruttobezüge zu wechseln. In diesem Fall würde der/die Stelleninhaber/in in eine entsprechende Anpassung der Leistungszulagen einwilligen.

In allen anderen Fällen führt der optionale Wechsel sofort zum dann erhöhten W3-Grundgehalt.

Der vhw erwartet unabhängig von der Besoldungssystematik weiterhin die Dynamisierung unbefristeter Leistungsbezüge sowie ein gewisses Maß an Transparenz innerhalb der Hochschulen über die Vergabe von Leistungsbezügen.

Folgende wichtige Argumente sprechen aus Sicht des vhw für diesen Vorschlag:

1. Baden-Württemberg wäre das erste Bundesland, das der Charakterisierung der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) als „gleichwertig, aber andersartig“ auch durch ein formal einheitliches Professorenamt Rechnung trägt.

Die Differenzierung der Professorenämter nach Grundgehalt ist bei einheitlicher Aufgabenbeschreibung im LHG nicht mehr zeitgemäß. Baden-Württemberg ist auf diesem Weg bereits mit der Vereinheitlichung der Professorenämter

an den Universitäten in W3 ein Stück vorangegangen, das einheitliche Professorenamt an allen Hochschulen wäre die logische Fortsetzung dieses Weges (bei nach wie vor unterschiedlichen Vergaberahmen).

Der vhw hat schon in der Vergangenheit die Auffassung vertreten, dass es in einem Besoldungssystem, das aus den Komponenten Grundvergütung, Berufungs- und Bleibezulagen, Leistungs- und Funktionszulagen besteht, keinen Sinn mehr macht, eine Ämterdifferenzierung der Hochschullehrer nach W2 und W3 vorzunehmen.

2. Das juristische Problem der Konsumption träte bei der vorgeschlagenen Lösung nicht auf, da die Erhöhung des Grundgehalts und die damit einhergehende Anpassung der Leistungsbezüge aufgrund einer eingelösten Option erfolgt.

3. Das BVG-Urteil hat bekanntlich die Amtsunangemessenheit der W2-Grundvergütung angemahnt. Die Anforderungen des Urteils an eine verfassungsgemäße Grundvergütung wären durch ein einheitliches Professorenamt in W3 in Baden-Württemberg voll erfüllt.

4. Die Eingangsbesoldung für ein Professorenamt in Baden-Würt-

temberg auch an den HAW wäre wieder deutlich attraktiver geworden.

5. Das „C2-Problem“ könnte als gelöst betrachtet werden, denn in Baden-Württemberg ist aktuell das W3-Grundgehalt geringfügig höher als C2-Endstufe, d.h. jeder Wechsler aus C2 verbesserte sich (mindestens marginal) im Grundgehalt und könnte in Zukunft an dem System der Leistungszulagen partizipieren.

6. Die Mehrkosten der vorgeschlagenen Lösung dürften nicht höher als diejenigen bei einer Grundgehaltserhöhung von W2 und (aufgrund des „Abstandsgebots“ auch bei) W3 ausfallen: Beachtet man, dass der aktuelle Vergaberahmen an den HAW bei 70.681 € liegt, dass 12 mal W3-Grundgehalt gerade 67.347 € ergibt und dass 12 mal C3-Endstufe (was ja einer deutlichen durchschnittlichen Verbesserung der derzeitigen Situation an den HAW gleich käme) 74.895 € ergibt, so ließe sich nach unseren Modellrechnungen der oben formulierte Vorschlag einzig durch eine moderate Erhöhung des Vergaberahmens an den HAW von ca. 2.500 € erreichen. Am Vergaberahmen der Universitäten müsste sich zwingend nichts ändern – es liegt natürlich bei der Landesregierung zu prüfen, ob auch der Vergaberahmen der Universitäten ebenfalls leicht angehoben werden sollte.

Der **vhw** ist sich darüber im Klaren, dass die Realisierung des oben formulierten Vorschlags eine deutliche Verringerung der durchschnittlich vergebenen variablen Gehaltsbestandteile der Professoren an den HAW bedeuten würde. Je nach Anpassung des Vergaberahmens würden sich die variablen Gehaltsbestandteile an den HAW bei



Von links: Prof. Schaul, Prof. Dr. Bubenzer, MdL Dr. Birk, MdL Dr. Schmidt-Eisenlohr, MdL J. Haußmann, MdL M. Rivoir, Prof. Dr. Hopp

durchschnittlich knapp 10 % des Grundgehalts bewegen – eine Größenordnung, die der **vhw** allerdings im Gegensatz zum heutigen Zustand für akzeptabel erachtet. Erreicht dagegen beim aktuellen W2-Grundgehalt ein Professor an einer HAW über Leistungszulagen ein Gehalt der C3-Endstufe (das der **vhw** nach wie vor als amts-, qualifikations- und aufgabenangemessene durchschnittliche Zielvergütung für eine Professorin/einen Professor an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften ansieht), so belaufen sich die Zulagen bereits auf 34% des Grundgehalts – ein Zustand, den es so nirgendwo sonst in der Beamtenschaft gibt und der den Betroffenen ein hohes Maß der Unwägbarkeit signalisiert, schließlich sind diese Zulagen in der Regel nicht dynamisiert, teilweise sind sie sogar nur befristet.

Der **vhw** ist sich gleichzeitig darüber im Klaren, dass vor allem die (dienst-) jüngeren Kollegen von einem einheitlichen W3-Professorenamt direkt monetär „profitieren“ würden. Haben Kollegen bereits über Leistungszulagen ein höheres Bruttoeinkommen als W3-Grundgehalt erreicht, so profitierten sie „nur“ durch eine verbesserte Besoldungssystematik.

Insgesamt würde aber nach Ansicht des **vhw** ein einheitliches Professorenamt u.a. das kollegiale Miteinander gerade an den HAW befördern, auf das

jede Hochschule angewiesen ist, da die Gehälter bereits systembedingt nicht den in der Wirtschaft gezahlten Gehältern entsprechen.

Nur der Vollständigkeit halber soll erwähnt werden:

Sollte die Landesregierung von Baden-Württemberg die Chance zu einem einheitlichen Professorenamt nach W3 nicht ergreifen wollen, so bleibt der **vhw** bei seinen bisher formulierten Positionen und erwartet insbesondere für die Professorinnen und Professoren in W2 an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

- ein amtsangemessenes Grundgehalt (Orientierung für W2: „A15 Plus“ bzw. „ehemals C2Plus“),
- zur Erhöhung der Flexibilität, Verlässlichkeit und Attraktivität des Professorenamtes die Einführung (weniger) Erfahrungsstufen (wie z.B. in Bayern oder im Bund), z.B. in W2 die drei Stufen 5000 € // 5350 € // 5700 €,
- die Dynamisierung unbefristeter Leistungsbezüge,
- die weiterhin bestehende Möglichkeit von Anreizen / „Incentives“ über die Vergabe von einmaligen Leistungsbezügen,
- landesweite Vorgaben für Funktionsleistungsbezüge der Leitungsfunktionen,
- ein gewisses Maß an Transparenz in der Hochschule über die Vergabe von Zulagen,
- attraktive Übergangsregelungen für C2-Kollegen, um das Nebeneinander von C- und W-Besoldung an den HAW zu beenden und die noch in C2 befindlichen Kolleginnen und Kollegen nicht als „lost generation“ (diese Bezeichnung haben sie sich selbst gegeben) abzustempeln – ein Zustand, den der **vhw** auf Dauer für inakzeptabel hält.

Beschluss der **vhw**-Mitgliederversammlung vom 21. Juni 2013.



Die HAW Albstadt-Sigmaringen, Albstadt

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013¹

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs beruht auf der Selbstverpflichtung der Bundesregierung, gemäß Bundestagsbeschluss vom 18.07.2009 regelmäßig einmal pro Legislaturperiode mit wechselnden Schwerpunkten über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zu berichten. Die Umsetzung dieses Beschlusses durch das BMBF erfolgt mit dem „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“ in Form eines unabhängigen wissenschaftlichen Berichts.

Mit dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 wird nach 2008 zum zweiten Mal eine empirische Bestandsaufnahme der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses vorgelegt. Während im „Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses“ im Jahr 2008² die Qualifizierungsabschlüsse und der internationale Vergleich im Mittelpunkt der Analyse standen, werden in diesem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Bericht vor allem die Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern dokumentiert. Außerdem wird der berufliche Verbleib nach der Promotion sowohl im Hochschulbereich als auch auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt außerhalb des akademischen Bereichs insgesamt analysiert. Als Grundlage für eine langfristig indikatorenbasierte Berichterstattung werden Basisdaten zum wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland und wesentliche Trends in der Förderlandschaft dokumentiert und ausgewertet.

Bei der Vorstellung des Berichtes betonte die Staatssekretärin im BMBF, Cornelia Quennet-Thielen, dass Hochschulen und Hochschulpolitik in Bund und Ländern „ein unabhängiges, wissenschaftlich fundiertes Monitoring“ benötigen. Denn wissenschaftliche Tätigkeiten gewinnen in Deutschland an Bedeutung. Das Land könne im internationalen Wettbewerb nur bestehen, wenn Begabungen frühzeitig erkannt und gefördert werden, wenn der wissenschaftliche Nachwuchs hervorragend ausgebildet ist und gute Karriereperspektiven hat. Dazu leiste der Bund seinen Beitrag durch seine Programm- und Projektförderung, etwa das Professorinnenprogramm,³ der Schwerpunkt eHumanities im neuen Rahmenprogramm Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften,⁴ vom BMBF finanzierte Programme von DAAD und Alexander-von-Humboldt-Stiftung sowie zahlreiche Stipendienprogramme. Allerdings bleiben zwei große Herausforderungen: die Befristung der meisten an Universitäten hauptberuflich Beschäftigten von 86 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb der Professur und damit erheblich mehr als in Ländern wie Frankreich, den USA oder Großbritannien sowie fehlende planbare verlässliche Karrierestrukturen und fehlender „junior staff“.⁵

Die wichtigsten Ergebnisse

Im Mittelpunkt des Berichts stehen die Qualifizierung und Karriereentwicklung

von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach ihrem ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss bis zur Promotion und in der anschließenden Phase weiterer Qualifizierung bis zum Übergang in eine berufliche Laufbahn auf dem akademischen Arbeitsmarkt und dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt außerhalb des akademischen Bereichs insgesamt. Damit wird ein im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen wie Kindergarten, Schule oder Studium relativ kleines Segment des nationalen Bildungswesens fokussiert. Allerdings kommt diesem Segment besondere Bedeutung zu, weil der wissenschaftliche Nachwuchs in der Forschung in besonderem Maße zum gesellschaftlichen Erkenntnisgewinn beiträgt und zugleich die Deckung des Bedarfs an hoch qualifizierten Arbeitskräften in der modernen Wissensgesellschaft absichert.

In **Teil A** werden die vorhandenen Befunde und Daten in Bezug zur politischen und wissenschaftspolitischen Debatte aufbereitet. Dabei werden in **A 1** sechs Themenfelder identifiziert:

- Die Leistungsfähigkeit des wissenschaftlichen Qualifizierungssystems,
- die Attraktivität einer wissenschaftlichen Berufslaufbahn,
- die Durchlässigkeit innerhalb des Wissenschaftssystems und in andere Berufsfelder,
- Chancengerechtigkeit,

- Internationalität und
- Qualitätssicherung.⁶

Anschließend werden in **A 2** Entwicklungen und Trends in der Förderpraxis analysiert.⁷ **A 3** untersucht Umfang, Struktur und Verlauf wissenschaftlicher Qualifizierung, d. h. Promotion, Habilitation, Juniorprofessur und nimmt den altersbedingten Ersatzbedarf und damit verbundenen Neuberufungen sowie die Personalstruktur und Beschäftigungsverhältnisse ins Visier.⁸

Teil B widmet sich den Berufsperspektiven und dem Karriereverlauf nach der Promotion in Wirtschaft und Wissenschaft. Der internationale Vergleich zeigt die überdurchschnittliche Abwanderung Promovierter aus der Wissenschaft und belegt die international eher unübliche Befristung als Regelfall sowie das niedrige Einkommen an Hochschulen.⁹

Festzustellen ist ein steigendes Interesse an systematischer Information über das Hochschul- und Wissenschaftssystem. **Teil C** „Informationsdefizite und Forschungsdesiderata“¹⁰ identifiziert daher die Defizite und formuliert die Desiderata. Zwar habe es Fortschritte in der Informationsbereitstellung gegeben und das BMBF habe durch aktuelle Initiativen aktiv zur Verbesserung des Informationsstandes beigetragen, aber es gebe immer noch Wissenslücken und Informationsbedarf. Diese Wissenslücken müssen durch amtliche Statistiken, empirische Forschung und institutionelle

Berichterstattung geschlossen werden.

„Forschung sollte Antworten darauf liefern, wie soziobiografische Charakteristika, finanzielle und Beschäftigungsbedingungen, Arbeitssituationen, Werthaltungen, gesellschaftspolitische Konstellationen und systemische Konfigurationen ineinandergreifen und sich schließlich in beruflichen Weichenstellungen und Positionierungen, in individuellen und gesellschaftlichen Renditen, in Identität und Zufriedenheit niederschlagen.“¹¹

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2013.

¹ Der Bericht wird von einem unabhängigen wissenschaftlichen Konsortium in Zusammenarbeit mit weiteren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern herausgegeben. Dem Konsortium unter Leitung von Dr. Anke Burkhardt (HoF) gehören Vertreterinnen und Vertreter der folgenden wissenschaftlichen Einrichtungen an: Institut für

Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF, federführend), das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung München (IHf) sowie das Internationale Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel). Das Konsortium verantwortet den Bericht gemeinsam und wurde dabei von einem wissenschaftlichen Beirat unter der Leitung von Prof. Dr. Stefan Hornbostel (iFQ) beraten. Außerdem hat das Konsortium die Arbeit mit einer Steuerungsgruppe koordiniert, der neben dem BMBF auch Vertreter der Kultusministerkonferenz (KMK), der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrats (WR) angehören. Zwischenschritte der Arbeit wurden darüber hinaus mit den Mitgliedern einer Feedback-Gruppe diskutiert, in der zahlreiche Interessenvertretungen zum wissenschaftlichen Nachwuchs vertreten waren: die Bundesarbeitsgemeinschaft Behinderung und Studium e. V., die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF), die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e. V., der Deutsche Hochschulverband (DHV), die Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), das Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften/Center of Excellence Women and Science (GESIS/CEWS), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die German Scholars Organization e. V. (GSO), die Helmholtz Juniors, die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina, die Kommunikations- und Informationsplattform für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Internet (KISSWIN), die Leibniz-Gemeinschaft e. V., das Max Planck Phdnet, der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und

Migration (SRV), das Netzwerk Thesis e. V. und der Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND). Siehe dazu auch Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: Pressemitteilung „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 veröffentlicht“ vom 18. April 2013.

- ² Deutscher Bundestag: Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses. Bundestagsdrucksache 16/8491 vom 05. März 2008. Berlin, 2008. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/084/1608491.pdf> (10.10.2012).
- ³ Das Professorinnenprogramm wurde im Januar 2013 um weitere fünf Jahre verlängert.
- ⁴ Eigene Förderlinie Nachwuchsförderung bei eHumanities vom Januar 2013.
- ⁵ Rede anlässlich der Veröffentlichung des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 am 18. April 2013 in Berlin.
- ⁶ Vgl. Bundesbericht, *Wichtige Ergebnisse im Überblick*, A 1 S. 24-26; ausführlich S. 40 – 87.
- ⁷ *Überblick A 2*, S. 26 – 28 und ausführlich S. 88 – 150.
- ⁸ *Überblick A 3*, S. 29 – 32 sowie ausführlich S. 151 – 250.
- ⁹ Teil B „Berufsperspektiven und Karriereverlauf nach der Promotion“, *Überblick* S. 33 – 35 und ausführlich S. 251 – 324.
- ¹⁰ Teil C, *Überblick* S. 35 – 37 und ausführlich S. 325 – 364.
- ¹¹ Bundesbericht, „*Wichtige Ergebnisse im Überblick*“, S. 37.

Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG-ÄndG) geplant

Basierend auf einem Gesetzesantrag der Fraktion der SPD im Deutschen Bundestag (BT-Drs 17/12531 GESTA K012) haben die Bundesländer Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen am 11. April 2013 im Bundesrat einen Gesetzesantrag zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft eingebracht, der in der Bundesratssitzung am 3. Mai 2013 behandelt und den beiden Ausschüssen – Ausschuss für Kulturfragen (federführend) und Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik – zugewiesen wurde (BR-Drs 267/13).¹

Der Änderungsantrag befasst sich mit den Paragraphen 1 und 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz und hat folgenden Inhalt:

- Mindestlaufzeiten für befristete Beschäftigungsverhältnisse,
- Stärkung des Qualifizierungscharakters von Befristungen durch Festlegung des Qualifizierungszwecks (Promotionsziel) in einer Betreuungsvereinbarung,
- Regelbefristung von 24 Monaten nach abgeschlossener Promotion sowie Unterschreitung nur in begründeten Fällen,
- engere Voraussetzungen für Drittmittelbefristungen auch für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal,
- Rechtsunsicherheitsbeseitigung hinsichtlich Anrechnung von studienbegleitenden Arbeitszeiten,
- Berücksichtigung von Eltern- sowie Betreuungs- und Pflegezeiten,
- Streichung der Tarifsperrung zur Zulassung tarifrechtlicher Abweichungen sowie
- Redaktionelle Folgeänderungen.

¹ Vgl. BR-Plenarprotokoll 909. TOP 18, S. 194C-209A. Siehe dazu vhw-Mitteilungen 4/2011, S. 24 – 26.

Quelle: Pressemitteilung der HTWK Leipzig vom 9. Januar 2013.

Arbeitsgemeinschaft
Hochschulkanzler*

Nachbesserungsbedarf im Befristungsrecht für Hochschulen

Hochschulkanzler begrüßen Gesetzesantrag zur Klärung der beruflichen Situation von befristet Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

„Die von den Ländern Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Hamburg beantragte Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) ist aus Sicht der Hochschulkanzler überfällig“, so Bernd Klöver, Sprecher der Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen für angewandte Wissenschaften Deutschlands. Sich häufende Rechtsstreitigkeiten über die rechtmäßige Befristung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach dem WissZeitVG in den Hochschulen zeigen, wie dringend das Gesetz einer Neujustierung bedarf, um Abweichungen von den Regelungszielen zu verhindern.

Für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften von besonderem Interesse ist die angestrebte Ausweitung des Geltungsbereichs auf nicht-wissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal. Die hauptberuflich in Forschung und Lehre tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Hochschulen können oftmals nicht wirksam nach dem WissZeitVG befristet werden, weil sie trotz der Gesetzesdefinition in den Hochschulgesetzen und Personalvertretungsgesetzen der Bundesländer nicht als wissenschaftliches

Personal im Sinne des WissZeitVG betrachtet werden. Obwohl sie statusrechtlich zum wissenschaftlichen Personal der Hochschulen zählen, differenzieren die Gerichte und interpretieren den Begriff so eng, dass das WissZeitVG keine Anwendung findet.

Das widerspricht dem politischen Ziel, mit dem WissZeitVG eine wirksame Rechtsgrundlage für die Hochschulen und ihre Beschäftigten zu schaffen. Diese ist umso notwendiger, als die Hochschulfinanzierung des Bundes zunehmend auf (befristete) Projektfinanzierung umgestellt wurde. „Die Veränderung des Gesetzes gäbe nicht nur den Angestellten, sondern auch den Hochschulen mehr Sicherheit darin, dass ihre befristeten Beschäftigungsverhältnisse rechtmäßig geschlossen werden“, so Bernd Klöver.

Viele Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung werden derzeit lediglich für wenige Monate geschlossen. Die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere wird dadurch stark beeinträchtigt. Mit den Änderungen des WissZeitVG sollen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen verbessert werden. Hierzu ge-

hören unter anderem die Einführung von Mindestlaufzeiten für befristete Arbeitsverhältnisse, die Koppelung der Befristung an die Laufzeit der zugrunde liegenden Drittmittelprojekte sowie die Nicht-Anrechnung von Elternzeit auf zulässige Höchstbefristungsgrenzen.

* Die Kanzlerinnen und Kanzler der Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften Deutschlands sowie die in gleicher Funktion Tätigen bilden die Arbeitsgemeinschaft Hochschulkanzler. Sie versteht sich als Sprachrohr der Kanzlerinnen und Kanzler sowie der Hochschulverwaltungen gegenüber politischen Entscheidungsträgern und der Öffentlichkeit. Darüber hinaus dient sie der Kommunikation, der Abstimmung und dem Austausch. An der Spitze steht der **Bundessprecherkreis**. Er besteht aus der Bundessprecherin oder dem Bundessprecher sowie zwei Stellvertretern. Der Bundessprecherkreis erarbeitet und veröffentlicht Stellungnahmen zu hochschulpolitischen Fragestellungen. Dabei berücksichtigt er die Ergebnisse aus den **Arbeitskreisen** – Finanzen, Organisation, Personal (FOP), Rechnungswesen und Controlling (FwC) sowie Arbeitssicherheit. Der **Bundessprecher** vertritt die Bundesarbeitsgemeinschaft nach außen und führt die Geschäfte. Zur Zeit hat der Kanzler der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg, Bernd Klöver, die Bundessprecherfunktion inne.

Quelle: Pressemitteilung der Arbeitsgemeinschaft der Kanzlerinnen und Kanzler der Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften Deutschlands vom 10. Mai 2013.

Hochschul-Informations-
System GmbH &
Stifterverband

Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

In den letzten Jahren wurde die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen deutlich ausgeweitet. Trotzdem fühlen sich nur 14 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen) bei der beruflichen Orientierung durch ihre Hochschule gut oder sehr gut unterstützt. Gerade einmal jede(r) Vierte bewertet die Förderung überfachlicher Kompetenzen gut oder sehr gut. Einen besonders hohen Bedarf an Personalentwicklung haben Nachwuchswissenschaftler(innen) mit unklaren beruflichen Zielen, mit Berufszielen außerhalb der Wissenschaft sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Bei Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Begabtenförderwerken wurde erhoben, welches Angebot sie vorhalten, wie sie es organisieren, finanzieren und kommunizieren. Es zeigt sich, dass Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich der Personalentwicklung in den letzten Jahren deutlich intensiviert haben. Hatte im Jahr 2006 nur gut jede zweite Hochschule Personalentwicklungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs aufgelegt (56 Prozent), so war es im

Jahr 2012 fast jede Hochschule (98 Prozent). Knapp zwei Drittel der Hochschulen geben an, dass sie 2012 mehr Geld für Personalentwicklung ausgegeben haben als vor fünf Jahren. Die Finanzierung von Personalentwicklungsangeboten ist allerdings zu rund einem Drittel abhängig von Drittmittelgeldern.¹

Dies ist ein Ergebnis einer Studie des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft und des HIS-Instituts für Hochschulforschung (HIS-HF). An der Untersuchung „Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs“, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziell gefördert wurde, haben sich 5.751 Nachwuchswissenschaftler(innen) und 174 Wissenschaftseinrichtungen beteiligt.

Zusammenfassende Ergebnisse

Das Ziel der Studie lag in der Darstellung des gegenwärtigen Zustands von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Hierfür wurden zunächst die beruflichen Ziele der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) betrachtet, um die Bedeutung des Themas Personalentwicklung herauszustellen. Dabei wurde deutlich, dass sich der Bedarf der Nachwuchswissenschaftler(innen) an Personalentwicklung nach beruflichem Ziel und nach Klarheit über die eigenen beruflichen Ziele unterscheidet. Für einige ist die Personalentwicklung an ihrer Wissenschaftseinrichtung bereits auf den eigenen Bedarf zugeschnitten. Für andere ist dieses Angebot noch optimierbar. Die Nachwuchswissenschaftler(innen), die Personalentwicklung am positivsten beurteilen, sind jene, die eine hohe berufliche Klarheit haben und die in der Wissenschaft ihr langfristiges berufliches Ziel sehen.

Dagegen lassen sich verschiedene Gruppen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n identifizieren, für die Personalentwicklung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen besonders wichtig und zum Teil auch noch verbesserungsfähig erscheint: **Erstens** die Nachwuchswissenschaftler(innen), die keine Klarheit hinsichtlich der eigenen beruflichen Ziele, der beruflichen Anforderungen und der Wege zu ihren beruflichen Zielen haben. Diese Gruppe ist groß: Mehr als die Hälfte der Befragten ist sich unsicher über die eigenen beruflichen Perspektiven. Sie äußern einen großen Bedarf an beruflicher Orientierung. **Zweitens** gibt es die Gruppe, für die ein Wechsel von der Wissenschaft in andere Tätigkeitsbereiche in Frage kommt. Die Befragung zeigt, dass sich die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler(innen), die das Wissenschaftssystem verlassen will,

deutlich schlechter beruflich orientiert fühlt, als diejenigen, die in der Wissenschaft bleiben wollen. Drittens äußern Frauen einen höheren Bedarf an Orientierungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen als Männer.

Einen hohen Bedarf an beruflicher Orientierung und überfachlicher Qualifizierung haben zudem all jene, die zwar während ihrer Tätigkeit als Nachwuchswissenschaftler(in) ihre Zukunft an Wissenschaftseinrichtungen sehen, die aber, gewollt oder ungewollt, ihre beruflichen Karrieren schließlich außerhalb der Wissenschaft fortsetzen. In der Befragung gab jede(r) Zweite an, sie oder er sähe die eigene berufliche Zukunft in Wissenschaftseinrichtungen. Aus Verbleibstudien ist aber bekannt, dass nur jede(r) Dritte tatsächlich dort eine Laufbahn einschlagen wird. Unterstützungsangebote zur beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung können diesem Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses helfen, die eigenen beruflichen Ziele realistisch einzuschätzen, möglichst früh festzulegen und später auch umzusetzen.

Zur beruflichen Orientierung werden vom wissenschaftlichen Nachwuchs vor allem individuelle Angebote gewünscht und geschätzt, beispielsweise Mentoring oder die Beratung durch Professor(innen). Allerdings ist die Nutzung hier sehr unterschiedlich: Während sich zwei von drei Nachwuchswissenschaftler(inne)n durch ihre(n) Professor(in) beraten ließ, nahm nur jede(r) fünfte an einem Mentoring-Programm teil. Der größte Bedarf bei überfachlichen Kompetenzen wird in den Bereichen Management, Didaktik, Sprachen sowie bei den organisatorischen und personalen Kompetenzen gesehen.

Auffällig ist, dass für die berufliche Orientierung vor allem jene Informationsquelle genutzt und auch als nützlich empfunden wird, die sich besonders gut für eine Karriere in der Wissenschaft eignet: die betreuenden Professor(innen). Andere Informationsquellen, die stärker auf berufliche Per-

spektiven außerhalb der Wissenschaft fokussieren oder spezialisiert sind (zum Beispiel Career Center der Hochschulen), werden von den Nachwuchswissenschaftler(innen) seltener genutzt und auch nur als wenig hilfreich eingeschätzt.

Die Bilanz der Nachwuchswissenschaftler(innen) über die Personalentwicklung an ihren Einrichtungen lässt alles in allem einen deutlichen Verbesserungsbedarf erkennen. Zwar ist es ihrer Ansicht nach Aufgabe der Wissenschaftseinrichtung, sie bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen und bei der Entwicklung fachübergreifender Kompetenzen zu fördern, in der Realität kommen die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen dieser Aufgabe in ihren Augen jedoch nur unzureichend nach. Nur jede(r) vierte Nachwuchswissenschaftler(in) bestätigt eine gute Förderung überfachlicher Kompetenzen und gerade einmal jede(r) siebte Nachwuchswissenschaftler(in) fühlt sich bei der beruflichen Orientierung von den zentralen Einrichtungen der Hochschulen gut unterstützt. Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen fällt die Beurteilung nur wenig besser aus.

Dieses Ergebnis ist bemerkenswert, da die Wissenschaftseinrichtungen der Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftler(innen) in den letzten Jahren nicht nur durchweg eine hohe Priorität eingeräumt haben, sondern auch deutlich mehr Mittel in diesen Bereich investiert haben.²

Folgerungen³

- Professor(inn)en müssen von der Richtigkeit und Wichtigkeit akademischer Personalentwicklung überzeugt werden, denn sie sind häufig die ersten und hilfreichsten Ansprechpartner(innen) für Nachwuchswissenschaftler(innen). Sie haben in der Beratung und Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine wichtige Aufgabe, für

die sie sensibilisiert werden müssen. Die Professorenschaft und andere Vorgesetzte in Wissenschaftseinrichtungen sollten kontinuierlich in die Aktivitäten der Personalentwicklungsstellen einbezogen werden, um teilweise vorhandene Vorbehalte gegen Personalentwicklung weiter abzubauen und sich in diesem Bereich weiter zu qualifizieren.

- Hochschulen sollten ihre beruflichen Orientierungsangebote insbesondere für diejenigen Nachwuchswissenschaftler(innen) ausweiten und besser bekannt machen, die die Wissenschaft verlassen wollen. Sie sollten dazu stärker mit Partnern außerhalb der Wissenschaft, insbesondere mit Unternehmen, zusammenarbeiten. Mentoring-Angebote sollten ausgeweitet und auf diejenigen Gruppen zielgerecht zugeschnitten werden, die einen hohen Bedarf an beruflicher Orientierung haben (Frauen, Personen mit Karrierezielen außerhalb der Wissenschaft).
- Wissenschaftseinrichtungen, insbesondere Hochschulen, setzen vor allem auf eine Kompetenzentwicklung für bessere Forschung und Lehre. Sie sollten darüber hinaus auch die umfassende Persönlichkeitsentwicklung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n (personale, soziale Kompetenzen) und die Vorbereitung auf außerwissenschaftliche Laufbahnen (Managementkompetenzen) stärker unterstützen.
- Noch zu viele Nachwuchswissenschaftler(innen) sind über die Personalentwicklungsangebote nicht informiert und können daher nicht davon profitieren. Mit dem Aufbau von Personalentwicklungsnetzwerken der einzelnen Anbieter in den Einrichtungen, aber auch über die Einrichtungen hinaus könnte diesem Defizit begegnet werden. Die Angebote sollten einem möglichst großen Kreis der Nachwuchswissenschaftler(innen) offenstehen. Wissenschaftseinrichtungen sollten verstärkt miteinander und mit anderen Akteuren wie Begabtenförderwerken kooperieren.
- Eine zentrale Erfassung von Doktorand(inn)en erleichtert die gezielte Ansprache von Nachwuchswissenschaftler(inne)n hinsichtlich Personalentwicklungsan-

geboten und damit auch die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Derzeit gibt es in den Ländern zum Teil keine, zum Teil unterschiedliche Regelungen des Doktorandenstatus. Dies sollte über alle Länder hinweg geregelt werden. Eine solche Regelung wäre auch eine Voraussetzung dafür, eine Promovierendenstatistik aufzubauen. Hochschulen sollten die Doktorandenerfassung beispielsweise über elektronische Doktorandenakten, wie sie die Universität Jena eingeführt hat, oder andere Softwarelösungen professionalisieren.

- Die Angebote der Begabtenförderwerke ergänzen die Angebote der Wissenschaftseinrichtungen in sinnvoller Weise, die Kommunikation der Angebote sollte allerdings noch verbessert werden. Aufgrund dieses positiven Beitrags sollten Förderwerke und Politik überlegen, ob eine Ausweitung der Förderaktivitäten auf die Postdoc-Ebene sinnvoll wäre. Ein Nachteil dieser Ausweitung ist jedoch darin zu sehen, dass Stipendiat(inn)en häufig über einen längeren Zeitraum keine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben.
- Die Finanzierung der Personalentwicklung ist abhängig von unterschiedlichen Drittmittelprogrammen; ein ersatzloses Auslaufen der Exzellenzinitiative würde beispielsweise einen deutlichen finanziellen Einschnitt für die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen bedeuten. Um eine größere Planbarkeit und finanzielle Absicherung zu erreichen, sollten die Förderprogramme verstetigt und längerfristige Förderzeiträume ermöglicht werden. Die Finanzierung von Personalentwicklung sollte sich nicht weiter in Richtung Drittmittel verschieben, Personalentwicklung sollte wesentlich durch den Grundhaushalt der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gesichert sein.
- Bisher hat ein Teil der Hochschulen ihre interne leistungsorientierte Mittelvergabe an Personalentwicklung gebunden. Es ist zu überlegen, inwieweit die Vergabe von Mitteln an Standards in der Personalentwicklung geknüpft werden sollte, um langfristig ein hohes Niveau in der

Personalentwicklung zu gewährleisten. Gütesiegel für Personalentwicklung, wie es sie mit dem EU Excellence in HR (vgl. Kapitel 1) auf europäischer Ebene bereits gibt, sind in Deutschland bisher nicht verbreitet.⁴ Ein solches Siegel könnte jedoch zukünftig als Voraussetzung für die Vergabe von Forschungsfördergeldern etabliert werden, um Anreize für den weiteren Ausbau von Personalentwicklung zu schaffen.

- Um den Ressourceneinsatz für Personalentwicklung in Zukunft besser beurteilen und strategisch ausrichten zu können, sollten Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen die entsprechenden Kennzahlen zu Personal- und Mitteleinsatz nach einheitlichen Definitionen erheben und vorhalten.

Kolja Briedis, Steffen Jaksztat, Julia Schneider, Anke Schwarzer, Mathias Winde: Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme. HIS: Projektbericht Juni 2013.

¹ Gemeinsame Pressemitteilung des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft und des HIS-Instituts für Hochschulforschung (HIS-HF) „Nachwuchswissenschaftler wünschen mehr Unterstützung“ vom 12. Juni 2013.

² Briedis u. a.: Personalentwicklung (2013). „Zusammenfassung“, S. 75 – 76.

³ Ebd. „Folgerungen“, S. 77 – 79.

⁴ Die Europäische Kommission hat für Personalentwicklung an Hochschulen einen „Code of Practice“ formuliert und ein Gütesiegel eingeführt, das bereits mehr als 100 europäische Hochschulen führen; allerdings war bis Ende 2012 keine einzige deutsche Hochschulen darunter. Vgl. Code of Practice for the Management of Research Staff. http://www.docs.hss.ed.ac.uk/iad/Researchers/Research_staff/Code_of_Practice.pdf.

Besuchen Sie uns auf unserer Homepage unter www.vhw-bund.de



Verband Hochschule und Wissenschaft
In die besten Länder und Perspektiven

Näherlich willkommen
Verband Hochschule und Wissenschaft

Der Hochschulverband, der alle Hochschularten umfasst und

Frauen im Wissenschaftssystem¹

An Deutschlands Hochschulen ist der Frauenanteil unter den Professuren auf einen neuen Höchststand gestiegen. Im Jahr 2010 lehrten und forschten nach den Daten des Statistischen Bundesamtes rund 7.945 Professorinnen. Der Anteil der Lehrstuhlinhaberinnen stieg seit 1995 von acht auf rund 19 Prozent an. Dabei unterscheidet sich der Frauenanteil deutlich zwischen den einzelnen Fachrichtungen: Nur in den Sprach- und Kulturwissenschaften liegt der Anteil der Professorinnen über 30 Prozent. In den Ingenieurwissenschaften beträgt ihr Anteil nur neun Prozent, im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften zwölf Prozent.

Bruch nach Promotion

Weiterhin bleiben wertvolle Kompetenzen hochqualifizierter Frauen ungenutzt. Nach wie vor findet nach erfolgreicher Promotion ein Bruch statt: Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt 2010 bei 44 Prozent, bei den Habilitationen sind es nur noch rund 25 Prozent.

In den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen 2010 insgesamt bei nur 11,3 Prozent. Wobei sich die Forschungsorganisationen dabei deutlich unterscheiden: Überdurchschnittlich ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen im Jahr 2010 weiterhin bei der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) mit 18,6 Prozent. Im Durchschnitt liegt der Frauenanteil bei der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) mit 10,9 Prozent. Unterdurchschnittlich ist der Frauenanteil bei der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) mit 8,4 Prozent sowie insbesondere bei der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) mit lediglich 2,4 Prozent geblieben.²

Das Professorinnenprogramm PP I und PP II

Um den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen gezielt zu steigern, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2007 das Professorinnen-Programm (PP) gestartet. Die Fortführung des erfolgreichen Programms wurde 2012 beschlossen.

Fast zwei Drittel der staatlichen deutschen Hochschulen haben im Professorinnen-Programm I (PP I) ein Gleichstellungskonzept zur Begutachtung eingereicht, vier Fünftel von ihnen mit Erfolg. Zwischenzeitlich werden 260 Professuren gefördert, die Gleichstellungskonzepte werden umgesetzt. Das

Programm wurde evaluiert und das Ergebnis im März 2012 der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vorgelegt. Auf der Grundlage des Evaluationsberichts stimmte die GWK im Juni 2012 der Fortsetzung des Programms für weitere fünf Jahre zu.

Vom 18. bis 19. Juni 2012 veranstaltete das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Berliner Congress Centrum (bcc) vor dem Hintergrund der Evaluation des Professorinnenprogramms die Fachtagung „Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“. Gemeinsam mit Akteuren aus Politik, Wissenschaft und Forschung wurden die Zielsetzungen und Erfolge des Programms in Beiträgen von Hochschulen und Professorinnen reflektiert. Fachvorträge, Impulsreferate und Podiumsdiskussionen sowie die Präsentation innovativer gleichstellungsfördernder Maßnahmen haben gezeigt, wie das Professorinnenprogramm wissenschaftliche Exzellenz an deutschen Hochschulen befördert.

Um Herausforderungen und Perspektiven des Programms zu erörtern, wurden einerseits Fragen nach den Ursachen des immer noch unzureichenden Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen ausgeleuchtet. Andererseits wurde aber auch nach den Strategien und Visionen der Hochschulen im Wettstreit um Exzellenz gefragt und wie diese geschlechtergerecht ausgestaltet werden können, beziehungsweise inwiefern wissenschaftliche Exzellenz und Gleichstellungspolitik sich wechselseitig befördern. Handelt es sich bei dem Ziel, die Zahl der Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen und in allen wissenschaftlichen Disziplinen zu erhöhen, nur um ein Gebot der Chancengerechtigkeit? Oder leistet das Erreichen dieses Ziels nicht auch einen wichtigen

Beitrag, um den Anforderungen wissenschaftlicher Exzellenz gerecht zu werden? Dabei hat auch die Frage der Familienfreundlichkeit des Wissenschaftssystems eine wichtige Rolle gespielt.³

Am 27. Dezember 2012 wurden die Förder Richtlinien für das Professorinnen-Programm II (PP II) veröffentlicht. Das erste und das zweite Professorinnen-Programm mit dem Gesamtvolumen von je 150 Millionen Euro werden je hälftig vom BMBF und den Ländern finanziert. Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen erhalten auf der Grundlage einer positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzepts die Möglichkeit, bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren gefördert zu bekommen.

Erster Einreichungstermin war der 28. März 2013. Der nächste Einreichungstermin für das PPII ist der 28. März 2014.

Informationen zur zweiten Begutachtungsrunde des Professorinnenprogramms:⁴

- 60 Hochschulen aus alten und neuen Bundesländern haben ihre Gleichstellungskonzepte eingereicht. 12 Konzepte kamen aus den neuen Bundesländern. Insgesamt haben sich bei der zweiten Ausschreibung 52 % Fachhochschulen, 37 % Universitäten und 11 % künstlerische Hochschulen beteiligt.
- 45 Gleichstellungskonzepte, das sind 75 % der Einreichungen, wurden positiv bewertet. Sie überzeugten durch ihre durchgängigen und verbindlichen, chancengerechten Strukturen.
- Ein Drittel der Hochschulen, die keine positive Bewertung bei der ersten Runde erhalten hatten, haben sich erneut im Rahmen der zweiten Ausschreibung beworben. 14 davon, das

sind 70 %, waren erfolgreich. Dies zeigt die hohe Impulswirkung des Professorinnenprogramms für die Verbesserung der Chancengerechtigkeit an den Hochschulen.

- Erfreulich ist, dass von den 7 erreichten Gleichstellungskonzepten künstlerischer Hochschulen 6 positiv begutachtet wurden.
- Damit erhalten nach dieser Bewertungsrunde Hochschulen in allen Bundesländern, die sich beteiligt haben, jeweils bis zu 3 Fördermöglichkeiten für Professorinnenstellen.

Insgesamt haben sich am Professorinnenprogramm 48 % der staatlich anerkannten Hochschulen beteiligt. Davon 75 % der Universitäten, 41 % der Fachhochschulen und 24 % der Kunsthochschulen.

Das BMBF hat über das Professorinnen-Programm hinaus Maßnahmen initiiert, um die Chancengleichheit in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, weiter zu verbessern: Die Verbesserung der Chancengleichheit wurde in alle großen Initiativen des BMBF als zentrales Ziel aufgenommen: die Exzellenzinitiative, den Hochschulpakt 2020 und den Pakt für Forschung und Innovation.

¹ Das Folgende ist eine Zusammenstellung verschiedener Informationen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vom 13. Mai 2013. Siehe <http://www.bmbf.de/de/494.php?hilfe=Professorinnenprogramm>. (EPW)

² Ein Überblick über die Entwicklung findet sich jeweils in dem seit 2003 im Zweijahresrhythmus vom Kompetenzzentrum „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS) herausgegebenen Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Es hat sich inzwischen als ein Instrument der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen etabliert. Seit 2009 werden die Ranking-Ergebnisse auch erstmals in Beziehung zu anderen gleichstellungspolitischen Bewertungen gestellt, wie sie beispielsweise durch das Professorinnen-Programm von Bund und Ländern, dem seit 2001 etablierten „Total E-Quality Prädikat“ und dem seit 1998 eingeführten „audit familiengerechte Hochschule“ vergeben werden. Als wissens- und forschungsbasierte Dienstleistungseinrichtung steht das CEWS Wissenschaftlerinnen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und politischen Gremien mit seinen Leistungen zur Verfügung.

³ Durchsetzung von Chancengleichheit bedeutet auch, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie zu verbessern. So bieten mittlerweile alle Einrichtungen der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) und zunehmend auch die Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) Kinderbetreuungsangebote für ihre Beschäftigten an. Das BMBF hat diese Angebote durch die Ermächtigung, Haushaltsmittel kostenneutral für Kinderbetreuung aufzuwenden, ermöglicht.

⁴ http://www.bmbf.de/pubRD/Informationen_zweite_begutachtungsrunde_professorinnenprogramms.pdf. 12. März 2013.

Faire Berufungsverfahren – eine Handreichung¹

Chancengleichheit von Männern und Frauen ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal für die gesamte Wissenschaft.² Handreichungen können dabei hilfreich sein. Aus dem Bestreben heraus, mehr Frauen zum Erfolg zu führen, hat die Landeskongferenz der wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs eine Art Leitfaden herausgegeben, der sich an all diejenigen wendet, die sich mit Berufungsverfahren beschäftigen. In zehn Schritten wird das Berufungsverfahren aufgeschlüsselt – von der Freigabe der Professur, die Bildung der Berufungskommission, die Ausschreibung, die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, die Anhörung vor der Berufungskommission, die Einholung auswärtiger Gutachten bis zum Berufungsvorschlag und Abschlussbericht, den Gremienbeschlüssen, der Ruferteilung, den Berufungsverhandlungen und schließlich der Rufannahme und Ernennung. Vorgeschaltet werden allgemeine Aspekte im Hinblick auf Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, insbesondere in Bezug auf die Wahrung der Chancengleichheit, Genderkompetenz und Gleichstellungsinstrumentarien oder die Verbesserung der Bewerberlage durch aktive Rekrutierung. Schließlich enthält der Ratgeber Tipps für Bewerberinnen und Bewerber. Die Literaturangaben im Anhang sowie die gesetzlichen Grundlagen – bezogen auf das Land Baden-Württemberg – bieten weitere nützliche Informationen auf einen Blick.

¹ Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) (Hrsg.): Faire Berufungsverfahren – Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit. Eine Handreichung. Stuttgart, Oktober 2011. Erhältlich über LaKoG, Universität Stuttgart, 70174 Stuttgart. <http://www.lakog.uni-stuttgart.de>.

² So die baden-württembergische Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst Theresia Bauer MdL in ihrem Grußwort zu der o. g. Informationsbroschüre.

Informationen zur zweiten Begutachtungsrunde des Professorinnenprogramms

Bundesland	Uni	Fachhochschule	Künst. Hochschule	Insg.	positiv bewertete Hochschulen
Baden-Württemberg	5	11	0	16	11
Bayern	1	10	1	12	7
Brandenburg	1	1	0	2	1
Bremen	0	1	1	2	2
Hamburg	2	0	1	3	3
Hessen	0	1	0	1	1
Mecklenburg-Vorpommern	0	1	0	1	1
Niedersachsen	5	0	0	5	5
Nordrhein-Westfalen	2	1	1	4	4
Rheinland-Pfalz	1	1	0	2	1
Sachsen	3	2	1	6	4
Schleswig-Holstein	1	0	2	3	2
Thüringen	1	2	0	3	3
neue Bundesländer	5	6	1	12	9
alte Bundesländer	17	25	6	48	36
Insgesamt	22	31	7	60	45

Quelle: http://www.bmbf.de/pubRD/Informationen_zweite_begutachtungsrunde_Professorinnenprogramms.pdf.

Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)

In dem Bestreben, Qualifikationen europaweit vergleichbar zu machen, haben Bundesregierung und Länder nach einer mehr als sechsjährigen Entwicklungsphase am 16. Mai 2013 einen **Gemeinsamen Beschluss** zur Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) unterzeichnet. Allerdings wurde zunächst davon abgesehen die Abschlüsse an allgemeinbildenden Schulen zuzuordnen, da ein Konsens zur lernbasierten Niveauzuordnung des Abiturs im Verhältnis zu den Abschlüssen in der beruflichen Bildung nicht erreicht werden konnte. – Der DQR beruht auf dem **Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)** und wurde in einem sog. Referenzierungsprozess von der EQF Advisory Group gebilligt. – Der Gemeinsame Beschluss schafft die Grundlage dafür, ab dem Sommer 2013 erworbene Qualifikationen schrittweise einem DQR-Niveau zuzuordnen und dieses auf den Qualifikationsbescheinigungen auszuweisen. Bewerbungen und Jobwechsel innerhalb der Europäischen Union sollen dadurch erheblich vereinfacht werden. – In Zukunft sollen neben der Zuordnung aus dem formalen Bereich auch Ergebnisse des nichtformalen Lernens dem DQR zugeordnet sowie in einem weiteren Schritt informell erworbene Kompetenzen ebenfalls berücksichtigt werden. Ein in Kürze erscheinendes DQR-Handbuch soll als Leitfaden dienen und sicherstellen, dass die Zuordnung neu entwickelter Qualifikationen stets nach den gleichen Kriterien und Verfahren erfolgt.¹

Gemeinsamer Beschluss zum Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)

Präambel

Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union haben mit ihrer Empfehlung zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen vom 23. 04. 2008 (Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen – EQR) einen europäischen Referenzrahmen geschaffen, der die Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Europa unter Wahrung der Bildungsvielfalt fördern soll. Der europäische Referenzrahmen fungiert als Übersetzungsinstrument, das nationale Qualifikationen europaweit verständlich macht. Der EQR ist damit ein wichtiger Baustein zur Stärkung der Mobilität zwischen den europäischen Bildungssystemen und auf dem sich zunehmend öffnenden europäischen Arbeitsmarkt.

Der EQR ist Ausgangspunkt für die Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR), der die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems berücksichtigt. Der DQR soll als umfassende, bildungsbereichsübergreifende Matrix zur Einordnung von Qualifikationen zum einen die Orientierung im deutschen Bildungssystem erleichtern und zum anderen zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen beitragen.

Artikel 1 Gegenstand

(1) Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Kultusministerkonferenz), das Bundesministerium für

Bildung und Forschung, die Wirtschaftsministerkonferenz und das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie haben sich darauf verständigt, den Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) in Deutschland durch einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) umzusetzen, der die Zuordnung der Qualifikationen der Allgemeinbildung, der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung – jeweils einschließlich der Weiterbildung – zu den Niveaustufen des EQR auf der Grundlage der Lernergebnisse ermöglicht (Anlage siehe Seite 27).

(2) Die Unterzeichnenden sind sich darüber einig, dass die Zuordnung von Qualifikationen zu den Niveaus des DQR keine Berechtigung verleiht. Die Zuordnung ersetzt das in Deutschland bestehende Berechtigungssystem nicht; sie hat insbesondere keine Wirkung für den Zugang zu oder für Anerkennungsentscheidungen in diesem Berechtigungssystem. Ferner bleibt die Richtlinie 2005/36/EG unberührt.² Es besteht außerdem Einvernehmen, dass die in Deutschland geltenden Ausbildungs- und Prüfungsordnungen und die hierfür geltenden Zuständigkeiten durch die Zuordnung von Qualifikationen zu den Niveaus des DQR und des EQR nicht berührt werden.

(3) Für das Verfahren der Zuordnung der Qualifikationen zu den Niveaus des DQR und des EQR werden eine Zuordnungsübersicht und ein Handbuch, die die Verfahrensqualität bei der Zuordnung der einzelnen Qualifikationen gewährleisten sollen, bereitgestellt.

Artikel 2

Bescheinigungen über das Referenzniveau

(1) Es wird angestrebt, dass Bescheinigungen über Qualifikationen (beginnend mit dem Jahr 2013 schrittweise) einen Hinweis auf das jeweilige DQR/EQR-Referenzniveau enthalten und dass die hierfür zuständigen Stellen in allen Bildungsbereichen durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die Hinweise der Zuordnungsübersicht entsprechen. Dies gilt sowohl für öffentliche Schulen, Hochschulen als auch für Schulen und Hochschulen in freier Trägerschaft, nichtöffentliche Bildungseinrichtungen und zuständige Stellen nach BBiG/HwO.

(2) Qualifikationen von Schulen und Hochschulen in freier Trägerschaft und sonstiger nicht-öffentlicher Bildungseinrichtungen, die durch staatliche Maßnahmen nicht einbezogen werden, können in das Verzeichnis der Zuordnungen zu einer Niveaustufe des DQR und des EQR aufgenommen werden, wenn sie den DQR und die ihm zugrundeliegenden Grundsätze akzeptieren und das im Handbuch beschriebene Zuordnungsverfahren durchlaufen haben.

Artikel 3

Bund-Länder-Koordinierungsstelle DQR

(1) Zur Koordination der sich aus diesem Gemeinsamen Beschluss ergebenden Aufgaben treten Beauftragte der Kultusministerkonferenz und des Bundesministeriums für Bildung und

Forschung sowie Beauftragte der Wirtschaftsmministerkonferenz und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie als Bund-Länder-Koordinierungsstelle DQR zusammen. Bei Bedarf werden Vertreter weiterer Fachministerien hinzugezogen. Der AK DQR wird als Beratungsgremium beteiligt. Die Bund-Länder-Koordinierungsstelle DQR handelt als Nationale Koordinierungsstelle im Sinne der Empfehlungen des Europäischen Parlaments und des Rats der Europäischen Union vom 23.04.2008. Sie überprüft die Zuordnungen im Hinblick auf die Stimmigkeit des Gesamtgefüges und nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Abgabe von Empfehlungen zur Verknüpfung der Qualifikationsniveaus des DQR mit denen des EQR.
- Gewährleistung einer transparenten Methodik, mit deren Hilfe die Qualifikationsniveaus des DQR mit denen des EQR verknüpft werden, um die Vergleichbarkeit zwischen diesen zu erleichtern (Handbuch).
- Führung eines Verzeichnisses der von den zuständigen Stellen vorgenommenen Zuordnungen zu einem Niveau des DQR und des EQR und die mindestens einmal jährlich erfolgende Veröffentlichung einer aktualisierten Fassung des Verzeichnisses.
- Sicherstellung der Information von Betroffenen, wie und nach welchen Leitlinien in Deutschland erworbene Qualifikationen über den DQR an den EQR gekoppelt werden.

Einbeziehung der Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen und weiterer betroffener Organisationen.

(2) Die Bund-Länder-Koordinierungsstelle DQR besteht aus insgesamt sechs Mitgliedern. Hiervon werden jeweils zwei Mitglieder von der Kultusministerkonferenz und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und jeweils ein Mitglied von der Wirtschaftsmministerkonferenz und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie benannt. Sie tagt in der Regel zweimal jährlich und gibt sich eine Geschäftsordnung.

(3) Die Arbeit der Bund-Länder-Koordinierungsstelle DQR wird durch die jeweils zuständigen Arbeitseinheiten des Sekretariats der Kultusministerkonferenz und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt. Die Arbeitseinheiten wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zusammen.

(4) Den Vorsitz übernehmen je ein von der Kultusministerkonferenz und ein von dem Bundesministerium für Bildung und Forschung benanntes Mitglied gemeinsam.

(5) Der Arbeitskreis DQR (AK DQR) setzt sich zusammen aus Akteuren der Allgemeinbildung, der Hochschulbildung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Sozialpartner und anderen Experten aus Wissenschaft und Praxis.

(6) Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Auslegung oder bei der Durchführung dieses Gemeinsamen Beschlusses ergeben, werden durch Konsultationen zwischen jeweils drei vom Bund und den Ländern benannten Beauftragten (Steuerungsgremium DQR) unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Beratungsgremiums AK DQR gütlich beigelegt.

Artikel 4 Kosten

(1) Die durch die Umsetzung dieses Gemeinsamen Beschlusses verursachten Kosten werden im Rahmen der haushaltsmäßigen Möglichkeiten von jeder Seite für ihren Zuständigkeitsbereich selbst getragen. Es wird davon ausgegangen, dass bei dieser Verfahrensweise eine gleichmäßige Kostenbelastung entsteht, so dass weitere Regelungen entbehrlich sind.

(2) Die notwendigen persönlichen und sächlichen Ausgaben zur Durchführung von Sitzungen tragen die entsendenden Stellen selbst.

(3) Die Verpflichtungen aus diesem Gemeinsamen Beschluss stehen unter dem Vorbehalt der Bereitstellung der erforderlichen Haushaltsmittel.

Artikel 5 Inkrafttreten

Der Gemeinsame Beschluss tritt zum 01.05.2013 in Kraft.

Artikel 6 Schlussbestimmung

Dieser Gemeinsame Beschluss soll entsprechend den Empfehlungen der Europäischen Kommission in den nächsten Jahren auf andere Lernbereiche (nicht-formal, informell) ausgeweitet werden.

Der Beitritt weiterer Fachministerkonferenzen und Bundesministerien zu diesem Beschluss wird deswegen begrüßt.

16. Mai 2013

*Kultusministerkonferenz (KMK),
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF),
Wirtschaftsmministerkonferenz und Bundesministerium für
Wirtschaft und Technologie*

¹ Siehe Gemeinsame Pressemitteilung von Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Kultusministerkonferenz und Wirtschaftsmministerkonferenz vom 16. Mai 2013 sowie „Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen ist eingeführt“ unter <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de>.

² 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30.09.2005, S. 22) geändert durch die Richtlinie 2006/100/EG des Rates (ABl. L 363 vom 20.12.2006, S. 141).

Anlage: Übersicht der Zuordnungen*

Niveau	Qualifikationen
1	Berufsausbildungsvorbereitung • Maßnahmen der Arbeitsagentur (BvB) • Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)
2	Berufsausbildungsvorbereitung • Maßnahmen der Arbeitsagentur (BvB) • Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) • Einstiegsqualifizierung Berufsfachschule (Berufliche Grundbildung)
3	Duale Berufsausbildung (2-jährige Ausbildungen) Berufsfachschule (vollqualifizierende Berufsausbildung nach BBiG/HwO)
4	Duale Berufsausbildung (3- und 3 1/2-jährige Ausbildungen) Berufsfachschule (Assistentenberufe) Berufsfachschule (vollqualifizierende Berufsausbildung nach BBiG/HwO)
5	IT-Spezialist (zertifizierter)* Servicetechniker (Geprüfter)*
6	Bachelor Fachkaufmann (Geprüfter)* Fachschule (Staatlich Geprüfter ...) Fachwirt (Geprüfter)* Meister (Geprüfter)* Operativer Professional (IT) (Geprüfter)*
7	Master Strategischer Professional (IT) (Geprüfter)*
8	Promotion

* Weitere Qualifikationen der beruflichen Aufstiegsfortbildung werden nach dem im „Gemeinsamen Beschluss“ beschriebenen Verfahren konsensual zugeordnet.

Stand: 1. Mai 2013

Quelle: Kultusministerkonferenz (KMK): Anlage_Gemeinsamer_Beschluss.pdf, S. 2.

Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse

Im Zusammenwirken von Hochschulrektorenkonferenz, Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung wurde ein **Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse (HQR)** erarbeitet, der am 15. Februar 2005 vom HRK-Senat und am 21. April 2005 von der KMK beschlossen wurde. Innerhalb des Referenzrahmens HQR können die Fächer eigene Fachqualifikationsrahmen (FQRs) mit ihren jeweils fachspezifischen Anforderungen entwickeln. Als Grundlage für die Akkreditierung der BA- und MA-Studiengänge spielt der HQR eine wichtige Rolle.¹

Vorbemerkung

Die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens

Der Bologna-Prozess zielt auf die Schaffung eines Systems leicht lesbarer und vergleichbarer Abschlüsse. Ein wesentliches Instrument ist dabei die Einführung einer zweistufigen Studienstruktur. Weitgehender Konsens besteht unter den Bologna-Ländern über die quantitativen Vorgaben für Bachelor- und Masterabschlüsse (Bachelor 180-240 ECTS Credits, Master 60-120 ECTS Credits), über die Nomenklatur der beiden Studienstufen (Bachelor und Master bzw. entsprechende nationale Bezeichnungen) und über einzelne Grundprinzipien (Beschäftigungsfähigkeit, Internationalisierung etc.). Für die weitere Gestaltung des Europäischen Hochschulraums besteht eine Herausforderung in der grundsätzlichen Einigung über die mit einem Studienabschluss zu erwerbenden Qualifikationsprofile sowie eine allgemein verständliche Form der Beschreibung (einheitliche Terminologie) derselben.

Die europäischen Bildungsminister haben sich im Berlin Kommuniqué (September 2003) dafür ausgesprochen, „einen Rahmen vergleichbarer und kompatibler Hochschulabschlüsse für ihre Hochschulsysteme zu entwickeln, der darauf zielt, Qualifikationen im Hinblick auf Arbeitsbelastung, Niveau, Lernergebnisse, Kompetenzen und Profile zu definieren. Sie verpflichten sich ferner, einen übergreifenden Rahmen für Abschlüsse im Europäischen Hochschulraum zu entwickeln“. Dieser Europäische Rahmen kann nur allgemeine Qualifikationen definieren. Seine Akzeptanz wird davon abhängen, ob er einen Mehrwert hinsichtlich der zu erreichenden Transparenz bietet. Er sollte daher

- die nationalen Qualifikationsrahmen, die das Kernstück bilden, zusammenführen,

- die Transparenz eines sich zunehmend diversifizierenden Hochschulsystems gewährleisten und dem Bedürfnis nach Verständlichkeit von Seiten der Studierenden und Arbeitgeber Rechnung tragen,
- die Vielfalt an Qualifikationen in Europa abbilden können.

Was ist ein Qualifikationsrahmen?

Ein Qualifikationsrahmen ist eine systematische Beschreibung der Qualifikationen, die das Bildungssystem eines Landes hervorbringt. Diese Beschreibung beinhaltet:

- eine allgemeine Darstellung des Qualifikationsprofils eines Absolventen, der den zugeordneten Abschluss besitzt,
- eine Auflistung der angestrebten Lernergebnisse (outcomes),
- eine Beschreibung der Kompetenzen und Fertigkeiten, über die der Absolvent verfügen sollte,
- eine Beschreibung der formalen Aspekte eines Ausbildungslevels (Arbeitsumfang in ECTS Credits, Zulassungskriterien, Bezeichnung der Abschlüsse, formale Berechtigungen).

Bisher wurden deutsche Studienprogramme vor allem durch ihre Studieninhalte, Zulassungskriterien, Studienlänge beschrieben. Ein Qualifikationsrahmen ermöglicht dagegen die Beschreibung an Hand der Qualifikationen, die der Absolvent nach einem erfolgreich absolvierten Abschluss erworben haben soll. Dies spiegelt die Umorientierung von Input- zu Outputorientierung wieder und soll die Transparenz des Bildungssystems fördern.

Folgenden Zielen dient ein Qualifikationsrahmen:

1. Erhöhte Transparenz, Verständlichkeit und bessere Vergleichbarkeit der angebotenen Studiengänge – national und international

- ↳ durch die explizite Darlegung der Qualifikationsprofile,
- ↳ durch die Definition von Zugangs- und Ausgangspunkten sowie Überlappungen zwischen Studien- und Ausbildungsverläufen,
- ↳ durch Verdeutlichung von alternativen Bildungsverläufen, der relativen Positionierung von Qualifikationen zueinander und der Entwicklungsmöglichkeiten im Bildungssystem.

2. Verbesserte Information für Studieninteressierte und Arbeitgeber.
3. Unterstützung der Evaluation und Akkreditierung
 - ↳ durch Definition von Referenzpunkten.
4. Erleichterung der Curriculumentwicklung
 - ↳ durch die Bereitstellung eines Referenzrahmens, den es fachspezifisch zu füllen gilt.
5. Höhere Vergleichbarkeit der Qualifikationen im europäischen und internationalen Kontext.

Erläuterung des vorliegenden Entwurfs

Der vorliegende Qualifikationsrahmen konzentriert sich zunächst auf den Hochschulbereich und schließt die Beschreibung von Schnittstellen zur beruflichen Bildung ein. Aufbauend auf dieser ersten grundlegenden Systematik sollte der QR für andere Bereiche des Bildungssystems (vor allem Berufsbildung, Weiterbildender Bereich) in den nächsten Jahren weiter entwickelt werden.

Leitlinien

Bei der Erarbeitung des Qualifikationsrahmens wurde auf folgende Leitlinien besonderer Wert gelegt:

- a) Kompatibilität mit einem Europäischen Qualifikationsrahmen

Die Diskussion eines nationalen Qualifikationsrahmens wurde in enger Abstimmung mit den Entwicklungen auf europäischer Ebene und den Entwicklungen anderer nationaler Qualifikationsrahmen geführt. Ein wichtiges Ziel ist die Kompatibilität mit einem Europäischen Qualifikationsrahmen.

b) Fachspezifische Beschreibungen

Die fachspezifische Ausgestaltung des Qualifikationsrahmens liegt bei den Fächern und den Hochschulen. Der Qualifikationsrahmen ist in diesem Prozess als Referenzrahmen zu verstehen.

c) Hochschultypunabhängige Beschreibungen

Der Qualifikationsrahmen unterscheidet grundsätzlich nicht zwischen Fachhochschulen einerseits und Universitäten und gleichgestellten Hochschulen andererseits. Die unterschiedlichen Bildungsziele dieser Hochschularten sollen je-

doch nicht in Frage gestellt, sondern für die Entwicklung der neuen Strukturen nutzbar gemacht werden.

d) Einbindung aller relevanten Gruppen

Um eine breite Akzeptanz für den Qualifikationsrahmen herzustellen, wurde bereits in der Entwicklungsphase eine Rückkopplung mit allen relevanten Akteuren gesucht (Fakultäten- und Fachbereichstage, Studierende, Sozialpartner, Akkreditierungsagenturen). Dieser Dialog soll auf einer Veranstaltung im April fortgeführt werden.

Erläuterung der Kategorien

Die Einteilung in die Kategorien wurde in Anlehnung an das TUNING Project vorgenommen, das sich seit mehreren Jahren länderübergreifend mit der Beschreibung fachspezifischer Qualifikationen auseinandersetzt. Darüber hinaus wurden die Dublin Descriptors, die

von der Joint Quality Initiative entwickelt wurden, als weiterer Orientierungspunkt heran gezogen. Learning Outcomes finden sich in beiden hier gewählten Kategorien wieder (Wissen und Verstehen sowie Können). Die Kategorie Wissen und Verstehen beschreibt die erworbenen Kompetenzen mit Blick auf den fachspezifischen Wissenserwerb (Fachkompetenz). Die Kategorie Können umfasst die Kompetenzen, die einen Absolventen dazu befähigen, Wissen anzuwenden (Methodenkompetenz), und einen Wissenstransfer zu leisten. Darüber hinaus finden sich hier die kommunikativen und sozialen Kompetenzen wieder.

¹ Siehe <http://www.hrk.de/themen/studium/arbeitsfelder/qualifikationsrahmen/hqr-und-fqs> sowie Akkreditierungsrat: Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung. Beschluss des Akkreditierungsrates vom 08.12.2009, zuletzt geändert am 20.02.2013. 2.2 „Konzeptionelle Einordnung des Studiengangs in das Studiensystem, (1). Drs. AR 20/2013, S. 11.

Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse

Vorbemerkung: Der vorliegende Entwurf beschränkt sich zunächst auf Hochschulabschlüsse. In nächsten Schritten sollte der gesamte Schulbereich sowie die Bereiche der beruflichen Bildung und des Lebenslangen Lernens mit einbezogen werden.

Qualifikationsstufen	Formale Aspekte	Abschlüsse des Hochschulstudiums Hochschulgrade und Staatsexamina ¹
1. Stufe Bachelor-Ebene	Grade auf Bachelor-Ebene: 3, 3,5 oder 4 Jahre Vollzeitstudium bzw. 180, 210 oder 240 ECTS-Punkte; alle Grade berechtigen zur Bewerbung für Masterprogramme	B.A.; B.Sc.; B.Eng.; B.F.A.; B.Mus.; LLB; Diplom (FH); Staatsexamen
2. Stufe Master-Ebene	Grade auf Master-Ebene: normalerweise 5 Jahre Vollzeitstudium bzw. 300 ECTS-Punkte; bei gestuften Studiengängen 1, 1,5 oder 2 Jahre bzw. 60, 90 oder 120 ECTS-Punkte auf Master-Ebene; Typen von Master-Abschlüssen: stärker anwendungsorientiert, stärker forschungsorientiert, künstlerisches Profil, Lehramtsprofil; alle Grade berechtigen zur Bewerbung für ein Promotionsvorhaben ²	M.A.; M.Sc.; M.Eng.; M.F.A.; M.Mus.; LLM; etc. Diplom (Univ.), Magister, Staatsexamen Nicht-konsekutive und weiterbildende Master ³
3. Stufe Doktoratsebene	(Grade bauen in der Regel auf einem Abschluss auf Master-Ebene, also von 300 ECTS-Punkten oder mehr auf) ⁴	

¹ Auflistung siehe Anlage 1. Staatsprüfungen sind in der Regel der zweiten Studienstufe zugeordnet; allerdings bestehen folgende Sonderregelungen: Studiengänge mit Staatsprüfung haben eine Regelstudienzeit von 3 Jahren (Lehrämter der Grundschule bzw. Primarstufe und Sekundarstufe 1 mit möglicher Zuordnung zur 1. Studienstufe) bis 6,5 Jahre (Medizin); dies entspricht 180 – 390 ECTS-Punkten.

² Für künstlerische Studiengänge an Kunst- und Musikhochschulen gilt diese Berechtigung nur eingeschränkt.

³ Die Abschlussbezeichnungen für nichtkonsekutive und weiterbildende Master sind nicht vorgeschrieben und beschränken sich nicht auf die genannten Abschlussbezeichnungen, z. B. MBA.

⁴ Besonders qualifizierte Bachelor- und Diplom (FH)-Absolventen können auch direkt zur Promotion zugelassen werden.

DQR und HQR

Stufe 1: Bachelor-Ebene (180, 210 Oder 240 ECTS)

Wissen und Verstehen	Können (Wissenserschließung)	Formale Aspekte
<p>Wissensverbreiterung: Wissen und Verstehen von Absolventen bauen auf der Ebene der Hochschulzugangsberechtigung auf und gehen über diese wesentlich hinaus; Absolventen haben ein breites und integriertes Wissen und Verstehen der wissenschaftl. Grundlagen ihres Lerngebietes nachgewiesen.</p> <p>Wissensvertiefung: Sie verfügen über ein kritisches Verständnis der wichtigsten Theorien, Prinzipien und Methoden ihres Studienprogramms und sind in der Lage, ihr Wissen vertikal, horizontal und lateral zu vertiefen. Ihr Wissen und Verstehen entspricht dem Stand der Fachliteratur, sollte aber zugleich einige vertiefte Wissensbestände auf dem aktuellen Stand der Forschung in ihrem Lerngebiet einschließen.</p>	<p>Absolventen haben folgende Kompetenzen erworben: Instrumentale Kompetenz: ihr Wissen und Verstehen auf ihre Tätigkeit oder ihren Beruf anzuwenden und Problemlösungen und Argumente in ihrem Fachgebiet zu erarbeiten und weiterzuentwickeln Systemische Kompetenzen: relevante Informationen, insbesondere in ihrem Studienprogramm zu sammeln, zu bewerten und zu interpretieren; darauf wissenschaftlich fundierte Urteile abzuleiten, die gesellschaftl., wissenschaftl. und ethische Erkenntnisse berücksichtigen; selbständig weiterführende Lernprozesse zu gestalten. Kommunikative Kompetenzen: fachbezogene Positionen und Problemlösungen zu formulieren und argumentativ zu verteidigen; sich mit Fachvertretern und mit Laien über Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen auszutauschen; Verantwortung in einem Team übernehmen.</p>	<p>Zugangsvoraussetzungen: Hochschulzugangsberechtigung (s. Anlage 2); entsprechend den Länderregelungen zum Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung.⁵ Dauer: (einschl. Abschlussarbeit) 3, 3,5 oder 4 Jahre (180, 210 oder 240 ECTS-Punkte); Abschlüsse auf der Bachelorebene stellen den ersten berufsqualifizierenden Abschluss dar. Anschlussmöglichkeiten: Programme auf Master- (bei herausragender Qualifikation auch direkt auf Promotions-) Ebene, andere Weiterbildungsoptionen. Übergänge aus der berufl. Bildung: Außerhalb der Hochschule erworbene und durch Prüfung nachgewiesene Qualifikationen und Kompetenzen können bei Aufnahme eines Studiums von der jeweiligen Hochschule durch ein Äquivalenzprüfverfahren in einer Höhe angerechnet werden, die den Leistungsanforderungen des jeweiligen Studiengangs entspricht.</p>

⁵ Vgl. Ständige Kultusministerkonferenz der Länder (Hrsg.): Synoptische Darstellung der in den Ländern bestehenden Möglichkeiten des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung auf der Grundlage Hochschulrechtlicher Regelungen. Stand März 2003.

⁶ Vgl. Gemeinsame Empfehlung des BMBWF, der KMK und der HRK an die Hochschulen zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium vom 26.09.2003.

Stufe 2: Master-Ebene (300 ECTS-Punkte, nach Abschluss auf Bachelor-Ebene 60, 90, 120 ECTS-Punkte)

Wissen und Verstehen	Können (Wissenserschließung)	Formale Aspekte
<p>Wissensverbreiterung: Masterabsolventen haben Wissen und Verstehen nachgewiesen, das normalerweise auf der Bachelor-Ebene aufbaut und dieses wesentlich vertieft oder erweitert. Sie sind in der Lage, die Besonderheiten, Grenzen, Terminologien und Lehrmeinungen ihres Lehrgebiets zu definieren und zu interpretieren.</p> <p>Wissensvertiefung: Ihr Wissen und Verstehen bildet die Grundlage für die Entwicklung und/oder Anwendung eigenständiger Ideen. Dies kann anwendungs- oder forschungsorientiert erfolgen. Sie verfügen über ein breites, detailliertes und kritisches Verständnis auf dem neuesten Stand des Wissens in einem oder mehreren Spezialbereichen.</p>	<p>Absolventen haben folgende Kompetenzen erworben: Instrumentale Kompetenz ihr Wissen und Verstehen sowie ihre Fähigkeiten zur Problemlösung auch in neuen und unvertrauten Situationen anzuwenden, die in einem breiteren oder multidisziplinären Zusammenhang mit ihrem Studienfach stehen. Systemische Kompetenzen: Wissen zu integrieren und mit Komplexität umzugehen; auch auf der Grundlage unvollständiger oder begrenzter Informationen wissenschaftl. fundierte Entscheidungen zu fällen und dabei gesellschaftliche, wissenschaftl. und ethische Erkenntnisse zu berücksichtigen, die sich aus der Anwendung ihres Wissens und aus ihren Entscheidungen ergeben; selbständig sich neues Wissen und Können anzueignen; weitgehend selbstgesteuert und/oder autonom eigenständige forschungs- oder anwendungsorientierte Projekte durchzuführen.</p>	<p>Zugangsvoraussetzungen: Für grundständige Studiengänge (Diplom, Magister, Staatsexamen): Hochschulzugangsberechtigung; entsprechend den Länderregelungen zum Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Für die Masterebene: Erster berufsqualifizierender Hochschulabschluss mindestens auf Bachelor-Ebene, plus weitere, von der Hochschule zu definierende Zulassungsvoraussetzungen. Dauer: für Masterprogramme 1, 1,5 oder 2 Jahre (60, 90 oder 120 ECTS-Punkte); Für grundständige Studiengänge mit Hochschulabschluss 4,4,5 oder 5 Jahre, einschl. Abschlussarbeit (240, 270 oder 300 ECTS-Punkte); für Studiengänge mit Staatsexamen⁸ Anschlussmöglichkeiten: Promotion, Weiterbildungsoptionen</p>

DQR und HQR

	<p>Kommunikative Kompetenzen: auf dem aktuellen Stand von Forschung und Anwendung Fachvertretern und Laien ihre Schlussfolgerungen und die diesen zugrunde liegenden Informationen und Beweggründe in klarer und eindeutiger Weise zu vermitteln; sich mit Fachvertretern und mit Laien über Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen auf wissenschaftl. Niveau auszutauschen; in einem Team herausgehobene Verantwortung zu übernehmen.</p>	<p>Übergänge aus berufl. Bildung: Unbeschadet des Erfordernisses eines ersten berufsqualifizierenden Abschlusses können außerhalb der Hochschule erworbene und durch Prüfung nachgewiesene Qualifikationen und Kompetenzen bei Aufnahme eines Studiums von der jeweiligen Hochschule durch ein Äquivalenzprüfverfahren in einer Höhe angerechnet werden, die den Leistungsanforderungen des jeweiligen Studiengangs entspricht.⁹</p>
--	--	--

⁷ Vgl. Ständige Kultusministerkonferenz der Länder (Hrsg.): Synoptische Darstellung der in den Ländern bestehenden Möglichkeiten des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung auf der Grundlage hochschulrechtlicher Regelungen. Stand März 2003.

⁸ S. Fußnote 1.

⁹ Vgl. Gemeinsame Empfehlung des BMBF, der KMK und der HRK an die Hochschulen zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium vom 26.09.2003.

Stufe 3: Doktoratsebene (300 ECTS + ...)

Wissen und Verstehen	Können (Wissenserschließung)	Formale Aspekte
<p>Wissensverbreiterung: Promovierte haben ein systematisches Verständnis ihrer Forschungsdisziplin und die Beherrschung der Fertigkeiten und Methoden nachgewiesen, die in der Forschung in diesem Gebiet angewandt werden.</p> <p>Wissensvertiefung: Sie haben durch die Vorlage einer wissenschaftl. Arbeit einen eigenen Beitrag zur Forschung geleistet, der die Grenzen des Wissens erweitert und einer nationalen oder internationalen Begutachtung durch Fachwissenschaftler standhält.</p>	<p>Absolventen haben folgende Kompetenzen erworben:</p> <p>Instrumentale Kompetenz wesentliche Forschungsvorhaben mit wissenschaftlicher Integrität selbständig zu konzipieren und durchzuführen.</p> <p>Systemische Kompetenzen: Wissenschaftl. Fragestellungen selbständig zu identifizieren; die kritische Analyse, Entwicklung und Synthese neuer und komplexer Ideen durchzuführen; den gesellschaftl., wissenschaftl. und/oder kulturellen Fortschritt einer Wissensgesellschaft in einem akademischen oder nicht-akademischen beruflichen Umfeld voranzutreiben</p> <p>Kommunikative Kompetenzen: Erkenntnisse aus ihren Spezialgebieten mit Fachkollegen zu diskutieren, vor akademischem Publikum vorzutragen und Laien zu vermitteln ein Team zu führen</p>	<p>Zugangsvoraussetzungen: Master (Uni, FH), Diplom (Uni), Magister, Staatsexamen, besonders qualifizierter Bachelor oder besonders qualifiziertes Diplom FH Weitere Zugangsvoraussetzungen werden von der Fakultät festgelegt.</p>

Anlage 1

Übersicht: Staatsexamen

Lehrämter der Grundschule bzw. Primarstufe (6–7 Sem.)

Übergreifende Lehrämter der Primarstufe und aller oder einzelner Schularten der Sekundarstufe I (7–9 Sem.)

Lehrämter für alle oder einzelne Schularten der Sekundarstufe I (7–9 Sem.)

Lehrämter der Sekundarstufe II (Allgemeinbildende Fächer) oder für das Gymnasium (9 Sem.)

Lehrämter der Sekundarstufe II (Berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen (9 Sem.)

Sonderpädagogische Lehrämter (8–9 Sem.)

Rechtswissenschaften (9 Sem.)

Medizin (13 Sem.)

Zahnmedizin (11 Sem.)

Veterinärmedizin (11 Sem.)

Pharmazie (8–9 Sem.)

Lebensmittelchemie ((8–)9 Sem.)

Anlage 2

Übersicht: Hochschulzugangsberechtigungen

allgemeine Hochschulreife

Fachgebundene Hochschulreife

Fachhochschulreife (ggf. fachgebunden bzw. studiengangbezogen)

Länderrechtlich geregelte Möglichkeiten des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung

Hochschulrektorenkonferenz: 2005_Qualifikationsrahmen_HSAbschluesse.pdf. Siehe <http://www.hrk.de/themen/studium/arbeitsfelder/qualifikationsrahmen/>

Von Dr. Artur Bärwolff,
Prof. Dr. Hans-E. Goeben,
Dr. Jochen Klinger,
Prof. Dr. Wolfgang Merbach,
Prof. Dr. Peter Oehme,
Prof. Dr. Hartmut Zühlke

„Bilanz eines beschämenden Kapitels“

In einer vorangehenden Ausgabe der vhw Mitteilungen (2/2012) hatten wir unter der Überschrift „Wir lassen uns unsere Lebensleistung nicht nehmen“ über den langjährigen Kampf um eine leistungsgerechte Altersversorgung berichtet. Ziel dieses Nachfolgebeitrags ist eine Bilanz; ausgehend von einer realistischen Standortbestimmung.

1. Leistungen der betroffenen angestellten ostdeutschen Professorinnen und Professoren sowie leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Wie im o. g. Beitrag ausführlich dargestellt, handelt es sich bei den Betroffenen um jene ostdeutschen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach einem gründlichen fachlichen und politischen Evaluierungs-Prozess in den öffentlichen Dienst der NBL (in Einzelfällen in den der alten Bundesrepublik) übernommen wurden und in verantwortlichen Positionen an der Neustrukturierung der Wissenschaftslandschaft in den NBL mitgewirkt haben. Ihre Leistungen als Hochschul-lehrerin und Hochschullehrer oder leitende Wissenschaftlerin und Wissenschaftler in Hochschul- und außer-universitären Einrichtungen sind unstrittig und sowohl auf Bundes- wie auch Länderebene mehrfach herausgestellt worden.

2. Altersversorgung dieser angestellten ostdeutschen Professorinnen und Professoren sowie leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

In völligem Kontrast zu ihrer Leistung steht die Altersversorgung dieser ostdeutschen Akademiker. Ihr Versorgungsgrad liegt bei 30-40% ihrer letzten Brutto-Arbeitsbezüge; der Nettowert bei 1400 bis 1600 Euro/Monat bei Renteneintritt. Das entspricht etwa dem Gehalt eines akademischen Berufsanfängers in den ABL. Diese Altersbezüge liegen zudem inzwischen um mindestens 550 bis zu 750 Euro niedriger als bei jenen ostdeutschen Wissenschaftlern, die aus fachlichen und/oder politischen Gründen nach der Deutschen Einheit nicht in den öf-

fentlichen Dienst übernommen wurden und als Bestandsrentner 1991/92 ausgeschieden sind.

3. Ursachen der Diskrepanz zwischen Leistungsanerkennung und Gewährung der Altersversorgung

Die Ursachen sollen an einem wirklichkeitsnahen Beispiel eines ostdeutschen Universitätsprofessors verdeutlicht werden. Dieser Kollege mit dem Geburtsjahr 1936 hatte bereits vor der Deutschen Einheit zahlreiche Jahrgänge von Studenten im Fach Biologie erfolgreich ausgebildet und zahlreiche Diplomanden und Doktoranden betreut. Im internationalen wissenschaftlichen Leben war er eine anerkannte Größe. Nach seiner Evaluierung konnte er mit Teilen seiner Mitarbeiter die Arbeit in seinem bisherigen Wirkungsfeld fortsetzen. Das ermöglichte auch die erfolgreiche Weiterführung des Forschungs- und Lehrbetriebes. Er erhielt einen neuen Dienstvertrag nach bundesdeutschem Recht als C4-adäquater Professor. Auf seine Frage nach der für diese Tätigkeit üblichen Verbeamtung erfuhr er, dass seine Frage zwar berechtigt sei, jedoch bei ihm nach bundesdeutschem Recht die Altersobergrenze von 50 Jahren überschritten sei. Daraufhin unternahm er einen zweiten Anlauf. Dieses Mal erkundigte er sich nach einer Aufnahme in die für Angestellte im öffentlichen Dienst bestehende VBL-Altersversorgung, erhielt aber die Antwort, dass seine Frage zwar berechtigt und üblicherweise der Arbeitgeber zu einer solchen Antragstellung verpflichtet sei, dass jedoch für das Beitrittsgebiet der Übergangs-BAT-Ost gelte, der diese Verpflichtung nicht enthält. Als Beleg zeigte man ihm den entsprechenden

Paragrafen im BAT-Ost: nichts dergleichen.

Nun wurde der Kollege doch unsicher und stellte sich die Frage: Als Begründung für die Nichtverbeamtung gilt bundesdeutsches Recht und für die Aufnahme in die VBL nicht? Trotz dieser aufkommenden Zweifel an einem solchen Rechtsverständnis setzte der Kollege seine Arbeit engagiert fort. 1996 holte er dann eine Auskunft zu seiner Altersversorgung bei der für ihn zuständigen Rentenversicherung ein. Überrascht musste er feststellen, dass seine während seiner Universitätsjahre in der DDR erworbenen Anwartschaften aus der sog. Altersversorgung der Intelligenz (AVI) durch das Wirken der sog. Kappungsgrenze nicht unwesentlich gekürzt wurden. Auf sein Hinterfragen wurde ihm mitgeteilt, dass 1995 der Vertrauensschutz für DDR-Anwartschaften ausgelaufen und damit die Kürzung rechtens sei.

Damit war für ihn die in Punkt 2 beschriebene Situation eingetreten: eine Altersversorgung in Höhe der Bezüge eines üblichen alt-bundesdeutschen Berufsanfängers. Seine Leistungen nach der Deutschen Einheit wurden nicht nur nicht anerkannt, sondern führten hinsichtlich der Altersversorgung zu einer Bestrafung.

Anzumerken ist, dass der Kollege aktiv – aber eben vergebens – gegen diese beschämende Situation kämpfte; sein leider früher Tod beschloss diese Akte.

4. Das Schwarze-Peter-Spiel der Politik

Obwohl das Pingpong-Spiel des gegenseitigen Zuschiebens der Verantwortung zwischen Bund und Ländern seit mehr als 15 Jahren inszeniert wird, soll hier beispielhaft nur der Zeitraum

von April 2011 bis April 2013 betrachtet werden. Ausgelöst durch das Engagement der Betroffenenverbände avb, VAV und vhw¹ fand unter der Regie der engagierten CDU-Bundestagsabgeordneten Arnold Vaatz und Frank Heinrich am 06.04.2011 im Deutschen Bundestag eine hochkarätige Veranstaltung statt. Teilnehmer waren u. a. Vertreter der Freistaaten Sachsen und Thüringen sowie Sachsen-Anhalts, der adm. Vizepräsident der Leibnizgemeinschaft, weitere CDU-Bundestagsabgeordnete, Vertreter der Betroffenenverbände und nicht zuletzt der Beauftragte der Bundesregierung für die NBL, Herr Parlamentarischer Staatssekretär Dr. Christoph Bergner MdB. Die Einschätzung und das Ergebnis dieser Beratung waren eindeutig:

- die Situation ist unhaltbar;
- unter der Regie von Dr. Bergner soll ein Lösungsvorschlag für die Verbesserung der Altersversorgung von angestellten Professorinnen und Professoren sowie leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus Hochschul- und außeruniversitären Einrichtungen erarbeitet werden, die im Zeitraum 1995 – 2005 berentet wurden. Dies sollte bis zur Parlaments-Sommerpause 2011 geschehen und ist alles nachzulesen auf der web-Seite von Dr. Bergner vom 14.04.11).

Doch nicht nur die Parlaments-Sommerpause 2011 verstrich, sondern auch das restliche Jahr 2011 verlief – trotz ständigen Nachbohrens der Betroffenenverbände – ergebnislos. Erst im August 2012 gab es von der Politik wieder ein Lebenszeichen – und zwar in Form eines Briefes von Staatssekretär Dr. Bergner vom 02.08.12, den dieser angesichts der Verschleppung durch die Bundes- und Landesbehörden an MP Haseloff richtete, der zu dieser Zeit Vorsitzender der Ministerpräsidentenkonferenz der NBL (MPK-Ost) war. In diesem Brief schlug Herr Dr. Bergner vor, das Problem der Altersversorgung von sog. „Lücke-professoren“ auf der kommenden MPK-Ost am 13. September 2012 in Köthen zu behandeln. Der Punkt wurde dann auch in die Tagesordnung aufgenommen.

Das Ergebnis war ein Brief von MP Haseloff vom 03.10.12 an die Bundeskanzlerin. In diesem Brief, den erstaunlicherweise Dr. Bergner zunächst nicht

erhielt, wurde „zeitnah“ ein Lösungsweg der Bundesregierung erbeten. Aussagen zu einer finanziellen Beteiligung der NBL wurden in diesem Brief nicht gemacht, weswegen die Einstellung eines entsprechenden Finanztitels in den Bundeshaushalt 2013 nicht zustande kam. Die Bundeskanzlerin antwortete darauf – nicht so ganz zeitnah – im Februar 2013. Ihr Brief enthielt jedoch nicht den erbetenen Lösungsvorschlag der Bundesregierung, sondern die Information, dass Dr. Bergner mit diversen Ressorts an einem solchen arbeite und sich in Kürze mit einem ausführlichen Brief melden werde. Damit war wieder erst einmal ein halbes Jahr des inzwischen bekannten Pingpong-Spiels zwischen Bund und NBL vergangen.

Am 29.04.2013 wurde dann das Problem auf Initiative Dr. Bergners und unter Federführung der Ministerpräsidentin Lieberknecht in einem sog. Kamingsgespräch der MP der NBL erneut behandelt. Ein tragfähiges Ergebnis wurde jedoch wieder nicht erreicht. Lediglich Sachsen brachte die Bereitschaft zu einer anteiligen Finanzierung zum Ausdruck. In einer Folgeberatung im Juni 2013 soll das Problem nun wohl wieder auf der Tagesordnung stehen.

5. Das Resultat des „Schwarze-Peter-Spiels“ der Politik: Die biologische Lösung?

Jede Bilanz beginnt mit harten Fakten, d. h. Zahlen: Von den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hat der älteste Jahrgang, der 1995 mit 65 Jahren berentet wurde, im Jahre 2013 die statistische Lebenserwartung bereits überschritten. Ähnliches gilt für die Rentenjahrgänge 1996 und 1997. Der mittlere Rentenjahrgang 2000 steht jetzt im 78. Lebensjahr. Damit hat er immerhin noch eine Restlebenserwartung von etwa 3 Jahren. Insgesamt geht es also um eine Klientel mit einer nur noch geringen Lebenserwartung von wenigen Jahren. Demzufolge ist auch die Zahl der Betroffenen schnell rückläufig. Gegenwärtig wird (noch) von 1200 bis 1300 Betroffenen aus Hochschul- und außeruniversitären Einrichtungen ausgegangen. Daraus folgt, dass die aufzuwendenden Kosten für eine von Bund und NBL getragene Lösung (z. B. Stiftung) überschaubar und relativ gering sind.

Setzt man für 1300 Betroffene den minimalen Ausgleichsbetrag von

550 Euro pro Monat an, so kommt man auf 8,58 Mio. Euro/Jahr. Davon sollen 50 % vom Bund getragen werden, die anderen 50 % je nach Betroffenenanzahl von den jeweiligen NBL. Bei einem sicherlich angemesseneren höheren, aber immer noch sehr bescheidenen Ausgleichsbetrag von 750 Euro/Monat liegen die Kosten entsprechend höher.

Um diese Zahlen richtig einzuordnen ist noch eine Gegenrechnung interessant. Diese betrifft die bis jetzt aufgelaufenen Verluste der Betroffenen.

Nehmen wir dieses Mal als fiktives Beispiel einen Abteilungsleiter bzw. Leiter einer selbständigen Forschungsgruppe aus einem Institut der Leibniz-Gemeinschaft des Geburtsjahrgangs 1935. Mit 65 Jahren, also im Jahre 2000, ist der Betroffene verrentet worden. Sein monatliches Defizit – gegenüber einem nicht übernommenen ostdeutschen Kollegen – beträgt mindestens 550 Euro/Monat. D. h. seine jährlichen Verluste liegen bei 6600 Euro. Bis zum jetzigen Zeitpunkt sind das 13x6600 Euro, also 85800 Euro!

100 Kolleginnen und Kollegen dieses Rentenjahrgangs hätten demzufolge Verluste in einer Höhe von etwas mehr als 8,5 Mio. Euro. Das entspricht etwa der Summe, welche für das Einstiegsjahr einer Lösung benötigt wird. Es braucht nicht viel Mathematik, um abzuschätzen, dass die Gesamtverluste der Betroffenenklientel die Gesamtkosten einer prospektiven Stiftungslösung deutlich übertreffen.

Bleibt am Ende die Bewertung dieser Situation:

Zunehmend sprechen auch einzelne Politiker der beiden großen Volksparteien davon, dass es beschämend sei, wie mit diesen akademischen Leistungsträgern aus dem Osten Deutschlands bez. ihrer Altersversorgung umgegangen wird (siehe als Beispiel den wiedergegebenen Brief von drei SPD-Abgeordneten auf Seite 35). Zunehmend wird auch gewarnt, dass der Vorwurf auf „Zeit zu spielen“, um eine biologische Lösung herbeizuführen, nicht mehr zu leugnen sein wird. Internationale Fachkolleginnen und Fachkollegen schütteln nur den Kopf und sehen in dieser Situation ein gestörtes Verhältnis zu den Menschenrechten.

Diesen Bewertungen können wir nicht widersprechen.

Ob auf der Beratung der Ministerpräsidenten der NBL mit der Bundeskanzlerin im Juni 2013 noch eine Lösung erfolgt, ist für uns offen. Bei Erscheinen dieses Beitrages werden wir es vielleicht wissen.² Wir sehen es als die letzte Chance für eine „Wiedergutmachung“ dieser beschämenden Situation. Wenn auch diese nicht genutzt wird, wird die Geschichte diese Vorgehensweise zu beurteilen haben.

Dr. Bärwolff (Vors.) und Prof. Dr. Oehme (stv. Vors.) sind Mitglied im Akademikerverband Berlin (avb), Prof. Dr. Hans-E. Goeben ist stellv. Vorsitzender des Vereins Altersversorgung für angestellte Professoren und Hochschullehrer neuen Rechts und Angestellte im höheren Dienst der Behörden in den neuen Bundesländern e. V. (VAV), Dr. Jochen Klinger ist Beauftragter für Versorgungsfragen des Bundesverbands Hochschule und Wissenschaft (vhw) in den NBL, Prof. Dr. Wolfgang Merbach ist Vorstandsmitglied des VAV für ST sowie vhw und Mitglied im Deutschen Hochschulverband (DHV),

Prof. Dr. Hartmut Zühlke ist Mitglied des avb und im DHV.

¹ Akademikerverband Berlin (avb im DBB-Berlin) – Verein Altersversorgung für angestellte Professoren und Hochschullehrer neuen Rechts und Angestellte im höheren Dienst der Behörden in den neuen Bundesländern e. V. (VAV) – Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw-Bund im DBB)

² Wegen der schwierigen Hochwassersituation wurde die Junikonferenz der Ministerpräsidenten der NBL in Gera auf November, d. h. nach der Bundestagswahl, vertagt.

Eckpunkte für eine Stiftungslösung

Ausgehend von den Beratungen der Koordinierungsgruppe „Altersversorgung Ost“ am 27. Februar 2013 wurden folgende Eckpunkte für ein Stiftungsmodell für die „Schaffung einer Bund-NBL-getragenen Stiftungslösung (Sonderfonds) für angestellte Professoren und leitende Wissenschaftler aus den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die im Zeitraum 1995–2005 in den Ruhestand gegangen sind“ entwickelt.

1. Das zu schaffende Stiftungsmodell betrifft nach gegenwärtiger **Schätzung 1200-1300** ostdeutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die wesentlich an der Neustrukturierung der Wissenschaftslandschaft in den NBL mitgewirkt haben. Davon kommen etwa zwei Drittel aus Universitäten und Hochschulen, etwa 1/3 aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Der 1/3-Anteil der Betroffenen aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist in erster Näherung auch für die einzelnen NBL (mit Ausnahme von Berlin; fast 2/3) anzusetzen.¹

2. Für alle Betroffenen bestehen eindeutige **Abgrenzungskriterien** durch fachlich-politische Evaluierung, Wahrnehmung von Hoheitsaufgaben in großen Teilen, der engagierten Mitarbeit beim Aufbau neuer Selbstverwaltungsorgane der Einrichtungen und neue Arbeitsverhältnisse nach bundesdeutschem Recht mit entsprechend hoher Verantwortung. Diese besteht in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Leitung einer Abteilung/selbständigen Arbeitsgruppe bzw. eines Instituts/Forschungseinrichtung, im Hochschulbereich als Hochschullehrer oder leitender Wissenschaftler (Einzelfälle) neuen Rechts.

Eine Lösung ist nur für den in 1. und 2. beschriebenen Gesamtbereich

denkbar. Teillösungen werden abgelehnt.

3. Für den zu gewährenden monatlichen **Ausgleichsbetrag** wird von den Betroffenen 750,- Euro vorgeschlagen.

Dieser Betrag folgt zum einen daraus, dass seit der Beratung am 6. 4. 11 erneut kumulative Verluste aufgelaufen sind. Am 6. 4. 11 wurde ein Ausgleichsbetrag von 500,-/ Monat genannt, mit der Begründung, dass die betroffenen ostdeutschen Leistungsträger aus dem öffentlichen Dienst eine um mindestens diesen Wert niedrigere Altersversorgung erhalten, als solche Wissenschaftler, die nach der deutschen Einheit nicht in den öffentlichen Dienst übernommen wurden und als Bestandsrentner ausgeschieden sind. Mit den seit dem 6. 4. 11 erneut aufgelaufenen Verlusten von 24x500,- Euro kann über einen Zeitraum von 4 Jahren die Differenz von 250,- Euro gezahlt werden. Dieser Zeitraum entspricht in etwa dem Mittelwert der Restlebenserwartung der Betroffenen.

Der Betrag von 750,- Euro lässt sich auch aus einem Vergleich der von den Betroffenen erbrachten Leistungen mit den identischen Leistungen ihrer verbeamteten ostdeutschen Kollegen ableiten. Als Bezug wurden dabei ca. 60 % der gegenwärtigen Differenz zu der Altersversorgung eines verbeamteten ostdeutschen Kollegen angesetzt.

Vom zu zahlenden Ausgleichsbetrag ist eine eventuell gezahlte VBL-Rente abzuziehen.

4. Aus der Schätzzahl der Betroffenen und dem vorgeschlagenen Ausgleichsbetrag folgen die **Kosten**.

Die Gesamtkosten für Bund und NBL wären bei anzusetzenden 1200 Betroffenen mit einem Ausgleichsbetrag von 750,- Euro im Einstiegsjahr 2014 7,2 Millionen Euro/Jahr. Dieser Wert fällt wegen der zu erwartenden Versterberate schnell in den Folgejahren.

Für den Bund wären das bei einem Anteil von 50 % anfänglich 3,6 Millionen Euro/Jahr.

Für die einzelnen NBL mit einem Finanzierungsanteil von insgesamt 50 % sind die Summen entsprechend der Betroffenenzahl sehr unterschiedlich. Der Hauptanteil mit mehr als der Hälfte entfällt auf Sachsen und Berlin. Die restlichen 4 Bundesländer hätten deutlich geringere Aufwendungen zu tragen.

Stand: 25. März 2013

¹ Die Schätzzahlen werden in der Realität noch niedriger liegen. Zum einen wegen des Anteils der befristeten Arbeitsverträge und der damit nicht möglichen geforderten Tätigkeitsdauer als leitender Wissenschaftler von mindestens 5 Jahren. Zum anderen deshalb, weil nur ein Teil der leitenden Wissenschaftler im Zeitraum 1995–2005 verrentet wurde. Abzuziehen sind weiterhin die bisher verstorbenen Kollegen. Nicht unerheblich dürfte auch das vorgesehene Antragsverfahren beim letzten Arbeitgeber die Zahl der Antragsteller reduzieren.

Altersversorgung Ost

Gleichlautende Schreiben der drei Bundestagsabgeordneten gingen an den Ministerpräsidenten des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Herrn Erwin Sellering, den Ministerpräsidenten des Freistaates Sachsen, Herrn Stanislaw Tillich, den Ministerpräsidenten des Landes Brandenburg, Herrn Matthias Platzeck, den Regierenden Bürgermeister von Berlin, Herrn Klaus Wowereit, sowie den Ministerpräsidenten des Landes Sachsen-Anhalt, Herrn Dr. Reiner Haseloff. Als derzeitige Sprecherin der Ministerpräsidenten der NBL antwortete MP Lieberknecht den drei Abgeordneten mit Schreiben vom 06.06.2013: Im Ergebnis der Regionalkonferenz am 29. April 2013 „sollen konkrete Handlungsmöglichkeiten in einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe erörtert werden.“



Silvia Schmidt

Mitglied des Deutschen Bundestages



Kirsten Lühmann

Mitglied des Deutschen Bundestages



Sonja Steffen

Mitglied des Deutschen Bundestages

Berlin, 22. April 2013

Sehr geehrte Frau Ministerpräsidentin Lieberknecht,

die unzureichende Anerkennung der Lebensleistung der ostdeutschen angestellten Professoren und leitenden Wissenschaftlerinnen, die seit der Deutschen Einheit erfolgreich an der Neustrukturierung der Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen der Neuen Bundesländer mitgewirkt haben, beschäftigt uns als Mitglieder der SPD-Bundestagsfraktion seit vielen Jahren. Dieser Personenkreis hat durch Versäumnisse nach der Deutschen Einheit eine Altersversorgung in Höhe von 30-40 % ihrer letzten Bruttobezüge. Nicht vermittelbar ist, dass ihre Altersversorgung damit sogar mindestens 500 Euro geringer ausfällt als bei solchen ostdeutschen WissenschaftlerInnen, die aus fachlichen und/oder politischen Gründen nicht in den öffentlichen Dienst übernommen wurden. Die Betroffenen fühlen sich daher zu Recht in ihrer Lebensleistung nicht ausreichend anerkannt und letztlich für ihre Leistungen beim Neuaufbau der Wissenschaftslandschaft in den Neuen Bundesländern bestraft. Trotz verschiedener Anläufe ist es bis heute nicht gelungen, eine abschließende tragfähige Lösung für diese unhaltbare Situation zu finden.

Unserer Kenntnis nach haben die Ministerpräsidenten und Ministerpräsidentinnen der Neuen Bundesländer nach erfolgter Erörterung des Problems im Laufe des vergangenen Jahres zu einer Position gefunden, die eine gemeinsame Lösung von Bund und Ländern vorsieht. Seitens des Bundes sollen dafür im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Haushaltsmittel für einen Sonderfonds für 2014 eingeordnet werden, um dann gemeinsam von Bund und Ländern eine leistungsgerechte Altersversorgung für den beschriebenen Personenkreis sicherzustellen.

Die Zeit hierfür ist überfällig, denn viele der zwischen 1996 und 2005 in Altersrente befindlichen Betroffenen sind bereits in fortgeschrittenem Alter, viele haben das 80. Lebensjahr erreicht.

Wir bitten Sie daher darum, diese drängende Problematik und den dargestellten Lösungsansatz auf die Tagesordnung der Kaminrunde am 29.04.2013 zu setzen, um darüber zu beraten und in gemeinsamen Verhandlungen mit dem Bund umzusetzen.

Selbstverständlich stehen wir Ihnen für einen Austausch zu diesem Thema jederzeit sehr gern persönlich zur Verfügung.

Mit herzlichen Grüßen

Silvia Schmidt, MdB

Kirsten Lühmann, MdB

Sonja Steffen, MdB

Silvia Schmidt, MdB Tel. 030 227 73109, Fax 030 227 76627, silvia.schmidt@bundestag.de

Kirsten Lühmann, MdB Tel. 030 227 71727, Fax 030 227 71805, kirsten.luehmann@bundestag.de

Sonja Steffen, MdB Tel. 030 227 74610, Fax 030 227 76610, sonja.steffen@bundestag.de

**Besuchen Sie uns
auf unserer
Homepage unter
www.vhw-bund.de**

vhw · c/o Prof. Dr. Manfred Krüger · Hochschule Wismar · Philipp-Müller-Straße · 23966 Wismar
Postvertriebsstück · G 4346 · Entgelt bezahlt

*Hochschulrektoren-
Konferenz (HRK)*

Prüfsteine für die Parteien zur Bundestagswahl

Mit Beschluss des HRK-Senats vom 14. März 2013 hatte die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die Parteien vor der Bundestagswahl befragt: Wie wollen sie dabei mitwirken, genügend Studienplätze zu schaffen, Lehre und Forschung an den Hochschulen zu fördern, wie die Zusammenarbeit mit den Ländern verbessern?

Zu elf zentralen Fragen sollten die Parteien ihre Positionen darlegen. Die Antworten wurden im Internet veröffentlicht.

Die Fragen im Einzelnen:

1. Wie stellen Sie sich die künftige **Kooperation von Bund und Ländern** bei der Finanzierung der Hochschulen vor?
2. Die Nachfrage nach **Studienplätzen** wird entgegen der demographischen Entwicklung langfristig anhaltend auf einem hohen Niveau bleiben. Wie gedenken Sie, diese Studienplätze zu finanzieren?
3. Welchen Beitrag wird der Bund zum Abbau des **Sanierungsstaus** an den Hochschulen leisten?
4. Auf welchem Wege wollen Sie sicherstellen, dass die Hochschulen neben den außeruniversitären Forschungseinrichtungen wettbewerbsfähiger werden? Werden Sie für eine **Vollkostenfinanzierung** der öffentlich geförderten Forschung eintreten?
5. Welche Möglichkeiten sehen Sie, die Rahmenbedingungen für **angewandte Forschung** an den Hochschulen zu verbessern?
6. Wie können aus der Exzellenzinitiative hervorgegangene erfolgreiche Formate wie **Cluster und Graduiertenschulen** längerfristig gesichert werden?
7. Welchen Beitrag sollte der Bund zur Verbesserung der Situation

des **wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses** leisten?

8. Wie planen Sie die **Studienförderung** an das veränderte Ausbildungsverhalten anzupassen? Wie können im Hinblick auf eine heterogener werdende Studierendenschaft neue Zielgruppen in die Studienförderung einbezogen werden?
9. Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um die **Internationalisierung** der deutschen Hochschulen zu unterstützen?
10. Verfolgen Sie bei der Novellierung des **Urheberrechts** weiterhin das Ziel, einen „Dritten Korb“ zu schaffen, der sich speziell mit den Belangen von Bildung und Wissenschaft befasst?
11. Welche Maßnahmen wollen sie ergreifen, um die vorliegenden Empfehlungen der Wissenschaft zur Stärkung der **Informationsinfrastrukturen** und der Informationskompetenz an Hochschulen umzusetzen?

Drei Monate vor der Bundestagswahl haben die großen Parteien Auskunft über ihre Vorstellungen zur Lösung drängender hochschulpolitischer Aufgaben durch den Bund in der kommenden Legislaturperiode gegeben. Die Lösungsvorschläge von CDU/CSU, SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP und Die Linke sind auf der HRK-Homepage themenbezogen im direkten Vergleich

gegenübergestellt. Siehe <http://www.hrk.de/presse/pruefsteine-fuer-die-parteien>.

Quellen: Pressemitteilungen der Hochschulrektorenkonferenz vom 14. März 2013 und 1. Juli 2013.

IMPRESSUM

Herausgeber: Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw) im dbb, gegründet 1973.

Verantwortlich:
ehem. vhw-Bundesvorsitzende
Professorin Dr. Elke Platz-Waury,
Fax (062 01) 5 82 97,
E-Mail: DREPW@aol.com

Layout:
Monika Rohmann

Verlag und Herstellung:
WAZ-Druck GmbH & Co. KG
vorm. Carl Lange Verlag
Theodor-Heuss-Str. 77
47167 Duisburg-Neumühl
E-Mail: info@waz-druck.de

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr geleistet.

Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung des Herausgebers entsprechen.

(Bezugspreis ist für Mitglieder des vhw mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.)