

Ausschussdrucksache

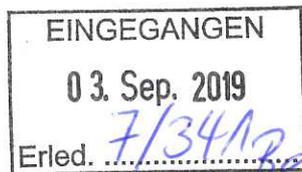
(03.09.19)

Inhalt:

Schreiben Deutscher Hochschulverband – Landesverband Mecklenburg-
Vorpommern – vom 03.09.2019

hier:

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur
Änderung des Hochschulrechts
- Drucksache 7/3556 -**



**Antworten des Deutschen Hochschulverbandes
– Landesverband Mecklenburg-Vorpommern –
auf den Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung**

zum

**Gesetzentwurf der Landesregierung
zur Änderung des Hochschulrechts
vom 2.5.2019**

Der Deutsche Hochschulverband (DHV), dem bundesweit über 31.000 Mitglieder und im Land Mecklenburg-Vorpommern mehr als 600 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angehören, begrüßt die Möglichkeit, im Vorfeld zu der öffentlichen Anhörung zum Hochschulrecht (Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulrechts – Drucksache 7/3556 vom 2.5.2019) am 23.09.2019 zu dem vorab versandten Fragenkatalog des Ausschusses für Bildung und Kultur Stellung nehmen zu können.

Angesichts der umfangreichen und eine Vielzahl von Themenbereichen betreffenden Fragen, konzentrieren sich die Antworten des DHV auf die für die Mitglieder des DHV besonders relevanten Themenbereiche des Fragenkatalogs und lassen die Beantwortung einiger Fragen und Fragenkomplexe außen vor. Ergänzend verweist der DHV auf seine Stellungnahme zum Referentenentwurf des Gesetzes aus 2018 (veröffentlicht unter www.hochschulverband.de und dort unter DHV/Landesverbände/Mecklenburg-Vorpommern).

Allgemeines

1. Wie schätzen Sie den Gesetzentwurf der Landesregierung grundsätzlich ein? Wo sehen Sie positive und wo hemmende Regelungen für die Entwicklung attraktiver und wettbewerbsfähiger Hochschulen im Land? Welche konkreten Änderungsvorschläge können Sie unterbreiten?

Aus Sicht des DHV enthält der Gesetzentwurf (im Weiteren: LHG-E) eine Reihe von Verbesserungen, die zu begrüßen sind. Wesentliche durch die höchstrichterliche Rechtsprechung vorgegebene und durch die Landesregierung zugesagte Neuerungen wurden jedoch unterlassen:

Als sinnvoll und begrüßenswert erachtet der DHV insbesondere die Verbesserungen im Bereich der Berufung von Professorinnen und Professoren wie den Ausschreibungsverzicht bei höherwertigem externen Ruf, die Schaffung von Rechtsgrundlagen zur Tenure-Track-Professur sowie die Verbeamtungsmöglichkeit nicht klinisch tätiger Professorinnen und Professoren im Bereich der Universitätsmedizin. Auch das Ziel des Gesetzesentwurfs, die Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern, wird durch den DHV ausdrücklich unterstützt, auch wenn in einigen Punkten bei der Umsetzung noch Korrekturbedarf besteht (siehe hierzu die Ausführungen unter 7.).

Enttäuscht ist der DHV dagegen von der Abkehr von der im Koalitionsvertrag vorgesehenen und in der ersten Entwurfsfassung des Gesetzes aus 2018 vorgesehenen Abschaffung der Akkreditierungspflicht. Mit der Abschaffung der Akkreditierungspflicht wäre Mecklenburg-Vorpommern ein Vorreiter dafür gewesen, dem Akkreditierungsunwesen und dem damit verbundenen personellen und finanziellen Aufwand den Rücken zu kehren.

Der DHV ist zudem der Ansicht, dass der Gesetzentwurf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sowie des VGH Baden-Württemberg zur Hochschulorganisation (BVerfG vom 24.06.2014, Az. 1 BvR 3217/07, BVerfGE 136, 338 ff., VGH Baden-Württemberg vom 14.11.2016, 1 VB 16/15) nicht ausreichend umsetzt. Der Entwurf sieht keine Möglichkeit der Abwahl der Hochschul- bzw. Klinikleitung mit Hochschullehrermehrheit auch gegen die Stimmen der anderen Gruppenvertreter vor. Auch

der alternativ von der höchstrichterlichen Rechtsprechung vorgegebene Weg einer verfassungskonformen Ausgestaltung der Governance an Hochschulen, wonach die Hochschullehrergruppe auf alle wesentlichen Entscheidungen in wissenschaftsrelevanten Angelegenheiten maßgeblichen Einfluss haben muss, wird nicht ausreichend verwirklicht. Dies wird insbesondere im Bereich der wirtschaftlich relevanten Grundsatzentscheidungen sichtbar, in denen der Senat, in dem nach § 81 Abs. 5 des Landeshochschulgesetzes (LHG) in seiner derzeitigen Fassung gesetzlich eine Hochschullehrermehrheit bestehen muss, keinesfalls immer wesentlichen Einfluss hat. Während gemäß § 81 Abs. 3 S. 1 LHG der Senat über den Hochschulentwicklungsplan beschließt, hat er zum Beschluss des Wirtschaftsplanes nur ein Stellungnahmerecht (§ 81 Abs. 2 S. 3 LHG). Beim Abschluss der dem Hochschulentwicklungsplan zugrunde liegenden Zielvereinbarungen (§ 15 LHG) ist eine Beteiligung des Senates weder in der neuen noch in der alten Fassung des LHG vorgesehen.

Der DHV fordert die Einführung eines Wahl- und Abwahlrechtes der Hochschul- bzw. Klinikleitung mit Hochschullehrermehrheit. Wählt man den alternativen Weg, so ist mindestens ein Recht zur qualifizierten Mitwirkung des einschlägigen Kollegialorgans an den Hochschulen bzw. in der Hochschulmedizin auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten erforderlich. Im Bereich der Medizin bedarf es insbesondere bezüglich der Trennungsberechnung einer qualifizierten Mitwirkungsmöglichkeit des einschlägigen Kollegialorgans als Vertretungsorgan der akademischen Selbstverwaltung. Auch das nach derzeitigem Recht Erfordernis eines Einvernehmens des Klinikumsvorstandes bei einer Berufung eines (nicht nur klinisch tätigen) Hochschullehrers oder einer Hochschullehrerin ist es mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben nicht in Einklang zu bringen.

2. Welche Änderungen des Referentenentwurfs, die in der 1. Fassung der Gesetzesnovelle verändert oder zurückgenommen wurden, waren sinnvoll bzw. wären ausbaufähig gewesen?

Der DHV betrachtet es als einen Fehler, die – entsprechend der Vereinbarung im Koalitionsvertrag aus Oktober 2016 – in der ersten Fassung der Gesetzesnovelle vorgesehene Abschaffung der Akkreditierungspflicht zurückzunehmen und diese durch eine „Soll-Regelung“ nach dem Vorbild der entsprechenden Regelung im Bayerischen Hochschulgesetz zu ersetzen. Das derzeitige Akkreditierungsverfahren und die Einbindung

von Akkreditierungsagenturen binden personelle, zeitliche und vor allem finanzielle Ressourcen in erheblichem Umfang. Aus Sicht des DHV können Universitäten die Qualität ihrer Studiengänge sehr gut selbst bewerten und organisieren. Sie müssen selbst entscheiden können, ob sie Leistungen von Akkreditierungsagenturen in Anspruch nehmen wollen, um sich gegenüber anderen Hochschulen zu profilieren. Bedenken, dass Absolventen keine gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben wie Absolventen von Hochschulen, die Akkreditierungsagenturen einbinden, ließen sich gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes durch entsprechende Verhandlungen mit den Tarifpartnern lösen. Der DHV verweist zu seiner Einschätzung der Akkreditierungspflicht ergänzend auf sein Eckpunktepapier zur Neuordnung der Akkreditierung vom 10. September 2010 (Anlage 1).

3. Inwieweit sehen sich die Hochschulen in der Lage, mit den ihnen zugewiesenen Mitteln die ihnen gemäß Gesetzentwurf zugeschriebenen Aufgaben zu erfüllen?

4. Wie kann der vorliegende Gesetzentwurf die Hochschulen des Landes darin unterstützen, exzellente Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu gewinnen?

Transparente Rahmenbedingungen für eine Tätigkeit an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern, die Sicherung der Freiheit von Forschung und Lehre und eine verfassungsgemäß gestaltete Einflussnahmemöglichkeit auf die wissenschaftsrelevanten Entscheidungen der Hochschulen sind Aspekte, welche die Attraktivität einer Tätigkeit als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer mit ausmachen.

Gerade im Bereich der Einflussnahmemöglichkeit der Hochschullehrergruppe auf wesentliche wissenschaftsrelevante Entscheidungen an der Hochschule bzw. in der Hochschulmedizin ist aus Sicht des DHV noch Verbesserungsbedarf in Mecklenburg-Vorpommern gegeben (s.o. unter 2.).

Zur Sicherstellung eines fairen und transparenten Berufungsverfahrens ist es aus Sicht des DHV zudem erforderlich, ein klares Verbot „grauer Berufungsverhandlungen“ in das LHG aufzunehmen. Schon jetzt gibt es in einigen Bundesländern eine um sich greifende Unsitte, bereits vor Ruferteilung mit zwei oder gar mehreren Kandidaten erste

Verhandlungsgespräche zu führen. Es liegt auf der Hand, dass solche Berufungsverhandlungen nicht nur dafür geeignet sind, die Gewinnbarkeit eines Wissenschaftlers oder einer Wissenschaftlerin zu eruieren, sondern auch dazu, die Bedingungen für eine Berufbarkeit zu verschlechtern und die Berufungsverhandlungen sozusagen vorwegzunehmen. Der DHV fordert daher, in § 60 Abs. 2 LHG eine Regelung mit folgendem Wortlaut einzufügen:

„Berufungsverhandlungen dürfen erst nach Ruferteilung geführt werden“.

5. Welche Maßnahmen kann das Land Mecklenburg-Vorpommern Ihrer Meinung nach im Wettbewerb um die Professoren des Landes ergreifen?

Der DHV erachtet es als dringend erforderlich, die in § 59 des Gesetzentwurfs vorgesehene Möglichkeit des „Fast Track“, d.h. die Möglichkeit der Vergabe einer W3-Professur bei externem W3-Ruf ohne Ausschreibung, umzusetzen. Zudem sollte parallel die Verhandlungssperre in § 12 Landesbesoldungsgesetz, wonach die Gewährung eines neuen oder höheren Leistungsbezugs bei einem Ruf von einer Hochschule zu einer anderen Hochschule im Inland frühestens nach Ablauf von drei Jahren nach der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass zulässig ist, möglichst zügig gestrichen werden. Sie ist extrem inflexibel und verhindert es, Professorinnen und Professoren zu halten, auch wenn die Hochschule ein erhebliches Halteinteresse hat. Zudem sollte es ermöglicht werden, für Juniorprofessuren ohne Tenure Track bei externem Ruf auf eine W2- oder W3-Professur nachträglich einen Tenure-Track einzurichten.

Im Bereich der Medizin sollte grundsätzlich die Verbeamtung für alle Professorinnen und Professoren wieder möglich werden.

Der DHV plädiert zudem für eine weitere Flexibilisierung der gesetzlichen Altersgrenze für die erstmalige Verbeamtung auf einer Professur in Mecklenburg-Vorpommern. Die Verbeamtung ist derzeit nach § 117 Abs. 2 i.V.m. § 18a LBG Mecklenburg-Vorpommern bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres möglich. Bei tatsächlicher Betreuung eines minderjährigen Kindes erhöht sich diese Altersgrenze um bis zu drei, bei Pflege eines nahen Angehörigen um bis zu 6 Jahre. Zu einer Erhöhung führt zudem die Ableistung einer Dienstpflicht nach Art. 12a GG, dem Jugend- oder Bundesfreiwilligendienstgesetz. Eine

grundsätzliche Ausnahmemöglichkeit für den Fall eines besonderen dienstlichen Interesses an der Einstellung, wie diese in anderen Bundesländern existiert (z.B. Hessen, Bremen, NRW) ist nicht vorgesehen. Auch liegt die grundsätzliche Verbeamtungsaltersgrenze in einigen anderen Bundesländern (z.B. Bayern, Bremen, Schleswig-Holstein, Thüringen) bei der Vollendung des 52. Lebensjahres, im Saarland sogar bei der Vollendung des 55. Lebensjahres.

Unerlässlich zur Gewinnung und zum Halten von Professorinnen und Professoren des Landes ist zudem auch eine attraktive Besoldung, die dem Wettbewerb mit anderen Bundesländern standhalten kann. Im aktuellen DHV-Besoldungsbarometer (<https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/fast-1-000-euro-differenz-bei-monatlichem-w3-grundgehalt-2083/>) bewegten sich die Grundgehälter im Land Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zu anderen Bundesländern nur im Mittelfeld. Der Landesgesetzgeber ist dazu aufgerufen, die Besoldung der Professorinnen und Professoren in Mecklenburg-Vorpommern wettbewerbsfähig zu machen und zu erhalten. Für Juniorprofessuren sollte die Gewährung von Leistungsbezügen ermöglicht werden. Für gemeinsame Berufungen von Hochschulen zusammen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen muss im Besoldungs- und Versorgungsrecht eine Rechtsgrundlage für die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen im so genannten Jülicher Modell (Beurlaubungsmodell) geschaffen werden, z.B. nach dem Vorbild von § 6 Abs. 1 Nr. 4 und § 38 Abs. 1 S. 7 HmbBeamtVG.

6. Zukünftig soll auch die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Bezug auf den nichtakademischen Arbeitsmarkt eine Aufgabe der Hochschulen sein. Wie praktikabel ist diese Aufgabe im akademischen Betrieb, welchen Mehraufwand an Personal könnte sie bedeuten und welche Modelle wären anzustreben, um diese Aufgabe zu meistern?

Der DHV hält es angesichts des bestehenden „Flaschenhalses“ zwischen der Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und der Anzahl der Professuren in Deutschland für erforderlich, dass Hochschulen eine transparente Personalentwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals betreiben. Diese muss in Bezug auf die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses neben einer Karriere in der Wissenschaft auch den Weg einer Tätigkeit außerhalb der Hochschulen im Auge haben.

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) spricht sich diesbezüglich für eine stärkere Trennung von wissenschaftlichen Mitarbeiter- und Qualifikationsstellen aus. Bereits nach der Post-Doc-Phase sollte eine nur in Ausnahmefällen reversible Entscheidung herbeigeführt werden, ob ein junger Nachwuchswissenschaftler die Karriere als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als zukünftiger Hochschullehrernachwuchs einschlägt. Dieses Y-Modell ermöglicht es denjenigen, die keine Qualifikationsstelle anstreben, sich frühzeitig für andere Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft zu entscheiden. Die in einem berufungsähnlichen Qualifikationsverfahren als Hochschullehrernachwuchs ausgewählten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler könnten dagegen eine individuellere Förderung und eine weitaus bessere Perspektive auf eine Lebenszeitprofessur erhalten. Die bisherige Vielfalt der Qualifikationswege soll dabei erhalten bleiben. Der DHV verweist im Hinblick die Einzelheiten des Y-Modells auf seine Resolution „Wissenschaft als Beruf – Qualifikation und Personalstrukturen in der Wissenschaft nach der Promotion“ (Anlage 2).

7. Inwieweit trägt nach Ihrer Ansicht der Entwurf zur angestrebten Qualitätssicherung in der Wissenschaft sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus bei?

Die Bestrebung des Landesgesetzgebers, die Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau zu verbessern, wird vom DHV grundsätzlich unterstützt. Der eingeschlagene Weg ist jedoch nicht in allen Belangen ideal, um dieses Ziel zu erreichen.

Mit der Einführung der Möglichkeit, wissenschaftliches Personal nach der Promotion als Akademische Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit zu beschäftigen, werden grundsätzlich sinnvolle neue Karrierewege in der Postdoc-Phase geschaffen. Auch durch die Schaffung von Akademischen Ratsverhältnissen auf Lebenszeit könnten Daueraufgaben an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern attraktiver gestaltet werden. Der Status des Beamtenverhältnisses ermöglicht aufgrund der Sozialversicherungsfreiheit des Beamtenverhältnisses auch eine grundsätzlich attraktive Bezahlung, dazu kommen Leistungen wie die Beihilfe sowie eine grundsätzliche Sicherheit des Beamtenstatus.

Begrüßenswert ist auch die geplante gesetzliche Festlegung, dass wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens 1/3 ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung stehen soll. Überdacht werden sollte dagegen, ob die nun - im Gegensatz zur Referentenfassung des Entwurfs aus 2018 - neu eingefügte Regelung, dass eine Freistellung für die eigene Qualifikation bei Teilzeitbeschäftigung mit bis zu 50% einer Vollzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der Arbeitszeit erfolgen soll, zielführend ist. Hierdurch wird eine unterhälftige und oberhälftige Teilzeit ungleich behandelt, Konflikte erscheinen vorprogrammiert. So würden Beschäftigte mit einem Vertrag von 18 Stunden/Woche bis zu 9 Stunden für die eigene wissenschaftliche Arbeit in Anspruch nehmen können, Beschäftigte mit einem Vertrag von 21 Stunden/Woche dagegen nur 7 Stunden. Der DHV spricht sich für einen Verbleib bei der im Referentenentwurf aus 2018 vorgesehenen 1/3-Regelung als Mindestvorgabe für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung zu stellende Arbeitszeit aus.

Die Schaffung einer gesetzlichen Regelung auf Landesebene, welche die in der Regel zu gewährende Mindestvertragsdauer bei erstmaliger Beschäftigung zur Promotion auf drei Jahre festlegt, ist dagegen aus Sicht des DHV sehr kritisch zu betrachten. Der Bundesgesetzgeber hat bei der letzten Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Jahr 2016 gerade keine solche Vorgaben vorgesehen, sondern die Bewertung, ob eine Befristung der konkret angestrebten Qualifikation angemessen ist, bewusst den einzelnen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen überlassen. Der DHV bezweifelt daher die Rechtmäßigkeit einer Einengung dieser Freiheit auf landesrechtlicher Ebene. Darüber hinaus greift eine Regelung, wonach bei erstmaliger Einstellung zur Promotion der Vertrag in der Regel mindestens für drei Jahre abgeschlossen werden soll, in die Autonomie der Hochschulen ein (s.u.) und trägt zudem nicht der Tatsache Rechnung, dass Promotionen fachspezifisch sehr unterschiedlich lang dauern.

Stehen Finanzierungsmittel nur für eine kürzere Beschäftigung als drei Jahre zur Verfügung, ist zudem zu erwarten, dass die Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern im Zweifelsfall eher von einer Einstellung absehen werden, als einen kürzeren Vertrag anzubieten, selbst wenn sich (z.B. bei einem 2,5-Jahres-Vertrag) im Einzelfall durchaus argumentieren ließe, dass die Vertragsdauer dem Qualifizierungsziel der Promotion

angemessen ist. Der DHV plädiert daher dafür, die Bestimmung, ob die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG dem angestrebten Qualifikationszweck angemessen ist, wie vom Bundesgesetzgeber vorgesehen, den Hochschulen selbst zu überlassen. Hilfsweise spricht er sich für die Einfügung eines ergänzenden Satzes in § 66 Abs. 3 LHG-E ein, wonach eine kürzere Befristung als drei Jahre möglich ist, wenn dies im Einzelfall aus sachlichem Grund vor dem Hintergrund der angestrebten Qualifikation und der Besonderheiten des Faches gerechtfertigt ist.

8. Ist Ihrer Auffassung nach die Errichtung einer Tenure-Track-Professur an den Universitäten des Landes sinnvoll?

Die Tenure-Track-Professur ist aus Sicht des DHV ein wichtiges Instrument, um jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern einen planbaren Weg auf eine Lebenszeitprofessur zu eröffnen. Sie muss jedoch mit Augenmaß vergeben werden, muss als Instrument für die Gewinnung der Besten der Besten reserviert sein und darf die Möglichkeit einer unmittelbaren Berufung auf eine W2- und W3-Professur auf Lebenszeit weder ersetzen noch aus Kostenersparnisgründen zum Regelfall werden. Aus Sicht des DHV ist vor allem ein Tenure Track für Juniorprofessuren zu begrüßen. Keinesfalls darf aber ein Tenure Track von einer befristeten W2-Professur auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur außerhalb des Tenure Track Programmes des Bundes („Wanka-Professuren“) die Regel werden. Während der Tenure Track für Juniorprofessuren lediglich die Berufungsentscheidung auf die Lebenszeitprofessur weitgehend vorzieht und sie durch ein Evaluationsverfahren ersetzt, ist die Qualifikation des W2-Professors bereits umfassend im Rahmen eines Berufungsverfahrens nachgewiesen worden. Der DHV steht dem Tenure-Track von W2 auf W3 daher sehr skeptisch gegenüber. Dieser darf nicht dazu führen, dass flächendeckend eine „Professur auf Probe“ im Universitätsbereich eingeführt wird.

Der DHV würde es zudem begrüßen, wenn in § 62 Abs. S. 4 LHG-E neben der Möglichkeit, dann erneute Einstellung auf eine Juniorprofessur vorzunehmen, wenn es sich bei dieser weiteren Juniorprofessur um eine Tenure-Track-Professur handelt, auch eine Möglichkeit geschaffen wird, dass eine vorhandene Juniorprofessur ohne Tenure Track nachträglich, z.B. aus Gründen der Abwendung eines externen Rufes, mit einem Tenure-Track-Zusatz versehen werden kann.

9. Ist eine Ergänzung des § 3 Abs. 1 LHG in Bezug auf die explizite Betonung des friedlichen und friedensfördernden Charakters von Lehre und Forschung wünschenswert?

Der DHV spricht sich gegen eine Ergänzung des § 3 Abs. 1 LHG durch eine so genannte „Zivilklausel“ aus. Der DHV erkennt an, dass mit Zivilklauseln, die eine Forschung für militärische Zwecke untersagen, ethisch wertvolle Ziele verfolgt werden. Er ist allerdings der Ansicht, dass Zivilklauseln ein ungeeignetes Mittel zur Erreichung dieser Ziele sind.

Zivilklauseln greifen in die vom Grundgesetz verbürgte Freiheit von Forschung und Lehre ein. Jede Wissenschaftlerin und jeder Wissenschaftler ist aus verfassungsrechtlicher Sicht in der Wahl und Bearbeitung seines Forschungssujets frei. Daher haben weder der Gesetzgeber noch die Hochschulen die Befugnis, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter einen - und sei es noch so wohlmeinenden - Gesinnungsvorbehalt zu stellen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler tragen für ihre Forschung die autonome Verantwortung. Zudem sind sehr viele Forschungsinhalte sowohl zivil als auch militärisch nutzbar. Um einer etwaigen missbräuchlichen Verwendung von militärisch nutzbaren Forschungsergebnissen entgegenzutreten, stehen mit dem Strafrecht, dem Kriegswaffenkontrollrecht und dem Außenwirtschaftsrecht wirkungsvolle Rechtsinstrumente bereit, als eine den friedlichen und friedensfördernden Charakter von Lehre und Forschung betonende Klausel im LHG.

10. Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht denkbar, um eine Ungleichbehandlung von Drittmittel- und Landesmittelstellen zu verhindern?

Aus Sicht des DHV ergibt sich das Erfordernis, Drittmittelbeschäftigte und aus Landesmitteln Beschäftigte unterschiedlich zu behandeln, in der Regel aus sachlichen Gründen. Drittmittelbeschäftigte sollen sich überwiegend der Arbeit im Drittmittelprojekt widmen. Da die Mittel für diese Stellen für die Dauer des Projektes gewährt werden, haben Drittmittelbeschäftigte beispielsweise keinen Anspruch auf Verlängerung der befristeten Beschäftigung, z.B. für Zeiten der Elternzeit. Dies ist aus Sicht des DHV nicht anders möglich, da ein gesetzlicher Verlängerungsanspruch nach Ende eines Drittmittelprojekts die Hochschulen vor kaum lösbare finanzielle und organisatorische Schwierigkeiten stellen würde. Allerdings ist es aus Sicht des DHV unerlässlich, dass Drittmittelbeschäftigten diese

rechtlichen Unterschiede von Anfang an transparent kommuniziert werden. Die an einigen deutschen Hochschulen übliche Praxis, den wissenschaftlichen Nachwuchs in Drittmittelprojekten zur wissenschaftlichen Qualifikation, z.B. zur Promotion zu beschäftigen, ist aus Sicht des DHV nicht nur wegen der arbeitsrechtlichen Unterschiede, sondern auch wegen der grundsätzlich anderen Ausrichtung von Haushaltsstellen und Drittmittelstellen ein falscher Weg.

11. Welche Regelungen im Gesetzentwurf zur Änderung des Hochschulrechts könnten gegen das Prinzip der Hochschulautonomie verstoßen?

Der DHV erachtet insbesondere die folgenden Regelungen als Autonomieverlust der Hochschulen:

- Die Einführung eines grundsätzlichen Zustimmungsvorbehalts des Ministeriums in allen Fällen eines beabsichtigten Ausschreibungsverzichts für eine Professur, anstatt dieses Zustimmungserfordernis wie bisher auf die „Genieklausel“ in § 59 Abs. 1 Nr. 3 LHG (Berufung einer in besonderer Weise qualifizierten Person, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Hochschule liegt) zu beschränken.
- Die Neuregelung des Prozesses der Landeshochschulentwicklungsplanung in § 15 LHG-E. Diese macht aus Sicht des DHV den im Jahre 2002 eingeführten Autonomiezuwachs der Hochschulen in diesem Bereich rückgängig. Nach der Regelung in § 15 LHG erstellt jede Hochschule einen Hochschulentwicklungsplan. Auf der Grundlage der vorgelegten Hochschulentwicklungspläne erarbeitet das Ministerium in Abstimmung mit den Hochschulen die Eckwerte der Hochschulentwicklung des Landes und legt sie der Landesregierung zur Zustimmung und späteren Vorlage beim Landtag vor. Auf der Basis des Beschlusses des Landtags werden dann Zielvereinbarungen mit den jeweiligen Hochschulen abgeschlossen. Dagegen kehrt die vorgeschlagene Neuregelung das Verfahren im Wesentlichen um. Das Land erarbeitet die Eckwerte der Hochschulentwicklungsplanung. Hierzu muss es sich zwar mit den Hochschulen ins Benehmen setzen, de facto dürften die Spielräume für eine wesentliche Einflussnahme aber gering sein. Mit dem Ziel einer Steigerung der Effizienz soll künftig die Landesentwicklung den Rahmen vorgeben. Auf ihrer Basis schließt das

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur mit den Hochschulen Zielvereinbarungen. Erst nach Abschluss der verhandelten Zielvereinbarungen mit den Hochschulen erstellt jede Hochschule auf der Zielvereinbarungen einen fünfjährigen Entwicklungsplan.

Aus Sicht des DHV stellt die geplante Neuregelung einen klaren Eingriff in die bisherige Hochschulautonomie dar. Bisher konnten die Hochschulen wesentlichen Einfluss auf die planerischen Grundentscheidungen nehmen, nun bewegt sich jegliche Planungsmöglichkeit nur noch im Rahmen zuvor gesetzter Eckdaten. Nicht umsonst wird aus der Gesetzesbegründung (S. 52, letzter Absatz) ersichtlich, dass man die geäußerten Einzelinteressen der Hochschule bisher als problematisch und die Entwicklungsplanung insgesamt hemmend und das Verfahren als „wenig effizient“ empfunden hat. Dem DHV ist bewusst, dass es finanziell und organisatorisch nicht möglich ist, alle individuellen Interessen jeder einzelnen Hochschule in einer Hochschulentwicklungsplanung auf Landesebene abzubilden. Kamen jedoch bisher die Impulse aus den Hochschulen, so dürfte es nun das Land sein, welches Vorgaben kommuniziert und den Rahmen setzt, innerhalb dessen sich die Vorstellungen der Hochschulen zu bewegen haben. Dies stellt aus Sicht des DHV einen verfassungsrechtlich relevanten Eingriff in das Prinzip der Hochschulautonomie dar.

Akkreditierung

1. Wie kann trotz der im Gesetzentwurf vorgesehenen Akkreditierungspflicht aller Bachelor- und Masterstudiengänge die Einrichtung beziehungsweise Existenz kleinerer Studiengänge gesichert werden?

Der Sinn und Zweck dieser Frage erschließt sich dem DHV nicht. Es ist nicht ersichtlich, was mit kleineren Studiengängen gemeint ist. Auch unterscheidet die Akkreditierungspflicht nicht nach der Größe der Studiengänge.

2. Wie beurteilen Sie die Umwandlung der Akkreditierungspflicht von einer Muss- in eine Soll-Regelung?

Der DHV plädiert weiterhin nachdrücklich dafür, die gesetzlich vorgesehene Akkreditierungspflicht vollständig abzuschaffen. Die durch den LHG-E vorgesehene „Soll-Regelung“ nach bayerischem Vorbild wird de facto nicht zu einer Änderung der kosten- und personalintensiven Akkreditierungspraxis führen. Aus verwaltungsrechtlicher Sicht ist eine „Soll-Regelung“ als eine verpflichtende Vorgabe zu verstehen, es sei denn, dass ein atypischer Ausnahmefall vorliegt. Die „Soll-Regelung“ führt daher im absoluten Regelfall weiterhin zur Verpflichtung zur Durchführung der Akkreditierung wie nach der bisherigen „Muss-Regelung“. Es ist davon auszugehen, dass es Ausnahmen mit sehr hoher Voraussicht nicht geben wird.

Gleichstellungsbeauftragte

1. Inwiefern lässt sich die im Gesetzentwurf vorgesehene vollständige Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren bisherigen dienstlichen Tätigkeiten an der Hochschule mit einer weiteren wissenschaftlichen Laufbahn dieser Personen vereinbaren?

Im Regelfall dürfte eine Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte mit voller Entlastung die wissenschaftliche Karriere zumindest verzögern. Allerdings ermöglicht § 2 Abs. 5 WissZeitVG eine Verlängerung von Verträgen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten für bis zu 2 Jahre.

2. Wie lässt sich der Ausschluss von Männern aus dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit dem nicht nur auf Frauenförderung beschränkten Aufgabengebiet vereinbaren?

Das VG Arnsberg (Urteil vom 14.8.2013 (Az. 2 K 2669/11) sowie das OVG Berlin-Brandenburg (Beschluss vom 11.12.2015 (Az. OVG 4 N 42.14) haben zur Rechtslage in Nordrhein-Westfalen und Berlin entschieden, dass der Ausschluss von Männern aus dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten gerechtfertigt sei. Argumentiert wurde vom VG Arnsberg dahingehend, dass die Gleichstellungsbeauftragte vorrangig die Aufgabe habe, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu gewährleisten und die bestehenden Nachteile für Frauen in Beschäftigungsverhältnissen zu beseitigen. Die Gleichstellungsbeauftragte habe als wesentlichen Bestandteil ihres Betätigungsfeldes

frauenspezifische Aufgaben wahrzunehmen. Auch das OVG Berlin-Brandenburg hat die Einschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten für verfassungsgemäß erachtet. Argumentiert wurde vom OVG Berlin Brandenburg unter anderem damit, dass, solange eine faktische Unterrepräsentation von Frauen insbesondere in Führungsbereichen vorliege, der Gleichstellungsauftrag darauf ausgerichtet sei, speziell Frauen zu fördern und bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen.

Solange sich der Aufgabenbereich in § 88 Abs. 1 LHG in Bezug genommene § 4 LHG-E und das dortige Kaskadenmodell auf die Erreichung des Frauenanteils mindestens der darunter liegenden Qualifikationsebene richtet, dürfte aus Sicht des DHV auch in Mecklenburg-Vorpommern dieses Amt weiblich zu besetzen sein. Eine Besetzung mit einem Mann wäre allerdings denkbar, wenn die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf eine deutlich breitere Basis gestellt würden, z.B. im Sinne einer oder eines Diversitätsbeauftragten.

Hochschulentwicklungsplanung

1. Wie bewerten Sie den mit der Novellierung des LHG M-V neu geregelten Prozess der Landeshochschulentwicklungsplanung?

Der DHV bewertet den neu geregelten Prozess der Landeshochschulentwicklungsplanung als eine deutliche Abkehr von der Hochschulautonomie. Hierzu wird auf die Ausführungen oben unter „Allgemeines“ und dort auf Ziffer 11 verwiesen.

2. Wie würden Sie die Erfahrungen Ihrer Hochschule mit der Hochschulentwicklungsplanung und der Einbindung in die Hochschulentwicklung für den Zeitraum 2021 bis 2025 einschätzen, die bereits im Vorgriff auf die Novelle begonnen wurde?

3. Ist die Neufassung von §15 als ein Eingriff in die Hochschulautonomie zu sehen und falls nötig - welche Änderungen würden sie in der Neufassung vornehmen?

Zur Bewertung der Neuregelung als Eingriff in die Hochschulautonomie wird auf die Ausführungen oben unter „Allgemeines“ und dort auf Ziffer 11 verwiesen. Der DHV spricht sich dafür aus, das bisherige Verfahren der Hochschulentwicklungsplanung zu erhalten. Will ein Land – wie dies Mecklenburg-Vorpommern 2002 getan hat - den Hochschulen Autonomie gewähren, so muss es einen möglicherweise aufwändigeren Abstimmungsprozess bei der landesbezogenen Hochschulentwicklungsplanung aushalten können. In der Neufassung erarbeitet das Land die Eckwerte der Hochschulentwicklungsplanung im Benehmen mit den Hochschulen, sodann werden auf dieser Basis Zielvereinbarungen geschlossen. Aus Sicht des DHV sollte jedoch in der bisherigen Fassung des § 15 LHG die Notwendigkeit einer Einigung stärker betont werden. Dies könnte z.B. durch Ergänzung von § 15 Abs. 2 S. 1 LHG, wo bisher davon die Rede ist, dass das Land auf Basis der einzelnen Hochschulentwicklungspläne die Eckwerte der Hochschulentwicklungsplanung des Landes in Abstimmung mit den Hochschulen entwickelt, durch den Einschub „*Abstimmung mit den Ziel einer Einigung*“ erfolgen.

Internationalisierung

1. Die Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns sind unerlässliche Impulsgeber für Forschung und Innovation und dabei maßgeblich von einem internationalisierungsaffinen Umfeld abhängig. Inwieweit wird nach Ihrer Ansicht der vorliegende Gesetzentwurf zur Änderung des Hochschulrechts den Internationalisierungszielen des Landes gerecht (z.B. durch die Aufhebung der Vorabquote für zulassungsbeschränkte Studiengänge)?

2. Wie sollte sich das Land mit Blick auf die Internationalisierung aus Ihrer Sicht zukünftig aufstellen, um die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes weiter zu verbessern und die Anzahl von ausländischen Lehrenden und Studierenden zu erhöhen?

3. Wie bewerten Sie den Vorstoß, die Vorabquote für ausländische Studierende in Studiengängen, deren Studienangebot in besonderer Weise auf ausländische Bewerberinnen und Bewerber ausgerichtet ist, aufzuheben?

Die Abschaffung der Vorabquote für ausländische Staatsangehörige und Staatenlose von bis zu 25% in denjenigen Studiengängen, die extra auf ausländische Studierende zugeschnitten sind, ist aus Sicht des DHV eine sinnvolle Maßnahme. Da ansonsten an ausländische Staatsangehörige und Staatenlose in diesen Studiengängen nur innerhalb der Vorabquote Studienplätze vergeben werden können, kann durch eine Abschaffung der Vorabquote in diesen speziellen Studiengängen eine bessere Auslastung der Studiengänge ermöglicht werden. Dies kann zu einer Internationalisierung im Land beitragen.

Kooperation, Promotion

1. Inwiefern ist die Hochschulautonomie durch die im Gesetzentwurf vorgesehene Verpflichtung der Hochschulen zu kooperativen Promotionsverfahren mit den Fachhochschulen gesichert?

Der DHV spricht sich für kooperative Promotionsverfahren, jedoch gegen ein eigenes Promotionsrecht der Fachhochschulen des Landes aus. Kooperative Promotionsverfahren sind eine sinnvolle Möglichkeit, um Absolventen von Fachhochschulen die Promotion zu ermöglichen. An vielen Standorten in Mecklenburg-Vorpommern und in ganz Deutschland gibt es bereits heute eine exzellente Zusammenarbeit zwischen Fachhochschulen und Universitäten im Rahmen von kooperativen Promotionsverfahren. Der DHV begrüßt es daher, dass der Entwurf diesen Weg wählt und die Diversität der unterschiedlichen Hochschultypen beibehalten werden soll. Eine gesetzliche Vorgabe, wonach die Hochschulen entsprechende rechtliche Grundlagen zu kooperativen Promotionsverfahren in der Promotionsordnung schaffen müssen, die im Falle einer gewünschten Kooperation klare Grundlagen hierfür bieten, sieht der DHV als solche noch nicht als Eingriff in die Hochschulautonomie an. Dagegen muss die Entscheidung, ob und mit welchen Fachhochschulen, mit welchen Fächern und mit welchen Fachhochschullehrern im Einzelfall kooperative Promotionen durchgeführt werden, den Universitäten, speziell den beteiligten Fakultäten, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, im Rahmen einer pflichtgemäßen Ermessensentscheidung überlassen bleiben. Dies wird jedoch durch die Verpflichtung („Soll-Regelung“), in den Promotionsordnungen die Grundlagen für kooperative Promotionen zu schaffen, nicht in Abrede gestellt. Der DHV erachtet die Regelung daher noch für mit der Hochschulautonomie vereinbar.

- 2. Wie stellen sich Ihre Erfahrungen mit dem kooperativen Promotionsverfahren zwischen den Universitäten als Inhaber des Promotionsrechts und den Fachhochschulen dar?**

- 3. Inwieweit ist eine Kooperation zwischen den promotionsberechtigten Hochschulen des Landes und den Fachhochschulen sinnvoll und sehen Sie bei dem Aufbau der dazu nötigen Promotionsprogramme einen möglichen personellen Mehrbedarf?**

Kooperative Promotionsverfahren, in denen eine Fachhochschulprofessorin oder ein Fachhochschulprofessor als Betreuerin oder Betreuer und Gutachter bzw. Gutachterin in Zusammenarbeit mit dem oder der universitären Doktorvater/-mutter am Promotionsverfahren mitwirkt, bieten durch die intensive Betreuung durch den oder die universitäre Doktorvater/-mutter und in der Integration der Doktorandin oder des Doktoranden in kooperative Promotionsprogramme oder Promotionskollegs einen Schlüssel zum Erfolg für die Promotion von Fachhochschulabsolventen. Ein solches Promotionsprogramm oder Promotionskolleg sollte idealerweise professionell betreut und verwaltet werden. Es ergibt sich daher aus Sicht des DHV an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern der Bedarf für neue Stellen zur Leitung und Verwaltung der Promotionsprogramme und Promotionskollegs.

- 4. Wie beurteilen Sie aus Perspektive Ihrer Hochschule das Kooperationsgebot zwischen den einzelnen Hochschulen des Landes?**

- 5. Inwiefern ist die Hochschulautonomie gesichert, wenn durch den Gesetzentwurf Promotionsstellen als mindestens halbe Stellen festgeschrieben werden?**

Aus Sicht des DHV ist es für die Durchführung einer Promotion sinnvoll, die Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu gestalten, dass hieraus der Lebensunterhalt der Betroffenen verlässlich finanziert werden kann. Eine Praxis, die dazu führt, dass solche Stellen in der Regel mit einem Umfang von 50% oder mehr vergeben werden, ist daher zu begrüßen. Allerdings sollte ein geringerer Stellenumfang nicht vollständig ausgeschlossen werden, denn es kann durchaus Gründe geben, die im Einzelfall

für einen geringeren Stellenumfang sprechen könnten. Dies können z.B. familiäre Gründe sein, aber auch der Fall, dass Doktoranden die Promotionsstelle neben einem in Nebentätigkeit weitergeführten Beruf ausfüllen. Der DHV spricht sich daher dafür aus, die Regelvorgabe durch einen Zusatz zu ergänzen, der z.B. lauten könnte: *„Ein geringerer Stellenumfang ist im Einzelfall aus sachlichen Gründen möglich, z.B. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder dem Erhalt der Verbindung mit der beruflichen Praxis in Nebentätigkeit“*.

6. Auf welche Weise kann ausgeschlossen werden, dass die geplante Erhöhung der Mindestlaufzeit von Promotionsstellen auf drei Jahre zur Blockierung solcher Qualifikationsstellen führt, wenn die Stelleninhaber ihr Promotionsvorhaben verschleppen, abbrechen oder sich als ungeeignet erweisen?

Der DHV spricht sich gegen eine gesetzlich vorgegebene Mindestlaufzeit von Promotionsstellen von in der Regel drei Jahren aus und verweist hierzu auf die Ausführungen oben unter „Allgemeines“ und dort unter Ziffer 7.

Aus Sicht des DHV ist die angesprochene Thematik einer „Blockierung“ einer Stelle bei Scheitern oder Verschleppung einer Promotion in der Praxis durchaus ein kritischer Punkt, der sich aber nicht vollständig vermeiden lässt, wenn man nicht – wie leider vor der Reform des WissZeitVG in 2016 im deutschen Hochschulbereich durchaus gelegentlich der Fall –, mit aneinander gereihten Kurzverträgen arbeiten will. Eine verschleppte oder gar gescheiterte Promotion stellt für sich genommen keinen Kündigungsgrund eines nach WissZeitVG befristeten Anstellungsvertrags dar. Erst wenn weitere Faktoren in Form von gravierenden Verstößen gegen dienstliche Pflichten hinzukommen, kann im Einzelfall eine vorzeitige Lösung vom Anstellungsvertrag durch Kündigung in Betracht kommen.

Auch aus dem o.g. Grund erachtet der DHV eine pauschale gesetzliche Vorgabe von drei-Jahres-Verträgen bei erstmaliger Einstellung zur Promotion nicht als sinnvoll. Wenn in einem einzelnen Fach, z.B. in der Medizin, eine Promotion üblicherweise kürzer als drei Jahre dauert, würde ein längerer Vertrag bei Verschleppung oder bei Scheitern einer Promotion auch zu einer entsprechend langen Stellenblockierung führen.

7. Wie beurteilen Sie die Einführung von Qualifizierungsvereinbarungen zwischen Professoren und Doktoranden? Erwarten Sie einen positiven Effekt auf die Anzahl

der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen? Welche weiteren Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht denkbar, um dieses Ziel zu erreichen?

Der DHV empfiehlt bereits seit langem, dass zwischen künftigen Promovierenden und betreuenden Professorinnen und Professoren zu Beginn der Promotionsphase eine Promotionsvereinbarung getroffen wird, in der die Essentialia des Promotionsverhältnisses schriftlich festgehalten werden. So sollte beispielsweise eine Zeitplanung mit regelmäßigen Treffen vereinbart werden. In die Vereinbarung können ggf. auch Fragen der Weiterbildung und der Karriereplanung des Doktoranden aufgenommen werden. Der DHV begrüßt es daher, wenn Fakultäten von der Möglichkeit Gebrauch machen, auf Ebene der Promotionsordnung Regelungen zu Qualifizierungsvereinbarungen zu schaffen. Allerdings ist die Schaffung von Regelungen zur Promotion ein wesentlicher Kernbereich der Hochschulautonomie, der vollständig auf Ebene der Hochschule zu regeln ist. Der DHV verwehrt sich deshalb entschieden dagegen, dass der Landesgesetzgeber hierzu zwingende gesetzliche Vorgaben macht.

Personal und Stellenbesetzungen

1. Welchen Mehrwert für Forschung und Lehre bringt die im Gesetzentwurf vorgesehene Verbeamtung unbefristet beschäftigter Mitarbeiter an den Hochschulen?

Die Möglichkeit der Verbeamtung unbefristet beschäftigter Mitarbeiter an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern bietet den Hochschulen die Möglichkeit, im Kampf um die besten Köpfe wettbewerbsfähiger zu werden. Viele Hochschulgesetze anderer Länder enthalten bereits seit langem die Möglichkeit, Laufbahnbeamte im wissenschaftlichen Dienst zu beschäftigen. Damit können Kernaufgaben, die auf Dauer angelegt sind, wie z.B. die Leitung von Laboren, Werkstätten sowie eine Unterstützung von Fakultäten, Hochschuleinrichtungen sowie Lehrstühlen bei ständig anfallenden Aufgaben in Lehre und Forschung und Selbstverwaltung, mit der erforderlichen Kontinuität abgedeckt werden. Das vorhandene Fachwissen dieser häufig bereits sehr erfahrenen Mitarbeiter und deren Erfahrung in Lehre und Selbstverwaltung können gesichert und dauerhaft zugunsten der Hochschulen eingebracht werden. Der DHV verweist hierzu erneut auf sein „Y-Modell“, welches als Alternative zur Hochschullehrerkarriere einen Karriereweg als wissenschaftlicher Mitarbeiter auf einer Dauerstelle mit wissenschaftlichen

Dienstleistungen als Daueraufgaben vorsieht (siehe hierzu die DHV-Resolution „Wissenschaft als Beruf – Qualifikation und Personalstrukturen in der Wissenschaft nach der Promotion“ (Anlage 1)).

2. Wie bewerten Sie die im Entwurf angestrebte Möglichkeit der Verbeamtung für die unbefristet auf Funktions- oder sonstigen Stellen mit Daueraufgaben beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter?

Der DHV erachtet die gesetzliche Möglichkeit einer unbefristeten Verbeamtung auf Funktions- oder sonstigen Stellen mit Daueraufgaben als positiv. Es gibt an Hochschulen bestimmte Aufgaben, die weder der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, noch in den Kern-Aufgabenbereich einer Professur fallen. Dies kann z.B. eine Laborleitung, eine Leitung einer ingenieurwissenschaftlichen Versuchshalle, die Geschäftsführung einer wissenschaftlichen Einrichtung oder ähnliches (s. o. unter 1.) sein. Durch die Möglichkeit der Verbeamtung werden diese Stellen attraktiver und eine Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitern wird erleichtert.

3. Wie bewerten Sie die Einführung des Qualifikationsamtes „Akademischer Rat auf Zeit“ während der PostDoc-Phase?

Die Möglichkeit, während der PostDoc-Phase nicht nur im Angestelltenverhältnis nach WissZeitVG, sondern auch im Beamtenverhältnis auf Zeit als akademischer Rat/akademische Rätin tätig zu werden, ist in vielen anderen Landeshochschulgesetzen (z.B. Bayern, NRW) vorgesehen. Die Schaffung der entsprechenden Verbeamtungsmöglichkeit mit den damit verbundenen Vorteilen (Beihilfe, Sozialversicherungsfreiheit, Schutz vor Kündigung) erhöht aus Sicht des DHV die Möglichkeit, gute Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der PostDoc-Phase nach Mecklenburg-Vorpommern zu holen.

4. Wie beurteilen Sie die Einführung des Studienrats?

5. Ist der Vorschlag der Landesregierung zur Neufassung von §16 Abs. 2 im Sinne der Flexibilität bei der hochschulinternen Stellenbesetzung sinnvoll?

6. Inwieweit kollidieren die Neuregelungen in § 66 Abs. 3 und 4 ihrer Meinung nach mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und ist eine zusätzliche landesgesetzliche Regelung hier nötig?

Der DHV erachtet die Neuregelung als Eingriff in die Vorgaben des WissZeitVG. Eine zusätzliche landesgesetzliche Regelung ist nicht erforderlich. Der DHV verweist insoweit auf seine Ausführungen unter „Allgemeines“ und dort unter Ziffer 7 sowie unten auf Ziffer 7.

7. Wie beurteilen Sie die Mindestvertragslaufzeit bei Verträgen von 3 Jahren?

Der DHV erkennt an, dass die in § 66 Abs. 3 des Gesetzentwurfs vorgesehene Regelung, wonach das Beschäftigungsverhältnis des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals bei erstmaliger Einstellung zur Promotion in der Regel nicht unter drei Jahren liegen soll, zwar als grundsätzlich ein ehrenwertes Ziel erfüllen soll. Die Regelung schränkt jedoch die Hochschulautonomie ein und widerspricht den Vorgaben des Bundesgesetzgebers. Bei der Reform des WissZeitVG im Jahr 2016 hat sich der Bundesgesetzgeber explizit dafür entschieden, im Gesetz keine feste Vertragsdauer vorzugeben. Er hat die Entscheidung der Frage, welche Vertragsdauer im Einzelfall der angestrebten Qualifikation angemessen ist, der individuellen Entscheidung durch die Hochschulen überlassen und diese dazu aufgefordert, hierzu Richtlinien zu entwickeln. Eine landesgesetzliche Vorgabe, die pauschal drei Jahre als relevant für die erste Einstellung zur Promotion erachtet, widerspricht diesen Vorgaben und ist daher abzulehnen. Es wird im Weiteren auf die Ausführungen unter „Allgemeines“ und dort unter Ziffer 7 verwiesen.

8. Wie beurteilen Sie die Regelungen zu Lehrbeauftragten?

Der DHV hält es grundsätzlich für sinnvoll, den Einsatz von Lehrbeauftragten nicht nur zur Ergänzung des Lehrangebotes, sondern in Ausnahmefällen auch zur Sicherstellung des

Lehrangebotes zu ermöglichen. Es sind durchaus Situationen denkbar, in denen sich – sei es durch Krankheit, sei es durch Scheitern eines Berufungsverfahrens – die Notwendigkeit zur Erteilung eines Lehrauftrags auch einmal im Kernbereich des Lehrangebotes ergeben kann. Dies kann aber – und so ergibt es sich auch aus dem Entwurf – nur eine Ausnahme und nicht der Regelfall sein. Im Kernbereich der Lehre sind die Aufgaben grundsätzlich durch hauptberufliches wissenschaftliches Personal abzudecken.

Seniorprofessur

1. Wie lässt sich vermeiden, dass die vorgesehene Einführung einer Seniorprofessur sowie der Verzicht auf das Hausberufungsverbot zu personeller Erstarrung führen, die wissenschaftlichem Fortschritt entgegenstehen würde?

Aus Sicht des DHV muss sichergestellt sein, dass die Vergabe einer Seniorprofessur im Ermessen der Hochschule steht, sie sich nicht auf den Stellenplan auswirkt, dass sie nur vorübergehend ist und dass sie nicht die Kernaufgaben einer ansonsten neu an der Fakultät zur Fortführung der universitären Kernaufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung einzurichtenden Professur weiterführt. Dies ist im Gesetzgebungsvorschlag jedoch hinreichend klar geregelt. Zudem sollte geregelt werden, ob die Seniorprofessur in Form eines öffentlich-rechtlichen Auftrags (so z.B. § 65 Abs. 3 HSG S-H) oder eines privatrechtlichen Vertrags (so z.B. § 94 Abs. 2 ThürHG) vergeben wird. Der DHV empfiehlt ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art, das größere Freiheiten lässt als ein Arbeitsverhältnis und der Seniorprofessorin oder dem Seniorprofessor bei sorgfältiger Ausgestaltung mehr Sicherheit bietet als ein freies Dienstverhältnis.

Das Hausberufungsverbot wird nicht – wie die Frage suggeriert – durch den Entwurf vollständig abgeschafft, sondern Voraussetzung für eine Hausberufung soll künftig sein, dass das Mitglied der eigenen Hochschule nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule ausgeübt hat (vgl. § 69 Abs. 6 LHG-E). Damit kann auch eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule vor der Promotion eine Hausberufung rechtfertigen. Da der Begriff „mehrjährig“ unklar ist, plädiert der DHV dafür, wie in vielen anderen Bundesländern (z.B. NRW) eine zweijährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule vorzusehen. Zudem ist es aus Sicht des DHV

verfassungsrechtlich aufgrund des Prinzips der Bestenauslese erforderlich, die Hausberufungskriterien (Hochschulwechsel/mehrjährige externe Tätigkeit) wie in Baden-Württemberg durch einen Zusatz „*es sei denn, das Gebot der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG gebietet die Berufung des Mitglieds der Hochschule*“ zu ergänzen.

Aufgrund der Ausnahme von der Hausberufung sowie der Einführung der Seniorprofessur besteht aus Sicht des DHV zwar theoretisch die Möglichkeit, dass sich eine einzelne Person von der Post-Doc-Phase bis zur Seniorprofessur nur an einer an einer einzigen Hochschule bewegen könnte. Da die Seniorprofessur jedoch eine „Kann-Regelung“ ist, ist dies kein Szenario, das eine Hochschule zwingend umsetzen muss. Eine generelle Gefahr der „Erstarrung“ des wissenschaftlichen Fortschritts durch beide Regelungen ist nach Einschätzung des DHV nicht zu befürchten.

2. Macht Ihrer Meinung nach die Einführung einer „Seniorprofessur“ Sinn?

Der DHV hält die Einführung einer Seniorprofessur grundsätzlich für ein sinnvolles Instrument. So können Drittmittelprojekte, die sich über den Pensionierungszeitpunkt einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers hinaus erstrecken, durch diese erfolgreich zu Ende geführt werden. Der DHV hält jedoch die gesetzliche Vorgabe für zu eng, wonach eine Vergütung einer Seniorprofessur nur dann möglich ist, wenn entsprechende Drittmittel vorliegen. Es sollte dem jeweiligen Fachbereich, welcher die Seniorprofessur einrichten möchte, frei gestellt werden, auch andere freie Haushaltsmittel hierfür zu verwenden, soweit hierdurch nicht die Neubesetzung der Professur im Stellenplan blockiert wird.

Studium, Prüfungstermine

1. Sind die geplanten Neuregelungen in § 29 LHG zur Streichung der Voraussetzungen für ein Teilzeitstudium aus ihrer Sicht ausreichend oder bedarf es hier einer weiteren Öffnung z.B. auf alle Studiengänge?

2. Inwieweit ist die Neuregelung von § 19 Abs. 3 LHG zum Probestudium für Sie sinnvoll oder gäbe es Verbesserungsmöglichkeiten bzw. Kritik?

3. Sind die Regelungen in § 37 LHG bezüglich der Prüfungstermine sinnvoll oder im Sinne der Bekämpfung von Studienabbrüchen eher kontraproduktiv?

4. Gemeinsames Ziel aller Beteiligten ist es, die Anzahl der Studienabbrüche zu verringern, bürokratische Hürden im Studienverlauf gering zu halten und unnötige Studienzeiterlängerungen zu vermeiden. Inwiefern erachten Sie hier eine Flexibilisierung des § 37 LHG für notwendig?

5. Wie beurteilen Sie die derzeit geltenden Regelprüfungstermine? Sind „Frist-Fünfen“ im Bachelor-Master-System noch notwendig?

Quotenregelungen

1. Wie stehen Sie zur geplanten Einführung des „Kaskadenmodells“ bezüglich § 4 LHG, wie interpretieren Sie die Formulierung zur „Qualifikationsebene“ und sehen Sie zukünftige Konflikte in Bezug auf den Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 II GG)?

Der DHV setzt sich für die Förderung von Wissenschaftlerinnen ein und erachtet die Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Qualifikationsstellen und Professuren bis zur Herstellung einer Gleichstellung als wichtiges Ziel in der Wissenschaft.

Die vorgesehene Ergänzung des § 4 LHG-E, wonach die Hochschulleitung darauf hin wirkt, dass bei der Besetzung von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen und Professuren mindestens der Frauenanteil erreicht wird, der dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsebene der Fächergruppe entspricht, ist jedoch aus Sicht des DHV mit großer Rechtsunsicherheit behaftet. Zum einen ist unklar, welche konkreten Stellen von dem

verwendeten Begriff der „darunterliegenden Qualifikationsebene“ erfasst sind. Speziell stellt sich die Frage, ob hiermit – bezogen auf die Besetzung von Professuren - die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt oder nur Habilitierte, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und vergleichbare Qualifikanten gemeint sind. Auch der Begriff der „Fächergruppe“ bleibt unklar. Bereits bei gemischten Fakultäten (z.B. der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Greifswald) stellt sich die Frage, wo und nach welchem Maßstab eine Grenzziehung erfolgen soll.

Wie das im Entwurf vorgesehene „Hinwirken“ der Hochschulleitung auf die Besetzung von Stellen mit Frauen ausgestaltet sein soll, lässt der Entwurf gleichfalls offen und überlässt Genaueres einer satzungsrechtlichen Regelung. Das verfassungsrechtlich vorgesehene Gebot der Bestenauslese (Art. 33 II GG) mit seinen drei Auswahlkriterien Leistung, Eignung und Befähigung wird in der Vorschrift nicht einmal erwähnt. Der DHV schlägt daher vor, in den im Entwurf vorgesehenen Regelung zum „Kaskadenmodell“ in § 4 S. 3 analog zur Regelung in Art 4 Abs. 1 S. 2 Bayerisches Hochschulgesetz einen Einschub vorzunehmen, der lautet: *„unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG)“*.

6. Inwiefern lässt sich die im Gesetzentwurf vorgesehene Quotenregelung zum Zwecke der Frauenförderung mit den Prinzipien von Leistung und Eignung bei der Stellenbesetzung vereinbaren, wenn eines der beiden Geschlechter unter den Bewerbern erheblich unterrepräsentiert ist?

Hierzu wird auf die Ausführung unter 1. verwiesen.

2. Wie kann ausgeschlossen werden, dass international anerkannte Koryphäen in einer Wissenschaft allein aufgrund der Quotenregelung bei einer Stellenbesetzung nicht berücksichtigt werden?

Das verfassungsrechtlich vorgegebene Prinzip der Bestenauslese muss auch bei der Verfolgung von Gleichstellungszielen beachtet werden. Nach der Rechtsprechung des EuGH sind starre Quotenregelungen, die selbst bei besserer Eignung eines Mannes dazu führen, dass eine Frau ausgewählt werden muss, bis die vorgegebene Quote erfüllt ist, unzulässig (EuGH, Urteil vom 17.10.1995, Rs. C-450/93, Kalanke, Rn. 16). Auch nach einem Kaskadenmodell ist es daher bei verfassungs- und europarechtskonformer

Umsetzung unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese möglich, international anerkannte Koryphäen zu berufen. Um dies klarzustellen, sollte der europa- und verfassungsrechtlich vorgegebene Grundsatz der Bestenauslese auch im Kaskadenmodell ausdrücklich benannt werden (s.o. unter 1.).

3. Wie bewerten Sie die Einführung von Zielquoten zur verstärkten Besetzung freiwerdender Professuren für Frauen?

Als politisches Ziel und zur Förderung einer aktiven Rekrutierung von geeigneten Frauen sind diese aus Sicht des DHV zu begrüßen. Sie dürfen jedoch nicht die verfassungsrechtlich vorgegebene Bestenauslese aushebeln (s.o.) und als „starre Quote“ wirken.

Universitätsmedizin

1. Hat sich die veränderte Rechtsform für die beiden Universitätsmedizinen im Hinblick auf die Zusammenarbeit zwischen Universität und Universitätsmedizin bewährt? Sind entsprechende Anpassungen im LHG M-V erforderlich?

Die Landesregierung hat die Hochschulmedizin an den Standorten Greifswald und Rostock im Integrationsmodell aufgestellt. Dementsprechend sind beide Standorte als rechtlich selbständige Körperschaften der Universität verfasst, indem das Klinikum und die Medizinische Fakultät vereint sind (§ 96f. LHG). Der DHV ist grundsätzlich der Auffassung, dass im Integrationsmodell eine strukturelle Gefährdung der Autonomie der Medizinischen Fakultät aufgrund des faktischen Primats der Krankenversorgung besteht. Denn die – auch hochschulverfassungsrechtlich – notwendige Autonomie der Medizinischen Fakultät ist am Besten im Kooperationsmodell gewährleistet. Vor diesem Hintergrund spricht sich der DHV dafür aus, die Hochschulmedizin in Mecklenburg-Vorpommern wieder in das Kooperationsmodell zu überführen, d. h. die Verbindung von eigenständiger Medizinischer Fakultät und rechtlich verselbständigtem Klinikum.

2. Wie bewerten Sie die gestärkte Einflussnahme des Landes auf die Besetzung der Aufsichtsratsmandate der Universitätsmedizin Greifswald und Rostock?

Entgegen der bisherigen Regelung in § 101 Abs. 3 Ziffer 6 LHG sollen die zwei Sachverständigen aus dem Bereich der Medizinischen Wissenschaft und aus dem Bereich der Wirtschaft zukünftig nicht mehr von der Hochschulleitung vorgeschlagen und vom

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur bestellt werden, sondern ausschließlich vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Zudem wird die Zusammensetzung des Aufsichtsrates geändert. Aus den ehemals zwei Sachverständigen aus dem Bereich der Medizinischen Wissenschaft werden nunmehr eine externe sachverständige Person mit ausgewiesenen Erfahrungen in der medizinischen Forschung und Lehre, eine externe sachverständige Person mit ausgewiesenen Erfahrungen in der Leitungsebene der Universität in Krankenversorgung sowie eine externe sachverständige Person mit einschlägigen wirtschaftswissenschaftlichen Kenntnissen und Erfahrungen.

Der DHV lehnt die vorgesehenen Regelungen ab. Vielmehr spricht er sich dafür aus, dass anstelle oder zumindest neben den genannten externen sachverständigen Personen zwei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer aus der Medizinischen Fakultät der jeweils betroffenen Universitäten in Greifswald und Rostock Mitglied im Aufsichtsrat werden. Nur so ist eine notwendige Rückkopplung zwischen dem Aufsichtsgremium der jeweiligen Universitätsmedizin und den medizinischen Fachbereichen möglich.

3. Kann das Land seiner Aufsicht über die Unikliniken mit den derzeitigen Regelungen nachkommen oder ist zur Verbesserung der Kommunikation die Bildung eines Strategierats sinnvoll?

Der DHV hält die Gründung eines weiteren Kontroll- und Diskussionsgremiums neben den Aufsichtsräten beider hochschulmedizinischen Standorte in Mecklenburg-Vorpommern für nicht angezeigt. Erfahrungen in anderen Bundesländern haben bewiesen, dass durch die Gründung weiterer Gremien eher Effizienzverluste entstehen, als dass positive Effekte für die Universitätsmedizin zu verzeichnen wären. Demgegenüber ist der DHV der Auffassung, dass das Land durch die bis dato vorgesehenen drei Mitglieder im Aufsichtsrat angemessen vertreten ist.

Zielvereinbarung

1. Erachten Sie es für förderlich, die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen hinsichtlich der Stellenpläne flexibler zu gestalten, um beispielsweise dem veränderten Bedarf an Studienkapazitäten zeitaktueller zu entsprechen?

Zulassung zum Masterstudium ohne Bachelorabschluss

- 1. Wie bewerten Sie die im Entwurf vorgesehene Maßnahme, in Zukunft auch ohne Bachelorabschluss zu einem weiterbildenden Masterstudium zugelassen zu werden?**

- 2. Inwiefern lässt sich durch eine Eignungsprüfung sicherstellen, dass Studenten, die ohne Bachelorabschluss das Masterstudium aufnehmen, über die ganze Bandbreite der im Bachelorstudium zu erwerbenden und nachzuweisenden methodischen und fachlichen Kenntnisse und Kompetenzen verfügen?**

Rostock/Bonn, den 30.08.2019



Universitätsprofessor Dr. med. Rüdiger Köhling
DHV-Landesverbandsvorsitzender Mecklenburg-Vorpommern



Dr. iur. Vanessa Adam
DHV-Landesgeschäftsführerin Mecklenburg Vorpommern

E C K P U N K T E P A P I E R

zur Neuordnung der Akkreditierung

1. Mängel und Kritik

Die berechtigte Forderung nach Qualitätssicherung von Studium und Lehre hat in Deutschland unter anderem zu der Entwicklung geführt, ein System zur Akkreditierung von Studiengängen einzuführen. Das im Dezember 1998 etablierte System der Akkreditierung durch Akkreditierungsagenturen, die von einem Akkreditierungsrat lizenziert werden, wird allerdings zu Recht kritisiert und von der ganz überwiegenden Zahl der hochschulpolitischen Akteure als dringend reformbedürftig eingestuft. Gegenstand der Kritik sind vornehmlich folgende Punkte:

- unzureichende Qualifikation der Gutachter
- unzureichende Qualifikation und fehlendes Verständnis für universitäre Abläufe bei Mitgliedern der Akkreditierungsagenturen
- Scheinverfahren ohne Aussagewert
- überbürokratisiertes Verfahren
- Kosten
- Zertifizierung von Mindeststandards, keine Möglichkeit, Höchststandards kenntlich zu machen und auszuweisen
- Doppelung der Prüfungs- und Zulassungsverfahren in den meisten Bundesländern
- gerichtlich attestierte Verfassungswidrigkeit der gesetzlichen Grundlagen
- fehlendes Verhältnis von Aufwand und Ertrag
- fehlendes Vertrauen in den Wettbewerb, der „schlechte Studiengänge“ bestrafen wird
- fehlendes Vertrauen in die sachgerechte Amtswaltung von Wissenschaftlern, die mit der Konzipierung von Studiengängen vertraut und beschäftigt sind
- fehlende Akzeptanz bei den Hochschulen.

2. Reformziele

Eine Reform der Akkreditierung sollte einerseits zu einem wettbewerblichen System mit autonomen Hochschulen passen und andererseits dem Staat ausreichende Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten einräumen. Ziel sollte ein staatsfernes, von Hochschulen im Wesentlichen selbst verantwortetes Qualitätssicherungsverfahren sein. Die Sinnhaftigkeit des Verfahrens muss von den Hochschulen bejaht und anerkannt werden. Ein Rückfall in vorwettbewerbliche Zeiten (Rahmenprüfungsordnungen) ist auszuschließen.

3. Reformvorschlag:

Die Hochschulen werden kraft Gesetzes verpflichtet, die Qualitätssteuerung von Studium und Lehre, insbesondere die Qualitätssicherung bei der Errichtung neuer Studiengänge, selbst zu verantworten. Dazu werden die Hochschulen verpflichtet, binnen einer Frist von zwei Jahren Qualitätssicherungsreferate einzurichten, die in der Lage sind, eine „interne Akkreditierung“ von Studiengängen vorzunehmen. Kleinere Hochschulen können eine solche Qualitätssicherungsstelle gemeinsam betreiben.

Das Land führt in einem gesetzlichen Katalog auf, welche Aufgaben in diesem Zusammenhang die Hochschulen zu übernehmen haben und welche Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind. Insbesondere ist gesetzlich festzulegen,

- dass die Studierbarkeit von Studiengängen von der internen Akkreditierung umfasst sein muss,
- dass jeder neu errichtete Studiengang obligatorisch intern akkreditiert werden muss,
- dass studentische Lehrevaluationen einbezogen werden müssen,
- dass in gebührendem Umfang der Sachverstand der beruflichen Praxis einzubeziehen ist,
- dass die Anschlussfähigkeit von Studiengängen und Studiengangsteilen und die damit verbundene Mobilität von Studierenden gewährleistet ist,
- dass gegenüber der Aufsichtsbehörde (Ministerium) die Tätigkeit der internen Qualitätssicherungsstelle im Einzelnen dokumentiert und berichtet wird,
- dass das Ministerium das rechtsaufsichtliche Instrumentarium erhält, um organisatorische oder inhaltliche Fehlleistungen der Qualitätssicherungsstellen der Hochschulen zu beheben.

4. Vorschlag für eine Gesetzesformulierung in einem Landeshochschulgesetz:

„Qualitätssicherung durch Akkreditierung und Evaluation

(1) Die staatlichen Hochschulen richten innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes ein fächerübergreifendes Qualitätssicherungssystem für Lehre und Studium ein. Das Qualitätssicherungssystem gewährleistet, dass Mindeststandards in Lehre und Studium nicht unterschritten werden und gibt Hinweise, wie Gestaltung und Durchführung des Studienprogramms optimiert werden können. Das Qualitätssicherungssystem ist Grundlage für die Qualitätsentwicklung in der Lehre.

(2) Die Hochschulen verantworten die Qualität ihrer Studiengänge. Bei der Errichtung neuer Studiengänge sichern sie die Qualität von Studienangeboten durch eine interne Akkreditierung. Obligatorische Teile des Qualitätssicherungsverfahrens von neu zu errichtenden Studiengängen sind insbesondere

- a) die Studierbarkeit von Studiengängen,*
- b) die Gewährleistung studentischer Mobilität,*
- c) die Einhaltung der Regelstudienzeit,*
- d) die Berücksichtigung und Einbeziehung studentischer Lehrevaluationen und die Erfahrungen der Alumni und*
- e) die Einbeziehung externen Sachverständigen der beruflichen Praxis,*

Das Nähere regeln die Hochschulen durch Satzung.

(3) Der Studienbetrieb eines Studienganges darf aufgenommen werden, wenn eine entsprechende Prüfungsordnung in Kraft ist und die interne Akkreditierung vorliegt. Das Ministerium kann bei nicht staatlichen Hochschulen, im begründeten Einzelfall auch bei Universitäten und ihnen gleichgestellten Einrichtungen, die Aufnahme des Studienbetriebs in einem Studiengang von einer erfolgreichen externen Akkreditierung abhängig machen.

(4) Die Hochschulen berichten dem Ministerium erstmals nach zwei Jahren, danach im Abstand von vier Jahren, über den Stand und die Ergebnisse des Qualitätssicherungssystems.“

5. Zukunft der Akkreditierungsagenturen

Nach Maßgabe dieses Vorschlages kann bei einer flächendeckenden Akzeptanz in allen Bundesländern der Akkreditierungsrat aufgelöst werden oder als beratende Koordinierungsstelle bei der KMK weitergeführt werden. Die Akkreditierungsagenturen könnten zum Dienstleister werden und Hochschulen beim Aufbau von Qualitätssicherungsstellen und bei der Durchführung von internen Akkreditierungen beraten. Ferner könnten sich die Akkreditierungsagenturen der Aufgabe zuwenden, Höchststandards für einzelne Studiengänge zu definieren und das Erreichen dieser Höchststandards an den Hochschulen zu zertifizieren.

10. September 2010

„Wissenschaft als Beruf“

Qualifikation und Personalstrukturen in der Wissenschaft

nach der Promotion

(Resolution des 65. DHV-Tages in Mainz)

I. Ausgangslage

Der DHV hat zuletzt 2011 für „Mehr Engagement für den wissenschaftlichen Nachwuchs!“ geworben und sich unter anderem für mehr (politischen) Einsatz, mehr perspektivische Sicherheit auf dem Weg in die Wissenschaft und für mehr Professorenstellen für den in Deutschland in reichem Umfang vorhandenen hochqualifizierten Nachwuchs eingesetzt (Anlage). In den seither vergangenen vier Jahren hat sich das Gesamtproblem eher ver- als entschärft. Nach Einschätzung des DHV sind dafür vor allem folgende Entwicklungen und Faktoren bestimmend:

1. Flaschenhalssituation

Durch die Exzellenzinitiative, den Hochschulpakt und den Pakt für Forschung und Innovation, hat sich die Zahl der Qualifikationsstellen innerhalb weniger Jahre von 108.000 auf 158.000, nur gerechnet nach Maßgabe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterstellen, erhöht. Derzeit gibt es schätzungsweise 1.000 Nachwuchsgruppenleiter und fast 1.500 Juniorprofessoren. Hinzu kommen jährlich 1.700 Habilitanden, die auf der Suche nach einer qualifizierten Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft sind. Dem stehen an Universitäten und ihnen gleichgestellten Hochschulen derzeit rund 26.000 Professuren gegenüber. Während die Kultusministerkonferenz ihre Prognosen für die Studienanfängerzahlen fortlaufend nach oben korrigieren muss, hält die Zahl der Professuren an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland mit dem Studierendenboom nicht Schritt. Bedarf an mehr Professuren ist vorhanden, aber für das Berufsziel „Professur“ fehlt es an Beschäftigungsmöglichkeiten – trotz einer im Vergleich zu anderen Industrieländern geradezu vorbildlich differenzierten Wissenschaftslandschaft.

2. Brain-Drain

Obwohl es kaum belastbares Material gibt und geben kann, mehren sich die Stimmen, dass Deutschland mehr qualifizierte Wissenschaftler verliert als hinzugewinnt¹. Diese Annahme

¹ Vgl. dazu Expertenkommission für Forschung und Innovation: Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2014, Berlin 2014, insbesondere S. 85ff. (http://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten_2014/EFI_Gutachten_2014.pdf).

gilt vielleicht nicht für die international gesuchten Spitzenwissenschaftler. Für diese hat Deutschland inzwischen durchaus attraktive Angebote geschaffen. Sie gilt aber für diejenigen, die eine solche Exzellenzprofessur nicht erreichen konnten, gleichwohl aber national und international sehr renommiert sind.

3. Keine gesicherte Perspektive

Gerade im internationalen Vergleich macht es sich zunehmend als Wettbewerbsnachteil bemerkbar, dass es für den hochbefähigten wissenschaftlichen Nachwuchs zu wenig perspektivische Sicherheit für seine berufliche Zukunft in Deutschland gibt. Lediglich 15 Prozent der Juniorprofessuren als bundesweit vertretene Personalkategorie und die Assistant Professur der TU München (jährlich 20 Wissenschaftler) kennen einen Tenure Track. Das scheint im internationalen Vergleich zu wenig zu sein.

4. Anstieg befristeter Anstellungen

Mangels auskömmlicher Grundfinanzierung sind die deutschen Universitäten zur Erhaltung haushalterischer Flexibilität darauf angewiesen, möglichst viele befristete Arbeitsverhältnisse zu unterhalten. Das führt dazu, dass inzwischen neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten befristet eingestellt sind.

5. Wettbewerbsdruck

Der internationale Wettbewerb der Universitäten um die besten Köpfe, von dessen Erfolg Renommee, Rankingplätze, Drittmiteinkommen und Zukunft einer Hochschule maßgeblich abhängen, hat an Dynamik und Härte weiter zugenommen.

II. Reformvorschläge

In der vorangehend beschriebenen Problemanalyse besteht weitgehend Einigkeit. Neben den vom DHV 2011 unterbreiteten Vorschlägen für eine Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses sind kurz zusammengefasst insbesondere folgende Reformvorschläge bislang unterbreitet worden:

1. Beschluss des Deutschen Bundestages vom 27.06.2013²

- Der Bundestag hat die Länder aufgefordert, die unsichere Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern.
- Die Vertragsdauer wissenschaftlicher Mitarbeiter soll grundsätzlich dem erforderlichen Zeitbedarf für das Qualifikationsvorhaben entsprechen.
- Keine Befürwortung von Dauerstellen für reine Lehrtätigkeit ohne Forschungsbezug.
- Einführung der Associate Professur als unbefristete Position für die besten Nachwuchswissenschaftler (mit W2- oder W3-Besoldung).

² Gegen die Stimmen der Fraktionen SPD, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen hatte der Deutsche Bundestag den Antrag der CDU/CSU-Fraktion und der FDP-Fraktion „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln“, BT-Drs. 17/9396 (=http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/093/1709396.pdf) angenommen

- Aufgabe der Juniorprofessur zu Gunsten einer Assistenz-Professur, wodurch internationale Vergleichbarkeit mit dem französischen „Professeur assistant“ und dem amerikanischen „Assistant Professor“ hergestellt werden soll.
2. Hochschulrektorenkonferenz
- Forderung 3000 Bundesprofessuren (ohne Kapazitätsanrechnung) zusätzlich zur Verfügung zu stellen³.
 - 2014 hat die HRK die Mitgliedshochschulen aufgefordert, Personalentwicklungskonzepte zu erstellen⁴.
3. TUM Faculty Tenure Track
- Nicht als Konzept oder Forderung, sondern als praktiziertes Reformmodell hat die TU München 2012 ein komplett neues Karrieresystem etabliert⁵.
 - Herausragende Post-docs erhalten als Assistant Professor mit W2-Besoldung frühe Selbständigkeit und die Perspektive nach Maßgabe von erfolgreichen Evaluationen nach sechs Jahren zum Associate Professor, danach zum Full Professor (W3) auf Dauer aufzusteigen.
 - Die Juniorprofessur wird aufgegeben. Die Fakultät wird durch diese zusätzlichen TUM Faculty Tenure Track-Professuren um 20 Prozent vergrößert.
4. Junge Akademie
- Votum für eine schrittweise Abschaffung des Lehrstuhlsystems.
 - Kostenneutrale Erhöhung der Anzahl der Professuren durch Überführung von Mitarbeiterstellen in befristete Juniorprofessuren und dauerhafte Professuren⁶.
5. GEW
- Sicherheit und Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse.
 - Befristungen an Projektdauer ausrichten.
 - Ausbau von Tenure Track.
 - Verhaltenskodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft⁷.
6. Wissenschaftsrat
- Der Wissenschaftsrat, der in 2007 noch vorgeschlagen hatte ⁸, mittelfristig jede fünfte Professur als sogenannte Lehrprofessur auszuweisen und mit 12

³ Vgl. dazu Künftiger Beitrag des Bundes zur Finanzierung der Hochschulen. Entschließung der 124. Senats der Hochschulrektorenkonferenz, 11.6.2013, Berlin 2013 (http://www.hrk.de/uploads/media/Entschliessung_Bundesbeitrag_11062013.pdf).

⁴ Vgl. dazu den Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. HRK-Mitgliederversammlung am 13.5.2014, Frankfurt 2014 (<http://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-empfehlung-zur-verbesserten-foerderung-von-nachwuchswissenschaftlern-3444/>).

⁵ Vgl. dazu die Pressemitteilung der Technischen Universität München vom 9. August 2012, „Echte Karrierechancen für junge Forscher“ (<http://www.tum.de/die-tum/aktuelles/pressemitteilungen/lang/article/30012/>).

⁶ Vgl. dazu AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie: Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten, Berlin 2013 (http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Personalstruktur_2013.pdf).

⁷ Vgl. dazu insbesondere Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Templiner Manifest, Templin 2010 (http://www.gew.de/Templiner_Manifest.html).

⁸ Vgl. dazu Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Hochschulen, Berlin 2007 (Drs. 7721-07) (<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7721-07.pdf>).

Semesterwochenstunden Lehrdeputat zu belegen, hat im Juli 2014 eine umfassende Neubewertung des Problems „Wissenschaftliche Karriere“ vorgenommen.

- Der Wissenschaftsrat empfiehlt, zusätzliche „Tenure Track-Professuren nach der Post-doc-Phase“ zu installieren. Bis 2025 soll ein schrittweiser Aufwuchs um insgesamt 7.500 Professuren erfolgen, so dass der Anteil der Tenure Track-Professuren bis dahin etwa 1/5 aller Professuren insgesamt betragen soll⁹.

III. Grundposition des DHV

1. Vielfalt der Qualifikationswege zur Professur beibehalten und fortentwickeln

- a) Rechtlich und faktisch gibt es zurzeit in Deutschland mindestens sieben Wege, um sich nach der Promotion für eine Universitätsprofessur zu qualifizieren:
 - Habilitation (zumeist auf einer befristeten Mitarbeiterstelle)
 - Juniorprofessur (Laufzeit sechs Jahre)
 - Nachwuchsgruppenleiter (z.B. ERC-Grant oder Emmy Noether-Stipendiaten)
 - Assistant Professur mit Tenure Track auf Associate Professur (TU München)
 - Wissenschaftliche Qualifikation auf einer Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter
 - Qualifikation in der Praxis (z. B. Berufung aus der Industrie)
 - Qualifikation in einem nicht deutschen Universitätssystem (Berufung aus dem Ausland)
- b) Die derzeitige Vielfältigkeit der keineswegs abschließend dargestellten Qualifikationswege beruht nach Auffassung des DHV vor allem auf folgenden Faktoren:
 - Aufgabe eines einheitlichen Personalkonzeptes für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Wegfall des Hochschulrahmengesetzes (HRG).
 - Stattdessen: Einführung des Wettbewerbsföderalismus, der sich auch in der Veränderung alter und der Erfindung neuer Personalstrukturen niedergeschlagen hat.
 - Aufgrund des Wettbewerbsdrucks: Höhere Autonomie der Universitäten.
 - Vertiefung der Unterschiede von Fachkulturen, unterschiedliches Rekrutierungs- und Qualifikationsverfahren für unterschiedliche Fächer.
- c) **Der DHV hält es weder für realistisch noch für wünschenswert, diese Vielfalt der Qualifizierungswege einzuschränken oder neu zu formatieren. Er hält es vor allem für eine Aufgabe der Fächer über die jeweils für das einzelne Fach angemessenen Qualifikationswege zu bestimmen.** Ob und inwieweit beispielsweise die Habilitation eine nicht in jedem Fall notwendige, aber wünschenswerte Regelvoraussetzung für die Berufung auf eine Universitätsprofessur ist, sollte vornehmlich in der Hand des Faches liegen.

⁹ Vgl. dazu Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten, Dresden 2014 (=Drs. 4009-14) (<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>).

- d) Ergänzend und damit verschränkt ist es darüber hinaus Aufgabe jeder einzelnen Hochschule, nach dem für sie richtigen und passenden Grundkonzept ihre Personalstruktur zu organisieren. Nicht für jede deutsche Hochschule wird das Konzept der TUM passen. Wichtig ist allerdings, dass jede Universität im Rahmen ihrer Autonomie ein solches Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs erarbeitet.
- e) Dem einzelnen Bundesland als Träger der Universitäten kommt in diesem Konzept vor allem die Aufgabe zu, die von den Universitäten gewünschten und favorisierten Personalkategorien im jeweiligen Landeshochschulgesetz vorzuhalten und in Abstimmungen mit den Universitäten näher auszugestalten. Daneben bleibt das Land der finanzielle Gewährträger für die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

2. Trennung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und Qualifikationsstellen (Y-Modell)

- a) Zu den Ungereimtheiten der derzeitigen Personalstruktur gehört die Fiktion, dass dem Grunde nach alle 158.000 wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten und ihnen gleichgestellten Hochschulen, davon 90 Prozent auf befristeten Stellen, auf eine Universitätsprofessur berufbar seien. Die Fiktion, dass es nur von der individuellen Tüchtigkeit und Qualifikation des wissenschaftlichen Mitarbeiters abhängt, ob dieses Ziel erreicht werde, hat zweifelsfrei systemische Vorteile. Unter anderem ist damit für fast jede zu besetzende Professur ein zumeist ausreichend großes Reservoir an qualifizierten Bewerbern vorhanden und die individuelle Hoffnung des einzelnen wissenschaftlichen Mitarbeiters, das Endziel Professur zu erreichen, wirkt motivations- und leistungsfördernd. Andererseits darf aber nicht verkannt werden, dass schon angesichts der Zahlenverhältnisse diese systemischen Vorteile mit tiefgehenden persönlichen Enttäuschungen, volkswirtschaftlichen Fehlallokationen und mit einer institutionalisierten persönlichen Abhängigkeit von Wissenschaftlern bis weit über die Mitte ihres Lebens hinaus bezahlt wird und verbunden ist.
- b) **Vor diesem Hintergrund plädiert der DHV¹⁰ für eine stärkere Trennung zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern und Qualifikationsstellen. Nach der Post-doc-Phase sollte es eine Grundsatzentscheidung geben, ob ein junger Nachwuchswissenschaftler die Karriere als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als zukünftiger Hochschullehrernachwuchs einschlägt.** Die Zulassung zum Hochschullehrernachwuchs bedarf eines Qualifikationsverfahrens, das berufungsadäquat ist.
- c) Eine solche Weggabelung (Y-Modell) hat für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der nicht eine Stelle oder Förderung auf einer Qualifikationsstelle erreicht, zum einen den Vorteil, dass er frühzeitig andere Wege innerhalb, aber auch außerhalb der Universität einschlagen kann und zum anderen, dass die als Hochschullehrernachwuchs ausgemachten und qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine bessere individuelle Förderung, einen konzentrierteren

¹⁰ In Vertiefung seiner 2011 (Anlage 1, Punkt. III 5) vorgenommenen Überlegungen.

Qualifikationsweg und auch eine weitaus bessere Perspektive auf eine Lebenszeitprofessur erhalten können.

- d) Auf diese Weise könnte das (wissenschaftliche) „Saatgut der Nation“ als solches besser erkennbar sein und mit einer deutlich stärkeren Gewähr- und Verpflichtungsübernahme von Universität und Land gefördert werden. An den bisherigen Qualifikationswegen (Habilitation, Evaluationen bei Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleitern) würde sich nichts ändern. Allen Qualifikationsstellen gemein sollte aber eine weitgehende Unabhängigkeit des Hochschullehrernachwuchses sein.
- e) Der DHV schlägt vor, diese Qualifizierungsstellen für den Hochschullehrernachwuchs als Assistenzprofessur (Assistant Professor) zu bezeichnen. In dieser Personalkategorie könnten Habilitanden, Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter aufgehen. Wie bei bislang allen Modellen der Qualifizierung von wissenschaftlichem Nachwuchs bedarf es im Einzelnen eines Mentorensystems, mit dem verfahrensmäßig und institutionell die Verantwortung der Fakultät für ihren wissenschaftlichen Nachwuchs gewährleistet wird.
- f) Durch das hier vorgeschlagene Y-Modell wird für den Haupt- und Regelweg der Qualifikation, die **Habilitation**, sichergestellt, dass sie gegenüber anderen Qualifikationswegen nicht benachteiligt wird. Assistant Professoren, die sich habilitieren, können in gleicher Weise mit einem „Tenure Track“ versehen werden. Klar ist damit auch, dass auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen nicht mehr habilitiert werden sollte (siehe dazu auch die folgende Ziff. 3)

3. Zukunft des wissenschaftlichen Mitarbeiters

- a) Nach der hier vorgeschlagenen Differenzierung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und Qualifikationsstellen ist es konsequent, dass nach Wegfall der Dienstaufgabe „Qualifikation“ für wissenschaftliche Mitarbeiter die Möglichkeiten größer werden, nach entsprechender Erprobung und positiver Evaluation wissenschaftliche Dienstleistungsaufgaben auch unbefristet wahrnehmen zu können. Zu solchen Aufgaben gehören beispielsweise von der Fakultät vorher zu bestimmende Teile der Lehre, soweit sie nicht von Universitätsprofessoren wahrgenommen werden können oder sollen, aber auch wissenschaftliche Dienstleistungen mit Dauerfunktion, z.B. in den Funktionen des ehemaligen Oberingenieurs oder des bis heute erhaltenen Oberarztes.
- b) Neben oder auch anstelle dieser wissenschaftlichen Dienstleistung findet sich in der modernen Universität auch das Feld der **wissenschaftsunterstützenden Dienstleistung**. Dabei handelt es sich nicht um eine unmittelbar wissenschaftliche Arbeit in Forschung, Lehre und Krankenversorgung, sondern um wichtige und immer wichtiger werdende Unterstützungsaufgaben von Forschung und Lehre. Diese Aufgaben fallen z.B. an im Bereich der Qualitätssicherung, bei der Unterstützung von Drittmittelakquisition und –abwicklung, bei der Prüfungsverwaltung oder auch bei der Geschäftsführung und Administration einer Fakultät oder eines Dienstleistungszentrums. Für diesen wissenschaftsnahen und wissenschaftsunterstützenden Bereich, dessen Notwendigkeit allerdings stetiger Überprüfung bedarf, weil er Stellenkontingente in Anspruch nimmt, die der

Wissenschaft nicht mehr zur Verfügung stehen, bedarf es der Entwicklung von Berufsbildern und Qualifikationswegen.

- c) In diesem Konzept ist es im Weiteren schlüssig, aber auch notwendig, die auf eine Professur zielende Eigenqualifikation der wissenschaftlichen Mitarbeiter nach der Post-doc-Phase auch arbeits- und dienstrechtlich nicht mehr zur Dienstaufgabe zu machen.
- d) Das hier vorgeschlagene Y-Modell einer stärkeren Differenzierung zwischen wissenschaftlicher Dienstleistung und wissenschaftlicher Qualifikation wird nur dann funktionabel sein, wenn im Einzelfall bei begründeten Ausnahmen auch der Weg von einer Qualifikationsstelle zu einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle und umgekehrt möglich bleibt. Da die Dienstaufgaben aber in beiden Kategorien deutlich umschrieben und voneinander separiert sind, dürften sich solche Ausnahmen allenfalls in der unmittelbaren Zeit nach der Weggabelung des Y-Modells ergeben.
- e) Bei einer Trennung von Qualifikation und wissenschaftlicher Dienstleistung würde sich für den späteren Hochschullehrernachwuchs die Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter auf die Promotionszeit und die Post-doc-Zeit beschränken.
- f) Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bleibt von diesem Modell weitgehend unberührt.

4. Mehr Tenure Track für Qualifikationsstellen

- a) Der DHV hält die vom Wissenschaftsrat vorgeschlagene Quote von ca. 25 Prozent (bis 2025) von Tenure Track-Stellen als Zielgröße für akzeptabel, insbesondere unter der Voraussetzung, dass tatsächlich 7.500 neue Professorenstellen bis zu diesem Zeitpunkt geschaffen würden. Nach Maßgabe des Vorstehenden hält der DHV es allerdings weiterhin für richtiger, den Fakultäten und Universitäten im Rahmen ihres Personalplanungskonzeptes größtmögliche Freiheit über die Zahl von Tenure Track-Stellen zu geben. Zweifelsfrei kann und sollte eine Hochschule nur einen Teil der Professorenstellen mit Nachwuchswissenschaftlern der eigenen Universität über den Tenure Track besetzen. Auch zukünftig wird jede Universität einen wesentlichen Teil der Professuren mit Bewerbern von außen besetzen.
- b) Tenure Track und das rechtliche oder wissenschafts-ethisch motivierte Verbot der Hausberufung stehen im Widerspruch zueinander. Der DHV plädiert dafür, die für Juniorprofessoren in den meisten Bundesländern geltenden Regelungen auch auf Tenure Track-Stellen anzuwenden. Danach darf eine Tenure Track-Stelle nur dann vergeben werden, wenn der Stelleninhaber vor Antritt der Stelle die Universität gewechselt hat oder während seiner Doktoranden- oder Post Doc-Zeit mindestens zwei Jahre außerhalb der die Tenure Track-Stelle vergebenden Universität gearbeitet hat. Dem steht der Ruf auf eine Juniorprofessur oder vergleichbare Position an eine andere Universität gleich.
- c) Ein Tenure Track macht aus Sicht des DHV nur dann Sinn, wenn er stellenmäßig hinterlegt ist. Ein Tenure Track unter Haushalts- und Stellenvorbehalt ist kein Tenure Track. Gerade vor diesem Hintergrund sind Tenure Track-Stellen als vorgezogene Berufungen ein etabliertes und wirksames Mittel der Personalplanung.

d) Tenure Track-Stellen sind auch ein Mittel des Wettbewerbs. Der DHV sieht in der Tenure Track-Option auch ein Mittel, in Berufungsverfahren nach Maßgabe der Bewerberlage flexibel zu reagieren oder während der Qualifikationszeit mit dem Tenure Track Bleibebindungen zu erzeugen. Die mit einem solchen flexiblen Einsatz des Tenure Tracks verbundenen haushaltsrechtlichen Schwierigkeiten dürfen allerdings dabei nicht übersehen werden.

5. Zusätzliche Professuren und deren Finanzierung

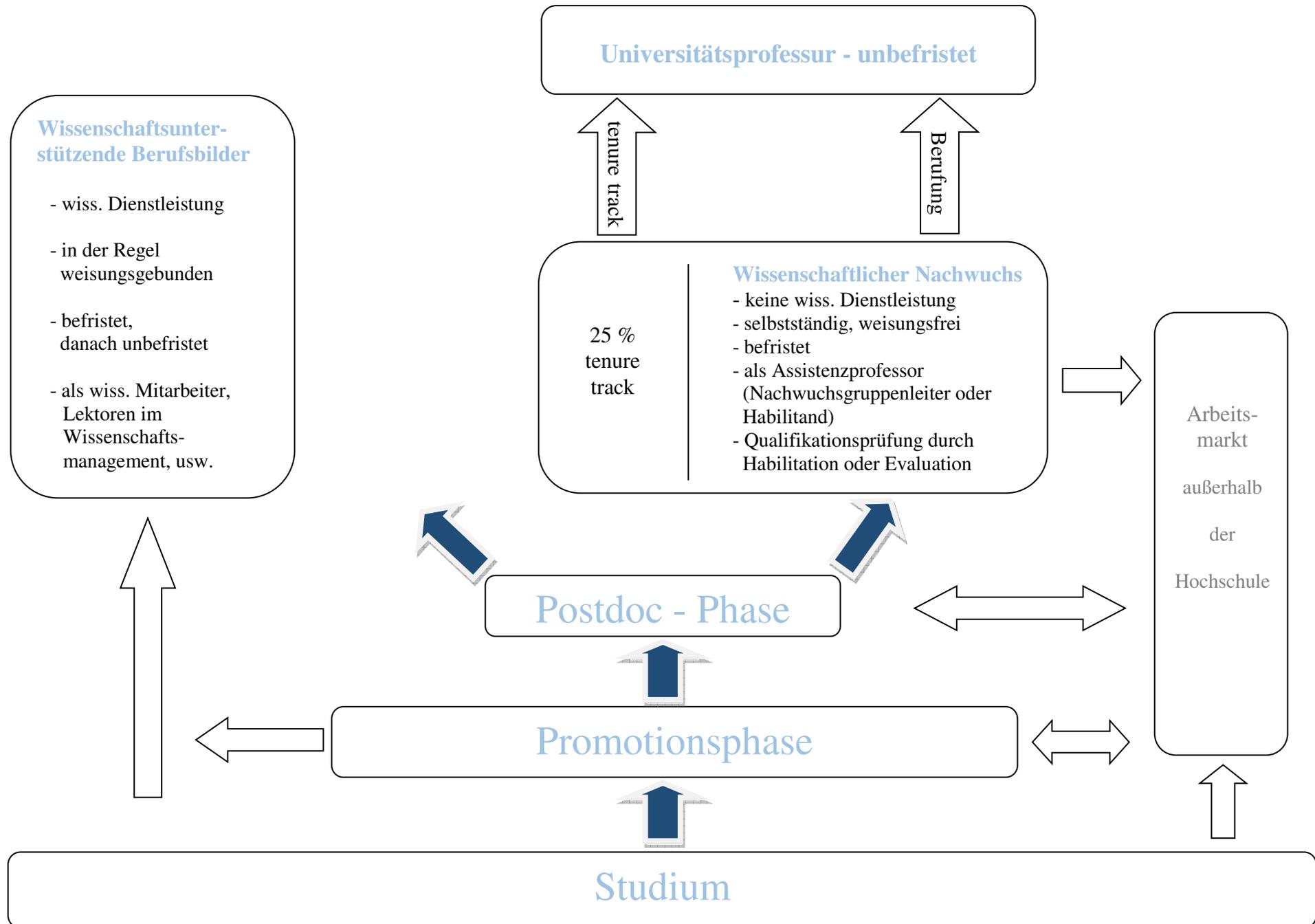
a) Der DHV unterstützt die Empfehlung des Wissenschaftsrates, kapazitätsneutral zusätzliche 7.500 Professuren zu schaffen. Ohne sich auf Zahlen einzulassen, hat der Wissenschaftsrat empfohlen, diese neuen Professuren aus zusätzlichen, neuen Finanzmitteln, die Bund und Länder zur Verfügung stellen müssten, aber auch aus der Umwidmung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu finanzieren. Mit Letzterem nimmt der Wissenschaftsrat einen Vorschlag der Jungen Akademie auf.

b) Der DHV steht diesem Vorschlag skeptisch gegenüber. Nach Maßgabe einzelner universitärer Personalentwicklungskonzepte mag es aus fachlichen und strukturellen Gründen sinnvoll und notwendig sein, frei werdende Mitarbeiterstellen zu Professuren umzuwidmen. Als flächendeckende Methode der Finanzierung von Professuren hält der DHV dies für einen problematischen Weg. Es darf nicht übersehen werden, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter, einen wesentlichen und unverzichtbaren Beitrag für die erfolgreiche Einwerbung und Abwicklung von Drittmittelvorhaben leisten. Viele Lehrstühle mit einer Vielzahl von Mitarbeitern sind nur aufgrund ihrer Größe in der Lage, die Drittmittelvolumina zu generieren, auf die die deutsche Universität angesichts ihrer schlechten Grundfinanzierung angewiesen ist. Im Weiteren hält der DHV, bei aller Notwendigkeit einer Differenzierung, nichts von einer Universitätsprofessur, die ihren Namen mangels ausreichender Ausstattung oder ausufernder Lehrverpflichtungen nicht verdient. Er hält nach Maßgabe des hier niedergelegten Konzeptes an der Dreiteilung von Universitätsprofessuren, Qualifikationsprofessuren und wissenschaftlichen Dienstleistern fest. Im Übrigen widersetzt er sich nach den Erfahrungen der 70er und 80er Jahre jeder Form der Überleitung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zu Professoren außerhalb von regulären Berufungsverfahren.

6. Weitere Karriereaspekte

Im Hinblick auf die für den wissenschaftlichen Nachwuchs und den Mittelbau wichtigen Punkte „angemessene Bezahlung“, „Erstberufungsalter“, „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie“ und „Karrierezentren für nicht berufene Wissenschaftler“ erneuert und bestätigt der DHV seine 2011 aufgestellten Grundsätze und Forderungen.

Y - MODELL



Resolution des 61. DHV-Tages in Potsdam

„Mehr Engagement für den wissenschaftlichen Nachwuchs!“

I. Die Bedeutung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Das Gedeihen von Gesellschaft und Kultur ist für Staaten wie die Bundesrepublik, deren wichtigste Ressource kluge Köpfe sind, eine Überlebensfrage. Der wissenschaftliche Nachwuchs an den Universitäten personifiziert einen großen und bedeutenden Teil der Innovationsfähigkeit unseres Landes. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler stellen zugleich die künftigen akademischen Lehrer der Funktionseliten. Der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses kommt daher zentrale Bedeutung zu. Mit großer Sorge hat der Deutsche Hochschulverband wiederholt konstatieren müssen, dass Deutschland dieser Kernaufgabe nur unzureichend nachkommt.

II. Die Sorgen des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Zukunftsaussichten des wissenschaftlichen Nachwuchses haben sich in den letzten Jahren trotz Hochschulpakt und Exzellenzinitiative eher verschlechtert als verbessert. Der DHV macht diesen Befund an folgenden Tatsachen fest:

1. Streichung von Professorenstellen

Die Zahl der Universitätsprofessuren stagniert trotz steigender Studierendenzahlen. Seit über zehn Jahren gibt es in Deutschland kaum mehr als 24.000 Universitätsprofessuren. Die Berufungs- und Berufschancen des wissenschaftlichen Nachwuchses sind mithin objektiv schlechter als vor zehn Jahren. Es steht zudem zu befürchten, dass das Wissenschaftssystem in Deutschland durch gezielte Programme wie z. B. die Exzellenzinitiativen immer mehr qualifizierte Wissen-

schaftler hervorbringt, die durch einen immer enger werdenden Flaschenhals zur Professur gelangen wollen.

2. Unberechenbare Karriere und sozialer Absturz

Für das Gelingen einer Karriere in der Wissenschaft sind die Unberechenbarkeiten einer Haushaltsslage häufig entscheidender als die nachweisbar erbrachte Leistung. Dieses Gefühl von Ohnmacht entmutigt viele Nachwuchswissenschaftler. Auch für den hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs gibt es keine ausreichend gesicherte Perspektive für eine Karriereplanung. Weil es an gesicherten fächerspezifischen Informationen über die Berechenbarkeit von Karrierechancen fehlt, bleibt das Gelingen einer wissenschaftlichen Karriere bis zur Erstberufung eine Zitterpartie. Nachwuchswissenschaftler sind viel zu oft auf sich gestellte Einzelkämpfer, die sich zeitlich befristet von Stelle zu Stelle oder Stipendium hangeln. Statt W2 oder W3 droht am Ende eines langjährigen Qualifikationsweges Hartz IV.

3. Hohes Erstberufungsalter

Das durchschnittliche Alter für die Erstberufung auf eine Professur liegt hierzulande im Mittel bei 41 Lebensjahren. Für eine berufliche Neuorientierung ist das im Falle eines Scheiterns einer akademischen Karriere zu spät.

4. Unattraktive Bezahlung

Im Gegensatz zu anderen Lebens- und Arbeitsbereichen, in denen eine zeitliche Befristung und unsichere Perspektiven mit einem finanziellen Risikozuschlag ausgeglichen werden, hat sich die finanzielle Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses weiter verschlechtert. Die oft inakzeptable Honorierung von Lehraufträgen und Lehrstuhlvertretungen, auf die viele Nachwuchswissenschaftler essentiell angewiesen sind, die niedrigen Entgelte für wissenschaftliche Mitarbeiter und Juniorprofessoren und die gerade für Nachwuchswissenschaftler als Spargesetz wahrgenommene „W-Besoldung“ eröffnen keine attraktive Karriere.

5. Nachwuchswissenschaftler in der Sackgasse

Wer den Sprung auf eine Professur in Deutschland verpasst, hat in der Universität kaum noch Berufschancen. Stellen als unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter sind selten. Unvollendete akademische Karrieren führen stattdessen in ein Nischendasein als oftmals unbezahlter Lehrbeauftragter. Die chronische Unterfinanzierung der Hochschulen führt dazu, dass viele Fakultäten fast die Hälfte ihres Lehrprogramms mit Lehrbeauftragten bestreiten müssen – mit steigender Tendenz.

III. Bessere Förderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Der DHV appelliert an Bund und Länder, ihrer Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland durch bessere und attraktivere Karrieremöglichkeiten gerecht zu werden.¹ Dazu sind folgende Maßnahmen notwendig und geeignet:

1. Mehr Professuren

Die Zahl der Universitätsprofessuren muss bundesweit deutlich steigen. Um sich wie die Schweiz der Relation von 40 Studierenden pro Universitätsprofessor zu nähern, müssen Bund und Länder zusätzliche Universitätsprofessuren einrichten. Das käme dem wissenschaftlichen Nachwuchs, aber auch den Studierenden zugute, die sich im globalen Wettbewerb um Arbeitsplätze mit einer wissenschaftlich fundierten (Aus-)Bildung profilieren wollen.

2. Senkung des durchschnittlichen Erstberufungsalters

Um die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere zu erhöhen, begrüßt der Deutsche Hochschulverband gezielte Maßnahmen, die auf eine Reduzierung des durchschnittlichen Erstberufungsalters von derzeit 41 Jahren auf eine Universitätsprofessur zielen. So haben diejenigen, die nicht zum Zuge kommen, mehr Zeit, sich beruflich neu zu orientieren. Zwischen Promotion und Berufungsfähigkeit sollten im Regelfall nicht mehr als sechs Jahre liegen. Die Berufung von Bewerberinnen und Bewerbern in einem frühen Lebensalter kann eine Variable der leistungsorientierten Mittelvergabe sein, um Anreize für die Erreichung dieses Ziels zu setzen.

¹ Vgl. zuletzt die Resolution des 58. DHV-Tages „Zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses“, Stuttgart, 2008.

3. „Tenure track“

Nachwuchswissenschaftler brauchen mehr planbare Perspektiven. Dazu gehören „Tenure-track“-Stellen, die nach einer positiven evaluierten Qualifikationszeit eine unbefristete Beschäftigungsperspektive als Professor eröffnen. Wenn ausländische Universitäten im globalen Wettbewerb um die besten Köpfe solche konkreten Perspektiven für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler anbieten, muss es einer deutschen Universität möglich sein, beim Instrumentarium der Personalbindung und –gewinnung gleichzuziehen.

Allerdings kann nicht jede Nachwuchsstelle mit einer „tenure track“-Option ausgeschrieben und vergeben werden. „Tenure track“ ist ein Mittel der Exzellenzförderung. Über die Ausschreibung als „tenure track“-Stelle sollte ausschließlich die Fakultät selbst entscheiden. Der „tenure track“ muss sich zudem auf alle Qualifikationswege erstrecken. Habilitanden und Nachwuchsgruppenleiter dürfen nicht von dieser Option ausgeschlossen bleiben.

4. Gleichwertige Qualifikationswege zulassen und fördern

Zur Professur führt kein „Königsweg“. Die wissenschaftlichen Qualifikationswege Habilitation, Juniorprofessur oder Leiter einer Nachwuchsgruppe (z.B. im Rahmen des Emmy-Noether-Programms) stehen nach Ansicht des DHV gleichwertig nebeneinander. Nach Maßgabe der Fächerkultur, der Präferenzen einer Fakultät, vor allem aber nach Maßgabe der Entscheidung des einzelnen Nachwuchswissenschaftlers selbst soll einer dieser drei gleichwertigen Qualifikationswege gewählt werden. Davon unberührt bleibt insbesondere in den technischen Fächern die traditionelle Berufung von außen, z. B. aus der Industrie.

5. Mehr Eigenständigkeit und Unabhängigkeit

Der DHV setzt sich für eine größere Eigenständigkeit und Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses ein. Idealerweise sollte sich das Maß der Eigenständigkeit am erreichten Qualifikationsstand orientieren. Die Personalkategorien „Juniorprofessor“ und „Leiter einer Nachwuchsgruppe“ sind auch aufgrund der eingeräumten Selbständigkeit für Nachwuchswissenschaftler attraktiv. Dieser leistungsfördernde Vorteil sollte auf andere Qualifizierungsstellen übertragen werden. Das setzt voraus, dass anhand der personal- und dienstrechtlichen

Einordnung definiert wird, wer mit welchem zeitlichen Anteil zum wissenschaftlichen Nachwuchs zu rechnen ist. Der DHV schlägt vor, in den Landeshochschulgesetzen deutlicher zwischen Qualifizierungs- und wissenschaftlichen Dienstleistungsaufgaben zu differenzieren. Wissenschaftliche Mitarbeiter, die als Dienstaufgabe die Eigenqualifikation haben oder denen die Gelegenheit dazu gegeben wird, sollten dafür vertraglich vereinbarte oder dienstrechtlich vorgegebene abgrenzbare Zeitkontingente erhalten.

In der wissenschaftlichen Lehre² gibt es in fast allen Landeshochschulgesetzen die Möglichkeit, qua Fakultätsbeschluss und/oder Lehrauftrag, wissenschaftliche Mitarbeiter mit selbständiger, d.h. nicht unter fachlicher Verantwortung eines Universitätsprofessors stehenden Lehre, zu betrauen. Der DHV fordert die Fakultäten auf, von dieser Möglichkeit nach Maßgabe des erzielten Qualifikationsstandes verstärkt Gebrauch zu machen, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs Gelegenheit zu geben, unter den Bedingungen der Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit Lehrerfahrung zu sammeln. Dabei sind auch bereits erfahrene Nachwuchswissenschaftler auf Mittelbaustellen einzubeziehen.

6. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Eltern sind oder es werden wollen, müssen an den Universitäten familiengerechte Arbeitsbedingungen finden. Der DHV bekräftigt zugleich seine Überzeugung, dass der beste Weg zur Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft neben gezielten Förderprogrammen über Hilfen bei der Kinderbetreuung, Teilzeitleösungen und die Lockerung von dienstrechtlichen Altersgrenzen führt³.

7. Attraktivere Bezahlungsstrukturen durch Reform der W-Besoldung

Ohne eine konkurrenzfähige Vergütungsstruktur wird Deutschland im Kampf um die besten Köpfe weiter zurückfallen. Der DHV fordert mit Nachdruck eine Reform der W-Besoldung durch Erhöhung der Grundvergütungen und Flexibilisierung des Vergaberahmens. Zudem muss die Möglichkeit geschaffen wer-

² Siehe Resolution des 57. DHV-Tages in Bremen: „Exzellenz in der Lehre“

³ Siehe Resolution des 56. DHV-Tages zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weimar 2006; vgl. auch Resolution des 51. DHV-Tages in München: „Zur Förderung von Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich“

den, auch Nachwuchswissenschaftlern, z. B. Juniorprofessoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern, Leistungszulagen gewähren zu können.

8. Überbrückungs- und Wartepositionen schaffen

Der Hochschullehrernachwuchs qualifiziert sich dezentral und – schon aus Rechtsgründen – ohne Bedarfssteuerung. Das führt dazu, dass in den kompetitiven Berufungsverfahren der wissenschaftliche Nachwuchs häufig erst nach einer längeren Frist eine Professorenstelle erlangt. Es bleibt aber auch eine bemerkenswert große Zahl von Nachwuchswissenschaftlern trotz hoher Qualifizierung ohne den Karriereerfolg „Professur“. Von drei Habilitanden erhält nur einer eine Professur. Zahlen zur Juniorprofessur liegen bislang nicht vor. Nichtberufung darf in vielen Fächern angesichts des Nachfrageüberhangs keineswegs mit Minderqualifikation gleichgesetzt werden.

Enge Berufsmärkte erfordern dienstrechtliche Wartepositionen, die es ermöglichen, eine gewisse Zeit im System zu bleiben und sich von einer Stelle auf eine Professur zu bewerben. Dem steht strukturell das Wissenschaftszeitvertragsgesetz mit seiner 12-Jahresgrenze häufig entgegen. Der DHV fordert die Länder auf, solche Wartepositionen auf Zeit einzurichten und zusammen mit dem Bund das Wissenschaftszeitvertragsgesetz entsprechend zu flexibilisieren. Auch kann durch Stipendien eine Entlastung von Flaschenhalseffekten erreicht werden.

9. Leistungsgerechte Vergütung von Lehraufträgen

Der DHV fordert, dass Lehraufträge, die Teil des Pflichtlehrangebotes für die Studierenden sind, stets vergütet werden müssen. Dies gilt insbesondere für die von Privatdozenten erbrachte Lehre, die Teil des Pflichtlehrangebotes ist. Wo Lehrbeauftragte faktisch dauerhaft Lehraufgaben wahrnehmen, müssen reguläre Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Der DHV kritisiert die von vielen Universitäten praktizierte Haltung, anstelle einer Lehrstuhlvertretung immer wieder Lehraufträge zu erteilen, um Kosten zu sparen. Der DHV fordert, Lehrstuhlvertretungen für die Dauer eines Semesters – wie es früher üblich war – und nicht nur für die Vorlesungszeit zu vergüten.

10. Karrierezentren für nichtberufene Wissenschaftler

Nichtberufene Wissenschaftler sind immer noch ein Tabuthema in den Universitäten. Je mehr die nicht in der Person und Qualifikation liegenden oder beschriebenen strukturellen Gründe für eine Nichtberufung wachsen, desto mehr sind Staat und Universität gehalten, sich dieses Problems anzunehmen. Es ist Teil der universitären Personalplanung und des universitären Personalmanagements. Der DHV fordert, dass auf Landes- und im Einzelfall auf Universitäts-ebene Karrierezentren eingerichtet werden, die Hilfe für nichtberufene Wissenschaftler anbieten, um deren Qualifikationspotential außerhalb der Universitäten innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft nutzbar zu machen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die örtlich zuständige Agentur für Arbeit häufig keine ausreichende Sensibilität und Erfahrung mit solchen hochqualifizierten Spurwechslern aufweist.

11. Verantwortlicher Umgang mit dem Instrument der Qualifizierung

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist für Hochschullehrer Dienstpflicht. Zu dieser Pflicht gehört, den jeweiligen Stand der Qualifikationsfortschritte ebenso zu attestieren wie eventuelle Fehlleistungen und Hemmnisse, die einer weiteren beruflichen Tätigkeit in der Wissenschaft oder eine Berufbarkeit auf eine Professur entgegenstehen können. In vergleichbarer Weise gehört es zu den Aufgaben der Fakultäten, verantwortungsvoll mit dem Instrument der Qualifizierung umzugehen. Die Fachgesellschaften und Fakultätentage sind aufgerufen, den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Statistiken über die fächerspezifischen Erneuerungsquoten und die grundsätzlichen Aussichten des wissenschaftlichen Nachwuchses, eine Professur zu erreichen, regelmäßig zu informieren.

Potsdam, 12. April 2011