

April-Oktober 2025 · 52. Jahrgang Heft-Nr. 2/2025

vhw-Mitteilungen

Zeitschrift des Verbandes Hochschule und Wissenschaft im Deutschen Beamtenbund

Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik



https://vhw-bund.de/

In dieser Ausgabe

| Auf ein Wort | 3 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Wissenschaft im Koalitionsvertrag Aus dem Koalitionsvertrag 2025 | 4 |
| Frauenpolitische Fachtagung 2025 Die Frauenpolitische Fachtagung 2025 Richtung Zukunft: Frauenrechte stärken und Demokratie bewahren | 10 |
| Kulturförderung Könnten Hochschulen mit einem adäquaten Kulturangebot mehr Studierende für ein Studium bei sich interessieren? | 12 |
| Hochschulen in Baden-Württemberg HOFV III BW - Es besteht Hoffnung | |
| Aus Bund und Ländern Berlin Mecklenburg-Vorpommern Niedersachsen Rheinland-Pfalz Schleswig-Holstein | 26 28 32 |
| In eigener Sache | 40 |

Impressum

Herausgeber:

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

Kontakt:

vhw Geschäftsstelle c/o Hochschule Wismar, Philipp-Müller-Straße 14, 23966 Wismar geschaeftsstelle@vhw-bund.de

Verantwortlich:

vhw Bundesvorsitzender Prof. Dr. Thorsten Köhler, Telefon (02381) 2797620, thorsten.koehler@vhw-bund.de

Redaktion:

redaktion-vhw-mitteilungen@vhw-bund.de Prof. Dr. Bernd Weidenfeller, Dipl.-Ing. Jan Braun

Layout:

beiske@pmg.de

Dipl.-Ing. Jan Braun (Umsetzung und Anpassungen in LATEX, basierend auf dem bisherigen Layout von Monika Rohmann)

Verlag und Herstellung:
Print Media Group GmbH,
St.-Reginen-Platz 5,
59065 Hamm,

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr geleistet.

Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung des Herausgebers entsprechen.

Der Bezugspreis ist für Mitglieder des vhw mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Titelbild: Hochschule Wismar (mit freundlicher Genehmigung © Hochschule Wismar).



Auf ein Wort



Prof. Dr. Thorsten Köhler, vhw Bundesvorsitzender

Liebe Leserin, lieber Leser,

im Juni dieses Jahres wurden durch eine außerordentliche Sitzung des dbb Bundeshauptvorstands weitreichende Änderungen in der Leitungsebene unserer Dachorganisation eingeleitet: Volker Geyer, der vormalige Fachvorstand Tarifpolitik, übernahm den durch krankheitsbedingten Rücktritt vakanten Bundesvorsitz von dem inzwischen verstorbenen Ulrich Silberbach. Andreas Hemsing von der komba gewerkschaft wurde zum neuen Fachvorstand Tarifpolitik gewählt. Für Andreas Hemsing rückte Florian Köbler von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft in die dbb Bundesleitung nach. Anfang Dezember soll die Nachfolgerin oder der Nachfolger des im Frühjahr verstorbenen Waldemar Dombrowski als Fachvorstand Beamtenpolitik in einer regulären Sitzung des Bundeshauptvorstands gewählt werden. Nach Abschluss dieser Neubesetzungen sollte die notwendige politische Durchsetzungsfähigkeit des dbb beamtenbund und tarifunion wiederhergestellt sein.

Mit den Forderungsbeschlüssen der Bundestarifkommissionen des dbb und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di wird voraussichtlich am 17. November 2025 die nächste Einkommensrunde der Länder eingeleitet. Durch Beteiligungen an der Arbeitsgruppe zur Arbeitszeit der Lehrkräfte und der Regionalkonferenz am 2. September 2025 in Köln hat auch der vhw im Vorfeld Einfluss auf die aktuelle Tarifpolitik des dbb genommen. Aufgrund der angespannten Haushaltslagen in den Bundesländern ist davon auszugehen, dass alle gewerkschaftlichen Gruppierungen für die Durchsetzung ihrer Forderungen werden kämpfen müssen. Die erste Verhandlungsrunde ist für den 3. Dezember 2025 geplant. Im Idealfall sollen die Verhandlungen am 13. Februar 2026 nach der dritten Verhandlungen

lungsrunde abgeschlossen sein. Anders als in der vergangenen Einkommensrunde für Bund und Kommunen aus dem Frühjahr 2025 existiert jedoch keine Schlichtungsvereinbarung für diese Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder.

Im April 2025 hat die neue Bundesregierung ihren Koalitionsvertrag vorgestellt. Seitens der Fachkommission Schule, Bildung und Wissenschaft des dbb, der auch Vertreter des vhw angehören, wurden die darin enthaltenen bildungspolitischen Vorhaben grundsätzlich positiv bewertet. Einige kritische und konstruktive Anregungen dazu sind in der Mai-Ausgabe des dbb magazins formuliert. In ihrem Koalitionsvertrag kündigt die neue Bundesregierung auch grundlegende Reformen des öffentlichen Dienstrechts an. Diese Reformvorhaben wurden durch den dbb Bundesvorstand in einer Sondersitzung am 1. Oktober 2025 aufgegriffen. Grundsätzlich wurden die Vorschläge der Bundesregierung zur Staatsmodernisierung vom dbb begrüßt oder ließen sich nach Auffassung des Bundesvorstands zumindest mittragen. Allerdings seien die Äußerungen führender Vertreterinnen und Vertreter der Regierungsparteien in Bezug auf die Verbeamtung von Lehrkräften und den Einbezug der Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung als Angriffe auf das Berufsbeamtentum zu werten. Solche Bestrebungen müssten durch den dbb abgewendet werden. Hierzu wird sich unsere Dachorganisation öffentlich positionieren, um dem insbesondere durch den politischen Diskurs entstandenen negativen Bild der Beamtinnen und Beamten in weiten Teilen der Bevölkerung entgegenzuwirken.

In Schleswig-Holstein wurde Anfang des Jahres eine Novellierung des dortigen Hochschulgesetzes eingeleitet. Unter anderem wurde geplant, eine schuldrechtliche Vereinbarung aus der Einkommensrunde der Länder in Bezug auf studentische Beschäftigung aus dem Jahr 2023 im dortigen Landesrecht umzusetzen. Entsprechende Forderungen wurden an den Landesgesetzgeber insbesondere seitens des vhw gerichtet. Als Resultat könnte die Vertragsdauer studentischer Beschäftigung auch in Schleswig-Holstein die als Regelfall festgelegte Dauer von einem Jahr in begründeten Ausnahmefällen überschreiten. Der vhw Landesverband Schleswig-Holstein hat eine ausführliche Stellungnahme zu dem gesamten Gesetzentwurf verfasst, die in diesen vhw-Mitteilungen abgedruckt ist. Weitere und umfassendere Gesetzesänderungen sind dort vorgesehen.

In Niedersachsen liegt ein Referentenentwurf für eine umfangreiche Novellierung des dortigen Hochschulgesetzes vor. Im Rahmen der Verbändeanhörung hat auch der vhw Niedersachsen eine Stellungnahme dazu abgegeben. Während in den Bundesländern durchweg ein anhaltender Trend zur Erweiterung der Befugnisse der Hochschulleitungen zulasten der kollegialen Gremien in der Hochschulgesetzgebung zu beobachten ist, beabsichtigt das Land Niedersachsen zumindest auch, dem verfassungsgemäßen Auftrag zur Umsetzung der höchstrichterlichen Rechtsprechung in Bezug auf die Möglichkeit zur Abwahl einzelner

Mitglieder der Präsidien allein durch die Mitgliedergruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nachzukommen. Darüber hinaus sollen, wie in anderen Bundesländern auch, neue Personalkategorien, insbesondere im akademischen Mittelbau, geschaffen werden. Die Stellungnahme des vhw Niedersachsen zu diesem Gesetzentwurf ist ebenfalls in diesen vhw-Mitteilungen abgedruckt.

Berichte

vhw Bund Aus dem Koalitionsvertrag 2025

Hier finden Sie einen Auszug aus dem Koalitionsvertrag zwischen der CDU, CSU und SPD für die 21. Legislaturperiode im Jahr 2025. Der Koalitionsvertrag trägt die Überschrift "Verantwortung für Deutschland". Der vhw hat sich dabei auf das Kapitel mit der Überschrift "2.4. Bildung, Forschung und Innovation" fokussiert. Der vollständige Koalitionsvertrag kann zur Zeit unter der Internetadresse https://www.koalitionsvertrag2025.de abgerufen und eingesehen werden.

2.4. Bildung, Forschung und Innovation

Kinder und Jugendliche sollen ihr Potenzial unabhängig von ihrer Herkunft ausschöpfen können. Als rohstoffarmes Industrieland brauchen wir ein modernes Bildungssystem, das individuelle Bedarfe der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt und die Demokratie stärkt. Wir fördern Bildungsgerechtigkeit, Leistungsfähigkeit und Inklusion. Wir werden frühkindliche Bildung sowie Bildungsübergänge stärken und die Zahl der Jugendlichen ohne Abschluss senken. Unser anerkanntes Aus- und Weiterbildungssystem sichert Wohlstand, Wachstum und Zukunftskompetenzen. Wir wollen auf allen Ebenen Maßnahmen besser abstimmen, Parallelstrukturen abbauen und Ressourcen verantwortlich steuern.

Bildung, Forschung und Innovation sind der Schlüssel für die Zukunft unseres Landes. Wir sind stolz auf die herausragenden Leistungen, die die Wissenschaft in den Neuen Bundesländern, durch unsere gemeinsamen Investitionen erbringt. Wir wollen Deutschland fit machen und Bildung, Forschung und Innovation einen größeren Stellenwert in unserem Land geben. Dazu werden wir massiv investieren.

Bund-Länder-Zusammenarbeit

Wir bekennen uns zum Bildungsföderalismus. In diesem Rahmen wollen wir die Zusammenarbeit von Bund, Ländern und Kommunen mit gemeinsam getragenen, übergreifenden Bildungszielen verbessern und effizienter gestalten. In einer Kommission sollen Bund und Länder unter Einbeziehung der Kommunen insbesondere Vorschläge zur Entbürokratisierung, für die beschleunigte Umsetzung gemeinsamer Projekte und für konstruktive Kooperation vereinbaren. Unter Achtung der jeweiligen Zuständigkeiten wollen wir gemeinsam mit den Ländern für die nächste Dekade relevante und messbare Bildungsziele vereinbaren und eine datengestützte Schulentwicklung und das Bildungsverlaufsregister schaffen. Die Einführung einer zwischen den Ländern kompatiblen, datenschutzkonformen Schüler-ID unterstützen wir und ermöglichen die Verknüpfung mit der Bürger-ID. Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit von Schule, Jugend- und Eingliederungshilfe stärken wir und verzahnen Bundeskompetenzen entlang der Bildungsbiografie organisatorisch und inhaltlich stärker.

Startchancen-Programm und Multiprofessionalität

Wir wollen die Zahl der Grundschulkinder, die die Mindeststandards im Lesen, Schreiben und Rechnen verfehlen, sowie die Zahl der Jugendlichen ohne Abschluss deutlich reduzieren. Hierfür wollen wir unter anderem das Startchancen-Programm bürokratiearm weiterentwickeln, es auf weitere Schulen ausweiten und gewonnene Erfahrungen für das gesamte Schulsystem, auch für die multiprofessionelle Zusammenarbeit nutzen.

DigitalPakt 2.0

Mit dem neuen DigitalPakt bauen wir die digitale Infrastruktur und verlässliche Administration aus. Wir brin-



gen anwendungsorientierte Lehrkräftebildung, digitalisierungsbezogene Schul- und Unterrichtsentwicklung, selbstadaptive, KI-gestützte Lernsysteme sowie digitalgestützte Vertretungskonzepte voran. Den Abrechnungszeitraum für angefangene länderübergreifende Maßnahmen verlängern wir um zwei Jahre. Bedürftige Kinder statten wir verlässlich mit Endgeräten aus.

Demokratie- und Medienbildung

Demokratiebildung, Medien- und Nachrichtenkompetenz stärken wir gemeinsam mit den Ländern. Dazu unterstützen wir bestehende Initiativen und das Bundesprogramm "Kultur macht stark". Rassismus, Antisemitismus und Israelfeindlichkeit haben keinen Platz an Schulen und Hochschulen. Schulen sollen von Antisemitismusforschung stärker profitieren und Lehrkräfte sollen befähigt werden, Antisemitismus zu erkennen und dagegen vorzugehen. Die Auswirkungen von Bildschirmzeit und Social und erarbeiten ein Maßnahmenpaket zur Stärkung von Gesundheitsund Jugendmedienschutz.

Schulsanierung

Wir legen ein Investitionsprogramm auf, um bei der Sanierung und Substanzerhaltung von Schulen und der Schaffung neuer Kapazitäten zu unterstützen.

Exzellente Lehrkräftebildung

Für mehr Verlässlichkeit und Qualität im Schulsystem sowie bei der Personalgewinnung nutzen wir den Zukunftsvertrag Studium und Lehre und legen die "Qualitätsoffensive Lehrerbildung" neu auf.

Bildungsforschung

In der Bildungsforschung legen wir einen Schwerpunkt auf Bildungsübergänge, die Bildungsorganisations- und - implementierungsforschung und treiben den Transfer in die Praxis voran. Aus dem gemeinsamen Bildungsmonitoring sollen stärker Praxisempfehlungen abgeleitet werden.

MINT, Unternehmerbildung und BNE

Wir bauen die frühe MINT-Bildung sowie den Wettbewerb "Jugend forscht" aus, unterstützen die Gründung von Schülerfirmen und "Bildung für nachhaltige Entwicklung" (BNE).

Übergänge und Berufsorientierung

Das Berufsorientierungsprogramm bauen wir aus, verzahnen es mit bestehenden Maßnahmen der Bundesagentur

für Arbeit, von Ländern und Sozialpartnern und bauen Parallelstrukturen ab. Mit einer gemeinsamen Roadmap ermöglichen wir einen strukturierten, digital- und datengestützten Berufsorientierungsprozess. Mit den Ländern verankern wir Berufswahlkompetenz in den Schulen und stärken frühe Berufswegeplanung mit Jugendberufsagenturen und Berufsschulen. Für junge Menschen ohne berufliche Perspektive prüfen wir eine Pflicht, sich bei der Berufsberatung zu melden, und schaffen die gesetzlichen Grundlagen zur systematischen und datenschutzkonformen Datennutzung durch die Jugendberufsagenturen.

Modernisierung Lernort

Für gut ausgestattete Lernorte investieren wir in die Sanierung und Substanzerhaltung der berufsbildenden Schulen und überbetrieblichen Bildungsstätten. Den Pakt für berufliche Schulen entwickeln wir weiter.

Qualitätsoffensive

Wir evaluieren das Berufsbildungsgesetz im Jahr 2025 unter anderem im Hinblick auf die Mindestausbildungsvergütung und behalten uns entsprechende gesetzgeberische Anpassungen vor. Gemeinsam mit den Ländern schaffen wir mehr Transparenz zu den Rahmenbedingungen für praxisintegrierte dual Studierende. Auf Basis dieser Erkenntnisse prüfen wir, inwieweit tarifliche Lösungen für diese Gruppe ermöglicht werden können. Wir prüfen, die Beitragsvergünstigungen der Sozialversicherungen bei der Ausbildungsvergütung entsprechend dem Übergangsbereich oberhalb der Minijob-Grenze anzupassen.

Gleichwertigkeit

Mit der Verrechtlichung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), ausschließlich als Instrument für Transparenz und höhere Durchlässigkeit im öffentlichen Dienst, stärken wir die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. Internationale Mobilität, Erasmus+ sowie Begabtenförderung von Auszubildenden bauen wir aus. Die Allianz für Aus- und Weiterbildung führen wir fort.

Anpassung Aus- und Fortbildungsordnungen

Wir prüfen mit den Sozialpartnern regelmäßig und systematisch die Aus- und Fortbildungsordnungen und passen sie an neue Anforderungen zeitgemäß an.

Aufstiege durch Fort- und Weiterbildung

Mit einer Reform wollen wir das Aufstiegs-BAföG attraktiver und unbürokratischer machen. Wir werden in die Gebührenfreiheit der Aufstiegsfortbildung einsteigen, Unterstützungsinstrumente für Teilzeitmaßnahmen schrittweise erweitern und eine zweite Aufstiegsfortbildung auf gleicher Fortbildungsstufe zunächst für Mangelberufe förderfähig machen.

Stärkung Beschäftigungsfähigkeit

Wir stärken modulare, abschlussorientierte Weiterbildungen. Die große Zahl an Personen über 25 Jahre ohne Berufsabschluss wollen wir durch abschlussorientierte Teilqualifikationen nachhaltig in den Arbeitsmarkt integrieren. Wir unterstützen die Sozialpartner bei der untergesetzlichen Definition von Standards und Prozessabläufen zur Entwicklung von Teilqualifikationen im Rahmen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Mit einem Förderprogramm führen wir einen Validierungszuschuss ein.

Weiterbildungsoffensive

Wir legen einen Digitalpakt Weiterbildung und ein Förderprogramm zur digitalen Teilhabe auf. Das Fernunterrichtsschutzgesetz (USG) modernisieren wir. Die Nationale Weiterbildungsstrategie setzen wir mit einem Schwerpunkt auf stärkere Standardisierung und Transparenz von Zertifikaten fort. Hochschulen stärken wir als Weiterbildungsorte und unterstützen die betriebliche Weiterbildung, unter anderem durch Weiterbildungsmentoren. Lebensbegleitendes Lernen entwickeln wir transparenter weiter.

Grundbildung

Aufbauend auf der Alpha Dekade stärken wir mit den Ländern die Strukturen und Netzwerke. Wir legen zusätzliche Schwerpunkte auf Demokratie-, Gesundheits- und digitale Grundbildung.

Berufsqualifikationen

Es gilt bürokratische Hürden einzureißen, etwa durch eine konsequente Digitalisierung sowie Zentralisierung der Prozesse und eine beschleunigte Anerkennung der Berufsqualifikation. Berufssprachkurse bauen wir aus. Wir erleichtern die Prozesse durch eine bessere Arbeitgeberbeteiligung. Wir setzen uns für einheitliche Anerkennungsverfahren innerhalb von acht Wochen ein. Wir werden die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen bei der Bundesagentur für Arbeit verstetigen.

Wissenschaft

Wissenschaftsfreiheit

Wir erhalten Deutschland in Zeiten globaler Polarisierung als attraktives Zielland und sicheren Hafen der Wissenschaftsfreiheit für Forschende aus aller Welt. Mit einem "1.000 Köpfe-Programm" werden wir internationale Talente gewinnen. Förderentscheidungen folgen wissenschaftsgeleiteten Kriterien. Wissenschaftlich relevante Datenbestände, deren Existenz bedroht sind, wollen wir weltweit sichern und zugänglich halten.

Karrierewege in der Wissenschaft

Wir verbessern die Arbeitsbedingungen für Forschende, Lehrende und Studierende nachhaltig, machen Karrierewege verlässlicher und bilden dies in der Förderung des Bundes ab. Wir novellieren das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bis Mitte 2026. Mindestvertragslaufzeiten vor und nach der Promotion werden wir einführen und Schutzklauseln auf Drittmittelbefristungen ausweiten. Mit einer Mittelbau-Strategie straffen wir die Projektförderung, sorgen grundsätzlich für längere Programmlaufzeiten, setzen Anreize für Departmentstrukturen und zur Entwicklung von Stellenprofilen. Wir bauen das Tenure-Track-Programm aus und verbessern die Rahmenbedingungen für mehr Dauerstellen. Wir wollen den Anteil von Frauen an wissenschaftlichen Führungspositionen weiter erhöhen - wir unterstützen das Kaskadenmodell und verstärken das Professorinnenprogramm. Wir gestalten die Regelungen zur Arbeitszeiterfassung an Hochschulen rechtssicher und praktikabel. Wir schaffen eine Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), die Arbeitsverhältnisse während eines Studiums vom Anschlussverbot ausnimmt.

Wissenschaftskommunikation und -verbreitung

Wissenschaftskommunikation muss fester Bestandteil von Wissenschaft und Forschungsförderung sein. Wir setzen im Rahmen des PFI und im Akademienprogramm hier ein Ziel. Wir gründen eine -journalismus. Zur wissenschaftsbasierten Faktenvermittlung sind Forschungsmuseen wichtig.

Studienfinanzierung

Wir wollen das BAföG in einer großen Novelle modernisieren. Die Wohnkostenpauschale erhöhen wir zum Wintersemester 2026/27 einmalig auf 440 Euro pro Monat und überprüfen diese regelmäßig. Die Freibeträge werden dynamisiert. Den Grundbedarf für Studierende passen wir in zwei Schritten (hälftig zum Wintersemester

2027/28 und 2028/29) dauerhaft an das Grundsicherungsniveau an. Der Grundbedarf für Schülerinnen und Schüler wird in gleichem prozentualem Umfang erhöht. Die Darlehensdeckelung bleibt unverändert. Den BAföG-Bezug wollen wir weiter vereinfachen, digitalisieren und beschleunigen. Die jährlichen Folgeanträge wollen wir vereinfachen, den Antrag für die Studienstarthilfe wollen wir in den BAföG-Antrag integrieren. Die Hinzuverdienstgrenze bleibt an die Minijobgrenze gekoppelt. Den Gesetzesvollzug für das Auslands-BAföG wollen wir beschleunigen und zentral im Bundesverwaltungsamt verankern. Beim KfW-Studienkredit als Ergänzung in besonderen Situationen setzen wir uns für faire Konditionen ein und stellen auch ein Produkt mit Zinsbindung zur Verfügung.

Begabtenförderung und Stipendien

Wir stärken Begabtenförderwerke und die Stiftung Begabtenförderung Berufliche Bildung und heben die Förderung deutlich an. Dabei sind bei allen Instrumenten die vollständige Digitalisierung und Vereinfachung des Antragsprozesses wichtig. Stipendien müssen in Art und Umfang ausgebaut und möglichst unbürokratisch vergeben werden.

Hochschulsanierung und -modernisierung

Wir legen eine Schnellbauinitiative von Bund und Ländern zur Modernisierung, energetischen Sanierung und digitalen Ertüchtigung von Hochschulen und Universitätskliniken, inklusive Mensen und Cafeterien als befristetes Investitionsprogramm auf.

Studium und Lehre

Wir stärken Studium und Lehre systematisch und dynamisieren den "Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken" auch über 2028 hinaus. Die Stiftung "Innovation in der Hochschullehre" wird auf Basis der Evaluationsergebnisse weiterentwickelt.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die DFG-Programmpauschalen werden wir für Neuanträge auf 30 Prozent anheben. Die Hälfte der Anhebung erbringt die DFG. Die andere Hälfte übernehmen Bund und Länder zu gleichen Teilen.

Universitätsmedizin

Um Profilbildung in der Hochschulmedizin zu stärken, Verbundforschung anzuregen und Translation zu fördern, wollen wir aus den bestehenden und im Aufbau befindlichen

Deutschen Zentren der Gesundheitsforschung unter Einbeziehung der Helmholtz-Gemeinschaft eine Spitzeninitiative der Hochschulmedizin formen und deren Förderung verstärken. Es braucht mehr klinische Forschung durch Bund und Länder zur Bekämpfung der großen Volkskrankheiten. Das Netzwerk Universitätsmedizin verstetigen wir mit allen Akteuren. Wir tragen die Ziele des Masterplans Medizinstudium weiter. Voraussetzung ist eine Verständigung über Ausgestaltung und Finanzierung in einer Bund-Länder- Kommission. Die Vorhaltepauschalen für die Universitätsmedizin sollen sich an den realen Kosten orientieren. Die Universitätsmedizin soll beim Transformationsfonds angemessen berücksichtigt werden.

Exzellenzstrategie

Die Exzellenzstrategie werden wir in den Förderlinien Exzellenzcluster und Exzellenzuniversitäten für eine mögliche Förderperiode ab 2030 grundlegend evaluieren.

Internationalisierung

Wir werden die Mittel von Deutschem Akademischen Austauschdienst (DAAD), Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) sowie der Max Weber Stiftung ressortübergreifend kontinuierlich verstärken, damit sie ihre Programme wieder ausbauen können. Wir setzen uns für eine Fortsetzung von Erasmus+ ein, den Anteil beruflich Qualifizierter werden wir weiter steigern. Wir vereinfachen die Visa-Vergabe für Fachkräfte aus der Wissenschaft und Studierende.

Strukturreformen

Wir hebeln Forschungsmittel mit Dritten. Wir bündeln Forschungsförderung des Bundes. Die Ressortforschung ist davon ausgenommen. Wir bauen Bürokratie zurück und denken Prozesse von Grund auf neu. Wir unterstützen die außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AuF) dabei, sich komplementärer und effizienter aufzustellen. Forschung muss in der gesamten Bandbreite, von Grundlagen bis Anwendung, gedacht werden. Durch HubStrukturen wollen wir Innovationsräume schaffen. Diese sollen Forschungsinfrastrukturen und Forschungsaktivitäten standort- und akteursübergreifend zu Ökosystemen vernetzen.

Forschungs- und Innovationsförderung

Wir starten eine Hightech Agenda für Deutschland unter Einbindung der Länder. Wir wollen dazu in definierten Missionen technologieoffene Innovationsökosysteme und Forschungsfelder organisieren und fördern mit klaren Zielen und Meilensteinen und unter Einbeziehung von uni-

versitären und außeruniversitären Akteuren, Industrie und Start-ups. Neben Förderprogrammen wird der Staat auch als Ankerkunde tätig. Wir priorisieren für die Hightech Agenda in einem ersten Schritt die Forschungs und Innovationsförderung des Bundes auf folgende Schlüsseltechnologien:

- Künstliche Intelligenz: Wir starten eine KI-Offensive mit einem 100.000-GPU-Programm (Al2510 Gigafactory). Wir stellen eine exzellente Infrastruktur bereit, die Forschung und Hochschulen durch den Auf- und Ausbau von Hoch- und Höchstleistungsrechenzentren den Zugang zu entsprechenden Rechnerinfrastrukturen ermöglicht. Wir wollen im Verbund KI-Spitzenzentren errichten.
- Quantentechnologien: Wir bauen das nationale Quantenökosystem aus. Leistungsfähige Quantensysteme machen wir in der Fläche verfügbar und sorgen für die beschleunigte Entwicklung von mindestens zwei Quantenhöchstleistungsrechnern im Wettbewerb.
- Mikroelektronik: Wir stärken den Mikroelektronikstandort Deutschland und denken dabei Forschung, Fachkräfte und Fertigung zusammen – wir bauen ein Kompetenzzentrum für Chipdesign auf.
- Biotechnologie: Wir fördern die Entwicklung neuer Wirkstoffe und Therapien durch die lebenswissenschaftliche, molekularbiologische und pharmazeutische Forschung sowie die Agrar-/Ernährungswissenschaften und Biodiversitätsforschung. Wir schaffen eine Nationale Biobank als Grundlage für Präventions-, Präzisions- und personalisierte Medizin.
- Fusion und klimaneutrale Energieerzeugung: Wir bringen neuartige Klimatechnologien voran. Wir bauen die Forschung im Bereich Photovoltaik, Windenergie, Geothermie, Wasserstoff sowie Speichertechnologien wie zum Beispiel Batterien aus. Wir wollen die Fusionsforschung stärker fördern. Unser Ziel ist: Der erste Fusionsreaktor der Welt soll in Deutschland stehen.
- Klimaneutrale Mobilität: Wir intensivieren unsere Forschungsaktivitäten für die Dekarbonisierung der bodengebundenen Mobilität sowie der Schiff- und Luftfahrt. Der verlässliche Auf- und Ausbau der Batterieforschung über die Kompetenzcluster spielt ebenso wie die vernetzte Mobilität eine zentrale Rolle.

Strategische Forschungsfelder

Gesundheitsforschung: Wir stärken die Gesundheitsforschung auch mit Fokus auf personalisierte Medizin.
 Den strategischen Ansatz bei der Gen- und Zelltherapie führen wir fort. Wir unterstützen die Bemühungen des Deutschen Krebsforschungszentrums (DKFZ) zur Gründung von Außenstellen, um so den Zugang zu

- Innovationen und Forschung flächendeckend zu verbessern. Wir bauen im Bereich der onkologischen Forschung und klinischen Versorgung relevante Netzwerke aus (DKTK, NCT). Wir fördern Forschung zu Frauengesundheit und postinfektiösen Erkrankungen (Long COVID, ME/CFS und PostVac).
- Meeres-, Klima- und Nachhaltigkeitsforschung: Wir erneuern die deutsche Forschungsflotte und verstetigen die Deutsche Allianz Meeresforschung. Wir stärken die Forschung zu Klimawandel, Klimafolgen und Klimaanpassung sowie zu klimarelevanten Ökosystemen ie Wäldern, Küsten, Mooren, Hochgebirgen und zur Kreislaufwirtschaft.
- Geistes- und Sozialwissenschaften: Wir stärken die Förderung von Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften, vor allem die Erinnerungskultur, politische Bildung und Demokratieforschung sowie die Sozialpolitikforschung. Wir entwickeln ein Kompetenznetzwerk für jüdische Gegenwartsforschung und stärken die Antisemitismusforschung.
- Sicherheits- und Verteidigungsforschung sowie Dual-Use: Wir bauen die Friedens- und Konfliktforschung sowie Regionalforschung (zum Beispiel zu Osteuropa, China, USA) aus und schaffen eine Förderkulisse für Sicherheits- und Verteidigungsforschung einschließlich Cybersicherheit und sicherer Infrastrukturen, um Kooperation von Hochschulen und außeruniversitärer Forschung mit Bundeswehr und Unternehmen gezielter zu ermöglichen.
- Luft- und Raumfahrt: Wir starten eine Offensive für Luft- und Raumfahrt und bringen Spitzenforschung und Kommerzialisierung erfolgreich zusammen. Wir errichten eine Nationale Hyperloop Referenzstrecke.

Stärkung und Beschleunigung des Transfers

Wir schaffen eine Dachmarke "Initiative Forschung & Anwendung" mit drei Säulen: (1) Die Programme ZIM, IGF und INNO-KOM, (2) "Transferbooster" mit den Transfer-Programmen des BMBF inklusive DATI2558 Pilot unter Konsortialführerschaft der HAW, (3) "Deutsche Anwendungsforschungsgemeinschaft" (DAFG) mit den Programmen "Forschen an HAW" und "FH Personal". Die DAFG soll perspektivisch in den Pakt für Forschung und Innovation (PFI) aufgenommen werden. Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) müssen angemessen am Förderaufkommen der DFG beteiligt werden. Wir bauen die Förderprogramme WIR, RUBIN und T!Raum aus. Wir fördern soziale Innovationen und nutzen dafür Gelder aus nachrichtenlosen Konten in einem revolvierenden Fonds.

Innovationsfreiheitsgesetz

Wir geben der Forschung mehr Freiheit und entfesseln sie von kleinteiliger Förderbürokratie. Wir schaffen Bereichsausnahmen für Forschung unter anderem im Umsatzsteuergesetz und identifizieren weitere Bereiche etwa im Vergaberecht. Wir werden Antragslogiken, Nachweiserfordernisse und Regularien entschlacken und Entscheidungen beschleunigen. Hierzu gehören zum Beispiel eine flexiblere Bewirtschaftung von Projektmitteln und Verschlankung der Steuerungssystematik der Projektträger. Wir regulieren die Fusionskraftwerke außerhalb des Atomrechts. Wir führen eine zeitgemäße Regelung von Zell- und Gentherapien in der Forschung ein. Wir schaffen ein eigenständiges Gesetz für wissenschaftliche Tierversuche. Wir erleichtern die Datennutzung (BDSG) und werden ein Forschungsdatengesetz noch dieses Jahr vorlegen. Wir legen eine nationale IP-Strategie (geistiges Eigentum) vor. Wir ermöglichen Ausgründungen in 24 Stunden und führen dazu an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verbindlich standardisierte Ausgründungsverträge ein, die insbesondere Nutzungsrechte von geistigem Eigentum gegen einen marktüblichen Anteil ermöglichen. Wir wollen Gemeinnützigkeitsschranken entlang aller Transferpfade reduzieren. Wir stellen sicher, dass die Agentur SPRIND weiterhin wissensgetriebene Sprunginnovationen fördert. Das Besserstellungsverbot für gemeinnützige Forschungseinrichtungen flexibilisieren wir und novellieren dazu das Wissenschaftsfreiheitsgesetz.

Entrepreneurship

Wir setzen uns für eine neue Gründerkultur an Forschungseinrichtungen ein. Wir schaffen einen Zukunftsfonds II mit starkem Fokus auf Ausgründungen und Wachstum im Deep-Tech-Bereich und Biotech. Im Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) ergänzen wir Entrepreneurship Education als weiteres Ziel.

Verlässlichkeit und Planbarkeit der Forschungsförderung

Wirtschaft und Staat sollen bis 2030 jährlich mindestens 3,5 Prozent des BIP für Forschung und Entwicklung aufwenden. Wir werden bis 2028 die Weichen für eine dynamisierte Fortschreibung des PFI stellen. Damit schaffen wir Planungssicherheit für die

Leibnitz-Gemeinschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft und die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Bei der steuerlichen Forschungszulage heben wir den Fördersatz und die Bemessungsgrundlage deutlich an und vereinfachen das Verfahren. Großen Forschungsmaßnahmen des Strukturwandels eröffnen wir ab 2029 die bewährten Rahmenbedingungen der Regelfinanzierung der Forschungsförderung.

Investitionen in die Forschungsinfrastruktur

Deutschland soll die erforderlichen Investitionen der FIS-Roadmap tätigen und sich damit in der EU erfolgreich einbringen. Wir entwickeln die FIS-Roadmap kontinuierlich weiter. Wir werden die Aktivitäten für die Nationale Forschungsdateninfrastruktur (NFDI) verstetigen. Wir beteiligen uns am Wettbewerb um einen Gravitationswellendetektor. Wir setzen mit einer Bund-Länder-Initiative im Forschungsbau Impulse, unter Einschluss strukturschwacher Regionen. Wir stärken das Forschungsbauprogramm nach Art. 91b Grundgesetz und bilden darin Anforderungen an Klimaschutz und Nachhaltigkeit ab.

Europäische und internationale Zusammenarbeit

Wir setzen uns für ein eigenständiges, starkes EU-Forschungsrahmenprogramm und einen weiterhin unabhängigen European Research Council (ERC) ein. Wir unterstützen nicht erfolgreiche Projekte bei Wiedereinreichung eines vom ERC als exzellent bewerteten Antrags. Wir wollen das Weimarer Dreieck um eine Wissenschaftsplattform erweitern und die Wissenschaftsbeziehungen in der EU, insbesondere mit Mittel- und Osteuropa, ausbauen. Etablierte Instrumente wie die Wissenschaftskonferenz "Building Bridges for the Next Generation" unter Schirmherrschaft des Bundespräsidenten, stärken wir.

Resilienz des Wissenschaftssystems

Wir stärken die Forschungssicherheit, entwickeln gemeinsam mit der Allianz der Wissenschaftsorganisationen Leitlinien für den Umgang in sensiblen internationalen Kontexten und verbessern die Beratungsinfrastruktur. Wir bauen die Forschung zu Desinformationsaktivitäten aus und entwickeln ein Kompetenznetzwerk für unabhängige Chinawissenschaften.

Prof. Dr. Angela Thränhardt vhw Sachsen

Die Frauenpolitische Fachtagung 2025 Richtung Zukunft: Frauenrechte stärken vhw Sachsen und Demokratie bewahren



1 Einleitung

Im Angesicht zunehmender Bedrohungen durch Antifeminismus, politischen Extremismus und Populismus setzte die Tagung "Richtung Zukunft: Frauenrechte stärken und Demokratie bewahren" am 15. Mai 2025 im dbb forum berlin ein deutliches Zeichen für Gleichstellung und demokratische Resilienz. Eingeladen von der dbb bundesfrauenvertretung unter Vorsitz von Milanie Kreutz analysierten Expert*innen Ursachen, Strategien und Gegenmaßnahmen.



Abbildung 1: Moderatorin Boussa Thiam in Aktion. (Photo: dbb/Marco Urban)

Antifeminismus als demokratiefeindliche Kraft

Den Auftakt machte **Johanna Niendorf** (Else-Frenkel-Brunswik-Institut), die Antifeminismus als gezielte Stra-

tegie der Einschüchterung entlarvte. Er legitimiere Gewalt, basiere auf einem diffusen Bedrohungserleben und habe sich deshalb insbesondere in der Coronapandemie verstärkt. Im Osten Deutschlands wirkten laut Niendorf zusätzlich vergangene Kränkungs- und Ohnmachtserfahrungen – dies fördere die Anfälligkeit für autoritäre und antifeministische Narrative. Die Demokratie werde zunehmend skeptisch betrachtet, ihre Legitimität erodiere – ein gefährlicher Nährboden für Radikalisierung.

Wehrhafte Demokratie auf dem Prüfstand



Abbildung 2: Teilnehmerinnen der Frauenpolitischen Fachtagung: Angela Thränhardt (vhw), Waltraud Kriege-Weber (Vorsitzende der dbb Landesfrauenvertretung Schleswig-Holstein), Milanie Kreutz (Vorsitzende der dbb Bundesfrauenvertretung) und Grit Katzmann (Vorsitzende der dbb-Landesfrauenvertretung Hamburg)

In seinem Impuls "Retten Parteienverbote die Demokratie?" analysierte Prof. Dr. Wolfgang Merkel (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung WZB) die wieder zunehmende Debatte um die sogenannte "wehrhafte Demokratie". Am Beispiel der Partei "Alternative für Deutschland" (AfD) zeigte er, dass diese Partei zwar nicht unmittelbar das Ende der Demokratie bedeute, jedoch ein gesellschaftlich reaktionäres Programm verfolge – mit einem rückwärtsgewandten Frauen- und Familienbild, der Ablehnung geschlechtlicher Vielfalt, Gleichstellung und Di-

versität. Auffällig sei zudem der geringe Frauenanteil in der los – und womöglich ist es später zu spät. Partei und ihrer Bundestagsfraktion.

Merkel stellte zwei klassische Positionen zur "wehrhaften Demokratie" gegenüber:

- Karl Loewenstein, der 1937 den Begriff der "militant democracy" prägte, argumentierte, dass Demokratien autoritären Kräften nicht mit Toleranz begegnen dürfen. Vielmehr müssten sie sich mit scharfen Mitteln verteidigen, auch auf Kosten ihrer eigenen Offenheit. Seine zentrale These lautete: "Die Demokratie muss bereit sein, ihre Grundprinzipien aufzugeben, um sich gegen ihre Feinde zu behaupten."
- Hans Kelsen hingegen argumentierte 1932: Eine Demokratie, die sich nur mit repressiven Mitteln gegen eine demokratisch gewählte Mehrheit verteidigt, höre auf, Demokratie zu sein. Sein berühmter Satz lautete: "Eine Demokratie, die sich gegen den Willen der Mehrheit zu behaupten, gar mit Gewalt zu behaupten versucht, hat aufgehört, Demokratie zu sein."



Abbildung 3: Eine angenehme Umgebung zum Netzwerken während der Mittagspause bot das dbb-Forum. Foto: Angela Thränhardt

Wolfgang Merkel warnte davor, sich von autoritären Bedrohungen in einen fatalen Widerspruch verwickeln zu lassen: Die Demokratie zu retten – um den Preis ihrer eigenen Prinzipien - führe in eine illiberale Demokratie. Er betonte die Risiken eines Parteiverbots sowohl aus pragmatischer Sicht (z. B. Reorganisation unter neuem Namen, politische Märtyrer-Narrative, hohe Verfahrenskosten) als auch aus normativer Perspektive (z. B. Einschränkung des Pluralismus, problematische Rolle des Verfassungsschutzes, Aushöhlung demokratischer Lernprozesse).

Sein Fazit: Noch sei nicht der Zeitpunkt gekommen, das "scharfe Schwert" eines Parteiverbots zu ziehen. Der Zuhörerin verblieb hier aber ein schales Gefühl: Wenn dieses Instrument nie zur Anwendung kommt, wird es wirkungs-

Demokratie stärken heißt Frauen stärken

Katharina Kaluza (Deutscher Frauenrat) machte in ihrem Impuls deutlich: Wer Demokratie stärken will, muss gezielt gegen Antifeminismus vorgehen. Sie stellte fünf zentrale Handlungsfelder vor:

- 1. Benennen: Antifeminismus ist demokratiefeindlich er muss klar als solcher erkannt und benannt werden.
- 2. Sensibilisieren und bilden: Politische Bildung und Sensibilisierung zu Geschlechtergerechtigkeit müssen gestärkt werden - in der Schule, im öffentlichen Diskurs und in Institutionen.
- 3. Feministische Politik vorantreiben: Es braucht konkrete geschlechtergerechte und feministische Politiken, die Gleichstellung nicht nur versprechen, sondern um-
- 4. Betroffene stärken: Frauen und queere Personen, die Ziel antifeministischer Angriffe sind, müssen gezielt unterstützt und geschützt werden.
- 5. Netzwerken: Starke Bündnisse zwischen Zivilgesellschaft, Politik und Wissenschaft sind entscheidend für eine widerstandsfähige Demokratie.

Offen blieb jedoch die Frage, wieso diese Strategie - die im wesentlichen von vielen Anwesenden ja im Rahmen ihrer zeitlichen Ressourcen schon lange verfolgt wurde - in Zukunft die Entwicklung zum Rechtspopulismus hin umkehren soll. Offen auch die Frage, wie erfolgversprechend das Vorgehen in einer bereits radikalisierten Umgebung sein kann, in der Bedrohungen an der Tagesordnung sind, und ob unsere Schulen und Institutionen der Aufgabe gewachsen sind.



Abbildung 4: Freddi Gralle löste mit ihrer Analyse Heiterkeit und Betroffenheit aus. Photo: dbb/Marco Urban

Satire trifft Nerv

Für einen besonders heiteren Moment sorgte die Standup-Comedienne **Freddi Gralle**, die Wahlplakate der AfD
unter die satirische Lupe nahm. So präsentierte sie etwa
ein Plakat der AfD Nordrhein-Westfalen, das eine Frau
im Dirndl beim Backen zeigt – versehen mit dem Spruch:
"Sehen Sie auch eine Frau in einer Küche, die kocht?"
– Das ist politisch nicht korrekt. Oder eine mutmaßlich
KI-generierte Frau mit der Aufschrift: "Echte Frauen sind
rechts." Beide Motive lösten kollektives Gelächter aus –
und zugleich tiefere Reflexion über die Frauenbilder rechter Politik.

Fishbowl-Diskussion: Demokratie braucht Beteiligung

In der abschließenden Fishbowl-Diskussion diskutierten Milanie Kreutz, Johanna Niendorf, Katharina Kaluza und Wolfgang Merkel gemeinsam mit dem Publikum über konkrete Strategien zur Stärkung von Frauenrechten im Kontext zunehmender demokratiefeindlicher Tendenzen. Die Eignung des Fishbowl-Formats für eine solche Veranstaltung mit großem Publikum wurde dabei — wie jedes Jahr — eindrucksvoll bestätigt. Es förderte den offenen Austausch, senkte Hürden zur Beteiligung und schuf Raum für lebendige, dialogische Debatte auf Augenhöhe.



Abbildung 5: Immer wieder ein Highlight und eine Chance zur Beteiligung: Die Fishbowl-Diskussion. Photo: dbb/Marco Urban

Fazit

Die frauenpolitische Fachtagung 2025 war eine inhaltlich dichte und atmosphärisch starke Veranstaltung, die einmal

mehr bewiesen hat, wie wertvoll der persönliche Austausch und die übergreifende Vernetzung zwischen Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft sind. Die Beiträge regten zum Nachdenken an und lieferten wichtige Impulse für die strategische Auseinandersetzung mit Antifeminismus, Populismus und demokratiefeindlichen Tendenzen.



"Was mich nicht glücklich macht, kann weg..."

sagte sie und schmiss die Rollenklischees in den Müll.

#Gleichstellung

Abbildung 6: Der dbb bietet Postkarten an, die nachdenklich machen.

Gleichzeitig blieb der Blick auf die globalen Zusammenhänge stellenweise etwas vage. Warum gerade jetzt – in so vielen Ländern der Welt – demokratiefeindliche Kräfte an Einfluss gewinnen, blieb letztlich unbeantwortet. So zeigte Wolfgang Merkel auf, dass mittlerweile in 13 EU-Staaten rechtspopulistische Parteien an Regierungen beteiligt sind, insgesamt 27 Kabinette in Europa zählen populistische Kräfte zu ihren Mitgliedern – in Deutschland dagegen bislang kein einziges. Was erklärt diese Entwicklung? Welche Rolle spielen globale Krisen, digitale Öffentlichkeiten, soziale Netzwerke oder neue Technologien wie Künstliche Intelligenz bei der Verbreitung antifeministischer Narrative?

Diese Fragen bleiben als offene Baustellen zurück. Umso dringlicher ist es, auch in Zukunft Räume wie diese zu schaffen, in denen nicht nur Antworten gesucht, sondern die richtigen Fragen gestellt werden können.

(Mithilfe von KI erstellt)

Prof. Dr. Bernd Weidenfeller

Könnten Hochschulen mit einem adäguaten Kulturangebot mehr Studierende für ein Studium bei sich interessieren?



vhw Niedersachsen

Nach einer repräsentativen Studie des Deutschen Musikinformationszentrums (miz) [1] musizierten im Jahr 2020 rund 14,3 Millionen Menschen in Deutschland in ihrer Freizeit, was 18,8 % der Bevölkerung ab 6 Jahren entspricht. Mit 48,4 % ist der Anteil von musizierenden Kindern und Jugendlichen im Alter von 6 bis 15 Jahren besonders hoch. Unter den Erwachsenen ab 16 Jahren spielen 16 % ein Instrument, davon sind 92 % Männer, und 68 % Frauen. Umgekehrt finden sich unter den Erwachsenen, die musikalisch aktiv sind, mit 56 % mehr Frauen als Männer (24 %). Jede vierte Person, die ein Instrument spielt, singt auch in einem Chor, dagegen spielen 80 % der Sängerinnen und Sänger auch ein Instrument. Der Zugang zum Musizieren erfolgt hauptsächlich über Musikvereine, Chöre und Orchester, gefolgt von Musikschulen und privaten Lehrkräften. Insgesamt spielen rund 9 Millionen Menschen ab 14 Jahren ein Musikinstrument, und etwa 4 Millionen singen in Chören. Nach Berücksichtigung von Uberschneidungen ergibt sich eine Gesamtzahl von etwa 12 Millionen Musizierenden ab 14 Jahren, zuzüglich mindestens 2 Millionen Kinder und Jugendliche im Alter von 2-13 Jahren.

Rund 3 Millionen Menschen sind in Verbänden des Amateurmusizierens tätig, darunter 700.000 fördernde Mitglieder. Von den aktiven Mitgliedern gehören 2,2 Millionen den Chorverbänden an, während 1,5 Millionen in der instrumentalen Amateurmusik tätig sind, insbesondere in Blasorchestern und Spielmannszügen. Hervorzuheben ist der musikalische Nachwuchs, zu dem aktuell 800.000 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zählen. Die Amateurmusiklandschaft wird zudem durch Schüler an Musikschulen, Privatunterricht und Schulorchestern bereichert.

Knapp 7.6 Millionen der rund 15.1 Millionen Kinder und Jugendlichen unter 19 Jahren in Deutschland waren zu Beginn des Jahres 2023 Mitglied in einem Sportverein [2]. Jeder zweite Mensch in dieser Altersgruppe war damit in einem Sportverein organisiert.

Aus den zuvor genannten Zahlen von Menschen in Chören, Orchestern und Sportvereinen ist zu erkennen, dass es sicherlich eine Schnittmenge von Personen gibt, die sich sowohl musikalisch als auch sportlich betätigen.

Nach einer erneuten repräsentativen Studie des Deutschen Musikinformationszentrums (miz) [1], die vom Institut für Demoskopie (IfD) Allensbach durchgeführt wurde, musizierten im Jahr 2024 etwa 16,3 Millionen Menschen in Deutschland und somit 2 Millionen mehr als in der letzten Studie.

Etwa 3,8 Millionen Kinder und Jugendliche im Alter von 6-15 Jahren musizieren, etwa 12,4 Millionen Menschen ab 16 Jahren. Regelmäßiges Musizieren ist für viele eine Selbstverständlichkeit. Zwei Drittel der Amateurmusizierenden ab 16 Jahre üben ihr Hobby mindestens einmal pro Woche aus. Mit 25% Musizierenden ist der Anteil der Personen unter der Gesamtbevölkerung mit einem hohen sozioökonomischen Status besonders hoch. Allerdings sinkt die Zahl der Musizierenden mit dem Eintritt in eine berufliche oder akademische Ausbildung.

Stellt man alleine die Zahlen der in Sportvereinen aktiven Personen (7,6 Mio Kinder und Jugendliche unter 19 Jahren) den Zahlen der in Musikvereinen oder Chören aktiven Personen (3,8 Mio Kinder und Jugendliche von 6-15 Jahren) gegenüber, dann ergibt sich ein Verhältnis von etwa 2:1 für Sport zu Musik. Berücksichtigt man dann den hohen sozioökonomischen Status der Musizierenden, dann dürfte sich unter diesen ein hoher Anteil an Schülerinnen und Schülern mit Hochschulzugangsberechtigung befinden, also die Zielgruppe für Hochschulen.

Man könnte daher denken, dass sich die Hochschulen darauf konzentrieren, sowohl sportlich als auch musikalisch interessierte Studierende für sich zu gewinnen und neben den fachlichen Ausrichtungen auch angemessene Sport- und Kulturangebote bereit stellen. Schließlich besagt auch das Niedersächsische Hochschulgesetz [3] in § 3 Abs. 1 Satz 1, Nr. 9: Aufgaben der Hochschulen sind (...) 9. die Förderung der kulturellen und musischen Belange sowie des Sports an den Hochschulen

Zum musischen Bereich gehört die Förderung von kreativen Fähigkeiten und Ausdrucksmöglichkeiten in den Bereichen Musik, Tanz, Theater, bildende Kunst und andere Künste [4]. Kulturelle Bildung ist Persönlichkeitsbildung mit kulturellen Ausdrucksformen, mit Künsten und im Spiel. Sie ist Voraussetzung für kulturelle Teilhabe [5]. Im Jahr 2024 gab es im niedersächsischen Landtag eine kleine Anfrage, wie viel Geld und Personal die niedersächsischen Hochschulen für den Sport und den Kulturbereich zur Verfügung stellen [6]. Die Räumlichkeiten, die den Sparten Sport und Musik jeweils zur Verfügung gestellt werden, wurden nicht abgefragt. Die Antworten zur kleinen Anfrage sind in Tabelle 1 zusammen gestellt.

Herausgreifen möchte ich zuerst die Hochschule für Bildende Künste (HBK) Braunschweig, bei der keine Finanzmittel für den Sportbereich sondern ausschließlich Finanzmittel für den Kulturbereich ausgewiesen sind. Der Sportbereich an der HBK wird nach meiner telefonischen Rückfrage von der TU Braunschweig mit abgedeckt [7].

Gleiches gilt für die Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover (HMTMH). Diese Hochschule hat ebenfalls kein eigenes Sportangebot und stellt weder Personalnoch Sachmittel für den Sportbereich zur Verfügung. Allerdings kooperiert die HMTMH im Sportbereich mit der Leibniz Universität Hannover, so dass die Studierenden der HMTMH vor Ort am Hochschulsport teilnehmen können.

Auch die Stiftung Tierärztliche Hochschule (TiHo) Hannover verweist auf ihren Internetseiten auf das Sportagebot der Leibniz Universität Hannover, so dass auch Studierende der TiHo vor Ort ein Sportangebot haben. Auffällig ist allerdings, dass die TiHo weder ein eigenes Kulturangebot hat, noch auf das Kulturangebot der LUH verweist. Entweder gibt es dafür keine Kooperation oder die TiHo Hannover hält ein kulturelles Angebot für unwichtig.

Genauso wie die vorgenannten Hochschulen in Hannover kooperiert auch die Hochschule Hannover mit der Leibniz Universität und bietet kein eigenes Sport- und Kulturprogramm an. Trotzdem fällt auf, dass die Hochschule Hannover rund 35.500 € an Sachmittel für den Sport bereit stellt, ihr der Kulturbereich dagegen mit 600 € gerade einmal 1,7% der Ausgaben des Sportbereichs wert ist.

Die Leibniz Universität Hannover wirbt auf ihren Webseiten mit einem umfangreichen Kulturangebot: Big Band, Sinfonieorchester, Hochschulchor. English Theatre Group, Literarischer Salon, Unikino [8]. Alerdings ist festzustellen, dass zumindest das Unikino eine studentische Initiative und keine Einrichtung der Leibniz Universität Hannover ist [9]. Dass die Leibniz Universität Hannover im Bereich Musik ein eigenes Angebot hat und nicht das Angebot der HMTMH nutzt, ist verständlich, denn nur wenige Amateurmusikerinnen und -musiker können mit Studierenden einer Musikhochschule mithalten.

Die Universitätsmedizin Göttingen weist einen Betrag für den Sport, aber keinen für die Kultur aus. Auf ihren Webseiten wird zum Sportbereich der Universität Göttingen verlinkt, so dass Studierende und Mitarbeitende dort das Sportangebot wahrnehmen können. Es gibt im Internetauftritt der Universitätsmedizin unter der Rubrik "Patienten & Besucher" einen Hinweis auf ein Kulturprogramm,

dass sich aber hauptsächlich an Patienten und Besucher richtet, wenngleich auch Studierende und Mitarbeitende als Zuschauer und Zuhörer teilnehmen können. Ein musisches oder kulturelles Angebot für Studierende und Mitarbeitende der Universitätsmedizin scheint es nicht zu geben. Entsprechend finden sich auf den Internetseiten der Universitätsmedizin Göttingen keine Hinweise auf ein solches Angebot, und folglich sind in der Tabelle 1 auch keine Finanzmittel für den Kulturbereich ausgewiesen.

In den großen Hochschulstädten wie Braunschweig. Göttingen und Hannover ist es den Hochschulen leicht möglich, im Kultur- und Sportbereich zu kooperieren. Die Wege für Studierende und Mitarbeitende sind relativ kurz und der öffentliche Nahverkehr beziehungsweise Radwege machen die Partizipation am Sport- und Kulturangebot einfach. Dazu kommt in der Regel ein breites Sport- und Kulturangebot von Vereinen und öffentlichen Institutionen. Trotzdem ist auffällig, dass der Sportbereich sowohl mit personellen als auch mit Sachmitteln deutlich besser als im Verhältnis 2:1 im Vergleich mit dem Kulturbereich ausgestattet ist, was dem anfangs dargestellten Verhältnis von sportlich zu musikalisch aktiven Kindern und Jugendlichen entsprechen würde. Selbst dann, wenn die Personalmittel für den Sport und den Kulturbereich nahezu gleich sind, wie bei der Universität Göttingen, ist festzustellen, dass im kulturellen Bereich deutlich weniger Personalmittel für festangestelltes Personal aufgewendet wird als im Sportbereich.

In kleinen Hochschulstädten sind keine Kooperationen zwischen mehreren Hochschulen möglich, sondern die Hochschulen sind auf sich allein gestellt. Wenn die Hochschulen dann noch mehrere Standorte haben, die oft weit auseinander liegen und mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht gut zu erreichen sind, ist es schwer, an allen Standorten ein angemessenes Sport- und Kulturangebot zu etablieren.

Die Jade Hochschule hat Standorte in Oldenburg, Elsfleth (30 km von Oldenburg entfernt) und Wilhelmshaven (80 km von Oldenburg entfernt). Trotzdem gibt es an allen Standorten ein angemessenes Sport-. und Kulturangebot [10, 11]. Die Jade Hochschule stellt sogar mehr Finanzmittel für die Kultur als für den Sport bereit. In Oldenburg selbst werden darüber hinaus auch Kooperationen zwischen der Universität Oldenburg und der Jade Hochschule möglich sein.

Ein Blick auf die weiteren niedersächsischen Hochschulen offenbart aber den geringen Stellenwert, den die Hochschulen einem Kulturangebot beimessen: An der TU Causthal gibt es weder festes noch studentisches Personal für den Kulturbereich. Mit 18.000 € werden gerade mal 2% der Mittel, die der Sportbereich hat, für den Kulturbereich bereit gestellt. Die Orchester und Chöre an der Hochschule sind alle privat organisiert.

Tabelle 1: Finanzmittel für Personal und Sachmittel, die an den niedersächsischen Hochschulen für Sport sowie für musisch-kulturelle Aktivitäten [6]. Angegebene Centbeträge wurden kaufmännisch gerundet.

| | | Sport | int. | | | Kul | Kultur | |
|----------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|---------------|-------------|-------------------|------------------|------------|
| Hochschule | | personelle Mittel | | Confirmitto | | personelle Mittel | el | Sachmittal |
| | Gesamt | Festangestellte | stud. Hilfskräfte | Dacillillurel | Gesamt | Festangestellte | stud. Hilfskäfte | Dacimille |
| TU Braunschweig | 1.257.119 € | 1.231.031 € | 40.979 € | 128.318 € | 574.215 € | 495.948 € | 17.571 € | 47.991 € |
| TU Clausthal | 640.195 € | 305.240 € | 18.196 € | 177.409 € | ı | ı | į. | 18.000 € |
| Uni Hannover | 1.001.000 € | 966.000 € | 35.000 € | 15.000 € | 19.094 € | (1) | 5.875 € | 16.300 € |
| MH Hannover | € 000.06 | 88.000 € | 2.000 € | 20.000 € | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Uni Oldenburg | 1.350.360 € | 1.338.545 € | 11.814 € | 135.158 € | 2.296.921 € | 2.238.191 € | 58.731 € | 261.088 € |
| Uni Osnabrück | 1.289.830 € (2) | 670.354 € | 10.491 € | 67.417 € | 1.358.179 € | 18.533 € | 136.743 € | |
| HBK Braunschweig | ſ | ı | £ | 1 | | 17.000. | 17.000.000 € | |
| HMTM Hannover | 1 | Т | i | 1 | | 7001 | % (| |
| Uni Vechta | 101.793 € | 96.533 € | 5.266 € | 26.000 € | 15.953 € | 15.953 € | 1 | 9.504 € |
| HS Braunschweig/ Wolfenbüttel | 138.779 € | 121.186 € | 17.594 € | 63.994 € | т | ī | ı | 12.335 € |
| HS Hannover | ı | τ | t | 35.430 € | Е | T. | ï | € 009 |
| Uni Hildesheim/ | | | | | | | | |
| Holzminden/ | 34.360 € | 3 | 1 | 1.028 € | 1.945 | î | 1 | 200€ |
| Göttingen | | | | | | | | |
| HS Emden/Leer | € 000.08 | €2.000 € | 15.000 € | 35.000 € | 2 | 1 | | -€ |
| HS Wilhelmshaven/ | | | | | | | | |
| Oldenburg/ Elsfleth | 5.136 € | т | 5.136 € | 28.000 € | 25.138 € | 10.000 € | 15.138 € | €7.960 € |
| Uni Göttingen | 1.430.709 € | 1.120.671 € | 354.710 € | 1.061.774 € | 1.322.004 € | 532.645 € | 21.525 € | 198.515 € |
| UniMed Göttingen | 1 | 31 | 3 | 776.226€ | a | 1 | 1 | 1 |
| TiHo Hannover (3) | r. | 10 | Ľ | E) | ľ | Ü | Ľ | Č |
| Uni Hildesheim | 1.049.039 € | 1.024.874 € | 10.504 € | 99.236 € | 1.660.771 € | 2.471.775 € | 57.604 € | 332.496 € |
| Uni Lüneburg | 426.000 € | 189.000 € | 237.000 € | 353.000€ | 121.000 € | 114.000 € | 7.000 € | 47.000 € |
| HS Osnabrück | 1 | 81 | j. | 170.000 € | а | ä | | -€ |
| 1 1 1 | OF 11 0. 1 | 1 11 0000 | | | | | | |

(1) von den Personalmittel entfallen 13.219 \in auf Lehrauftr\(\text{iige}\)
(2) Bei den Personalmitteln f\(\text{iir}\) Festangestellte wurden die Personalmittel vom Sport und Zentrum f\(\text{iir}\) Hochschulsport addiert
(3) Bei der TiHo Hannover sind dieselbe Zahlen angegeben wie bei der Uni Hildesheim. In einer neueren Version wurde die Ti

Bei der TiHo Hannover sind dieselbe Zahlen angegeben wie bei der Uni Hildesheim. In einer neueren Version wurde die TiHo Hannover herausgenommen.

An der Universität Hildesheim/Holzminden/Göttingen beträgt das Kulurbudget immerhin 6% des Sportbudgets. Die Hochschule Emden/Leer hat überhaupt kein Budget für den Kulturbereich.

Vernachlässigen die Hochschulen also potentielle Studierende, wenn sie sich hauptsächlich auf ein gutes Sportangebot konzentrieren und das Kulturangebot vernachlässigen?

Das kann sicherlich bejaht werden: Nach einer 2011 veröffentlichten Umfrage interessiert die Studierende zunächst einmal das Fach. Allerdings legen auch 49% der Befragten Wert auf ein gutes Kulturangebot [12]. Die Wichtigkeit der Kultur wird auch von Deutschen Studierendenwerk betont [13]. Es wird verdeutlicht, wie groß der Wunsch Studierender nach kulturellen Aktivitäten und Veranstaltungen ist, dass kulturelle Veranstaltungen besonders zur Integration beitragen und die Persönlichkeitsentwicklung fördern. Ebenfalls wird festgestellt, dass die kulturelle Förderung Studierender gesetzlicher Auftrag ist.

Wie gesehen werden kann, kommen Hochschulen diesem gesetzlichen Auftrag gar nicht oder nur sehr marginal nach. Auf die Frage in der kleinen Anfrage [6], ob die Lan-

desregierung eine Ungleichheit zwischen der Sport- und der Kulturförderung sehe, und welche Maßnahmen geplant seien, antwortet die Landesregierung "Auf welche Art und Weise und in welchem Umfang bzw. mit welcher Gewichtung die Hochschulen die kulturellen und musischen Belange sowie den Sport fördern, ist gesetzlich nicht konkretisiert. Die Umsetzung des Förderauftrags erfolgt daher im Rahmen des Globalhaushalts der Hochschulen sowie der Hochschulautonomie nach dem Ermessen der Hochschulen, die dabei insbesondere ihre Schwerpunktsetzung sowie standortbezogen gegebene Möglichkeiten und die Nachfrage berücksichtigen können."

Damit kann also eine Hochschule wie die Hochschule Emden/Leer oder die Hochschule Osnabrück ihren gesetzlichen Auftrag nach § 3 NHG vollkommen ignorieren. Auch andere Hochschulen, wie die TU Clausthal können das kulturelle Leben vollkommen auf private Schultern legen und mit geringen Geldbeträgen ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen. Sicherlich wird dabei aber vollkommen ignoriert, dass ein kulturelles Angebot die Studienorte gerade kleiner Hochschulen sowohl für Studierende als auch für Mitarbeitende attraktiv macht.

Literatur

- [1] Deutscher Musikrat, Deutsches Musikinformationszentrum (miz) / Institut für Demoskopie Allensbach (IfD). Amaterumusizieren in Deutschland. Hrsg. von Deutscher Musikrat, Deutsches Musikinformationszentrum (miz). Ergebnis- und Methodenbericht. 2022. 39 S. URL: https://tinyurl.com/4ss5v5e2 (besucht am 06.03.2025).
- [2] Statistisches Bundesamt, Hrsg. Olympia-Nachwuchs: 50 % der Kinder und Jugendlichen waren Anfang 2023 in Sportvereinen. 23. Juli 2023. URL: https://tinyurl.com/5d2tjyve (besucht am 16.07.2025).
- [3] Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG). Gesetz. Nds. GVBl. S. 69 VORIS 22210 -, 13. Dez. 2024. URL: https://tinyurl.com/3rfxzyx8 (besucht am 16.07.2025).
- [4] Study Smarter. Musische Bildung. URL: https://tinyurl.com/nh9wdccr (besucht am 18.07.2025).
- [5] Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e. V. Was ist Kulturelle Bildung? URL: https://tinyurl.com/2w37pedz (besucht am 18.07.2025).
- [6] Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur. Drucksache 19/5495 neu. Niedersächsicher Landtag, 5. Feb. 2025. URL: https://tinyurl.com/4hw7a3zk (besucht am 17.07.2025).
- [7] Andreas Gellert. Telefonauskunft. Hochschule für Bildende Künste, 21. Juli 2025.
- [8] Leibniz Universität Hannover. Sport, Kultur und Freizeit. URL: https://tinyurl.com/yma6n6ps (besucht am 21.07.2025).
- [9] Unikino. Was ist eigentlich das Unikino? URL: https://tinyurl.com/muevf7kc (besucht am 21.07.2025).
- [10] Jade Hochschule. Hochschulsport. URL: https://tinyurl.com/ye2bxzmm (besucht am 21.07.2025).
- [11] Jade Hochschule. Hochschulsport. URL: https://tinyurl.com/2z7yh7jm (besucht am 21.07.2025).
- [12] Süddeutsche Zeitung). Wie Studenten ihre Universität aussuchen. 19. Dez. 2011. URL: https://tinyurl.com/ms5rkkzh (besucht am 22.07.2025).
- [13] Danja Oste. Wie der Lebensraum Hochschule von Kultur profitiert. Hrsg. von Deutsches Studierendenwerk. 2023. URL: https://tinyurl.com/24zck5rc (besucht am 22.07.2025).

Prof. Dr. Peter Heusch vhw Bund HOFV III BW - Es besteht Hoffnung



Anfang April wurde im Rahmen einer feierlichen Zeremonie in Anwesenheit des Ministerpräsidenten und der Ministerin für Wissenschaft und Kultur die Hochschulfinanzierungsvereinbarung Baden-Württemberg 2026-2030, abgekürzt HOFV III unterschrieben. Mittels dieser Vereinbarung soll die Finanzierung der Hochschulen in Baden-Württemberg bis zum Ende des Jahrzehnts geregelt werden. Angesichts aktuell sinkender Zahlen von Studienanfängerinnen und -anfängern wurde bei vielen Hochschulen im Rahmen des sog. Ausgleichsmechanismus' die Grundfinanzierung gekürzt, andere Hochschulen, deren Studiengänge nach wie vor vollständig oder nahezu vollständig gefüllt werden konnten, erhielten aus diesem Ausgleichsmechanismus zusätzliche Mittel. Aus diesem Ausgleichsmechanismus berechnet sich auch das sogenannte Tranformationsbudget, dazu mehr am Ende des Artikels. Ein wenig willkürlich erscheint in diesem Zusammenhang, wie bei den einzelnen Hochschularten die Zu- und Abschläge begrenzt sind.

In der Hochschulfinanzierungsvereinbarung verpflichtet sich das Ministerium, die Grundfinanzierung der Hochschulen ab 2027 jährlich um 3,5% zu steigern, und zwar über das gesamte Budget. Da jedoch die Steigerungen im Personalbereich abhängig von künftigen Besoldungsrunden sind, deren Ergebnis das Ministerium nicht kennt, wurde die Steigerung der Grundfinanzierung in zwei Teile aufgespalten. Vom Gesamtbudget entfallen ca. 4/5 auf Personalkosten und 1/5 auf Sachkosten. Daher werden 4/5 der 3,5% Steigerung in der Grundfinanzierung, also 2,8% pauschal mit der Steigerung der Personalkosten verrechnet, und 1/5 der 3,5% Steigerung der Grundfinanzierung stehen für die Steigerung der Sachkosten zur Verfügung. Am Beispiel einer Hochschule mit einem Gesamtetat von 20 Mio. €, davon 16 Mio. € Personalkosten und 4 Mio. € Sachkosten bedeutet dies, dass die Finanzierung der Sachkosten um 140.000 € p.a. zulegt, während die Finanzierung der Personalkosten um 560.000 € steigt. Diese 560.000 € werden jedoch nicht an die Hochschule ausgezahlt, sondern als Pauschalbetrag für die reale Personalkostensteigerung angesetzt. Damit geht das Ministerium eine Wette ein. Sollten die Personalkosten während der Laufzeit des Vertrags real um mehr als 2,8% steigen, reicht der Pauschalbetrag nicht für die realen Personalkostensteigerungen aus, das Ministerium muss aus anderen Töpfen zuschießen. Sollten jedoch die Personalkosten während der Laufzeit des Vertrags real um weniger als 2,8% steigen, übersteigt der Pauschalbetrag die realen Personalkostensteigerungen, das Ministerium spart Geld. Insofern ist das aus Sicht der Hochschulen zunächst nicht ungünstig, da es eine deutlich erhöhte Planungssicherheit schafft.

Wie bereits im ersten Abschnitt erwähnt, sind die Jahre der großen Zuwächse bei den Studierendenzahlen vorbei. Im Gegenteil, der Jahrgang 1995, der zwischen 2012 und 2014 die Schule abschloss und sich dann einem Studium zuwenden konnte, hatte fast 100.000 Geburten mehr als der Jahrgang 2009, der seine Schulausbildung zwischen 2026 und 2028 abschließen wird. Bis zum Ende des Jahrzehnts rechnet die KMK daher auch nicht mit einer signifikanten Erhöhung der Studienanfängerzahlen, glücklicherweise erwartet sie andererseits (mit Ausnahme einer kleinen Delle im Jahr 2026) auch keinen relevanten Rückgang. Es ist jedoch damit zu rechnen, dass ein signifikanter Anteil der Studierwilligen ab Ende des Jahrzehnts aus den zwischen 2015 und 2018 als jungen Flüchtlingen nach Deutschland gekommenen Personen bestehen wird. Hier werden den Hochschulen sicherlich noch weitere Aufgaben zufallen, die im HOFV III jedoch nicht adressiert wurden.

Wie bereits im ersten Abschnitt erwähnt, enthält der HOFV III auch einen Passus zu den Hochschulen, denen es in den letzten Jahren nicht mehr gelungen ist, ihre Studiengänge zu füllen. Die Hochschulen wurden dazu, je nach dem Mittelzu- oder abfluss im Rahmen des Ausgleichsmechanismus' in 3 Gruppen A, B und C aufgeteilt. A-Hochschulen sind diejenigen, die anhaltend Zuschläge zu erwarten haben (m.a.W. die diese Zuschläge in der Vergangenheit erhalten haben) und deren Lehrleistung um höchstens 6% gesunken ist, C-Hochschulen sind diejenigen, die anhaltend Abschläge zu erwarten haben, und deren Lehrleistung um mehr als 12% gesunken ist. Alle anderen Hochschulen wurden als B-Hochschulen eingestuft. Anhand dieser Einstufung werden den Hochschulen mehr oder weniger Transformationsmittel zur Verfügung gestellt, die ihnen erlauben sollen, vorzeitig Professuren neu auszurichten, um eine Stabilisierung der Studierendenzahlen zu erreichen. Die Größenordnungen dieser Transformationsmittel werden in Stellen gemessen. Die Anzahl dieser Stellen schwankt zwischen 1 z.B. für eine nach Stufe A bewertete HAW mit unter 100 Professuren bis 10 für eine nach Stufe C bewertete Universität mit mehr als 250 Professuren. Das sind jedoch nur Grenzwerte, die Hochschulen müssen diese Transformationsmittel beantragen, und diese Anträge können angenommen oder abgelehnt werden. Allerdings sind die Mittel für diese Professuren relativ großzügig bemessen, eine Universität erhält pro Stelle und Jahr 320.000 €, eine HAW 230.000 €. Als letzte Rettung können die Hochschulen, die dauerhaft erhebliche Abschläge erwirtschaften, auch Stellen abbauen, dieser Stellenabbau ist allerdings für die Hochschulen sehr unvorteilhaft,

da ein abgebauter Studienplatz mit lediglich 8.500 € pro Jahr zzgl. der inflationsbedingten Teuerung seit 2008 angerechnet wird.

Die Ausgestaltung der Transformationsmittel führte dabei in einigen Hochschulen zu dem Effekt, der im Gleichnis vom verlorenen Sohn bereits beschrieben wurde. Hochschulen, die durch vorausschauende Planung besonders gut mit den fallenden Studierendenzahlen zurecht gekommen sind, erhalten deutlich weniger Transformationsmittel als andere Hochschulen, die deutlich schlechter abgeschnitten haben. Aber, so sagt es das Sprichwort: "Jedem Menschen Recht getan ist eine Kunst die niemand kann." Seien wir gespannt auf HOFV IV...

Am 5. September 1825 - also vor mehr als 175 Jahren - wurde das erste katholische Schullehrerseminar des Königreichs Württemberg in Schwäbisch Gmünd gegründet. Die Pädagogische Hochschule, die daraus hervorging, ist damit die älteste, kontinuierliche lehrerbildende Einrichtung Württembergs. Im Jahre 1860 kam dann – zuerst in privater Form - die katholische Lehrerinnenbildung dazu: auch diese Einrichtung war die Erste in Württemberg.

Prof. Dr. Reinhard Kuhnert Mitglied des Kreistags

200 Jahre Leherbildung - Hochschulen im Ostalbkreis bis 2003



Die Zöglinge – das Abitur war noch nicht Studienvoraussetzung – wurden im Rahmen eines Internatsbetriebs ausgebildet: im Franziskanerkloster St. Ludwig und schließlich ab 1905 im schönen neobarocken Neubau an der Lessingstraße (heute Sitz der Polizei und des Staatlichen Schulamtes).

Der Ostalbkreis als Raum für Talente und Patente hat aufbauend auf einem differenzierten, möglichst allen Begabungen gerecht werdenden Schulwesen (wozu ab 2004 auch ein Gymnasium für Hochbegabte gehören wird) ein weiterführendes, ebenso differenziertes Hochschulwesen. Das ist zugleich einer jener weichen Standortfaktoren, die das Leben hier attraktiv machen.

Genau am 5. September 2025 war der 200. Geburtstag "200 Jahre Lehrerbildung in Schwäbisch Gmünd".

1 Die Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd

Der Lehrerberuf ist ein alter Kulturberuf der Menschheit. Er hat immer Zukunft, auch wenn sich die Rahmenbedingungen ständig ändern bzw. geändert haben. Darum wird es auch immer lehrerbildende Hochschulen geben. Schwäbisch Gmünd kann stolz auf eine lange Tradition zurückblicken.



Abbildung 1: Die Rektoren ((von l.n.r) Sabla-Dimitrouv, derzeitiger Rektor), Claudia Vorst, Manfred Wespel,, Jofef Lauter, Hans Jürgen Albers, Reinhard Kuhnert (im Rollstuhl) mit den beiden Ehrensenatoren Michael Lang (2.v.r) und Hariolf Schmid (1.v.r.)

Die seminaristische Lehrkräftebildung war konfessionell ausgerichtet. Religion und Musik waren die Leitfächer. Daher kann man verstehen, dass beide Seminare rasch geschlossen wurden, als die atheistischen Nationalsozialisten an die Macht kamen: zuerst 1934 das Lehrerseminar, dann 1937 das Lehrerinnenseminar. Die Stunde der Wiedergründung schlug am 10. Mai 1946, als die Amerikaner alle Maßnahmen der Nazis rückgängig machten. Die Stationen von der Lehreroberschule über das Pädagogisches Institut (PI) hin zur Pädagogischen Hochschule (PH) im Jahr 1962 beschreiben die permanente Weiterwicklung und Statusverbesserung dieser ältesten Gmünder Hochschuleinrichtung – ab 1994 mit vollen universitären Rechten. 1978 wurde das (noch geteilte) Promotionsrecht verliehen (ab 1987 dann ungeteilt) und 1994 das Habilitationsrecht. Stolz ist die PH heute noch darauf, dass vor 20 Jahren - 1983 - die allererste Promotion an einer PH Baden-Württembergs in Schwäbisch Gmünd mit Gerd Brucker stattfand. Die erste erfolgreiche Habilitation absolvierte Carsten Quesel in den Sozialwissenschaften im Jahre 2003.

Die Pädagogische Hochschule begann 1962 mit 440 eingeschriebenen Studenten; 1975 wurde ein erster Gipfel mit ca. 1700 Studierenden erreicht, um 1988 bis auf ca. 400 Studierenden wieder abzusinken; 1995 wurden wieder ca. 1500 Studierende erreicht, um wegen der immer noch nicht verbesserten Berufsaussichten auf unter 1000 Studierende zurückzufallen. Im Zuge des gegenwärtigen Generationswechsels bereiten sich z.Zt. (Stand: September 2003) ca. 1500 Studierende auf das Lehramt vor, die von 45 Professorinnen und Professoren unterrichtet werden. Die "berühmtesten" Absolventen waren der Afrikaforscher und Entdecker der Ruinen von Simbabwe Carl Mauch, Matthias Erzberger, Erich Ganzenmüller und Dr. Manfred Saller, sowie – man staune – Gudrun Ensslin und Fereshda Ludin!

Lehre und Studium werden durch eine Hochschulbibliothek mit ca. 250 000 Bänden, sowie dem MIZ, dem Medien- und Informationstechnisches Zentrum, mit einer weit entwickelten PC-Ausstattung unterstützt.

1.1 Universitäre Struktur

Die Hochschule wird vom Hochschulrat und dem Rektorat geleitet. Ersterer ist für die strategische Ausrichtung, letzteres für das operative Geschäft zuständig. Darunter ist die PH in zwei Fakultäten organisiert, die von einem Dekanat geleitet wird. Die Fakultät I umfasst drei, die Fakultät II sieben Institute. Über die Fakultätsräte und den Senat ist die Mitwirkung aller Personalgruppen gewährleistet.

1.2 Die berufsqualifizierenden Studiengänge der PH

Die Pädagogischen Hochschulen haben den gesetzlichen Auftrag, insbesondere für die Lehrämter an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen auszubilden - so auch die Gmünder PH. Besonders stolz ist man, dass seit Beginn des neuen Millenniums die Realschullehrerausbildung wieder nach Gmünd gekommen ist (mit großer Unterstützung des MdL Dr. Stefan Scheffold), die schon einmal mit großem Erfolg von 1968-88 erheblich zum Profil der Hochschule beigetragen hatte.

Die Ausbildungstruktur der Lehrer(aus)bildung) ist dreiphasig und schließt mit zwei Staatsexamina ab:

Der ersten oder Studienphase an einer Pädagogischen Hochschule folgt der Vorbereitungsdienst (2. Phase) oder das Referendariat an einem Seminar für die schulpraktische Ausbildung (gibt es auch in Schwäbisch Gmünd); darauf folgt als 3. Phase die regelmäßige Fort- und Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens – wegen der sich verändernden Gesellschaft und der Schule. Die Lehrerbildung ist seit 1971 wissenschaftsorientiert, aber sie braucht die Praxisnähe.

Dabei werden folgende Kompetenzen entwickelt:

- die fachliche Kompetenz
- die didaktische Kompetenz
- die erziehungswissenschaftliche Kompetenz
- die schulpraktische Kompetenz (als Selbstkontrolle des Studierenden)
- die fachpraktisch- bzw. künstlerisch-praktische Kompetenz.

Die Hauptfähigkeit der Lehrerin und des Lehrers ist die gezielte Planung, Organisation, Gestaltung und Reflexion von Lehr-Lern-Prozessen, also die Fähigkeit zu unterrichten, zu erziehen, zu diagnostizieren, zu beurteilen, zu beraten und zu evaluieren (an der Selektionsfunktion knüpft die Begründung für den Beamtenstatus des Lehrers an) und die Schule durch berufliche Kooperation mit den Kollegen weiterzuentwickeln, ja zu "innovieren".

Leistungsstärkere und erfolgreichere Schulen beruhen nach neuesten Erkenntnissen auf dem lebendigen Wissen, breiten und fundierten Kenntnissen und einer hohen Lernmotivation. Man sollte also aufhören, den Erwerb gründlicher Kenntnisse gegen den kind- oder schülerorientierten Unterricht auszuspielen. Es kommt auf beides an.

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat in ihrem Bericht über "Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland" (13/1999) festgehalten: "im Zentrum des Lehrerseins heute steht nach wie vor seine/ihre Kompetenz, guten Unterricht in den von ihm/ihr vertretenen Fächern zu halten."

Darum werden der Grund-, Haupt- und Realschullehrkräfte in Baden-Württemberg in drei unterschiedlich gewichteten Fächern ausgebildet:

einem Hauptfach, einem Leitfach und einem "affinen" Fach.

Die Studiengänge sind modular strukturiert, d.h. grundlegende und weiterführende Studienangebote werden in einem bestimmten Rhythmus zuverlässig studiert. Hinzu kommen die Module in Erziehungs- und Sozialwissenschaften einschließlich der pädagogischen Psychologie, die ganz wesentlichen Schulpraktika (schulpraktische Studien) und die fachpraktischen bzw. künstlerisch praktischen Studien (z.B. in Sport, Musik, Kunst, Technik, Hauswirtschaft, Textil).

Außerdem kann man in sogenannten "Erweiterungsstudiengängen" sich für jedes weitere Schulfach zusätzlich qualifizieren, sowie in eigens dafür eingerichteten Studien in Medienpädagogik, Datenverarbeitung/Informatik, Beratung, Interkulturelle Bildung und Erziehung.

1.3 Nichtlehramtsbezogene Studien

Zur Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Lehrerbildung, aber auch zur Übernahme anderer Tätigkeiten in der Schulverwaltung (Rektor, Schulamt, Ausbildungslehrer, Oberschulamt, Kultusministerium, Volkshochschule etc.) hat die PH ein zweijähriges Diplom-Aufbaustudium eingerichtet. Es ist zugleich die Voraussetzung zur Zulassung zur Promotion zum Doktor der Erziehungswissenschaften (Dr. paed.).

1.4 Internationale Beziehungen

Die Hochschulen pflegen nicht nur die Wissenschaften in Forschung, Lehre und Studium, sondern auch die internationalen, speziell europäischen Beziehungen. Das ist auch für die angehenden Lehrkräfte bildend. Die Gmünder PH unterhält hochschulpartnerschaftliche Beziehungen zur University of Central England in Birmingham, zur Hogeschool Alkmaar in den Niederlanden, der CVU Sonderjylland in Hadersleben, Dänemark, zur Pädagogischen Akademie Salzburg, Österreich, zur Eötvös Loránd Universität Budapest, Ungarn, zur Nationalen Linguistischen Universität Kiew, Ukraine, und zum Lewinsky College Tel Aviv, Israel. Die Europäische Union (Erasmus-Programm) unterstützt immer wieder den Studierendenaustausch.

1.5 Fort- und Weiterbildung

In einer Zeit des ständigen gesellschaftlichen Wandels ist Fort- und Weiterbildung, auch lebenslanges Lernen genannt, für jeden unerlässlich. Die Gmünder PH entspricht dem durch ein regelmäßiges Lehrkräftefort- und Weiterbildungsangebot, auch in Gestalt von besonderen Grundschul- oder Realschultagen. Ein Zentrum für

Montessoripädagogik ist dabei besonders für interessierte Grundschullehrer anregend.

In der betrieblichen Weiterbildung wirkt die PH – speziell die Lehrenden des Faches Chemie - in einer Bildungspartnerschaft mit dem Zentrum für Oberflächentechnik "(ZOG) und der hiesigen Wirtschaft zusammen.

Ein Weiterbildungsprojekt der besonderen Klasse ist die Seniorenhochschule. 1982 ins Leben gerufen, erfreut sich dieses Studienangebot an die "älteren" Mitbürgerinnen und Mitbürger von Stadt und Region einer ständig wachsenden Nachfrage. Am Anfang waren es 52 Personen, jetzt kommen deutlich über 300 Personen, um sich zu informieren, sich zu orientieren, dabei zu sein und dazuzugehören. Geistige, wissenschaftliche und soziale, kommunikative Interessen der Senioren verbinden sich auf oft beglückende Weise miteinander. Vor allem studieren sie Kunstgeschichte, Geschichte, Philosophie, Theologie und Literatur. Denn "Altsein ist ein herrlich Ding, wenn man nicht verlernt hat, was anfangen heißt." (Martin Buber). Also nicht nur dem Leben Jahre hinzufügen, sondern in den Jahren - leben!

1.6 Forschung

Wissenschaft und Forschung gehören zusammen, denn Forschung erneuert die Lehre. Drei Hochschulbibliographien, die seit 1985 von der Bibliothek herausgegeben werden, die jährlichen Rechenschaftsberichte der Rektoren seit 1978 und schließlich ein eigener Forschungsbericht von 2002 (mit CD-ROM) dokumentieren eindrucksvoll die Forschungstätigkeiten der PH-Professorinnen und Professoren sowie Dozentinnen und Dozenten. Es würde zu weit gehen, die zahlreichen Vorhaben hier im einzelnen zu beschreiben. In jüngster Zeit ist man jedoch stolz auf die Beteiligung mit drei Projekten an dem Forschungsund Nachwuchskolleg (FuN) des Landes: Gesundheitsförderung, Lese- und Schreibfähigkeit, Umweltbildung in der Grundschule stecken die inhaltlichen Rahmen ab.

1.7 Innovation

1.7.1 Medieninformatik

Die Pädagogische Hochschule richtet eine Professur für Medieninformatik und ihre Didaktik ein. Das Berufungsverfahren wurde bereits durchgeführt. Damit will die Hochschule der Entwicklung in den neuen Medien und deren zunehmend auch integralem Bestandteil in der Hochschullehre Rechnung tragen. Medieninformatik ist ein Querschnittsfach; sie will und soll die multimediale Lehre und das computerunterstützte Lernen, ja die "virtuelle Hochschule", das virtualisierte Lehren und Lernen, vor allem in der Weiterbildung, entwickeln. Die Vernetzung der

Hochschularbeit bedarf der führenden Koordination und Begleitung durch eine Professur.

1.7.2 Gewerbelehrerausbildung in Kooperation mit der Fachhochschule Aalen

Die regionale Zusammenarbeit der Hochschulen im Ostalbkreis – immer wieder beschworen und gewünscht – kann nun Wirklichkeit werden. Vom Wintersemester 2004/5 an wird es eine neue Form der Gewerbelehrkräfteausbildung geben. Dieser neue, heiß umstrittene Weg findet seine Begründung in den Empfehlungen der Hochschulstrukturkommission des Landes Baden-Württemberg von 1998 und des Wissenschaftsrates zur Lehrerbildung. Vor allem aber können die Universitäten den Bedarf an ausgebildeten Gewerbelehrkräften nicht sichern. Dieser jährliche Fehlbedarf wird mit 200 Lehrkräften angegeben. Darin bestand die Chance der Kooperation zwischen FH und PH.

Zur Struktur des Studiengangs:

Die ingenieurwissenchaftlichen Fächer der FH werden mit Technikdidaktik und Berufspädagogik der PH verbunden. Zusätzlich wird zum ersten Mal der Studiengang gestuft als Bachelor-Master-Studium angeboten. Dadurch wird die Ausbildung zugleich polyvalent, d.h. der Studienabschluß Master/Magister legt den Absolventen nicht auf den Lehrerberuf fest, denn das Bachelor-Studium, in dem der Student in den Phasen der Betriebs- bzw. Schulpraxis seine Eignung und Neigung testen kann, soll dem bisherigen FH-Ingenieursdiplom gleichwertig sein. Es wird erwartet, dass die gute fachliche Akzeptanz der FH in der Wirtschaft der Ausbildung die nötige Anerkennung verschaffen wird.

Als weiteres Schmankerl bieten die Ministerien den Absolventen die Übernahme in den Höheren Staatsdienst – allerdings erst nach einem erfolgreichen Akkreditierungsverfahren für den Studiengang.

2 Die Hochschule für Gestaltung

Die Hochschule für Gestaltung (FH) macht Schwäbisch Gmünd zu einer "Stadt des Designs".

2.1 Image und Profil

Klein, aber fein mit "nur" 18 Professoren und Professorinnen sowie heuer über 400 Studierenden – so könnte man die Gmünder "Hochschule für Gestaltung" – Fachhochschule Schwäbisch Gmünd bezeichnen. Den Namen "HfG" lehnt sie bewusst an die legendäre Hochschule für Gestaltung in Ulm an, die in den 1970er Jahren des vorigen Jahrhunderts geschlossen wurde.

Durch ihre Nähe zu Wirtschaft und Industrie und ihre internationalen Kontakte ist die HfG äußerst innovativ. Beispielhaft soll dafür das international anerkannte, gestufte Studiensystem stehen: Im März 2003 fügte die HfG ihrem Bachelor oder Bakkalaureus-Studiengang einen dreisemestrigen Master oder Magister hinzu – letzteren in der Form des Projektstudiums, das ausdrücklich in Zusammenarbeit mit Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Medien durchgeführt wird. Das soll aber nicht bedeuten, dass man sich allzu rasch vom bewährten Markenzeichen, dem eingeführten und anerkannten Diplomingenieur (FH) getrennt hat.

Ein gutes Stück Qualitätskontrolle ist die regelmäßige Präsentation der Abschlussarbeiten der Absolventen einer regionalen Öffentlichkeit.

Stolz ist die Hochschule auf die Tatsache, dass sie einen hohen Beitrag zu Existenzgründungen leistet und so die Stadt Schwäbisch Gmünd durch ihre Existenz mit 150 Büros die höchste Designerbürodichte je Einwohner in Europa hat!

2.2 Geschichte

Als "Königliche Fachschule für das Edelmetallgewerbe" wurde im Jahre 1909 gegründet, was heute Hochschule für Gestaltung – Fachhochschule Schwäbisch Gmünd heißt. Sie hatte den Auftrag, Kunsthandwerker für die örtlichen Manufakturen und Handwerksbetriebe auszubilden. Später wurde sie im Zuge der Industrialisierung und Veränderung der Arbeitswelt in eine höhere Fachschule, dann in eine Werkkunstschule, bis sie 1971 durch Gesetz des Landes Baden-Württemberg in eine Fachhochschule umgewandelt wurde.

Mit diesem Wandel ging natürlich eine Änderung des Aufgabenfeldes und Berufsbildes einher – insbesondere die Lösung vom Gold- und Silberschmiedehandwerk. Viele Gmünder haben das immer wieder bedauert – und dann schließlich mithilfe des Landkreises dem Berufsschulzentrum Gmünd ein "Berufskolleg für Formgebung mit dem Schwerpunkt Schmuck und Gerät" angegliedert, welches im Arenhaus am Marktplatz untergebracht ist. Die Hochschule jedoch ist stolz darauf, sich aus der einseitigen Abhängigkeit vom Kunsthandwerk gelöst und sich der umfassenderen Aufgabe der Gestaltung ("Design") zugewandt zu haben. Damit hat sie einen unumstrittenen Platz in der Entwicklung der hochindustrialisierten Länder eingenommen.

2.3 Struktur und Studiengänge: das "Gmünder Modell"

Das Studienangebot der HfG besteht aus zwei grundständigen Studiengängen und einem Master-Aufbaustudiengang.

Die beiden grundständigen Studiengänge schließen entweder als "Bachelor of Design" nach 7 Semestern oder als Diplomingenieur (FH) nach 8 Semestern ab. In beiden Studiengängen ist das 5. Semester mit 26 Wochen praktischer Tätigkeit verpflichtendes Praxissemester in einer Firma, Institution, einem Büro oder Studio im In- oder Ausland.

Die beiden grundlegenden Studiengänge sind nach Dimensionskategorien geordnet

- (1) Informations- und Mediengestaltung (Dimension: Fläche) mit dem Beruf des Gestalters und Planers für Information, Kommunikation und Medien und
- (2) Produkt- und Umweltgestaltung (Dimension: Raum) mit dem Beruf des Gestalters und Entwicklers für Produktsysteme, Produktkreisläufe und Umweltentwürfe.

Nach einem fundierten und allgemeinen Grundlagenstudium (Semester 1-3) folgt das Hauptstudium (für den Bachelor: Semester 4-7; für das FH-Diplom: Semester 4-8), in dem flexibel aus sechs Ausbildungsschwerpunkten modular kombiniert werden kann. Dadurch will die Hochschule der Verflechtung der Disziplinen durch die fortschreitende Digitalisierung und Virtualisierung gerecht werden. Die sechs Ausbildungsschwerpunkte sind:

- 1. Kommunikationssysteme
- 2. Wissensorganisation
- 3. Digitalität/Virtualität
- 4. Grundlagen/Forschung
- 5. Netzwerke/Prozesse
- 6. Produkte/Produktssysteme

Seit März 2003 bietet die HfG einen dreisemesterigen (eineinhalbjährigen) Aufbaustudiengang zum "Master of Design" (M.Des.). Die inhaltlichen Schwerpunkte werden mit "Communication Planning and Design" beschrieben. Sie folgt damit dem sogenannten Bologna-Prozeß im europäischen Hochschulwesen, der ja alle Studiengänge europaweit begrifflich und d.h. angloamerikanisch harmonisieren will. Das Master-Programm zielt auf solche neuartigen Berufsfelder wie die des "Media-Editorings" und des "Media-Authorings"!

Für die ordnungsgemäße und qualitativ hochwertige Ausbildung stehen den Studierenden zahlreiche Einrichtungen zur Verfügung:

- ein Archiv, gleichsam das "Gedächtnis" der HfG. Hier sind alle Diplomarbeiten der letzten 10 Jahre auf CD-ROM gespeichert und verfügbar.
- 2. eine Bibliothek mit ca. 21 000 Bänden

- 3. ein Medienzentrum
- 4. eine Modellbauwerkstätte mit einer CNC-Anlage
- 5. ein Rechenzentrum mit 100 Arbeitsplätzen
- 6. ein Fotolabor/-studio
- 7. ein Siebdruck-/Reprolabor/Plotter

2.4 Internationale Beziehungen

Die Hochschule unterhält zahlreiche Beziehungen in europäische und außereuropäische Länder, wie z.B. nach Kingston-upon Thames, Guildhall, London und Ravensbourne, England, Nantes und Orleans, Frankreich, Lahti und Kupio, Finnland, Den Haag in den Niederlanden, Madrid, Spanien und Lissabon, Portugal, sowie nach Jerusalem, Israel, nach Cartago, Costa Rica, Rio de Janeiro, Brasilien und San Francisco, Rochester, N.Y. und Ohio State, Columbus in den USA. Die Studenten nutzen diese Kontakte für ihr Praxissemester oder/und für ein folgendes Auslandssemester. Die Hochschule ist stolz auf den hohen Anteil des Auslandsstudiums: sie steht hier an 18. Stelle in der Rangfolge aller 198 deutschen Hochschulen.

3 Die Hochschule für Technik und Wirtschaft (FH) Aalen

3.1 Image und Profil

Die Hochschule für Technik und Wirtschaft – kurz: die HTW Aalen – ist die Hochschule mit den meisten Professuren (121), meisten Studierenden (ca. 3200), auch ausländischen Studierenden und den besten und breitesten Kontakten zur regionalen Wirtschaft im Ostalbkreis. Sie ist zugleich die jüngste Hochschule.

Fachhochschulen bereiten die Studierenden praxisnah und anwendungsbezogen auf ihr Berufsleben vor: zwei Praxissemester in der Industrie und mit ihr oft koordinierte Studien- und Diplomarbeiten verstärken die Anwendungsorientierung. Die Hochschule steuert die wissenschaftlichen Erkenntnisse und Methoden, also die Theorie dazu, bei, die zugleich in angewandter Forschung und Entwicklung (F & E) ständig verbessert wird. Diese Praxisorientierung wird von der regionalen Wirtschaft dadurch sichtbar anerkannt und gefördert, dass sie gern die AbsolventenIngenieure abnimmt, dass sie sich im Verein der Freunde seit Gründung im Jahre 1963 mit teils namhaften Beträgen engagiert – und dass sie als jüngstes "Geschenk" eine Stiftungsprofessur finanziert!

3.2 Geschichte

Bis die ersten 32 Maschinenbau- und Werkstoffkundestudenten am 1. April 1963 in einem Barackenbau auf dem

Aalener Galgenberg ihr Studium aufnehmen konnten, war ein langer Weg bis zur Gründung einer Staatlichen Ingenieurschule zurückgelegt worden. Die Bedeutung dieser Einrichtung für die Entwicklung der regionalen Wirtschaft hatten vorausschauend Landrat und MdL Dr. Anton Huber und OB Dr. Karl Schübel (beide wurden die ersten Ehrensenatoren der FH im Jahre 1979) erkannt, hatten vorsorglich schon Grundstücke vorgehalten, allerdings wurden andere Standorte immer wieder vorgezogen. Zum Gründungsdirektor wurde der renommierte Leiter des Gmünder Edelmetall- und Metallchemieinstituts, Prof. Dr. Ernst Raub (+1995), bestellt.

Als am 2. Dezember 1968 der Neubau in Hüttfeld bezogen wurde, gab es fünf Studiengänge: Maschinenbau, Feinwerktechnik, Fertigungstechnik, Elektronik, und Chemie. 1971 kam die Umwandlung und Aufwertung in eine Fachhochschule, und eine stürmische Entwicklung begann.

Die Aufwärtsentwicklung wurde nur einmal für kurze Zeit unterbrochen: beim Bedarfseinbruch für Ingenieure Mitte der neunziger Jahre des vorigen Jahrhunderts. Seitdem hat ein Modernisierungsprozess begonnen. Äußeres Zeichen dafür ist der Campus-Neubau in der Gemarkung Burren – ein langersehntes "Geschenk" der Landesregierung zum 40. Geburtstag im Jahr 2003.

3.3 Struktur und Studiengänge

Ausbildungsziel des breit angelegten Studiums ist der möglichst hochqualifizierte Absolvent, der teamfähig ist, rhetorisch versiert und Englisch spricht.

Das umzusetzen ist Aufgabe der 6 Fachbereiche, denen vor allem Organisation und Durchführung von Lehre und Studium obliegen. Sie bieten ein breites Spektrum in Form von 19 Studiengängen an, darunter die im Wintersemester 2003/4 beginnende Gewerbelehrkräfteausbildung (in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd).

Die Hochschule hat sich seit 1997 neu aufgestellt, d.h. Folgerungen aus dem Rückgang des klassischen Ingenieurstudiums gezogen: letzteres wurde durch neue Schwerpunkte modernisiert, und neue Studiengänge wurden auf den Gebieten der Betriebswirtschaft und der Informatik eingerichtet.

Die Studiengänge sind im einzelnen:

Allgemeiner Maschinenbau, Augenoptik, Betriebswirtschaft für kleine und mittlere Unternehmen, Chemie, Elektronik und Technische Informatik mit dem Schwerpunkt Medienwissenschaften und Kommunikationstechnik, Gewerbelehrer (gestuft als B.A. plus M.A. in 10 Semestern), Hörakustik, Informatik, Internationale Betriebswirtschaft, Internationaler Technischer Vertrieb, Kunststofftechnik, Maschinenbau und Fertigungstechnik, Master of

Science in Photonics, Master in Science of Polymer Technology, Mechatronik, Oberflächentechnik und Werkstoffkunde, Optoelektronik, Technischer Redakteur und Wirtschaftsingenieurwesen.

Dabei werden z.B. der Technische Redakteur und der Gewerbelehrer als grundständige Schwerpunkte im Studiengang Mechatronik oder molekulare Biotechnologie im Studiengang Chemie studiert.

3.4 Internationale Beziehungen

Im Zuge der sogenannten Globalisierung der Kostensenkung sind internationale Beziehungen in der Wissenschaft unerlässlich. Dazu gehören ausländische Studierende ebenso wie Fremdsprachenkenntnisse der Absolventinnen und Absolventen, professorale Lehrveranstaltungen in englischer Sprache, sowie Partnerschaftsabkommen. Beides wurde erfolgreich angegangen, so dass jetzt förmliche Abkommen mit 64 Partnerschulen in aller Welt einschließlich Chinas und Indonesiens bestehen und gepflegt werden.

3.5 Engagiert für die regionale Wirtschaft: Innovation durch Forschung und Entwicklung, Wissenstransfer durch Steinbeis Transfer Zentren

Um Lehre und Studium ständig zu erneuern und den neuesten Entwicklungen in Wirtschaft und Technik anzupassen, ist angewandte Forschung überlebensnotwendig und hält jung und flexibel. Dabei kommt es den Professorinnen und Professoren zugute, dass sie vor ihrem Ruf an die Hochschule eine mehrjährige Berufspraxis in der Wirtschaft mitbringen – also wissen, was gebraucht wird. Das 1988 gegründete Institut für angewandte Forschung (IAF) bündelt die Forschungsaktivitäten. Beispielhaft seien einige Bereiche genannt: die Automatisierungstechnik, Lasermeßtechnik, Gießereitechnik, Biophotonik etc. Furore machte auf der Hannover-Messe 1996 der Kletterroboter MAX!

Für die Hochschule und die Studenten sind die Aktivitäten des IAF wichtig, da hier über namhafte Beträge teils in Millionenhöhe Geräte angeschafft werden können, die aus den staatlichen Haushaltsmittelzuweisungen nie hätten finanziert werden können. Eine solche Ausstattung verhilft auch zu Promotionen.

Aus dem Technischen Beratungszentrum von 1969, von dem her der regionalen Industrie Beratung, Begutachtung und technische Prüfungen angeboten wurde, entstanden seit 1972 die heutigen neun Steinbeis-Transferzentren an der FH. Sie arbeiten hochspezialisiert und erbringen wesentliche Dienstleistungen in Forschung und Entwicklung. Die Namen der Zentren sind Programm:

ARGE-Metallguß, Automatisierungstechnik, Bildverarbeitung und Angewandte Informatik, Augenoptik, Kunststofftechnik, Materials Engineering oder Werkstoffentwicklung, Prüfinstitut für Bodensysteme, Polymer Engineering, Metallische Werkstoffe und Bauwesen.

3.6 Lebenslanges Lernen: die berufliche Weiterbildung

Wem die Förderung der regionalen Wirtschaft wichtig ist, der muss sich auch um die berufliche Weiterbildung sowohl seiner Absolventen als auch der Betriebe dieser Region kümmern. Das haben die Aalener Professorinnen und Professoren schon früh erkannt und dazu einen eingetragenen und gemeinnützigen Verein (e.V.) mit dem Namen "Technische Akademie Aalen e.V." im Jahr 1971 gegründet. Aufgrund der Erweiterung des Fächerspektrums von einer Hochschule für Technik zu einer Hochschule für Technik und Wirtschaft wurde sie in eine "Akademie für berufliche Weiterbildung an der FH Aalen e.V." (ABW) umbenannt und ihr Aufgabengebiet entsprechend erweitert. Dadurch sind die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) der Region noch stärker im Blickpunkt der Arbeit an der Hochschule.

4 Das Studienzentrum der FernUniversität Hagen in Schwäbisch Gmünd

4.1 Ein Angebot zum berufsbegleitenden Teilzeitstudium

1990 wurde das erste Studienzentrum der nordrheinwestfälischen FernUniversität Hagen in Baden-Württemberg, dazu noch in Schwäbisch Gmünd, gegründet. Die ZF Friedrichshafen stellte großzügig dafür Räume in ihrer Technischen Akademie zur Verfügung. Dem Unternehmen waren Bemühungen des PH-Rektors in den achtziger Jahren vorausgegangen, das Zentrum an der PH zu installieren und so die PH nachhaltig zu stabilisieren. Doch das

Wissenschaftsministerium hatte abgewinkt: keine Unterstützung für eine "ausländische" Hochschule!

In der Zwischenzeit hat sich diese universitäre Erwachsenbildungseinrichtung in Gmünd fest etabliert. Sie betreut durchschnittlich 1500 Studierende pro Semester. Die 1974 gegründete FernUniversität in Hagen ist die einzige Einrichtung im deutschsprachigen Raum, die ausschließlich im Wege des Fernstudiums Studierwilligen ein berufsbegleitendes Teilzeitstudium im Sinne des lebenslangen Lernens anbietet. In sechs Fachbereichen bietet Hagen Elektro- und Informationstechnik, Erziehungs-, Sozial- und Geisteswissenschaften, Informatik, Mathematik, Rechtswissenschaft (Jura) und Wirtschaftswissenschaften an. Studienabschlüsse sind Diplom I (FH), Diplom II (Universität), Bachelor und Master/Magister. Hinzu kommen Aufbau- und Ergänzungsstudiengänge.

4.2 Was leistet das Studienzentrum?

Das Studienzentrum ist Anlaufstelle seiner Studierenden und versorgt sie mit den Studienbriefen, der Studienberatung und organisiert Präsenzveranstaltungen, d.h. Seminare in Informatik, Mathematik und Wirtschaftswissenschaften, mentorengeleitete Studiengruppen in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften – auch mit Hagener Professorinnen und Professoren. Da die FernUni Mitglied der "European Association of Distance Teaching Universities" (EADTU), also in europäischen Fernstudiennetzwerk mitarbeitet, werden internationalen Kontakte vermittelt.

5 Das FEM - ein Technik-Transfer-Institut

1922 gründeten die Industrie, das Land Württemberg und die Stadt Gmünd das FEM, d.h. das Forschungsinstitut für Edelmetalle und Metallchemie an der Katharinenstraße. Über die Steinbeis-Stiftung wird es auch heute noch vom Land gefördert. Das renommierte Institut hat Kunden weltweit, einschließlich der Großfirmen. Sie nehmen es in seinen Spezialgebieten der Oberflächentechnik und der Elektronik in Anspruch.

Literatur

- [1] Fachhochschule Aalen. 40 Jahre Fachhochschule Aalen. Eine Festschrift. Fachhochschule Aalen, 2003.
- [2] Rudolf Grupp. "Hochschulen und Forschung im Ostalbkreis". In: *Der Ostalbkreis*. Hrsg. von Diethelm Winter. Stuttgart: Theis, 1992, S. 309–314.
- [3] Reinhard Kuhnert. "Prüfet alles, das Gute aber behaltet 160 Jahre Lehrerbildung in Schwäbisch Gmünd". In: Einhorn Jahrbuch. Schwäbisch Gmünd: Einhorn Verlag, 1984, S. 219–234.
- [4] Reinhard Kuhnert. "Die Ausbildung der Lehrerinnen in Schwäbisch Gmünd von 1860 bis heute". In: Einhorn Jahrbuch. Schwäbisch Gmünd: Einhorn Verlag, 1986, S. 201–211.

- [5] Reinhard Kuhnert. "Hochschulstandort Bettringen". In: Bettringen ein Heimatbuch. Schwäbisch Gmünd: Ortschaftsrat Bettringen & Stadtarchiv Schwäbisch Gmünd, 1999, S. 295–301.
- [6] In: Der Ostalbkreis. Schwäbisch Gmünd: Theis, 1978, S. 306–311.

Aus Bund und Ländern

Berlin

Der Verband Hochschule und Wissen vhw Bund schaft gründet den Landesverband Berlin

Am Freitag, dem 26. September 2025, gründete der Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw) in der Technischen Universität Berlin einen neuen Landesverband. Prof. Dr. Thorsten Köhler eröffnete als Bundesvorsitzender die Zusammenkunft. Der Verband Hochschule und Wissenschaft ist eine Fachgewerkschaft im dbb beamtenbund und tarifunion. Er ist die Berufs- und Standesvertretung aller im Wissenschaftsbereich tätigen Kolleginnen und Kollegen. Als einziger Hochschulverband umfasst er alle Hochschularten und steht allen Hochschulbediensteten offen. Er vertritt die Professoren und Professorinnen an Universitäten, Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Pädagogischen Hochschulen und Kunsthochschulen ebenso wie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle anderen an Hochschulen und außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen Tätigen.



Abbildung 1: Prof. Dr.-Ing. Dietmar Auhl (Vorsitzender des vhw Berlin), Bodo Pfalzgraf (stellv. Landesvorsitzender des dbb berlin), Prof. Dr. Thorsten Köhler (Bundesvorsitzender des vhw) (vlnr)

Der stellvertretende Vorsitzende des dbb berlin, Bodo Pfalzgraf, stellte der Versammlung in seiner Rede vor, welche Arbeit der dbb berlin aktuell im Lande und in den Bezirken unter den derzeit schlechten finanziellen Bedingungen vor sich sieht. Er begrüßte deshalb, dass der vhw zukünftig mithelfen werde. Er sei zuversichtlich, dass die Expertise aus dem Hochschulbereich und aus der Wissenschaft hilfreich sein werde. Bislang hatte der vhw Bundesverband diese Aufgabe übernommen, doch nun würden die Wege kürzer, käme die Zusammenarbeit direkt.



Abbildung 2: Der neue Landesvorstand des vhw Berlin mit dem vhw Bundesvorsitzenden (vlnr): Sebastian Koch (Schatzmeister), Prof. Dr. Thorsten Köhler (Bundesvorsitzender), Prof. Dr.-Ing. Dietmar Auhl (Landesvorsitzender), Lasse Hansen (stellvertretender Landesvorsitzender)

Der vhw Landesverband Berlin gab sich die notwendigen organisatorischen Strukturen, und die Mitglieder beschlossen einstimmig die Gründung. Sodann wählten sie den Vorstand. Vorsitzender wurde Prof. Dr.-Ing. Dietmar Auhl von der Technischen Universität Berlin. Herr Auhl ist Fachgebietsleiter für Polymerwerkstoffe und -

technologien. Sein Stellvertreter wurde Lasse Hansen, MBE, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Bahnbetrieb und Infrastruktur. Sebastian Koch, studentische Hilfskraft in der Verkehrssoziologie, wurde zum Schatzmeister gewählt und Prof. Dr. Thomas Elbel, Jurist von der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, zum Beisitzer.

Der neue vhw Landesvorsitzende dankte in seiner An-

trittsrede allen Anwesenden und sprach seine Hoffnung und Zuversicht auf eine gute Zusammenarbeit und erfolgreiche Arbeit aus. Aktuell steht eine neue Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder an. Hier geht es um das Aufstellen der Forderungen, die für die angestellten Mitglieder erhoben werden. Das sind dann grundsätzlich auch die Forderungen für die Beamtinnen und Beamten.

Mecklenburg-Vorpommern

Stellungnahme des vhw-MV zum Entwurf eines Siebten Gesetzes zur Änderung des vhw Mecklenburg-Vorpommern Landeshochschulgesetzes (2025)

Die Weiterentwicklung des Landeshochschulgesetzes zur Meisterung der aktuellen Herausforderungen an eine zukunftsweisende Wissenschafts- und Forschungslandschaft begrüßt der vhw-MV eindeutig. Insbesondere gilt dies für die Absicht, die Studien- und Lehrbedingungen rechtlich an die sich ständig verändernden Rahmenbedingungen rechtlich anzupassen, dabei die Bürokratie weiter abzubauen, die Universitätsmedizinen an den Standorten Greifswald und Rostock im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit und die Hochschulen für angewandte Wissenschaften nachhaltig zu stärken sowie die ländergemeinsamen Qualitätsstandards bei der staatlichen Anerkennung privater Hochschulen umzusetzen.

Die Hochschullandschaft des Landes hat sich in den letzten Jahren weiterentwickelt. Unsere Fachhochschulen waren noch nie reine Lehranstalten. Trotz des deutlich höheren Lehrdeputats und der geringeren Forschungsmittel gegenüber den Universitäten haben sich daraus die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) entwickelt. Diese neue Bezeichnung im LHG M-V entspricht dieser Entwicklung.

In diesem Zusammenhang ist es auch folgerichtig, die kooperativen Promotionen (HAW und Universität) durch die Anpassung rechtlicher Regeln weiter zu fördern. Bisherige kooperative Promotionsverfahren - insbesondere im technischen Bereich - belegen die hohe Qualität der Verfahren.

Der vhw-MV ist erfreut, dass nun forschungsstarke Fachbereiche der HAWs das Promotionsrecht erhalten können. Einige Regelungen zu den Promotionsverfahren sind aus Sicht des vhw-MV noch dringend zu überarbeiten, weil wichtige Aussagen zu unscharf und damit ggf. nicht zielführend erscheinen.

Die Bezeichnung "Fachbereich" ist dabei nicht eindeutig. Handelt es sich um eine strukturelle Einheit einer Hochschule oder um einen Begriff, der den engeren Fachbezug einer Forschungsgruppe deutlich macht? Fakultäten und Fachbereiche haben zwar eine gemeinsame wissenschaftliche Ausrichtung, sind aber nicht homogen. An HAWen kann es Forschungs- und Lehrbereiche geben, für die es an den Universitäten kein entsprechendes Äquivalent gibt. Beispielsweise weist die Hochschule Wismar in ihrer Grundordnung nach außen nur die drei Fakultäten aus. Es muss deutlich werden, was genau gemeint ist.

Die Chance zu einem eigenen Promotionsrecht sollte der Vielfalt an Forschung und Lehre in den Fachbereichen bzw. Fakultäten der HAWs nicht entgegenstehen. Sollen Fachbereiche bzw. Fakultäten nur dann das Promotionsrecht (als ganze Einheit) erhalten können, wenn ausnahmslos alle Professorinnen und Professoren des Fachbereiches bzw. der Fakultät innerhalb der letzten fünf Jahre herausragende Leistungen in der anwendungsbezogenen Forschung erbracht haben? Wie ist der Gesetzestext auszulegen, wenn Kolleginnen und Kollegen an einer Fakultät, die sich z. B. primär im Fernstudium engagieren und deswegen nur eingeschränkt die Möglichkeit haben, herausragende Leistungen in der anwendungsbezogenen Forschung zu erbringen? Würden diese Kolleginnen und Kollegen dementsprechend möglicherweise das Promotionsrecht für den Fachbereich bzw. die Fakultät blockieren? Damit geriete der soziale Frieden in Gefahr.

Wäre es nicht im Sinne einer zukunftsorientieren und motivierenden Gesetzgebung für den Hochschulbereich unseres Landes, wenn zusätzlich die Option des Promotionszentrenmodells (Hessen) im Gesetz verankert würde? Dort können sich forschungsstarke Kolleginnen und Kollegen unabhängig von ihrer konkreten Fachbereichs- bzw. Fakultätszugehörigkeit zusammenschließen und das Promotionsrecht bekommen.

In Bezug auf die Promotionsverfahren an den HAWen werden im Entwurf ständig andere Zeiträume verwendet. In § 2 Absatz 2a wird im Aufzählungspunkt 1. zum Nachweis der "Forschungsstärke" von einem "mehrjährigen Zeitraum" gesprochen. Dann sind im Aufzählungspunkt 2. herausragende Leistungen in der anwendungsbezogenen Forschung erwähnt, die "nicht älter als fünf Jahre" sind. Schließlich heißt es dann im Aufzählungspunkt 3.: "die langfristige Sicherung …" und schließlich weiter unten bei Evaluierung dann "innerhalb von zehn Jahren". Der vhw-MV bittet um eine Nachbesserung des Entwurfs, so dass die Zeiträume zum Nachweis der "Promotionsfähigkeit" klarer und schlüssiger im Gesetz vorgegeben werden.

Der Gesetzgeber sollte die Jahreszahlen insgesamt vereinheitlichen und zwar sowohl bei Bestand des Promotionsrechts als auch bei den geforderten Nachweisen zur Forschungsstärke.

Auch die Formulierung "zunächst befristet" lässt zu viel Spielraum für unterschiedliche Auslegungen des Gesetzestextes zu. Wonach sich diese zeitliche Befristung richtet, bleibt völlig offen.

Für die im Entwurf festgeschriebenen Überprüfungen der Forschungsstäke durch das Ministerium müssen in gleicher Weise vor Ablauf der Evaluierungsfrist nachvollziehbare Regeln mit möglichst klar formulierten Voraussetzungen definiert werden, sodass entsprechende Entscheidungen für alle beteiligten Seiten nachvollziehbar und transparent sind.

Fachbereiche der HAWs mit Tätigkeitsfeldern, die an keiner Universität annähernd vertreten sind, wird die geforderte Vergleichbarkeit zu Universitäten problematisch! Das betrifft beispielsweise den Fachbereich Seefahrt der Fakultät für Ingenieurwissenschaften an der Hochschule Wismar. Bei einer engen Auslegung des Gesetzesentwurfes wären Promotionsverfahren in diesem Bereich nicht möglich! Das steht aber offenkundig im Widerspruch zum Sinn dieses Änderungsgesetzes.

Der vhw-MV schlägt deshalb folgende Formulierung vor: Zu § 2 Absatz 2a

(2a) Auf Antrag einer staatlichen Hochschule für angewandte Wissenschaften kann das Ministerium der Hochschule für angewandte Wissenschaften für einen besonders forschungsstarken Fachbereich das Promotionsrecht verleihen. Voraussetzung dafür ist insbesondere, dass

1. der Fachbereich für einen mehrjährigen Zeitraum eine ausreichende Forschungsstärke sowie eine entsprechende Einbeziehung der Forschungsergebnisse in die Lehre nachgewiesen hat; die Qualität dieser in Forschung und Lehre erbrachten Leistungen muss dabei

denen gleichwertig sein, die an staatlichen oder – wenn es keine dem Fachbereich äquivalente staatliche Universität gibt - internationalen Universitäten, erbracht werden.

2. die Professorinnen und Professoren . . .

Als fortschrittlich bewertet der vhw-MV die Absicht des Gesetzgebers, der Hochschule für Musik und Theater Rostock für ihre wissenschaftlichen Fächer neben der Promotion im Rahmen einer bundesweiten Erprobungsphase wissenschaftlich-künstlerische Promotionen zu ermöglichen.

Die erweiterte Zugangsmöglichkeit zu einem Studium ist grundsätzlich gut. Meist sind die Bewerberinnen und Bewerber mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und "in der Regel" dreijähriger beruflicher Praxis hoch motiviert. Um unnötige Studienabbrüche zu vermeiden, sollten Mittel und Wege geebnet werden, die auch die notwendigen theoretischen Voraussetzungen für ein erfolgreiches Studium schaffen. Insbesondere werden in den technischen Disziplinen mathematische Befähigungen vorausgesetzt, die ohne Hochschulreife (Abitur) im Allgemeinen nicht gegeben sind. Der Gesetzgeber muss auch hierbei umfassend tätig werden.

Der vhw-MV schließt sich den Auffassungen des Wissenschaftsministeriums an, wonach eine wahrnehmbare Steigerung des Anteils von Frauen in Professuren und Leitungsfunktionen anzustreben ist. Das gilt selbstverständlich auch für die Entwicklung von Strategien der Hochschulen zur Verhinderung von Diskriminierungen von Hochschulmitgliedern und deren Angehörigen sowie für die Orientierung der Hochschulen am Leitbild der Entwicklung einer friedlichen und nachhaltigen Welt.

Der vhw-MV teilt die Hinweise und Bemerkungen zum Gesetzesentwurf von Prof. Dr. Antje Bernier (Hochschule Wismar) und Prof. Dr. Anke Kampmeier (Hochschule Neubrandenburg) zu den Themenkreisen der Inklusion und Barrierefreiheit.

Der Abbau der Bürokratie und die Erweiterung des Raumes der Erprobungsklausel für die Hochschulen, um beispielsweise neue Studienstrukturen zur Verbesserung der Studienbedingungen im weitesten Sinne zu erproben, sind weitere richtige Schnitte zur Steigerung der Effizienz der Hochschulen im globalen Wettbewerb. Der Wegfall der Anzeigepflicht von Prüfungsordnungen gegenüber dem Ministerium, die der jeweils gültigen Rahmenprüfungsordnung entsprechen, stützt diesen Ansatz.

Als weiteren Schritt in die richtige Richtung bewertet der vhw-MV die neue Wahlmöglichkeit in kooperativen Studiengängen zur Immatrikulation an einer der beteiligten Hochschulen sowie die Gestaltung des entsprechenden Procederes durch diese Hochschulen selbst.

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht im Teil 5 (Aka-

demische Grade, Promotion, Habilitation) für die HAWen u. a. die mögliche Vergabe eines Diplomgrades vor, wenn die entsprechenden Voraussetzungen (z. B. min. 240 ET-CS) als erfüllt gelten. Warum Hochschulen für angewandte Wissenschaften den Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule (FH)" und nicht mit "HAW" verleihen sollen, ist unverständlich, da wir ja nun von den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sprechen.

Der vhw-MV geht konform mit der Forderung nach einem offenen Zugang der Hochschulen zu Forschungsdaten und Forschungsergebnissen sowie zu ihren wissenschaftlichen und der Fürsorge der Hochschulen bei der Veröffentlichung der Ergebnisse von Forschungsvorhaben. Dass die Hochschulen ihrem wissenschaftlichen Personal die Erst- und Zweitveröffentlichung in Open Access unter anderem dadurch ermöglichen, indem sie Publikationsdienste beteiligen oder den Zugang zu geeigneten Publikationsdiensten Repositorien Dritter sicherstellen, ist

für die Reputation der Betreffenden notwendig.

An vielen Hochschulen ist es bereits gängige Praxis, dass ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden der Hochschulleitung angehört. Der vhw-MV teilt die Auffassung, wonach ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden in der Hochschulleitung mitwirken sollte.

Zu den beabsichtigten neuen Regelungen in der Hochschulmedizin nimmt der vhw-MV hier nicht weiter Stel-

Insgesamt handelt es sich nach Auffassung der Verbandes Hochschule und Wissenschaft M-V um einen fortschrittlichen, notwendigen und weitgehend richtigen Gesetzesentwurf für den Hochschulbereich in M-V. Die teilweise kritischen Bemerkungen des vhw-MV richten sich nicht gegen das eigentliche Ziel dieses Änderungsgesetzes. Vielmehr geht es um eine die Hochschullandschaft des Landes fördernde und gut umsetzbare Gesetzesfassung.

Niedersachsen

Stellungnahme des Verbands Hochschule und Wissenschaft (vhw) im dbb beamtenbund und tarifunion niedersachsen zum Entwurf eines Gesetzes zur strategischen vhw Niedersachsen Weiterentwicklung der Hochschulen

1 Allgemeines

Der vhw Verband Hochschule und Wissenschaft im dbb niedersachsen beamtenbund und tarifunion (vhw) begrüßt die Regelungen im Entwurf eines Gesetzes zur strategischen Weiterentwicklung der Hochschulen hinsichtlich der Regelungen

- zur Einrichtung, Änderung und Schließung von Studiengängen mit besonderem Landesinteresse Diese Regelungen machen die Hochschulen flexibler und sie können auf neue Gegebenheiten schneller rea-
- zur Besetzung von Professuren Die Regelungen zu Beschleunigung der Berufungsverfahren (§ 48) werden begrüßt, denn so kann verhindert werden, dass unbesetzte Stellen zu lange vakant sind.
- zur Unterstützung von Ausgründungen durch Räumlichkeiten, Labore, Bibliothekszugang, etc.
- Zur Bildung von Landesstudierenden- und Landespromovierndenkoferenzen.

Damit werden demokratische Strukturen an den Hochschulen weiter gestärkt.

- Zum Promotionsrecht von Hochschulen für angewandte Wissenschaften
 - Das Promotionsrecht für Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist eine schon lange bestehende Forderung des vhw.
- zur Einrichtung von unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau.
 - Dies ist eine schon lange bestehende Forderung des vhw, die er schon in einem Positionspapier des Jahres 2016 dargelegt hat. Der Gesetzesentwurf bezieht sich dabei auf die Kategorien S1 bis S4 des Positionspapiers des Wissenschaftsrats. Ebenfalls hatte der vhw in seinem Positionspapier von 2016 schon gefordert, unterhalb der Professur Stellen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Anforderungen zu entwickeln.

Der vhw sieht Defizite im Entwurf des Gesetzes hinsichtlich

- des Legens des Berufungsrechts in die Hände der Hochschulen. Das stärkt zwar ihre Verantwortlichkeit und Autonomie, allerdings ist eine Berufung durch eine Hochschule gegenüber einer Berufung durch ein Ministerium abgewertet. Dem Land sollte bei der Berufung von Professorinnen und Professoren ein maßgebliches Mitwirkungsrecht zufallen, denn schließlich werden die Berufenen Landesbeamte.
- der Einschränkung der Rechte des Senats bei der Wahl bzw. Abwahl von Mitgliedern des Präsidiums.
 Nach dem Entwurf bedarf es für die Abwahl nicht mehr eine ¾ Mehrheit des Senats, sondern Senat, Hochschulrat und Fachministerium müssen beteiligt werden.
 Damit werden die Rechte des Senats erheblich eingeschränkt und die Macht der hauptamtlichen Mitglieder des Präsidiums gestärkt.
- Der vhw bemängelt, dass unbefristetes Personal von den Regelungen zur Unternehmensgründung ausgenommen sind.
- bei den neuen Personalkategorien "Wissenschaftsmanagerinnen bzw. Wissenschaftsmanager", "Lecturer/Senior Lecturer" und "Researcher".
 - Der vhw ist strikt dagegen, Personalkategorien einzurichten, in denen Personen hauptsächlich entweder in der Lehre oder in der Forschung tätig sind. Gerade an Universitäten ist die Lehre sehr eng mit der Forschung verknüpft und Studierende sollten in den Vorlesungen zeitnah neueste Forschungsergebnisse präsentiert bekommen. Für den Fall, dass der Gesetzgeber an diesen Personalkategorien festhalten sollte, gilt folgendes:
 - Der vhw vermisst einen "Senior Researcher" und schlägt vor, auch diese Kategorie einzurichten.
 - Der Gesetzgeber muss im Gesetz angeben, welcher Anteil der Dienstaufgaben selbständig sein soll. Dies ist weder im Gesetz noch im Positionspapier des Wissenschaftsrats angegeben. Es besteht die Gefahr, dass Personal in diesen Kategorien von den Hochschulen nur unselbständig eingesetzt wird.
 - Der vhw schlägt vor, das Lecturer/Researcher zu 40% selbständige Aufgaben und Senior Lecturer/Senior Researcher zu 70% selbständige Aufgaben wahrnehmen, im Wissenschaftsmanagement sollte der selbständige Anteil ebenfalls mindestens bei 60% liegen.
 - Für die Stellenkategorie "Wissenschaftsmanagerin bzw. manager" wird die Fakultätsgeschäftsleitung und der Forschungstransfer beispielhaft genannt. Solche Stellen sind aber bereits an vielen Hochschulen eingerichtet, ohne das dafür eine eigene Kategorie geschaffen wurde. Ein Selbständigkeitsund Kompetenzzuwachs oder eine Budgetverant-

- wortung ist damit aber nicht verbunden. Positionen im Wissenschaftsmanagment sollten konzeptionelles Arbeiten, Entscheidungsvorbereitungen, Strategieentwicklung, Projektmanagement, Programm-Management und Change Management (Initialisierung von Veränderungsprozessen) beinhalten und damit ein hohes Maß an Selbständigkeit (min. 60%) beinhalten.
- In der alten Personalkategorie "Wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter" sollten ebenfalls Dauerstellen geschaffen werden.
- Der vhw sieht in den neuen Personalkategorien weder eine Durchlässigkeit von einer Kategorie in die andere, noch einen Zuwachs an Selbständigkeit und Kompetenzen.
- Bei der Benachteiligung von habilitierten Personen gegenüber Juniorprofessorinnen und -professoren sowie Leitungen von Nachwuchsgruppen.
- Während Juniorprofessorinnen und -professoren sowie Nachwuchsguppenleitungen bei Eignung ohne Ausschreibung auf einer Professur weiter beschäftigt werden können, haben habilitierte Personen dieses Privileg nicht, obwohl die Habilitation als Qualifikation für eine Professur gleichwertig zu den beiden vorgenannten Karrierewegen ist.

Besonders interessant findet der vhw die Begründung zu § 27 (2) (Erhöhung der Regelverbeamtungsaltersgrenze). Diese wird vom Gesetzgeber damit begründet, dass die Besoldung in Niedersachsen im Bundesvergleich wenig attraktiv ist.

Die unattraktive Besoldung kann nicht durch ein Anheben der Regelbesoldungsaltersgrenze attraktiver gemacht werden, sondern der vhw fordert eine Reform der Professorenbesoldung. Dazu hat er bereits ein Positionspapier vorgelegt [1]. Die unattraktive Besoldung gilt allerdings nicht nur für die Professorenschaft, sondern auch für den akademischen Mittelbau, in dem hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Habilitation und außerplanmäßigen Professuren regelmäßig nur nach E14/A14 besoldet werden. Das sind auch die Vorschläge des Wissenschaftsrats für die S3 Stellen. In den Zeiten des Mangels an hochqualifizierten Fachkräften sind die Hochschulen mit dieser Besoldung aber nicht konkurrenzfähig zur freien Wirtschaft.

2 Zu den Regelungen im Einzelnen

§ 1 Abs. 3: Der vhw geht davon aus, dass das Ministerium die Hochschulen, an denen Studiengänge eingerichtet werden, an denen ein besonderes Landesinteresse besteht, auch in besonderer Weise finanziell unterstützt. Nach dem

Hochschulentwicklungsvertrag 2024-2029 sind das insbesondere Lehramt, Medizin, nicht-ärztliche Gesundheitsberufe, Sozialpädagogik / Soziale Arbeit, Heil- und Kindheitspädagogik, Nautik und Rechtswissenschaften. Darüber hinaus dürfen aber auch die anderen Studiengänge nicht vernachlässigt werden.

- § 2: Die Änderung der Bezeichnung Fachhochschule in Hochschule für angewandte Wissenschaften erfordert ebenfalls die Anpassung weiterer Gesetze und Verordnungen (z.B. der Lehrverpflichtungsverordnung).
- § 3 Abs. 3: Die Regelung zur Förderung von Unternehmensgründungen richtet sich nur an befristete Beschäftigte und klammert damit unbefristet beschäftigtes Personal aus. Gerade an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften besitzt das unbefristet beschäftigte Personal ein erhebliches Potential für mögliche Ausgründung. Aber unbefristet beschäftigtes Personal an (Technischen) Universitäten konnten und können Grundlagenwissen für Unternehmensgründungen verwerte.

Der vhw fordert, dem unbefristeten Personal ebenfalls die Möglichkeit zu geben, von diesen Regelungen zu profitieren.

Ansonsten droht hier die Schaffung einer Zweiklassengesellschaft unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden an den Hochschulen, von denen die einen selbständig in den Räumlichkeiten und Labore der Hochschulen arbeiten können, während die anderen nur weisungsgebunden tätig sein dürfen.

- § 3 Abs. 4: Der vhw begrüßt, dass die Hochschulen verlässliche Standards für eine Hochschule entwickeln müssen, die frei von Gleichheit, Diskriminierung, Machtmissbrauch und Gewalt ist. Der vhw begrüßt im besonderen, dass der Gesetzgeber mit diesem neuen Absatz manifestiert, wie wichtig ihm die Diversität ist, und er damit ein klares Statement gegen die "Anti Wokeness" Bewegung abgibt.
- § 4: Der vhw begrüßt, dass die Gleichstellungsbeauftragten, Studierendenschaften und Promovierendenvertretungen Landeskonferenzen bilden können.

Für die Bildung der Landeskonferenzen der Promovierenden und Studierendenschaften gibt es dabei eine Einschränkung auf mindestens 15 Hochschulen mit 75 v.H. der Studierenden bzw. Promovierenden, während es bei den Gleichstellungsbeauftragten keinerlei Einschränkungen gibt.

Der vhw sieht keinen Grund, warum es diese Beschränkungen für die Landeskonferenzen für Promovierende und Studierende gibt. Dass der Status Quo gerade so ist, kann keine ausreichende Begründung sein.

Es muss festgelegt werden, dass die Hochschulen für

die Landeskonferenzen notwendige Mittel zur Verfügung stellten.

- § 6 Abs. 5: Die Beratung sollte sich explizit auch auf die Anerkennung von akademischen Leistungen und beruflich erworbenen Kompetenzen beziehen.
- § 9 Abs. 1a: Der vhw begrüßt ausdrücklich die Einführung des Promotionsrechts für Hochschulen angewandter Wissenschaften. Das Promotionsrecht für Hochschulen angewandter Wissenschaften wird vom vhw schon lange gefordert.
- § 9a Abs. 1 Satz 2: Dieser Paragraph besagt, dass die Habilitation dem Nachweis herausgehobener Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Forschung und zu qualifizierter Lehre dient. Es ist daher unverständlich, dass habilitierte Personen nicht den Juniorprofessorinnen und professoren sowie den Nachwuchsgruppenleitungen gleich gestellt sind, sondern von Berufungen ohne Ausschreibung ausgeschlossen sind.

Der vhw fordert, habilitierte Personen in § 26 Abs. 1 Satz 2 Punkt 1. unter c. als Ausnahme von der Ausschreibungspflicht aufzunehmen.

§ 9 Abs. 6: Laut Begründung soll man unter "musisch" musikalisch verstehen. Da musisch und musikalisch unterschiedliche Bedeutungen haben, wäre es im Sinne der Rechtssicherheit besser, im Gesetz den Begriff musikalisch zu verwenden.

Ebenfalls soll dieser Paragraph der Aufwertung der Kunst und Musik dienen. Betrachtet man aber die Ergebnisse der Kleinen Anfrage (Niedersächsischer Landtag – 19. Wahlperiode Drucksache 19/5495 neu [2]), dann könnte das Ministerium mehr für die Aufwertung der musischen und künstlerischen Belange tun, nämlich die Hochschulen verpflichten, zunächst Geld in die musischen und kulturellen Belange zu investieren.

- § 14 Abs. 2: Als unbillige Härte sollte hier ergänzt werden:
- 4. studienzeitverlängernden Auswirkungen durch die Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen
- § 14a Abs. 2: Die Berücksichtigung der Studierenden in Online-Studiengängen ist zu begrüßen, da in diesen Studienangeboten spezifische Bedarfe bestehen (Ausstattung) und zusätzliche Beratungs- und Unterstützungsangebote vorgehalten werden müssen.
- § 16 und § 21: Zu den neuen Personalkategorien hat der vhw eingangs schon Ausführungen gemacht und möchte hier folgendes ergänzen:

Der vhw fordert, dass Personen in den neuen Kategorien grundsätzlich verbeamtet werden. Dies steigert nicht nur die Attraktivität der Stellen, sondern würde Personen auf



diesen Stellen auch längerfristig an die Hochschulen binden und das gesammelte Wissen würde nicht eines Tage auf einen Schlag in die freie Wirtschaft abwandern.

Bereits während der Promotionsphase sollten Promovierende entsprechende Fortbildungen angeboten werden, damit diese Personalkategorien echte Karriereziele sein können. Solche Fortbildungen werden laut Gesetzesentwurf insbesondere für das Wissenschaftsmanagement erst auf den entsprechenden Stellen angeboten.

Die Lehrverpflichtungsverordnung muss angepasst werden.

Der vhw sieht in dem Gesetzesentwurf weder die von ihm noch die vom Wissenschaftsrat propagierten Grade an Selbständigkeit, Qualifikations- und Kompetenzanforderungen sowie an Personal- und Budgetverantwortlichkeit in den neuen Personalkategorien. Im Gesetz muss geregelt werden, welchen Anteil an Selbständigkeit in den einzelnen Kategorien vorhanden sein soll und darf das nicht den Hochschulen überlassen, denn sonst kann gleich die Kategorie "Wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter" als einzige Kategorie bestehen bleiben.

Der Entwurf bildet mit dem Wissenschaftsmanagerinnen bzw. -managern eine Personalkategorie schlicht Aufgaben ab, wie sie bereits in den Hochschulen wahrgenommen werden (Fakultätsgeschäftsführung, Forschungstransfer, etc.), ohne dass die Personen als "Wissenschaftsmanagerinnen und -manager" benannt werden. Dies sind aber nicht die vorstehend genannten Managementaufgaben.

Personen in der neuen Personalkategorie "Lecturer" sollen hauptsächlich Aufgaben in der Lehre und im angemessenen Umfang in der Forschung wahrnehmen, Personen in der Personalkategorie "Researcher" sollen hauptsächlich Aufgaben in der Forschung und im angemessenen Umfang in der Lehre wahrnehmen. Während eine oder ein erfolgreicher Lecturer zum Senior Lecturer befördert (?) werden kann, ist diese Möglichkeit beim Researcher nicht vorgesehen und man fragt sich, warum der Gesetzentwurf diese Möglichkeit – analog zum Senior Lecturer und zum Bremischen Hochschulgesetz – nicht vorsieht.

Darüber hinaus bleibt die Kategorie "Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter" bestehen, wobei Personen in dieser Kategorie Aufgaben in Forschung und Lehre wahrnehmen. In diese Personalkategorie fallen ebenfalls habilitierte Personen sowie außerplanmäßige Professorinnen und Professoren. Diese Personen gehören zweifellos mindestens der Kategorie S3 (Positionspapier des Wissenschaftsrates) an, so dass eine adäquate Bezahlung nach E15/A15 angemessen wäre, von den Hochschulen aufgrund beschränkter Mittel im Globalhaushalt aber selten umgesetzt wird.

§ 21a Abs 1 Satz 2: Gerade vor dem Hintergrund des

demografischen Wandels ist es vollkommen unverständlich, dass eine Verlängerung ab dem 3. Kind nicht mehr zählen soll und auf maximal 2 Jahre gedeckelt wird. Bei der fast jährlich sinkenden Fertilitätsrate, die statistische Geburtenrate von 1,38 Kinder pro Frau (Statistisches Bundesamt 2025), führt diese Regelung ad absurdum.

§ 19 Abs 3a: Die Aufnahme von Studieninteressierten in orientierenden Studiengängen in das NHG zu integrieren ist zu begrüßen. Damit entfallen die bürokratischen Hürden für entsprechende Programme. Auch die Möglichkeit des Erwerbs von Qualifikationen für den Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung ist zu begrüßen. Eine Zusammenführung mit der Regelung für Frühstudierende sollte überlegt werden.

§ 26 Abs. 1: Noch immer ist die Habilitation gleichwertig mit einer Juniorprofessur, der Leitung einer Arbeitsgruppe für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Es ist vollkommen unverständlich, warum Habilitierte Personen von der Sonderregelung ausgenommen sind.

§ 26 Abs. 7: Der vhw begrüßt die Verpflichtung der Hochschulen zu Erstellung von Berufungsordnungen

§ 27 Abs 2 Satz 1: Interessant ist die Begründung für die Anhebung der Altersgrenze für die erstmalige Ernennung bei einer Professur. Als Begründung für die Anhebung wird die im bundesweiten Vergleich wenig attraktive Besoldung in Niedersachsen. Wäre es nicht wichtiger, die Besoldung attraktiver zu gestalten?

§ 30a: Um mehr Professorinnen und Professoren für Hochschulen für angewandte Wissenschaften gewinnen, schlägt der vhw vor, die Besoldung an HAWs grundsätzlich auf die Höhe von W3 anzuheben und eine einheitliche Besoldungsstufe W für HAWs und Universitäten auf mindestens der Höhe von W3 zu bilden. Das ist schon deshalb sinnvoll, weil sich die Aufgaben für Professorinnen und Professoren an HAWs und Universitäten nicht mehr grundlegend voneinander unterscheiden. Bestehende Unterschiede können durch ein Zulagensystem honoriert werden.

§ 37 Abs 4 Satz 5: Die Präsidentin oder der Präsident einer Hochschule kann einzelne Entscheidungen "von hochschulstrategischer Bedeutung" an sich ziehen und entscheiden. Die Grundsätze der Hochschulstrategie darf das Präsidium nach § 38 selbst entwickeln. Die Rechte des Senats werden hier stark eingeschränkt. Das wird vom vhw abgelehnt.

§ 40: Die Befugnisse des Senats werden weiter abgebaut, denn jetzt muss Hochschul- oder Stiftungsrat bei der Abwahl eines Präsidiumsmitglieds mitentscheiden. Diese Beschneidung der Rechte des Senats wird vom vhw abgelehnt.

Literatur

- [1] vhw Bund. Reform der W-Besoldung. vhw Bundesvorstand. 2022. URL: https://www.vhw-bund.de/DOCS/ STELLUNGNAHMEN/2022-vhw-Positionspapier_W-Besoldung.pdf (besucht am 01.08.2025).
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur. Drucksache 19/5495 neu. Niedersächsicher Landtag, 5. Feb. 2025. URL: https://tinyurl.com/4hw7a3zk (besucht am 17.07.2025).

Rheinland-Pfalz

Stellungnahme zum Entwurf eines Landesgesetzes zur Änderung der Vorschriften über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der vhw Rheinland-Pfalz Weiterbildung

Der vhw rlp begrüßt ausdrücklich wesentliche Änderungen der Gesetzes-Novelle zur Bildungsfreistellung.

- Die Anerkennung von Qualifizierungen zum Ehrenamt war lange überfällig und ist ein wichtiges gesellschaftspolitisches Signal im "Ehrenamtsland Rheinland-Pfalz" mit 42 Prozent Ehrenamtsquote.
- Eine langjährige Forderung des vhw rlp und vieler Weiterbildungseinrichtungen nach Anerkennung digitaler Weiterbildungsformate wird mit dieser Novelle umge-
- Die Flexibilisierung hinsichtlich der Formatvorgaben erleichtert Berufstätigen die Inanspruchnahme ihrer Rechte auf Weiterbildung.

Der vhw rlp äußert Bedenken hinsichtlich der Kostenneutralität dieses Gesetzes.

In der Begründung (vgl. S. 3) heißt es:

"Die Quote der nach dem Bildungsfreistellungsgesetz freigestellten Beschäftigten in Relation zur Zahl der Anspruchsberechtigten des Landes Rheinland-Pfalz lag [in 2022] bei 1,4 Prozent."

Wenn es ausdrückliches Ziel der Landesregierung wäre, diese Quote deutlich zu erhöhen (zum Beispiel wäre ein erreichbares Ziel eine Steigerung um 100 Prozent auf 2,8 Prozent),

dann müsste Geld für Werbe-Maßnahmen bei der Zielgruppe investiert werden.

Ein Gesetz, von dem diejenigen, die in dessen Genuss kommen sollen, nichts wissen, nützt nichts.

Der vhw rlp fordert

- offensive Maßnahmen zur Bewerbung dieser Möglichkeiten zur Bildungsfreistellung
- darauf hinzuwirken, dass die in § 6 (4) geregelte

Anerkennung solcher Weiterbildungen, die in anderen Bundesländern bereits anerkannt sind, auch im Umkehrschluss zu ermöglichen.

Konkrete Bitte: Gespräche mit Hessen aufnehmen und darauf hinzuwirken, dass in Rheinland-Pfalz anerkannte Bildungsfreistellungsmaßnahmen auch in (angrenzenden) Bis zur Gesetzesnovelle in Hessen war eine Anerkennung der nach rheinland-pfälzischem Bildungsfreistellungsgesetz akkreditierten Veranstaltungen auch in Hessen problemlos möglich. Hessen hat sein Bildungsfreistellungsgesetz geändert, die große Mehrzahl der Veranstaltungen erfüllen die - durchaus eigenwilligen - neuen Vorgaben nicht.

Faktisch hat diese Gesetzesänderung in Hessen dazu geführt, dass rheinland-pfälzische Weiterbildungseinrichtungen ihre Veranstaltungen dort nicht mehr anerkennen lassen können. Das kann politisch nicht gewollt sein.

Beispiel: Das ZWW der JGU hat am 22.11.2023 einen Antrag auf Trägeranerkennung beim zuständigen Ministerium in Hessen gestellt, der am 24.08.2024 beantwortet wurde.

Die bei der Trägeranerkennung geforderte Benennung der "gesellschaftspolitischen Inhalte" im Umfang von 20 % ergibt sich weder aus dem Gesetzestext [1] noch der "Verordnung zur Durchführung des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes" [2].

Die entsprechende Vorgabe steht aber in der entsprechenden "Checkliste" ("mind. 20 %").

Faktisch führt dieses neue Gesetz dazu, dass Weiterbildungsträger (u.a. das ZWW) keine Trägeranerkennung mehr realisieren (können): Nach Seite 4 der Checkliste können z. B. Teilnehmende bei unseren CAS für maximal zwei Veranstaltungen Bildungsurlaub beantragen, da gesplittete Veranstaltungen nur dann berücksichtigt werden können, wenn sie innerhalb von 8 Wochen durchgeführt werden.

Nach Seite 10 der Checkliste wären die Weiterbildungsanbieter gezwungen, alle Veranstaltungen, für die Anträge gestellt werden, im Programm mit einem Untertitel zu ver-

sehen, "aus dem sich das gesellschaftspolitische Thema der Veranstaltung" ablesen lässt.

Das zuständige Referat wies ausdrücklich darauf hin, dass im Falle von "Täuschung" (also Nichterfüllung dieses Kriteriums durch falsche Angaben) massive Schritte

Literatur

- Hessen. Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (Hessisches Bildungsurlaubsgesetz HBUG). Gesetz. GVBl. I 1998, 294, 348, 28. Juli 1998. URL: https://tinyurl.com/ychv2njp (besucht am 23.07.2025).
- Hessen. Verordnung zur Durchführung des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes (Durchführungsverordnung Hessisches Bildungsurlaubsgesetz - HBUGDV). Verordnung. GVBl. I 1999, 113, 1. Feb. 1999. URL: https: //tinyurl.com/386h2h6t (besucht am 23.07.2025).

Stellungnahme des vhw rlp zur Ersten Landesverordnung zur Änderung der Lanvhw Rheinland-Pfalz desverordnung zur Studienakkreditierung

Der vhw Landesverband Rheinland-Pfalz kommt nach Durchsicht des Entwurfs der Ersten Landesverordnung zur Änderung der Landesverordnung zur Studienakkreditierung zu folgendem Ergebnis:

- I. Wesentliche Vorschläge von Expertinnen und Experten wurden nicht berücksichtigt. (Siehe Evaluationsprozess seit 2021 zur Musterrechtsverordnung der KMK für die Länder, hier insbesondere die "Arbeitsgruppe des Netzwerks der Vizepräsident:innen, Kon- und Prorektor:innen für Lehre und Studium der Universitäten" (im Folgenden AGVKP)).
- II. Der Verband Hochschule und Wissenschaft Rheinland-Pfalz (vhw rlp) schließt sich diesen wesentlichen Vorschlägen der AGVKP und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) an und fordert nachdrücklich deren Berücksichtigung. Der vorliegende Entwurf der Ersten Landesverordnung zur Änderung der Landesverordnung zur Studienakkreditierung bleibt weit hinter den Forderungen und Hinweisen der Expertengruppen zu-

Wie die AGVKP so sieht auch der vhw rlp insbesondere die folgenden Punkte kritisch:

1. KEINE VERSCHLANKUNG DER VERFAHREN: Die neue Musterrechtsverordnung und die Landesverordnung können keineswegs der von der KMK selbst aufgestellten Forderung genügen, eine Verschlankung der Verfahren und eine Aufwands- und Kostenreduzierung zu erreichen. So sollen etwa gemäß Verordnung weiterhin zahlreiche Aspekte, die eigentlich eher in hochschulweiten Konzepten umgesetzt werden könnten, in jedem Studiengang einzeln geprüft werden, was einen hohen administrativen Aufwand erzeugt und zudem den systemischen Ansatz der Qualitätssicherung ad absurdum führt (vgl. insbes. die Anmerkungen in der Synopse der AGVKP zu § 11, § 15, § 17, § 18 der Musterrechtsverordnung und der Landesverordnung, die Stellungnahme der HRK, S. 2 (Punkt 3), sowie die Empfehlung zur Evaluation der Musterrechtsverordnung der AGVKP, S.5). Aus Sicht des vhw wird hier eine Chance vertan, bürokratische Verfahren zu verschlanken und die Autonomie der Hochschulen zu stärken.

Der vhw fordert, dies in der Landesverordnung nachzubessern.

2. STÄRKUNG DER EUROPÄISCHEN WETTBE-WERBSFÄHIGKEIT deutscher Hochschulen STATT SONDERREGELUNGEN Die Musterrechtsverordnung und die Landesverordnung schränken durch zu viele nationale Sonderregelungen das Agieren der Hochschulen im europäischen Hochschulraum ein (vgl. die Empfehlung zur Evaluation der Musterrechtsverordnung der AGVKP, S. 1 und 3, die Stellungnahme der HRK, S. 6, und die Anmerkungen in der Synopse der AGVKP zu § 10 der Musterrechtsverordnung und der Landesverordnung). Das steht im Widerspruch zum Ziel des vhw rlp und des vhw Bund, die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Hochschulen weiter zu stärken.

- Der vhw rlp fordert entsprechende Änderungen in der Landesverordnung.
- 3. KEINE SCHWÄCHUNG DER HOCHSCHULEN GEGENÜBER AGENTUREN UND AKKREDITIE-RUNGSRAT Die Musterrechtsverordnung und auch die Landesverordnung schwächen die Position der Hochschulen im Zusammenwirken mit Agenturen und Akkreditierungsrat (vgl. die Empfehlung zur Evaluation der Musterrechtsverordnung der AGVKP, S. 2f. und insbes. die Anmerkungen in der Synopse der AGVKP zu § 24 der Musterrechtsverordnung und der Landesverordnung). Das steht im Widerspruch zum Ziel des vhw rlp und des vhw Bund, die Autonomie deutscher Hochschulen weiter zu stärken.

Der vhw rlp fordert entsprechende Nachbesserungen in der Landesverordnung.

4. KEINE BENACHTEILIGUNG DEUTSCHER HOCH-SCHULABSOLVENT:INNEN In § 6 der Musterrechtsverordnung und der Landesverordnung werden weiterhin "fachliche Zusätze zu den Abschlussbezeichnungen" für Bachelor- und Masterstudiengänge sowie "Bachelorgrade mit dem Zusatz 'honours' ('B.A. hon.')" ausgeschlossen (vgl. Musterrechtsverordnung und Landesverordnung, § 6, Abs. 2, Satz 2 und 3 sowie die Empfehlung zur Evaluation der Musterrechtsverordnung der AGVKP, S.4). Damit werden internationale und interdisziplinäre Kooperationen erschwert und Absolvent:innen im internationalen Wettbewerb benachteiligt (vgl. Synopse der AGVKP, S. 3). Der vhw rlp fordert, dies in der Landesverordnung nachzubessern.

Der vhw rlp setzt sich für eine Anpassung des Textes der Landesverordnung zur Studienakkreditierung in allen o.g. Paragraphen ein. Es wird auf die Formulierungen und Streichungsvorschläge der AGVKP und der HRK für die Musterrechtsverordnung verwiesen.

Stellungnahme zum Entwurf eines Landesgesetzes über die Deutsche Universität für vhw Rheinland-Pfalz Verwaltungswissenschaften Speyer

VIIV Miciniana i iaiz

Das DUVwG soll nach 15 Jahren neu erlassen werden. Die Novellierung erfolgt in enger Anlehnung an den Neuerlass des Hochschulgesetzes von 2020 und der geplanten Änderung des Hochschulgesetzes 2025.

Bewährte Reformen sollen somit auch Eingang in die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften (DUV) finden.

Gleichzeitig finden die Besonderheiten der DUV als postgraduale Bund-Länder getragene Einrichtung mit einem spezifischen Schwerpunkt Einfluss in das Gesetz. Aus Sicht des vhw rlp sind die wichtigsten beabsichtigten Änderungen

• Verschlankung von Verwaltungsstrukturen

Wegfall von Genehmigungsvorbehalten des Ministeriums und des Verwaltungsrats, Übertragung der Dienstvorgesetzteneigenschaft für das wissenschaftliche Personal auf die Rektorin oder den Rektor, Einführung einer Experimentierklausel für Organisations- und Leitungsstrukturen

• Kollegiale Führungsstruktur

Umstellung ein kollegiales Rektorat, bestehend aus der Rektorin oder dem Rektor, der Prorektorin oder dem Prorektor und der neu eingeführten Position der Kanzlerin oder des Kanzlers, neue Kanzlerposition als Wahlamt mit zeitlich befristeter Amtszeit

• Öffnung der DUVW

- die Rektorin oder der Rektor der DUV muss nicht ausschließlich aus dem Kreis der hauptamtlichen Rektorinnen und Rektoren gewählt werden, die Position wird nunmehr auch für externe Persönlichkeiten geöffnet, Einführung einer Mitglieder- und einer Hörerinitiative, durch die die Universitätsmitglieder und insbesondere die Hörerinnen und Hörer noch umfassender an wichtigen Strukturentwicklungen der Universität teilhaben können.
- Flexibilisierung für Berufstätige des ÖD Einführung einer Rechtsgrundlage für elektronische Fernprüfungen, Einführung von Teilzeitstudiengängen

Der vhw rlp begrüßt § 2 (5) der die spezielle Aufgabe der DUV, Angehörige des öffentlichen Dienstes auszubilden nochmals explizit betont.

Hier und explizit in § 10 (1) steht die Maßgabe der Kooperation und des Zusammenwirkens der DUVW mit u.a. deutschen Einrichtungen, die sich der Fort- und Weiterbildung von Angehörigen des ÖD widmen. Das weist in Zeiten knapper öffentlicher Mittel in die richtige Richtung. Diese Formulierung umfasste u.a. auch den dbb und seine WB-Angebote.

§ 16 (2) sieht nun auch explizit digitale und Fernstudienformate vor, was in Verbindung mit § 18 (1) Satz

2 (Teilzeitangebote) zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium beitragen kann, sofern diese mit dem neuen Gesetz eröffneten Möglichkeiten denn auch genutzt werden.

§ 18 (4) sieht im neuen Absatz 4 die Möglichkeit vor, duale Studiengänge anzubieten. Entsprechend ihrem Auftrag, Fach- und Führungskräfte für den öffentlichen Dienst auszubilden, werden duale Studiengänge zur Fachkräftesicherung als weiterer Studienweg ermöglicht. Duale Masterstudiengänge an der DUV können nach Satz 1 praxisoder berufsintegriert sein. Voraussetzung für einen dualen Masterstudiengang ist die systematische inhaltliche, organisatorische und vertragliche Verzahnung der Lernorte Universität und den entsprechenden Beschäftigungsstellen, insbesondere in Staat und Verwaltung.

Diese Möglichkeit wird ausdrücklich begrüßt. Es bleibt zu hoffen, dass die DUVW proaktiv auf geeignete Partner bei der Suche (etwa die Gewerkschaften) zugeht, um entsprechende Beschäftigungsstellen zu schaffen.

Der vhw rlp bezweifelt die Kostenneutralität des Gesetzes.

In der Begründung heißt es:

"Die Kostenneutralität gilt auch im Bereich der Änderungen in der Leitungsstruktur der Universität. Die bisherige Position der leitenden Verwaltungsbeamtin bzw. des leitenden Verwaltungsbeamten ist aktuell mit einer A16-Stelle im Haushalt der DUV ausgewiesen. Diese Stelle soll künftig in eine W3-Stelle umgewandelt werden. Die Umwandlung erfolgt kostenneutral. Die Stelle der leitenden Verwaltungsbeamtin oder des leitenden Verwaltungsbeamten ist aktuell an der DUV nicht besetzt und soll auch nicht mehr bis zur Neureglung der Kanzlerposition besetzt wer-

Die finanzielle Attraktivität von W3-Stellen liegt weniger im Grundgehalt oder bei den Stufen, sondern v.a. in den mit dem zuständigen Ministerium auszuhandelnden (funktionsbezogenen) Leistungszulagen, die, anders als etwa bei einer A 16-Stelle, möglich sind und, wie die Praxis an anderen rheinland-pfälzischen Universitäten zeigt, auch genutzt werden.

§ 61 (8) normiert immerhin Transparenz hinsichtlich der Leistungsbezüge des Rektorats gemäß dem neuen HochSchG.

Der vhw rlp fordert § 66 (3) die Vertretung externer Mitglieder im Verwaltungsrat, etwa aus dem öffentlichen Dienst, Behörden oder Gewerkschaften

Wenn die DUVW die mit dem neuen Gesetz eröffneten Möglichkeiten konstruktiv nutzen möchte, bedarf sie der Beratung externer Fachleute, die den öffentlichen Dienst von innen und aus der Praxis kennen. Der Verwaltungsrat hat ähnlich weitreichende Aufgaben wie ein Hochschulrat und sollte sich daher unbedingt externer Expertise bedie-

Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft Rheinland-Pfalz (vhw rlp) zur Landesverordnung über die Verleihung des Promotionsrechts an Hochschuvhw Rheinland-Pfalz len für angewandte Wissenschaften

Der vhw rlp begrüßt ausdrücklich die Einbindung des Promotionsrechts für einen Verbund von forschungsstarken Professoreninnen und Professoren an HAWen im Hochschulgesetz. Eine signifikante Verbesserung im Vergleich zum Vorgehen in anderen Bundesländern sieht der vhw rlp darin, dass das Promotionsrecht in Rheinland-Pfalz unbefristet eingeführt wird.

Gleichwohl ist festzustellen, dass die Hürden für die Erlangung bzw. Erhaltung des Promotionsrechts sehr hoch gelegt wurden. Das ist etwa an der festgelegten Höhe der eingeworbenen Drittmittel erkennbar. Nur wenige Professor/inn/en werben so derart hohe Mittel ein, daher wird zwangsläufig nur ein kleiner Kreis angesprochen.

Der vhw rlp bittet um Klärung folgender noch offe-

ner Fragestellungen:

- Welcher Doktortitel wird je Promotionscluster verliehen? Können unterschiedliche Titel in einem Cluster verliehen werden? Eine Verleihung eines Dr. rer. pol. in dem Promotionscluster "Innovation in Wirtschaft und Gesellschaft" wird beispielsweise für Promotionen im Gebiet des Wirtschaftsrechts nicht von Interesse sein.
- Wann wird über die Zusammensetzung der externen wissenschaftlichen Beiräte (§ 4 Abs. (5)) entschieden? Welche Personen sind für die Ernennung in den externen wissenschaftlichen Beiräten vorgesehen?

Der vhw rlp äußert Bedenken hinsichtlich:

- der Kriterien (§ 2 Abs. (4)) zur Beurteilung der persönlichen Forschungsstärke eines/r Professors/in, um Mitglied in einem Promotionscluster zu werden. Diese Kriterien weichen stark von den Kriterien ab, die an Universitäten und Hochschulen im europäischen Ausland gelten. Wechselt ein/e Professor/in von einer Hochschule zu einer anderen, kann er/sie das Promotionsrecht verlieren, obwohl die fachlichen Fähigkeiten sich nicht geändert haben. Das erscheint widersprüchlich. Diese Unterschiede hinsichtlich des Promotionsrechts stehen in starkem Kontrast zu den sonstigen Bemühungen um Angleichung bzw. Vergleichbarkeit im Bereich akademischer Abschlüsse (wie Bachelor und Master) in Europa.

- Die Kriterien (§ 2 Abs. (4)) sind außerordentlich streng. Konkret ist die Forderung nach Drittmitteleinnahmen nicht angemessen. Wenn sie grundsätzlich bestehen bleiben soll, müssten die genannten Geldbeträge halbiert werden:
 - "... für die technischen Fächer (z. B. Lebens-, Naturund Ingenieurswissenschaften) mindestens eine Summe der eingeworbenen Drittmittel von 150.000 Euro über einen Zeitraum von drei Jahren, für die nichttechnischen Fächer (z. B. Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) gilt mindestens eine Summe der eingeworbenen Drittmittel von 75.000 Euro über einen Zeitraum von drei Jahren."
- In § 2 Abs. (7) erscheint die Anzahl von 12 forschungsstarken Professorinnen und Professoren (temporär 10) zu hoch, insbesondere im Hinblick auf einen (vermutlich) einheitlichen Doktortitel.
- Die Forderung, dass Betreuer/innen und Gutachter/innen unterschiedliche Personen sind, stellt eine weitere unnötige Verschärfung dar. Sie ignoriert die Tatsache, dass der/die Betreuer/in für die Begutachtung in der Regel die am besten qualifizierte Person ist. In § 6 Abs. (3) sollte es deshalb heißen:
- "Die wissenschaftliche Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden und die Begutachtung der Dissertation erfolgen ausschließlich durch promovierte Professorinnen und Professoren."

Der vhw rlp fordert:

die Überprüfung (siehe § 4 Abs. (5)) der Voraussetzungen der Mitglieder eines Promotionsclusters alle 4-5 Jahre durch den externen wissenschaftlichen Beirat zu flexibilisieren. Alle 5 Jahre ausreichende Aktivitäten in allen drei Kriterien erneut vorzuweisen, ist eine übermäßige Anforderung zur fortbestehenden

Mitgliedschaft in den Promotionsclustern. Im europäischen Ausland ist es üblich und ausreichend, alle 5 Jahre in peer-reviewed Zeitschriften zu publizieren, um den Status der 'academic qualification' aufrechtzuerhalten. Das bedeutet, dass es gängige Praxis ist, lediglich eines der drei Kriterien als promotionsfähige/r Wissenschaftler/in zu erfüllen. Diese gängige Praxis sollte auch in Deutschland gelten.

Der vhw rlp schlägt daher die folgende alternative Formulierung bezüglich der Sätze 3 und 4 in § 4 Abs. (5) vor: Er nimmt zudem Stellung zu den Vorschlägen für die Aufnahme von ordentlichen Mitgliedern nach Einrichtung des Promotionsclusters sowie in der Regel alle vier bis fünf Jahre dazu, ob bei allen ordentlichen Mitgliedern weiterhin ausreichende Aktivitäten im Sinne von qualitätsgesicherter und regelmäßiger Publikationstätigkeit erkennbar ist.

Der vhw rlp fordert:

- verbesserte Voraussetzungen für die Betreuung von Promotionen an HAWen zu schaffen. Mindestens eine Angleichung des Lehrdeputats an das von Universitätsprofessor/inn/en mit vergleichbaren Aufgaben oder eine Einrichtung von für den Zeitraum der Betreuung befristeten Forschungsprofessuren mit einem ermäßigten Lehrdeputat wären als Ausgleich für den zu leistenden Arbeits- und Forschungsaufwand angemessen. Konsequenterweise müssten Möglichkeiten eines Angebots zur besseren Besoldung (z. B. die Erreichung einer W3 Besoldungsstufe) für leistungsstarke HAW Professor/inn/en folgen.

Der vhw rlp ist vor dem o.g. Hintergrund erst noch zu schaffender guter Rahmenbedingungen für die Betreuung von Promotionen an HAWen erstaunt zu lesen, dass "durch die vorliegende Verordnung darüber hinaus keine weiteren Kosten entstehen. Die Umsetzung des Promotionsrechts erfolgt grundsätzlich im Rahmen der vorhandenen Stellen und Mittel der HAW" (Punkt D, Seite 1).

Hier wäre mindestens ein angemessener Aufwuchs im akademischen Mittelbau der HAWs als Kompensation erforderlich. Sollte seitens der Gesetzgeber davon ausgegangen werden, dass die Promotionsstellen ausschließlich über Drittmittelprojekte finanziert würden, so entspricht dies nicht der Realität und gelebten Praxis an HAWs. Auch diese unterscheidet sich deutlich von derjenigen an den Universitäten.

Schleswig-Holstein

Kleine Novelle – große Fragen: Das neue vhw Schleswig-Holstein Hochschulgesetz in Schleswig-Holstein

Die Landesregierung legt eine "kleine" Novelle des Hochschulgesetzes (HSG) vor. Auch wenn das Paket überschaubar wirkt, sind die Neuerungen nicht zu unterschätzen: Sie betreffen Transparenzregeln, Studienbedingungen, Berufungsverfahren und Beschäftigungsfragen. Wir als vhw Schleswig-Holstein haben die Vorschläge geprüft und unsere Positionen eingebracht – damit klar bleibt: Hochschulpolitik muss die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen. Als Fachgewerkschaft für alle im Hochschulbereich Tätigen begleiten wir die Weiterentwicklung der hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen mit großem Interesse und bringen dabei die Perspektiven und Erfahrungen unserer Mitglieder ein. Wir begrüßen ausdrücklich das Ziel des Gesetzgebers, die Hochschulen zukunftsfähig aufzustellen und Transparenz, Kooperation sowie gute Beschäftigungsbedingungen weiter zu stärken. Gleichzeitig möchten wir darauf hinwirken, dass die Belange der Beschäftigten – insbesondere im wissenschaftlichen Bereich – bei der Neufassung des Hochschulgesetzes angemessen berücksichtigt werden. Im Zentrum der Bewertung stehen deshalb die Auswirkungen der Gesetzesänderungen auf die Arbeitsbedingungen der Professorenschaft sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1 Transparenz bei Rücklagen – sinnvoll, aber mit Risiken

Was ändert die Novelle? Künftig sollen die Hochschulen des Landes detailliert offenlegen, welche Rücklagen sie bilden und wie diese verwendet werden. Hintergrund ist die Debatte, ob Hochschulen zu viel Geld "auf Halde" legen, anstatt es zeitnah auszugeben.

Unsere Position: Transparenz ist grundsätzlich gut, damit nachvollziehbar bleibt, wie mit öffentlichen Geldern umgegangen wird. Aber: Rücklagen sind kein Selbstzweck, sondern notwendig, um langfristige Projekte, Infrastruktur und Personalentwicklung zu sichern. Würden sie pauschal zurückgefordert, gefährdete das Planbarkeit und Entfristungen.

Wir fordern: Offenlegung ja, aber keine Steuerung durch die Hintertür – und die Mitbestimmung der Personalräte bei Zweckbindungen ist zwingend. Deshalb haben wir angelehnt an die geplante Novellierung folgenden Vor-

schlag zur Diskussion gestellt: Die Hochschulen legen dem zuständigen Ministerium jährlich eine Übersicht über die zweckgebundenen und nicht zweckgebundenen Rücklagen vor. Die Darstellung hat in einer Form zu erfolgen, die zwischen investiven, konsumtiven sowie für Personalbindung und -entwicklung vorgesehenen Rücklagen differenziert. Die Rücklagen sind unter Angabe ihres Zwecks, der Bindungsfristen und ihrer strategischen Zielsetzung zu erläutern. Eine pauschale Rückführung oder Anrechnung auf den Landeszuschuss ist ausgeschlossen. Rücklagen dürfen nicht zur Begründung von Mittelkürzungen oder zur Einschränkung der Personalmittelverwendung herangezogen werden.

Erforderliche flankierende Maßnahmen:

- 1. Leitfaden zur Rücklagenbildung und -verwendung:
 - Gemeinsame Erarbeitung durch das Wissenschaftsministerium und die Hochschulen.
 - Mögliche Empfehlungen zur Rücklagenhöhe für verschiedene Zweck (Investitionen, Personalentwicklung etc.).
- 2. Begleitende Evaluation:
 - Externe oder interne Evaluation der Rücklagennutzung in Bezug auf Personalentwicklung, bauliche Infrastruktur und Studienbedingungen.
- 3. Klare Kommunikationslinie gegenüber Landtag und Öffentlichkeit:
 - Rücklagen sind als Ausdruck vorausschauender Planung zu verstehen.
 - Notwendige Öffentlichkeitsarbeit, um Rücklagen nicht als "unnütze Rückstellungen" zu brandmarken.
- 4. Keine pauschalen Mittelrückführungen durch das Land:
 - Verankerung in der Verwaltungspraxis, um Planungssicherheit zu garantieren.
- 5. Mitbestimmungspflicht bei Rücklagenverwendung, die Personal betrifft:
 - Beteiligung der Personalräte nach MBG Schl.-H. sicherstellen, wenn durch Rücklagenfinanzierung Arbeitsplätze geschaffen, umgewidmet oder gestrichen werden sollen.

2 Verwaltungskostenbeitrag – verkappte Studiengebühren

Was ändert die Novelle? Studierende sollen künftig 60 Euro pro Semester als Verwaltungskostenbeitrag zahlen. Das klingt nach einer Bagatelle, bedeutet aber einen Paradigmenwechsel: Erstmals seit Abschaffung der Studiengebühren würden Studierende wieder direkt zur Kasse gebeten, wenn auch zur Tarnung in Form eines Verwaltungskostenbeitrags.

Unsere Position: Das ist aus unserer gewerkschaftlichen Sicht nichts anderes als die schleichende Rückkehr zu Studiengebühren. Sozial ungerecht, finanziell wirkungslos – der Ertrag liegt im einstelligen Prozentbereich des Hochschulbudgets, die Wirkung auf Studierende (gerade mit wenig Geld) ist aber erheblich. Was symbolisch klein aussieht, beschädigt strukturell Vertrauen und künftigen Handlungsspielraum. Wir sagen klar: Nein zu jeder Form von Studiengebühren. Man kann nicht lobpreisend von der Bedeutung der Ressource Bildung sprechen, wenn man sie werktags durch permanente Unterfinanzierung aushöhlt.

3 Zugang zum Master – mehr Hürden durch Eignungsprüfungen

Was ändert die Novelle? Neben den Noten sollen Hochschulen künftig weitere Eignungskriterien im Master Kunst, Architektur und Musik festlegen können, um Bewerberinnen und Bewerber für Masterstudiengänge auszuwählen. Ziel ist es, die Zahl der Studierenden besser zu steuern.

Unsere Position: Natürlich ist es sinnvoll, bei begrenzten Plätzen Auswahlverfahren zu ermöglichen. Die Einführung der Möglichkeit einer Eignungsprüfung könnte, je nach Umsetzung, eine sinnvolle Ergänzung darstellen. Es muss jedoch gewährleistet sein, dass die Prüfungsverfahren transparent, diskriminierungsfrei und mit den Kapazitäten der Lehrenden umsetzbar sind.

Wir fordern: Faire, transparente Verfahren mit klaren Kriterien – und keine versteckten Kapazitätskürzungen und zusätzliche Arbeitsbelastungen.

4 Berufungsverfahren – Lehrproben stärker gewichten

Was ändert die Novelle? Sie strebt eine Änderung des Professurbesetzungsverfahrens (Berufung von Professorinnen und Professoren) an. Bei Berufungen soll künftig die Lehrtätigkeit stärker berücksichtigt werden. Lehrproben und didaktische Konzepte erhalten größeres Gewicht. Damit reagiert die Politik auf die verbreitete Kritik, Lehre werde gegenüber Forschung zu wenig honoriert.

Unsere Position: Die geplante Regelung zur Gutachteneinholung nur für Bewerbende, die nach einer studiengangsbezogenen Lehrveranstaltung in die engere Wahl einbezogen wurden, könnte die Verfahren effizienter gestalten. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass der Fokus stärker auf kurzfristiger Lehrleistung liegt und nicht auf der dazu notwendigen wissenschaftlichen Qualifikation. Der vhw Schleswig-Holstein fordert daher eine präzise Ausgestaltung der Regelung, die eine fachlich fundierte Bewertung der Bewerbenden sicherstellt.

Lehre aufzuwerten, ist grundsätzlich richtig. Aber die Gefahr ist groß, dass Lehrqualität zum Feigenblatt wird, während Forschung als Karrierekriterium unangetastet bleibt. Zudem darf Lehre nicht nur über Berufungsverfahren aufgewertet werden, sondern braucht strukturelle Verankerung: bessere Anerkennung in Leistungsbewertungen, transparente Vergabe von Zulagen, mehr unbefristete Stellen in der Lehre.

Eine nachhaltige Förderung exzellenter Lehre erfordert über das Berufungsverfahren hinausgehende Anreize, etwa durch transparente Kriterien für Leistungszulagen oder Karrierewege, die auch hervorragende Lehrleistungen berücksichtigen. Hier wären die einzelnen Hochschulen stärker zu verpflichten.

5 Wissenschaftliche Hilfskräfte – Tariföffnungsklausel durch die Hintertür

Was ändert die Novelle? Die Landesregierung wollte Hochschulen durch einen Zusatz zu den alten Regelungen die Möglichkeit geben, Arbeitsbedingungen für wissenschaftliche Hilfskräfte (Hiwis) eigenständig zu regeln, um den Neuregelungen im TV-L zu entsprechen.

Unsere Position: Das ist ein Angriff auf die Tarifautonomie. Beschäftigungsbedingungen gehören in den Tarifvertrag, nicht ins Hochschulgesetz. Wenn jedes Land oder jede Hochschule Sonderregeln schafft, entsteht ein Flickenteppich an Arbeitsbedingungen. Das schwächt die Position aller Beschäftigten und letztlich auch die Gewerkschaften.

Unsere Forderung: Keine Sonderwege, sondern Streichung dieses Satzes und Verweis auf die einheitlichen tarifvertraglichen Regelungen für Hiwis in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder. Erfreulich: Diese Meinung hat sich inzwischen durchgesetzt.

6 Hochschulpolitik mit allen Beteiligten gestalten

Die Novelle des Hochschulgesetzes in Schleswig-Holstein zeigt, wie tief Landespolitik in Arbeits- und Studienbedingungen eingreift. Was als "kleine" Reform daherkommt, kann weitreichende Folgen für Beschäftigte und Studierende haben.

Für uns als Gewerkschaft ist klar: Hochschulen sind zugleich Arbeits-, Lern- und Forschungsorte. Wer hier politisch gestaltet, muss die Interessen aller Beteiligten be-

rücksichtigen – nicht nur die von Leitungsgremien oder Ministerien.

Die Debatten um das HSG in Schleswig-Holstein stehen stellvertretend für eine bundesweite Weichenstellung: Entwickeln sich Hochschulen zu Orten fairer Arbeit und guter Bildung – oder werden sie zunehmend von Marktlogik und Prekarisierung geprägt?

Der vhw Schleswig-Holstein steht für Solidarität, für verlässliche Alimentation und faire Tarifbindung – und für eine zukunftsorientierte Vertretung, die die Stimmen aller einbezieht.

Stellungnahme des Verbands Hochschule und Wissenschaft (vhw) zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung hochschul-

vhw Bund rechtlicher Gesetze

1 Allgemeines

Der Bundesverband des vhw dankt für die Möglichkeit zu einer eigenen Stellungnahme. Wir beschränken uns mit unseren Vorschlägen in diesem Schreiben auf die vorgesehene Neufassung des § 69 Abs. 3 des schleswig-holsteinischen Hochschulgesetzes (HSG). Bezüglich aller anderen geplanten Gesetzesänderungen verweisen wir auf die Stellungnahme unseres Landesverbands.

Der vhw begrüßt, dass die Landesregierung auf die Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 9. Dezember 2023 reagiert hat und das Hochschulgesetz entsprechend anpassen möchte: Gegenwärtig sind gemäß § 69 Abs. 3 S. 1 des HSG die Laufzeiten für studentische Beschäftigungen auf höchstens ein Jahr beschränkt. Längere Vertragsdauern, die in Abschnitt IX, Ziffer 1, Buchstabe a der geltenden Tarifeinigung in begründeten Fällen ausdrücklich zugelassen sind, werden demnach durch das HSG strikt ausgeschlossen. Weil auch das Land Schleswig-Holstein im Rahmen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder dieser Tarifeinigung zugestimmt hat, muss das HSG entsprechend geändert werden.

Der vhw hält jedoch die geplante Beibehaltung des Satzes 1 in §69 Abs. 3 des HSG in seiner gegenwärtigen Form für nicht mehr zeitgemäß: Zumindest erlaubte die zeitliche Begrenzung ihrer Arbeitsverträge durch das HSG in ihrer einstigen Formulierung, dass studentische Hilfskräfte als nichtständige Beschäftigte i. S. d. § 75 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte (MBG) eine gesonderte Vertretung gegenüber ihrem Arbeitgeber einrichten konnten. Weil sie aber in der Begriffsdefinition der Beschäftigten des § 3 des MBG auch nicht ausge-

schlossen sind, ist davon auszugehen, dass auch studentische Hilfskräfte gegenwärtig über ein passives und aktives Wahlrecht in Bezug auf die Personalratswahlen verfügen, sofern sie eine hinreichend lange Beschäftigungsdauer vorweisen können. Tatsächlich scheint die Personalvertretung der studentischen Hilfskräfte durch den wissenschaftlichen Personalrat, z. B. an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, bereits der gängigen Praxis zu entsprechen.

Insbesondere im Hinblick auf die Vertretungsrechte der studentischen Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber ist uns demnach unverständlich, warum die Landesregierung einer geplanten Tariföffnungsklausel die der aktuellen Tarifeinigung ausdrücklich widersprechende strikte Beschränkung der Vertragslaufzeiten auf höchstens ein Jahr weiterhin voranstellen möchte. Ein solcher vermeintlicher Widerspruch kann zu Rechtsunsicherheiten führen und sollte schon aus diesem Grund vermieden werden. Darüber hinaus stellt Abschnitt IX, Ziffer 1, Buchstabe a der geltenden Tarifeinigung ohnehin sicher, dass die Beschäftigungsverhältnisse zumindest in der Regel nur für ein Jahr begründet werden und kürzere oder längere Vertragsdauern nur in begründeten Fällen vereinbart werden können.

Deshalb sollte §69 Abs. 3 S. 1 des HSG künftig lauten: "Die Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses." Die geplante Tariföffnungsklausel des §69 Abs. 3 S. 2 des HSG wäre dann in ihrer gegenwärtigen Formulierung gegenstandslos und könnte sogar ausgelassen werden. Auch der nachfolgende Verweis auf die Anwendbarkeit des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf studentische Beschäftigung dient unseres Wissens nur der Klarstellung.

In eigener Sache

Der Verband Hochschule und Wissenschaft

Der Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw) ist die Berufs- und Standesvertretung aller im Wissenschaftsbereich tätigen Kolleginnen und Kollegen. Als einziger Hochschulverband umfasst er alle Hochschularten und steht allen Bediensteten von Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Kunsthochschulen offen.

Auf Bundes- und Landesebene bei Parlament, Regierung, Verwaltung und in der Öffentlichkeit vertritt der vhw die berechtigten **Interessen seiner Mitglieder**. Wir geben Stellungnahmen ab zu allen wichtigen die Hochschulen betreffenden Entscheidungen und stehen in intensivem Kontakt mit den Entscheidungsträgern und Meinungsbildnern.

Auf seiner Homepage unter "vhw aktuell" informiert Sie der vhw über wichtige hochschulpolitische Themen und berufspolitische Änderungen. Dadurch wissen Sie Bescheid und können die Entwicklungen an Ihrer Hochschule oder in Ihrem Bundesland durch überregionale Erfahrungen leichter einordnen und bewerten. Über Fragen des öffentlichen Dienst- und Besoldungsrechts informiert Sie das dbb Magazin und die Zeitschrift tacheles der dbb tarifunion. Natürlich gibt es auch Mitteilungen, die nur an unsere Mit-

glieder gehen, so zum Beispiel vorformulierte Widersprüche gegen die Unteralimentierung, Alimentierung kinderreicher Familien, Altersdiskriminierung u.v.a.m.

Der vhw bietet Ihnen Beratung in Fragen des Beamten-, Versorgungs-, Renten-, Beihilfe- und Hochschulrechts sowie Rechtsauskünfte in Bezug auf das Dienst- und Besoldungsrecht. In den fünf Dienstleistungszentren des dbb beamtenbund und tarifunion finden Sie Unterstützung bei der Lösung wichtiger berufs- und standespolitischer Probleme. Außerdem gewährt der vhw Ihnen Rechtsschutz bis hin zur Führung von Musterprozessen bei Verletzung Ihrer dienst- und besoldungsrechtlichen Interessen oder bei Schwierigkeiten in Ihrer beruflichen bzw. hochschulpolitischen Tätigkeit.

Wir würden uns freuen, wenn wir Sie von uns und unserer Arbeit überzeugen können, Sie bei uns Mitglied werden, und Sie unseren Verband dadurch stärken. Ein Beitrittsformular und die vielen Vorteile, die Sie als Mitglied bei uns genießen, wie zum Beispiel de Rechtsberatung und den Rechtsschutz, finden Sie unter https://www.vhwbund.de/mitglied-werden