

**Zum Fragenkataloges des TMBWK
zur Evaluation des Thüringer Hochschulgesetzes**

Grundsätzliche Anmerkungen

Die GEW Thüringen begrüßt und unterstützt die Initiative der Thüringer Landesregierung, eine Evaluation des Thüringer Hochschulgesetzes durchzuführen. Wir gehen davon aus, dass mit dieser Evaluation zugleich eine Novellierung des ThürHG eingeleitet wird. Eine derartige Novellierung, die sich dem großen Ziel einer Redemokratisierung annehmen muss, ist dringend erforderlich, damit die Hochschulen in einer demokratischen Verfasstheit ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen können.

Nach unserer festen Überzeugung muss Hochschulautonomie auf demokratisch(en) (gewählten) Entscheidungsstrukturen innerhalb der Hochschulen aufbauen. Diese Strukturen sind während der letzten Novelle des Thüringer Hochschulgesetzes mit der Abschaffung des Konzils als demokratisch legitimiertem Hochschulparlament und der Übertragung wichtiger Aufgaben an die neu eingerichteten vorwiegend extern besetzten Hochschulräte erheblich geschwächt worden. Durch Präsidien autokratisch geführte Hochschulen verhindern die Partizipation der Mitgliedergruppen an der Gestaltung der Hochschulen. Wir erwarten, dass die Landesregierung mit einer erneuten Gesetzesnovelle einen Redemokratisierungsprozess an den Hochschulen unterstützt und in Gang setzt.

1. Neuordnung der Kompetenzen von Land und Hochschulen

Durch die gesetzliche Verankerung der Steuerungsinstrumente „Rahmenvereinbarung“ (Hochschulpakt) und „Ziel- und Leistungsvereinbarung“ sowie die Erweiterung der Erprobungsklausel wurden neue Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit zwischen dem Land bzw. dem für das Hochschulwesen zuständigen Ministerium einerseits und den Hochschulen andererseits geschaffen.

a) *Wie bewerten Sie diese Neuordnung und die sich daraus ergebenden Auswirkungen für die Zusammenarbeit zwischen Land und Hochschule?*

b) *In welchen Bereichen sehen Sie Veränderungsbedarf?*

Zu a)

§ 11 und 12 ThürHG laufen leer, weil es zwar einen Pakt und viele Ziel- und Leistungsvereinbarungen gibt, denen aber die Ausrichtung an einer im Land bekannten Strategie durch eine Hochschulentwicklungsplanung als Landesplan fehlt. Der Landeshochschulplan ist seit 2008 nicht mehr fortentwickelt worden. Da die mit den Hochschulen vereinbarten Ziele nicht öffentlich bekannt sind und sich auch nicht aus einer Gesamtschau auf die Einzelvereinbarungen eine Landesplanung ableiten lässt, führt dies zu vollkommener Intransparenz. Die Hochschulentwicklungsplanung entzieht sich damit der demokratischen Einflussnahme durch den Thüringer Landtag, weil sie bislang allein das Werk des für Hochschulen zuständigen Ministeriums ist. Wenn zusätzlich Zusagen des Hochschulpakts durch das Land nicht eingehalten werden (die Zuführung der durch Tarif- und Besoldungserhöhungen zusätzlich aufzuwendenden Mittel an die Hochschulen erfolgt offenbar nicht), dann wird diese Rahmenvereinbarung und damit das neue Steuerinstrumentarium dadurch entwertet, weil der einzige Vorteil, den die Hochschulen in der vermeintlichen Finanzierungssicherheit haben, wegfällt und sich in Unsicherheit verkehrt. Durch LUBOM wird zusätzlich die Finanzierung der Hochschulen durch Vorwegabzüge vom Gesamthaushalt aller Hochschulen und Umverteilung nach den LUBOM-Kriterien unsicher und intransparent, die Anhörungsrechte des Personalrates nach § 77 ThürPersVG zur Haushaltsanmeldung (Personalplanung und -anforderung) werden dadurch ebenfalls unterlaufen.

Zu b)

Änderungen sind dringend erforderlich, insbesondere muss der Landeshochschulplan fortgeschrieben werden. Bei der anstehenden Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes (ThürPersVG) ist zu regeln, dass Personalräte bei der Gestaltung und dem Abschluss der Ziel- und Leistungsvereinbarungen auf allen Ebenen der Hochschule beteiligt werden. Die Unverbindlichkeit der Stellenübersichten gibt den Hochschulen dennoch nicht die Möglichkeit, aufgabengerecht Personal zu beschäftigen, weil ihnen die notwendigen Haushaltsmittel fehlen.

2. Chancengleichheit von Männern und Frauen

Gender Mainstreaming wurde als durchgängiges Leitprinzip durch die Hochschulgesetznovelle im Hochschulbereich verankert.

a) *Wie ist der Stand der praktischen Umsetzung dieses Prinzips an Ihrer Hochschule?*

b) *Hat sich diese gesetzliche Änderung im Hinblick auf die Zielstellung und die damit angestrebte Zielerreichung bewährt?*

c) *Sehen Sie Ergänzungs- oder Änderungsbedarf?*

zu a)

An den Thüringer Hochschulen ist der Stand der Umsetzung des Gender-Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip sehr unterschiedlich zu betrachten. Die Darstellungen in Punkt b) sind je nach Hochschule unterschiedlich ausgeprägt. Neben den Änderungen im Thüringer Hochschulgesetz haben auch das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, die Gleichstellungsstandards der DFG und weitere Initiativen dazu beigetragen, die Umsetzung des Gender-Mainstreaming auf breitere Schultern zu verteilen.

Kritisch ist zu bemerken, dass dabei in den Hochschulen zum Teil parallele Strukturen aufgebaut werden und einige Arbeiten an den Gleichstellungsbeauftragten vorbei gehen.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind vielfältig und umfangreich. Jedoch lässt sich bilanzieren, dass vielerorts eine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten zu verzeichnen ist. Zunehmend werden hier die Aufgaben durch andere Akteure an den Hochschulen unterstützt. Leitungen und zentrale Verwaltungen der Hochschulen nehmen ihre Aufgaben besser wahr und lassen nicht, wie früher üblich, die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Arbeit alleine. Anträge, Konzepte und Pläne werden nun in Kooperation und teilweise im Dialog verfasst.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Entscheidungsprozessen in den Hochschulen ist jedoch sehr unterschiedlich zu bewerten, auch die Umsetzung des Prinzips in den Ebenen unterhalb der Hochschulleitungen. Das lässt sich jedoch nur durch die praktische Arbeit vor Ort, nicht in Form von Gesetzesänderungen ändern.

Bei der Vergabe von Fördermitteln sollen aus unserer Sicht solche Hochschulen besonders berücksichtigt werden, die bei der Umsetzung innerhalb von Projekten und Strukturmaßnahmen die Gleichstellung von Frau und Mann fördern und diese auch belegen können. Die Gleichstellungsbeauftragten müssen bei der Erarbeitung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschule und dem Ministerium sowie innerhalb der Hochschule rechtzeitig beteiligt werden.

Für die praktische Umsetzung ist die personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten von entscheidender Bedeutung. Hier sind die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen sehr unterschiedlich – von 50%iger Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren sonstigen Dienstaufgaben sowie einer Referentin im Gleichstellungsbüro bis zu wenigen Stunden Abminderung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin an Fachhochschulen. Hier sollten verbindliche Regelungen im Gesetz geschaffen werden.

zu b)

Im zur Zeit gültigen Hochschulgesetz sind umfangreiche gesetzliche Grundlagen zur Umsetzung der Gleichstellungsarbeit an Thüringer Hochschulen verankert – zur praktischen Umsetzung – siehe Punkt a).

Wir begrüßen die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulräten und die Zuordnung zu den Hochschulleitungen. Hier schließen wir uns der Forderung aus der

Stellungnahme der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten von 2006 an, folgenden Satz einzufügen: „In der Ausübung ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte ist sie von fachlicher Weisung frei.“

Für die Arbeit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten ist es wichtig, dass diese im Hochschulgesetz benannt ist und sie dadurch die Möglichkeit hat, direkt und ohne den Umweg über die Hochschulleitungen zu gehen, Stellungnahmen gegenüber dem Ministerium und anderen Entscheidungsträgern zu Regelungen, die die Belange der Gleichstellung betreffen, abzugeben.

Ohne einführende Schulung und ohne geschlechtsdifferenzierte Daten bergen Gender-Mainstreaming-Instrumente die Gefahr, dass die Anwender/innen Geschlechterverhältnisse nicht gründlich hinterfragen und analysieren, sondern stattdessen Stereotype und traditionelle Rollenerwartungen festgeschrieben, z. B. statt der Gleichstellungsziele „Freiheit von Diskriminierung“, „gleiche Teilhabe“ und „echte Wahlfreiheit“ geschlechtliche Zuschreibungen. Diese Stereotype gehen auch über den Anspruch des Differenzfeminismus hinaus, obgleich dieser dadurch wesentlich gegenüber dem Gleichheitsfeminismus gestärkt wird. Oftmals bleibt bei den Akteur/innen an den Hochschulen die Bewusstseinsklärung für Gleichstellungsprobleme aus. Regelungen, Pläne, Quoten und andere Instrumente werden als „Gängelungen“ wahrgenommen. Formalismus hält an dieser Stelle Einzug. Unreflektiert kommen Instrumente rein formal zur Anwendung. So werden gesetzlich vorgegebene Strukturen nur bedingt durch soziokulturelles Handeln ausgefüllt.

Einige Hochschulen berichten, dass sie in den wissenschaftsstützenden Bereichen – der Verwaltung, den Sekretariaten und technischen Diensten – die Gleichstellung von Frauen erreicht haben. Begründet wird dies durch die überproportionale Vertretung von Frauen in diesem Bereich. Solche Aussagen zeigen, dass Geschlechterstereotype nach wie vor verhaftet sind. Wer in stereotypen Denken geleitet Berufskategorien in männlich/weiblich einordnet und in diesem Zusammenhang die Bereiche, die stereotypisch eher Frauen zugeordnet werden, als Erfolgsmodelle aufgrund der überproportionalen Vertretung von Frauen in diesem Bereich beschreibt, liegt falsch. Fehlendes Reflektionsvermögen und ein falsch verstandenes Gender-Mainstreaming wird an dieser Stelle offensichtlich.

Fraglich ist hier, ob gesetzliche Vorgaben oder die Arbeit vor Ort Abhilfe schaffen können.

zu c)

Wie oben erwähnt, hat es sich nicht bewährt, dass keine verbindlichen Regelungen zur Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten im Hochschulgesetz getroffen wurden. Hier ist aus unserer Sicht eine verbindliche Festlegung der Freistellung von 50 % von den sonstigen Dienstaufgaben für alle Gleichstellungsbeauftragten erforderlich. Im Zusammenhang mit den zunehmenden Aufgabenbereichen der Gleichstellungsbeauftragten ist neben deren angemessener Freistellung und Ausstattung die Bereitstellung ein/e Referent/in mit ausgewiesener Genderkompetenz für das Gleichstellungsbüro unerlässlich (mindestens 50%ige wissenschaftliche Stelle).

Die in § 6 Abs. 7 festgelegte Amtszeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sollte an die Amtszeit der sonstigen Gremien sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten angepasst werden und einheitlich drei Jahre betragen.

Die in a) und b) beschriebenen Verhältnisse verlangen nach einer besseren personellen Absicherung. Ehrenamtliche Aktivitäten im Bereich Gleichstellung müssen an der Hochschule durch Hauptamtliche unterstützt werden. Die Regelungen in § 6 Abs. 6 reichen hier nicht aus. Die Rahmenbedingungen müssen durch den Gesetzgeber konkreter gefasst und gegeben werden.

Die Unterscheidung zwischen Universitäten und Fachhochschulen bezüglich der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sollte zu deren Gunsten überdacht werden. Das heißt, dass diese auch an Universitäten als Gleichstellungsbeauftragte wählbar sein sollten. Gleichstellung muss in einem erweiterten Kontext gesehen werden. Bisher wird nur die Gleichstellung von Frau und Mann berücksichtigt bzw. angestrebt, jedoch gibt es andere Benachteiligungen, beispielsweise aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität usw. Eine gute Orientierung kann hier das AGG sein. Jedoch darf die Gleichstellungsproblematik von Frau und Mann dabei nie ihren besonderen Stellenwert verlieren, sodass die bestehenden Gleichstellungsbeauftragten mit ihrem Arbeitsschwerpunkt bestehen bleiben sollten. Idealerweise würden diese Rahmenbedingungen, wie im Anfang von Punkt c) beschrieben, vorfinden. Keinesfalls dürfen den vorhandenen spärlichen Strukturen allein erweiterte Aufgaben im Sinne von Diversitymanagement aufgebürdet werden. Dagegen wäre vorstellbar, an jeder Hochschule eine Stelle für Diversitymanagement zu schaffen. Diese würde die – teilweise noch aufzubauenen - ehrenamtlichen Vertretungsstrukturen der verschiedenen gleichzustellenden Gruppen unterstützen, vernetzen und koordinieren. Die Stelle wäre als Stabsstelle direkt bei der Hochschulleitung anzusiedeln.

An dieser Stelle müssen den Hochschulen zusätzliche Mittel für diese Aufgabe zur Verfügung gestellt werden, um entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Weiterhin bedarf es gesetzlicher Rahmenregelungen um Mindeststandards zu setzen.

3. Neuordnung der Hochschulstruktur

Mit der Novelle des Thüringer Hochschulgesetzes verfolgte der Gesetzgeber u. a. das Ziel, ein Leitbild für die Organisation der zentralen Leitungsebene der Hochschulen in Form einer Präsidial- bzw. Rektoratsverfassung, einen Hochschulrat sowie einen Senat vorzugeben und unterhalb dieser Ebene den Hochschulen weitgehende Selbstständigkeit im Hinblick auf die Ausgestaltung von Struktureinheiten und Gremien zu belassen. Beabsichtigt war zudem eine Stärkung der Hochschulleitung.

a) *Haben sich diese Gesetzesänderungen bewährt?*

b) *Wie bewerten Sie die gesetzlich vorgesehene Stellung und Funktion*

aa) *des Präsidiums,*

bb) *des Hochschulrats und*

cc) *des Senats*

im Gesamtgefüge der Hochschulstruktur?

c) *Welchen Änderungs- oder Ergänzungsbedarf sehen Sie in diesem Bereich für Ihre Hochschule?*

Zu a)

Die Gesetzesänderungen haben sich insgesamt nicht bewährt; Verbesserungen gegenüber dem Vorgängergesetz sind nicht zu erkennen.

Funktional haben sich die Veränderungen eher nicht bewährt. Als besonders problematisch wird das Fehlen zentraler Ausschüsse mit Entscheidungskompetenz angesehen. Ein fehlender zentraler Studienausschuss führt dazu, dass Studienstruktur und -planung zwischen den einzelnen Fakultäten nicht mehr vergleichbar sind und eine sachgerechte Planung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen unmöglich wird. Fehlende Haushaltsausschüsse führen dazu, dass die Mittelvergabe nicht mehr transparent ist und dass es Fehlentwicklungen gibt, die bei Einbeziehung eines sachkompetent besetzten Ausschusses hätten vermieden werden können.

Zu b)

aa) Die Hochschulleitung hat gegenüber dem Senat zu viel, gegenüber dem Hochschulrat zu wenig Macht und Spielraum.

Die Verlagerung von Kompetenzen auf ein Präsidium führt dazu, dass unausgereifte Entscheidungen fallen, wodurch Unruhe, Unzufriedenheit bis Demotivierung entstehen. Dies kann vermieden werden, wenn vorher die breite Sachkompetenz an Hochschulen einbezogen wird.

bb) Ein Hochschulrat, der Sichten aus anderen gesellschaftlichen Bereichen einbringt und andererseits die Hochschule nach außen im Sinne einer Lobby vertritt, kann nützlich sein. Diese Funktion erfüllt aber ein Kuratorium im Sinne des vorherigen Hochschulgesetzes in gleichem Maße. Der extern besetzte Hochschulrat hat, insbesondere gegenüber dem Senat, zu viel Einfluss und ein Aufgabenspektrum, dem er unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht gewachsen sein kann.

cc) Der Senat muss wieder mehr Entscheidungskompetenz erhalten, sowohl auf dem Gebiet von Studium und Lehre als auch in Haushalts- und Personalangelegenheiten. Er löst de facto einen großen Teil des Aufgabenspektrums des Hochschulrats zwar praktisch, trägt aber nach dem Gesetz nicht die Verantwortung dafür.

Zu c)

Wir sehen deutlichen Änderungsbedarf: Das Konzil als Hochschulparlament, in dem alle Gruppen vertreten sind, muss wieder eingeführt werden. Die Aufgaben zwischen Hochschulrat, Konzil und Senat müssen neu verteilt werden, wobei der Hochschulrat – ähnlich einem Kuratorium – mit externer Sachkompetenz eine (wichtige) beratende Funktion

bekommen soll, die wesentlichen Entscheidungen aber in den demokratisch gewählten Gremien getroffen werden sollen. Dem Präsidium soll dabei die Funktion der Exekutive zukommen, d. h. des ausführenden Organs der von den demokratisch gewählten Gremien getroffenen Entscheidungen. Das gleiche Prinzip muss auf dezentraler Ebene in den Selbstverwaltungseinheiten nach § 34 verwirklicht werden. Zur Neuordnung der Aufgaben gehört aber auch die (Wieder-)Einführung von zentralen Ausschüssen, die die Gremien beraten bzw. für ihren Aufgabenbereich entscheiden.

Mindestens muss die „Experimentierklausel“ § 4 so ausgeweitet werden, dass es Hochschulen ermöglicht wird, andere Formen der demokratischen Partizipation in ihren Grundordnungen zu verankern. Daher sollte „Stärkung demokratischer Strukturen“ explizit als Grund für die Anwendung der Experimentierklausel in § 4 aufgenommen werden.

4. Stärkung der Hochschulautonomie

Zur weiteren Erhöhung der Eigenständigkeit sowie der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen wurde die Hochschulautonomie in vielen Bereichen gestärkt (z. B.: Übertragung der Genehmigungszuständigkeit für Satzungen, Verzicht auf die Genehmigungspflicht bei neuen Studiengängen, Übertragung des Berufungsrechts auf die Hochschulen sowie der Zuständigkeit für Ernennungen und Einstellungen, Bestellung von Honorarprofessoren und außerplanmäßigen Professoren durch den Leiter der Hochschule etc.)

a) Wie bewerten Sie aus Sicht Ihrer Hochschule diese Änderungen und die damit verbundene höhere Eigenverantwortlichkeit der Hochschule?

b) In welchen Bereichen sollte diese Eigenverantwortlichkeit ausgeweitet oder ggf. auch zurückgenommen werden?

c) Welche positiven oder ggf. auch negativen Auswirkungen hat die Übertragung des Berufungsrechts auf die Leiter der Hochschulen?

d) Gibt es aus Sicht Ihrer Hochschule in diesem Bereich Ergänzungs- oder Änderungsbedarf?

Zu a)

Die Erfahrungen sind je nach Hochschule unterschiedlich – im wesentlichen hängt die Einschätzung von der Kompetenz des jeweiligen Präsidiums/Rektorats und dessen Fähigkeit ab, die Mitglieder der Hochschule in ihre Entscheidungen einzubeziehen. Da das ThürHG Präsidialautokratien an den Hochschulen eingeführt hat, kann man nicht von einer Stärkung der Hochschulautonomie sprechen, sondern von einer Stärkung der Autonomie der Hochschulpräsidien.

Zu b)

Eine Ausweitung der Hochschulautonomie ist unseres Erachtens nur akzeptabel, wenn sicher gestellt ist, dass die Entscheidungen von demokratisch gewählten Gremien gefasst werden. Bei den Studienangeboten entsteht ohne Landesplanung und -aufsicht jedoch Wildwuchs, der letztlich Ressourcen verschwendet. Hier ist eine Rücknahme nötig.

Wir sehen Unternehmensgründungen durch Hochschulen nach § 15 kritisch, weil sie mit nicht einschätzbaren wirtschaftlichen Risiken verbunden sind und der demokratischen Mitbestimmung entzogen werden.

Zu c)

In Einzelfällen werden Berufungsverfahren verkürzt; jedoch entsteht durch zusätzliche rechtliche Prüfungen erhöhter Verwaltungsaufwand an den Hochschulen, der nicht durch die Umsetzung von Personal des Ministeriums an die Hochschulen aufgefangen wird.

Zu d)

Der Änderungsbedarf besteht vorrangig in der Demokratisierung der Entscheidungsstrukturen für Berufungsvorgänge.

Die Hochschulen benötigen dringend Personal für die ihnen zugewiesenen zusätzlichen Aufgaben.

5. Mitwirkungsrechte und –pflichten

Das neue Thüringer Hochschulgesetz enthält in Übereinstimmung mit den Regelungen im Hochschulrahmengesetz nur allgemeine Grundsätze der Mitwirkung. Es überlässt es den Hochschulen weitgehend selbst, die konkreten Rechte und Pflichten der Mitwirkung der einzelnen Mitgliedergruppen in der Grundordnung der Hochschule festzuschreiben.

a) Wie beurteilen Sie für Ihre Hochschule die Ausgestaltung der Mitwirkungsrechte der einzelnen Mitgliedergruppen der Hochschule allgemein?

b) Wie bewerten Sie die Ausgestaltung der Mitwirkungsrechte der einzelnen Mitgliedergruppen in der neuen Hochschulstruktur und den neu eingeführten Organen und Gremien?

c) Welchen gesetzlichen Änderungs- oder Ergänzungsbedarf sehen Sie in diesem Bereich?

Zu a)

Insgesamt wurden an den Hochschulen die Mitwirkungsrechte der Mitgliedergruppen stark eingeschränkt. Da außerdem die Landeshochschulkonferenz als Institution abgeschafft worden ist, sind die Mitwirkungsrechte gerade der Mitarbeiter/innen und Studierenden deutlich reduziert worden.

Zu b)

Da der Gruppe der Professor/innen über die Anforderungen des BVerfG-Urteils hinaus grundsätzlich eine absolute Mehrheit eingeräumt wird, sind die Mitwirkungsrechte der übrigen Mitgliedsgruppen stark beschnitten, sowohl im Senat als auch in den Selbstverwaltungsstrukturen unterhalb der zentralen Ebene. Da außerdem der Hochschulrat ehemals wichtige Senatskompetenzen erhalten hat, in dem Mitarbeiter/innen- und Studierendenvertreter/innen mehr als unterrepräsentiert sind, muss man von einer starken Einschränkung der Mitbestimmungsrechte sprechen. Als positiv bewerten wir lediglich, dass Personalratsmitglieder das passive Wahlrecht in die Hochschulgremien erhalten und dass der/die Personalratsvorsitzende sowie der/die Vorsitzende des Studierendenrates zumindest Rederecht im Hochschulrat haben.

Zu c)

Insgesamt sollte den Hochschulen mehr demokratische Mitbestimmung verordnet werden, indem ein Hochschulparlament (Konzil) wieder eingeführt wird und Mindeststandards für eine angemessene Beteiligung der Mitgliedergruppen definiert werden. Ein Standard könnte sein, dass keine Mitgliedergruppe allein in der Lage sein darf, alle anderen Mitgliedergruppen zu überstimmen. Eine absolute Mehrheit der Professorenstimmen in allen Gremien ist gemäß Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht erforderlich. Weiterhin muss wieder ein der Landeshochschulkonferenz vergleichbares Gremium geschaffen werden, in dem alle Betroffenen des Thüringer Hochschulwesens, also Vertreter/innen aller Beschäftigtengruppen, Personalräte, Studierende und Hochschulleitungen vereint sind und einvernehmlich mit dem Ministerium richtungsweisende Entscheidungen treffen.

Außerdem sehen wir Ergänzungsbedarf in einer Novelle des Thüringer Personalvertretungsgesetzes, das den neuen Anforderungen des ThürHG gerecht wird. Wichtig sind die Ausweitung der vollen Mitbestimmung der Personalräte, die Mitbestimmung bei Ziel- und Leistungsvereinbarungen und die gleichberechtigte Vertretung sämtlicher an Hochschulen Beschäftigter (d. h. weitgehende Abschaffung des „Hochschulparagrafen“ § 88 bzw. dessen Anpassung an die neuen Herausforderungen des Hochschulwesens).

6. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Um die wissenschaftliche Förderung und Begleitung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern, wurde im neuen Thüringer Hochschulgesetz der Auftrag an die Universitäten verankert, Promotionsstudiengänge einzurichten, forschungsorientierte Studien anzubieten und akademische Schlüsselqualifikationen zu ermöglichen.

a) Wie und in welchem Umfang hat Ihre Hochschule diesen Auftrag umgesetzt?

b) Welche Erfahrungen haben Sie mit dieser gesetzlichen Neuregelung gemacht?

c) Sehen Sie in diesem Bereich Änderungs- oder Ergänzungsbedarf?

Zu a)

An den Universitäten ist die Umsetzung nicht deutlich erkennbar. Sie muss unbedingt verbessert werden.

An den Fachhochschulen zeigten für 2008 und 2009 die LUBOM-Mittel für kooperative Promotionsvorhaben eine positive Wirkung, auch wenn deren Umfang viel zu gering war.

Zu b)

Die Nachwuchsförderung durch den Freistaat Thüringen ist gegenwärtig nicht ausreichend. Weder der Umfang noch die Organisation des Landesstipendienprogramms (viel zu kurzfristige und kurzzeitige Zusagen) werden den Anforderungen an einen gut funktionierenden akademischen Betrieb gerecht. Die 2010 erfolgte Streichung der LUBOM-Mittel für Promotionsförderungen ist völlig kontraproduktiv.

Schon 2007 hatten unsere Berechnungen einen Bedarf von 50 neuen Qualifikationsstellen jährlich ergeben (GEW-Forderungen für ein Sonderprogramm von 50 zusätzlichen Qualifizierungsstellen pro Jahr zur 17. GEW-Hochschulkonferenz am 17.11.2007). Den Hochschulen sollten daher deutlich mehr Mittel zur Besetzung von Qualifikationsstellen zweckgebunden zur Verfügung gestellt werden, um ihnen langfristige Planungssicherheit bei der Besetzung dieser Stellen zu geben. Nur so wird Thüringen wieder genügend wissenschaftlichen Nachwuchs heranbilden können und auf den anstehenden Bedarf in Hochschule, Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft an den Hochschulen vorbereitet sein.

Zu c)

Langfristig müssen mehr sozialversicherungspflichtige Stellen zur Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses geschaffen werden. Für diese Stellen, die ebenfalls eine vierjährige Ausfinanzierung aufweisen müssen, bedarf es Mindeststandards: Vollzeitstellen, wobei Teilzeitbeschäftigung möglich sein sollte; eine Lehrverpflichtung von 2 bis 4 LVS, die flexibel an die jeweilige Phase der Qualifikation angepasst werden kann (z. B. 2 LVS zu Beginn und am Ende der Zeit); ein gutes und auswahlfähiges Angebot an hochschuldidaktischer Weiterbildung.

Kurzfristig besteht die Notwendigkeit, die bisherigen Promotionsstipendien zur sozialen Absicherung (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Rentenversicherung sowie Absicherung von Elternzeit außerhalb von Hartz IV) des wissenschaftlichen Nachwuchses in reguläre Qualifizierungsstellen zu überführen.

Zudem ist die zeitlich befristete Absicherung von Brückenphasen (die Exposé-Phase vor Aufnahme einer Promotion, die Überbrückung bis zum vollständigen Abschluss der Promotion bzw. zwischen Promotions- und Post-doc-Phase) dringend notwendig, um kontinuierlich wissenschaftliches Arbeiten auf hohem Niveau zu ermöglichen und ein Abgleiten in den Hartz-IV-Status zu vermeiden. Gerade Stipendiat/innen sind durch die fehlende Sozialversicherungspflicht von Stipendien besonders betroffen.

Die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses darf nicht nach der Promotion abbrechen. Es sind Post-doc-Stellen mit tenure track einzurichten. Die Aufhebung des Hausberufungsverbotes reicht nicht. Eine deutliche Verbesserung des Verhältnisses von unbefristeten zu befristeten Mitarbeiter/innen im Gegensatz zur gegenwärtigen Situation führt nicht zu einer Verkrustung wissenschaftlicher Arbeit, sondern garantiert Qualität und notwendige Kontinuität in Lehre und Forschung.

7. Gestufte Studienstruktur

Die gesetzliche Verankerung der Einführung einer gestuften Studienstruktur und die verbindliche Festschreibung der Modularisierung sowie der Einführung von Kreditpunktesystemen diene der Umsetzung des Bologna-Prozesses und damit auch dem Ziel der internationalen Vergleichbarkeit der Studienabschlüsse und somit erhöhter Mobilität der Studierenden.

a) Welche Erfahrungen haben Sie mit dieser neuen gesetzlich vorgegebenen Studienstruktur an Ihrer Hochschule gemacht?

b) Wo gibt es in diesem Bereich gesetzlichen Änderungs- oder Ergänzungsbedarf?

c) Sehen Sie aus Sicht Ihrer Hochschule und/oder der Studierenden hochschulrechtliche Hemmnisse oder Vorgaben, die einer optimalen Umsetzung

aa) der gestuften Studienstruktur

bb) der Modularisierung bzw.

cc) dem ECTS-System

entgegenstehen?

Einige unserer Vorschläge beziehen sich auf den Bund als Gesetzgeber (BAföG) bzw. Vorgaben der Kultusministerkonferenz (ECTS, Modularisierung), so dass die Landesregierung aufgefordert ist, an diesen Stellen entsprechenden Einfluss zu nehmen.

Zu a)

Die gestufte Studienstruktur ist nicht das Problem, sondern die uneinheitliche, unkoordinierte und unangeleitete Umsetzung, verbunden mit der Höchstgrenze von 5 Jahren (300 Leistungspunkte) für konsekutive Studiengänge, der fehlenden Förderung (BAföG) für nicht-konsekutive Studienverläufe und der Komprimierung der Bachelor-Curricula in i. d. R. 6 Semester, was die Studier-, Lehr- und Prüfbarkeit gefährdet. Die neue Stoffdichte verbunden mit mangelnder Flexibilität stellt außerdem – konträr zu den Zielen des Bologna-Prozesses – ein Mobilitätshindernis dar. Die Fachhochschulen haben durch 6-semestrige Studiengänge ohne einsemestrige Praxisphase außerdem ihr besonderes Profilmerkmal des Praxisbezuges weitgehend verloren. Weiterhin betrachten wir es als erhebliches Problem, dass die meisten Bachelorstudiengänge so gestaltet sind, dass es fast allen Studierenden nicht möglich ist, das Bachelorstudium so rechtzeitig abzuschließen, dass sie direkt und ohne Zeitverlust in ein Masterstudium – auch an einer anderen Hochschule – übergehen können.

Zu b)

Gesetzlichen Änderungsbedarf sehen wir mannigfaltig:

- Alle Studiengänge sollten verpflichtend so gestaltet sein, dass ein flexibles Teilzeitstudium für alle Studierenden, die es wünschen, möglich ist, wobei ECTS-Punkte die kleinste Zeiteinheit sein sollten.
- Da eine falsch verstandene „Mini-Modularisierung“ wesentliche Ursache für die Überlastung von Studierenden und Lehrenden ist, teilweise verbunden mit „Modulteilprüfungen“, wäre es wünschenswert, Mindestmodulgrößen (z. B. 6 Leistungspunkte) gesetzlich vorzuschreiben und auch Teilprüfungsleistungen nicht zuzulassen.
- Es sollte auch möglich sein, dass konsekutive Studiengänge länger als 5 Jahre dauern, beispielsweise ein 4-jähriger Bachelor gefolgt von einem 2-jährigen Masterstudiengang. Beim Bafög darf die Förderung nicht nach 10 Semestern beendet werden.
- Bafög-Förderung sollte generell für alle Studienverläufe ermöglicht werden (nicht-konsekutiv i. e. S., Übergang 3-jähriger Bachelor auf 1,5-jährigen Master, Übergang Diplomstudiengang auf Master usw.).

- 6 Semester für Bachelorstudiengänge an Fachhochschulen sind zu kurz. Diese Zeit reicht zur Integration von verpflichtenden längeren Praxisphasen, die absolut notwendig sind, nicht aus.
- Alle Studiengänge sollten obligatorisch „Mobilitätsfenster“ enthalten, die es allen Studierenden, die es wünschen, ermöglichen, transnationale Mobilitätsphasen von einem Semester oder einem Jahr zu absolvieren.
- Entsprechend der Lissabon-Konvention sollte der Rechtsanspruch der Studierenden auf Anerkennung von Prüfungs- und Studienleistungen nach dem ECTS gesetzlich geregelt werden.
- Übergänge vom Bachelor- auf einen Masterstudiengang (Fristen u. ä.) müssen verbindlich bundeseinheitlich geregelt werden. So lange diese bundeseinheitliche Regelung in einem novellierten Hochschulrahmengesetz nicht existiert, sind für die Thüringer Hochschulen diese Belange Thüringen weit einheitlich zu regeln.
- Der Systemakkreditierung stehen wir skeptisch gegenüber; das System der Programmakkreditierung muss ebenfalls erheblich verbessert werden. Es gilt: An den Hochschulen ist ein vernünftiges und den Aufgaben angemessenes Qualitätssicherungssystem zu etablieren. Weder System- noch Programmakkreditierung erfüllen die notwendigen Anforderungen.

Zu c)

- aa) Die Beschränkung konsekutiver Studiengänge auf 5 Jahre ist ein erhebliches Hindernis, ebenso fehlende Fristen für einen reibungslosen Übergang zwischen erster und zweiter Phase. Fehlende Fördermöglichkeiten für nicht-konsekutive Studienverläufe i. w. S. sind ein weiteres Hindernis.
- bb) Fehlende Vorgaben zur Mindestgröße von Modulen und zur Prüfungsanzahl führen zu „Mini-Modularisierung“ und Überfrachtung.
- cc) Fehlende gesetzliche Vorgaben zum Recht auf Anerkennung nach dem ECTS führen in der Praxis dazu, dass die Anerkennung von Prüfungs- und Studienleistungen nach einer Mobilitätsphase immer noch überwiegend schwierig ist und Deutschland europaweit das Schlusslicht auf diesem Gebiet darstellt. Auch führt die Vorgabe, dass 1 ECTS-Punkt 30 Stunden Arbeitslast darstellen soll, zu einer Überlastung. 25 Stunden – wie in vielen anderen europäischen Staaten – wären weitaus realistischer.

8. Hochschulzugang

Durch die Novelle des Thüringer Hochschulgesetzes und in Ergänzung dazu nochmals durch das Gesetz vom 16. Dezember 2008 wurden der Hochschulzugang von qualifizierten Berufstätigen und die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Hochschularten erweitert.

a) In welchem Umfang hat Ihre Hochschule die erweiterten Möglichkeiten des Hochschulzugangs umgesetzt bzw. neue Studierende gewonnen?

b) Wo sehen Sie Chancen oder Risiken aus der Erweiterung des Hochschulzugangs für Ihre Hochschule?

c) Besteht nach Ihrer Ansicht in diesem Bereich Ergänzungs- oder Änderungsbedarf?

d) Wie bewerten Sie die Erweiterung des Hochschulzugangs?

Zu a)

Bisher ist die Zahl der (potenziellen) Studierenden ohne Hochschulzugangsberechtigung immer noch sehr gering.

Zu b)

Wir gehen davon aus, dass Studierende, die – obwohl sie keine herkömmliche Hochschulzugangsberechtigung erworben haben – ein Studium aufnehmen wollen, sich diesen Schritt sehr genau überlegen und nicht abbruchgefährdeter sind als Abiturient/innen. Also sollten mehr Berufstätige ohne Hochschulzugangsberechtigung ebenso wie Meister/innen und Techniker/innen zur Aufnahme eines Studiums aktiv von den Hochschulen ermutigt werden.

Zu c)

Die Eingangsprüfungen nach § 60 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a) regeln die Hochschulen per Satzung. Den Hochschulen ist es freigestellt, für welche Studiengänge es Eingangsprüfungen geben soll. Die Umsetzung der Festlegungen zu den Eingangsprüfungen per Satzung ist bisher nicht voran gekommen, so dass formal diese Möglichkeit an den Hochschulen (fast) nicht genutzt werden kann. Wir erwarten, dass das TMBWK die Hochschulen auffordert, den § 63 umgehend mit hochschulspezifischen (auch fachspezifischen) Satzungen auf der Grundlage der vorliegenden Gegebenheiten umgehend umsetzt.

Für kritikwürdig halten wir, dass die Eingangsprüfung nach § 63 gebührenpflichtig ist. Das schreckt die wenigen Bewerber/innen ab. Da die Anzahl der Bewerber/innen sehr gering ist, ist der Aufwand für die Hochschulen ebenfalls nicht hoch, so dass eine Gebührenfreiheit für die Eingangsprüfung nach § 63 gerechtfertigt ist.

Zu d)

Aus unserer Sicht stellen sie eine Bereicherung für die Hochschule dar, keine zusätzliche Belastung.

9. Änderung der Personalstruktur

Durch das neue Thüringer Hochschulrecht sind – auch aufgrund der Flexibilisierungen im Hochschulrahmengesetz – die vormaligen Personalkategorien „Hochschuldozent“, „wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Assistent“, „Oberassistent“ sowie „Oberingenieur“ abgeschafft und durch die neue umfassende Personalkategorie „wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Mitarbeiter“ ersetzt worden. Daneben bestehen noch die Personalkategorien „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ und „wissenschaftliche bzw. künstlerische Hilfskräfte“ sowie die Hochschullehrer.

a) *Wie bewerten Sie diese gesetzlichen Veränderungen bei den Personalkategorien?*

b) *Haben sich die neuen Personalkategorien bewährt und sind sie ausreichend?*

c) *Gibt es nach Ihrer Einschätzung in diesem Bereich Änderungs- oder Ergänzungsbedarf?*

Zu a)

Die Zusammenführung eines Teils des Personals in einer Personalkategorie „wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter“ begrüßen wir. Jedoch ist sie nur halbherzig erfolgt. Zwischen Angestellten und Beamten gibt es weiterhin Differenzierungen, ohne dass diese inhaltlich/ aufgabenbezogen spezifiziert wären. Geblieben ist weiterhin die Unterscheidung in wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter/innen und den LfbA.

Zu b)

Entbehrlich ist eine eigene Kategorie Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA) mit der Einschränkung auf die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse. Ebenso entbehrlich ist eine unterschiedliche Ausgestaltung bei Arbeitnehmer- und Beamtenverhältnissen.

Zu c)

Um dem Streben nach Einheit von Forschung und Lehre besser gerecht zu werden, ist es erforderlich, dass alle hauptberuflich Lehrenden die Möglichkeit erhalten, auch Forschung (Grundlagen- bzw. angewandte Forschung) zu betreiben. In diesem Zusammenhang ist es nur folgerichtig, eine einheitliche Personalkategorie „akademische Mitarbeiter/innen“ für alle hauptberuflich Lehrenden und Forschenden neben der Gruppe der Professor/innen zu bilden. Dies bedeutet folgerichtig die Einbeziehung auch derer, die jetzt als LfbA auf Grund ihrer Lehrbelastung weitgehend vom Wissenschaftsbetrieb abgekoppelt sind und in ihrem jetzigen Status kaum Zugang zu diesem haben. Wenn diese Tätigkeit als „akademische Mitarbeiter/innen“ außerdem mit einer alternierenden und in gewissen Grenzen flexiblen Lehrbelastung verknüpft ist, kann die Hochschule viel besser als bisher auf veränderten Lehrbedarf reagieren, aber auch allen diesen Mitarbeiter/innen kontinuierlich und mit wechselnder Intensität die Möglichkeit zur Forschung einräumen. Selbstverständlich können diese Mitarbeiter/innen überwiegend Lehre oder überwiegend Forschung leisten – oder beides zu gleichen Teilen. Das jedoch sollte einzelvertraglich bzw. über die jeweiligen Tätigkeitsbeschreibungen geregelt werden. Den Rahmen hierfür kann ein Tarifvertrag oder ersatzweise eine Dienstvereinbarung bilden, so wie wir seit langem eine tarifvertragliche Regelung der Lehrverpflichtung fordern.

Das Verhältnis von unbefristeten zu befristeten akademischen Mitarbeiter/innen muss in einem angemessenen Verhältnis stehen, so dass die Erfüllung der ständigen Aufgaben mit guter Qualität dauerhaft gewährleistet ist. Nur mit einer einheitlichen Personalkategorie „akademische Mitarbeiter/innen“ wird es überhaupt möglich, den im aktuellen ThürHG formulierten Aufgaben von jetzigen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen und den jetztigen LfbA – nämlich die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten auf dem neusten Stand der Entwicklung und der Unterweisung der

Studierenden in der Anwendung von wissenschaftlichen Methoden – gerecht zu werden. Denn in gewisser Weise sind gerade sie das „Rückgrat von Lehre und Forschung“.

Auch ist nicht nachvollziehbar, dass es an Fachhochschulen nicht möglich ist, Juniorprofessuren einzurichten.

Nach § 86 soll (außer in der künstlerischen Ausbildung) das Lehrangebot durch Lehrbeauftragte mit externem Sachverstand (z. B. zur Vermittlung von Spezialkenntnissen und Fertigkeiten) ergänzt werden. Zunehmend wird dieser Status dazu missbraucht, den grundständigen Lehrbedarf überhaupt zu sichern. Abgesehen von der insgesamt sehr schlechten Bezahlung von Lehrbeauftragten wird damit die Zahl der für die Studierenden außerhalb den Lehrveranstaltungen ansprechbaren Lehrenden immer mehr eingeschränkt.

Weiterhin halten wir den Beamtenstatus für anachronistisch, sämtliche an Hochschulen Beschäftigte einschließlich der Professor/innen sollten im Arbeitnehmerverhältnis beschäftigt werden.

Erst mit der einheitlichen Personalkategorie „akademische Mitarbeiter/innen“ werden die Hochschulen in die Lage versetzt, auch zukünftig hoch qualifiziertes Personal einstellen bzw. halten zu können und Tendenzen zur Abwanderung in die besser bezahlende freie Wirtschaft zu begegnen.

10. Hochschulgebühren- und -entgeltgesetz

Das mit der Hochschulgesetznovelle gleichzeitig in Kraft getretene Thüringer Hochschulgebühren- und -entgeltgesetz dient dem Zweck der Vereinheitlichung und Zusammenführung aller Gebühren-, Beitrags- und Entgelttatbestände der Hochschulen. Gleichzeitig wurde festgelegt, dass der Großteil der dadurch generierten Einnahmen den Hochschulen zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung steht.

a) Welche Erfahrungen haben Sie mit den neuen Regelungen und den Gebührentatbeständen des ThürHGEG gemacht?

b) Gibt es in diesem Bereich Änderungs- und Ergänzungsbedarf?

Zu a)

Wir sind entschieden für Gebührenfreiheit für das Hochschulstudium. Dieser Grundsatz sollte in der Verfassung verankert sein.

Aber nicht nur die Hochschulbildung sollte gebührenfrei sein, sondern Bildung generell. Daher schlagen wir vor, zusätzlich Art. 20 Satz 2 der Thüringer Verfassung wie folgt zu ändern: „Der freie gleiche und gebührenfreie Zugang zu den öffentlichen Bildungseinrichtungen wird gewährleistet.“

Kritisch sehen wir allerdings auch die anderen Hochschulgebühren, beispielsweise die Gebühren für postgraduale Studiengängen und in der Weiterbildung (§ 7) sowie Prüfungs- und Bewerbungsgebühren (§ 8), die unserer Meinung nach ebenfalls abgeschafft werden sollten.

Wir haben bereits früher betont, dass wir ebenso Langzeitstudiengebühren ablehnen, weil zum Einen die Überschreitung der Regelstudienzeit um mehr als vier Semester oft nicht durch die Studierenden ursächlich zu verantworten ist, sondern durch überfüllte Veranstaltungen, die dadurch nicht rechtzeitig wahrgenommen werden können, entsprechende Folgeprobleme, Jobben, um das Studium finanzieren zu können usw. verursacht werden. Zum Anderen trägt die Argumentation nicht, dass Langzeitstudierende für die Hochschulen mehr Kosten verursachen als Regelstudierende. Gebühren für das Seniorenstudium sehen wir als Altersdiskriminierung. Es scheint eher, als sollte hier eine Abschreckungswirkung hervorgerufen werden. Aber die Annahme, dass Senioren massenhaft die Hochschulen zum Studium stürmen würden und damit den jungen Studierenden die Studienplätze wegnähmen, ist aktuell nicht erkennbar.

Zu b)

Es ist ausreichend, die wenigen notwendigen Regelungen zu Gebühren für außergewöhnliche Belastungen für die Hochschulen im ThürHG zu regeln, wie das bis 2006 der Fall war.