

Stellungnahme
des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)
- Landesverband Berlin -
zum
Entwurf eines
– Gesetzes zur Modernisierung des Hochschulzugangs und der Qualitätssicherung des
Studiums und der Prüfung –

I. Allgemeines

Der vorgelegte Gesetzesentwurf verfolgt u. a. das Ziel, die Autonomie der Hochschulen in Berlin zu erweitern. Dieses Ziel wird vom Deutschen Hochschulverband – Landesverband Berlin – (DHV) grundsätzlich begrüßt. Was die weitere Vereinfachung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte anbelangt, so ist seitens des DHV kritisch anzumerken, dass das aktuell geltende Gesetz, was die Durchlässigkeit von beruflicher zu hochschulischer Bildung anbetrifft, bereits liberal ausgestaltet ist. Insoweit wird bei der nun beabsichtigten, weiteren „Vereinfachung des Zugangsverfahrens“ aus Sicht des DHV reine Symbol- bzw. Klientel-Politik betrieben. Abgelehnt wird vom DHV ferner der im vorliegenden Entwurf unternommene Versuch, verstärkt Personalkategorien mit höheren Lehrdeputaten zu schaffen. Der Entwurf bleibt selbst im Ansatz eine Antwort darauf schuldig, wie eine gleichbleibend hohe Qualität des universitären Studiums und der Absolventen gewährleistet bleiben soll, wenn die Dienstaufgabe Forschung der an der Universität hauptberuflich tätigen Wissenschaftler immer weiter in die Peripherie gedrängt wird.

II. Im Einzelnen

1. Zu § 8a Abs. 1 u. 2 E

Soweit mit § 8 a Abs. 1 E das Ziel der Etablierung eines hochschuleigenen Qualitätssicherungssystems verfolgt wird, kann sich der DHV hier uneingeschränkt anschließen.

Der DHV ist der Auffassung, dass ein wettbewerbliches und autonomes Hochschulsystem Vertrauen in die Selbstüberprüfung der Universität statt permanenter Kontrolle von außen erfordert. Studiengänge einzurichten ist eine originäre Aufgabe der Universitäten. Einer weitergehenden Genehmigung oder Akkreditierung von einzelnen Studiengängen bedarf es nicht. Das Verfahren der Akkreditierung in der gegenwärtig praktizierten Form hat sich nach Auffassung des DHV nicht bewährt. Es stellt einen enormen personellen und finanziellen Aufwand für die Universitäten dar. Das Verfahren ist teuer, bürokratisch, langsam, ineffizient, rechtlich zweifelhaft und autonomiefeindlich.

Der DHV fordert daher, dass die Universitäten die Einrichtung eines geeigneten Qualitätsmanagementsystems einführen. Er ist darüber hinaus der Auffassung, dass die Universitäten im Sinne ihrer Profilbildung bei der Wahl und Ausgestaltung ihres Qualitätsmanagementsystems frei sein dürfen.

Seitens des DHV wird daher dem Gesetzgeber vorgeschlagen, die Hochschulen Kraft Gesetz zu verpflichten, die Qualitätssicherung von Studium und Lehre, insbesondere die Qualitätssicherung bei der Einrichtung neuer Studiengänge, selbst zu verantworten. Dazu könnten die Hochschulen verpflichtet werden, binnen einer Frist von zwei Jahren Qualitätssicherungsreferate einzurichten, die in der Lage sind, eine „interne Akkreditierung“ von Studiengängen vorzunehmen. Kleine Hochschulen können eine solche Qualitätssicherungsstelle mit anderen gemeinsam betreiben. Der vorliegende Entwurf zeigt hier richtige Ansätze, die im Hinblick auf Bachelor und Masterstudiengänge allerdings nicht konsequent fortgeführt werden.

Der DHV befürwortet im Übrigen, dass in § 8a Abs. 2 E der Weg für eine Systemakkreditierung eröffnet wird, so dass eine Studiengangakkreditierung nach Etablierung dieses System künftig entfallen kann.

2. zu § 8a Abs. 4 E

Die Einsetzung von „Berufungsbeauftragten“ durch die Hochschulleitung (§ 8a Abs. 4e) wird abgelehnt. Das Berufungsverfahren gehört ausschließlich in der Hand der Fakultät bzw. der hierfür zuständigen akademischen Fachgremien, die diesbezüglich die notwendige Sachkompetenz und Integrität mitbringen. Ausweislich der Begründung des Entwurfes ist hier eine entsprechende „Entlastung“ dieser Gremien durch den Berufungsbeauftragten intendiert. Ferner wird ganz bewusst offen gelassen, ob es sich bei den Berufungsbeauftragten um einen Professoren bzw. um eine Professorin handeln muss oder ob sie ihr Amt hauptberuflich wahrnehmen. Daran wird allerdings die Gefahr deutlich, dass das Berufungsverfahren hier den entsprechenden Fachgremien in wesentlichen Punkten aus der Hand genommen wird.

3. § 11 E

Das Entfallen des fachlichen Bezugs im Hinblick auf den Hochschulzugang von Berufstätigen ohne Hochschulzugangsberechtigung ist sachlich verfehlt. Zum einen bestehen erhebliche Zweifel daran, ob tatsächlich das nun in Gesetz gegossene Angebot mit einem tatsächlichen Bedarf korreliert. Noch größere Zweifel sind allerdings angebracht, wenn man an die Studierfähigkeit denkt. Warum wird beruflich Qualifizierten vorgegaukelt, ein Studium mit harten wissenschaftlichen Anforderungen sei für sie unproblematisch studierbar? Sicherlich müssen die Universitäten auf der einen Seite nicht befürchten, nun von beruflich Qualifizierten überschwemmt zu werden, auf der anderen Seite ist aber zu berücksichtigen, dass von einer derartigen gesetzlichen Novelle schlicht und ergreifend das falsche Signal ausgeht. Dass hiermit überhaupt nichts für den Hochschulstandort Berlin gewonnen wird, übersieht der Gesetzgeber geflissentlich.

4. §§ 22 ff. E

Ob die durch die Novelle anvisierte Ermöglichung von Auslandsaufenthalten (§ 22a Abs. 3 E) und Flexibilisierung der Studienzeiten künftig eintritt, wird sich im Praxistest erweisen.

Der DHV plädiert insoweit für großzügigere Module, eine Beschränkung der Curricula und eine Ausweitung der Wahlpflichtbereiche. Des Weiteren sollten Wissenschaftsgeschichte und Ethik Teil des Pflichtlehrangebots werden und Mobilitätsfenster und -verbünde gegründet werden. Hierbei könnten Hochschulen prämiert werden, die gemeinsam mit nationalen und ausländischen Partnern entweder ein gemeinsames Curriculum aufeinander passgenau abstimmen oder gemeinsame Übergangs- und schnittstellen bei gegenseitiger Anerkennung der erbrachten Studienleistungen vertraglich vereinbaren. Die Errichtung studienverlängernder Mobilitätsfenster würde eine weitere Möglichkeit darstellen, Bachelorstudierenden einen Hochschulwechsel ins Ausland zu erleichtern.

5. § 33 Abs. 3 E

Die in Absatz 3 neu geschaffene zeitliche Reglementierung wird als unpraktikabel abgelehnt.

6. § 34 E

Der DHV wendet sich nachdrücklich gegen die gesetzliche Streichung des Diplomgrades. Unter den traditionellen deutschen Studienabschlüssen hat insbesondere das Ingenieurdiplom national wie international einen exzellenten Ruf. Der DHV unterstützt daher den Vorstoß der neuen technischen Universitäten (TU 9), den Grad „Dipl.-Ing.“ nicht aufzugeben und den Masterabschluss zugleich als „Diplom“ bezeichnen zu dürfen. Ein Sprecher des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bestätigte am 2. August 2010, dass auch Bundesministerin Annette Schavan ausdrücklich dieses Streben unterstützt.

7. § 35 E

Der DHV hält es für nicht akzeptabel, Masterabsolventen an Fachhochschulen ohne ein Eignungsfeststellungsverfahren zur Promotion zuzulassen, wie dies der Entwurf vorsieht. Mit einer solchen Regelung negierte der Gesetzgeber einmal mehr die unterschiedlichen Ausbildungsaufträge und –profile von Universitäten einerseits und Fachhochschulen andererseits.

8. § 90 E

Der DHV begrüßt zunächst die Reduzierung der ministeriellen Genehmigungs- und Anzeigeverfahren für die verschiedenen Satzungen der Hochschule, was zu einem Abbau des bürokratischen Aufwandes führen dürfte, so dass die hierdurch eingesparten Ressourcen künftig gewinnbringender in anderen Bereichen eingebracht werden können.

Im Übrigen ist es allerdings nicht sachgerecht, dass sämtliche Satzungen der Hochschule einer Bestätigung durch die Hochschulleitung bedürfen. Das gilt insbesondere für die Studien- und Prüfungsordnungen. Diese Angelegenheiten betreffen den Kernbereich der Lehre und gehören damit in die Verantwortung der professoralen Kollegialorgane. In Bezug auf die Hochschulleitungsebene muss eine Anzeigepflicht ausreichen.

9. § 95 Abs. 3 E

Als außerordentlich begrüßenswert erscheint die Regelung in § 95 Abs. 3 E, die eine rechtliche Gleichstellung des wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonals, welches nicht unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz fällt, mit den befristet beschäftigten Personengruppen die unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz fallen, anstrebt.

Der DHV hat bereits im Jahre 2004 konkrete Maßnahmen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Tätigkeit in der Wissenschaft insbesondere für Wissenschaftlerinnen angemahnt. Unzweifelhaft ist eine Hauptursache dafür, dass Frauen in der Universität unterrepräsentiert sind, in der Schwierigkeit zu sehen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zwar grundsätzlich ein geschlechtsunabhängiges Problem, erfahrungsgemäß sind es in der Regel aber die Frauen,

die – vor die Alternative Familie oder Beruf gestellt werden – auf ihre berufliche Karriere ganz oder teilweise verzichten. Prinzipiell ist die Implementierung der neuen Verlängerungsoptionen durch den vorliegenden Gesetzesentwurf geeignet, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Eingedenk der nach wie vor nicht hinreichend zu Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Kinderbetreuung (insbesondere der Kleinstkindbetreuung) erscheint nach Auffassung des DHV sogar eine Verlängerungsoption von bis zu drei Jahren je Kind erwägenswert.

10. § 96 Abs. 2 E

Die Einfügung von Absatz 2 wird seitens des DHV abgelehnt. Statt einer Statuierung immer neuer Pflichten für das Hochschulpersonal wäre die Schaffung und Ausnutzung von Anreizsystemen hier eine zielführendere Lösung zur Stärkung der Didaktik.

11. § 102 Abs. 7 E

Der DHV kritisiert nachdrücklich, dass in der aktuellen Entwurfsform im § 102 Abs. 7 den Professorinnen und Professoren eine Erstattungspflicht von Ausstattungsmitteln bei frühzeitigem Verlassen der Hochschule auferlegt werden soll. Der DHV fordert das Land Berlin auf, von Rückzahlungsverpflichtungen von berufenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die weiterberufen werden, Abstand zu nehmen. Eine wie auch immer geartete persönliche Ersatzleistung eines berufenen Wissenschaftlers für vermeintlich nutzlos gewordene Ausstattungsaufwendungen entbehrt jeder Berechtigung. Der DHV sieht mittelfristig nur die Möglichkeit, bei nachgewiesenen nutzlosen Aufwendungen im Rahmen von Berufungsverhandlungen beim Weggang des Stelleninhabers von der rufenden Universität Ersatz zu verlangen (Ablösesumme). Eine persönliche Ersatzpflicht des einzelnen Wissenschaftlers ist nach Auffassung des DHV nicht mit dem wettbewerblichen System vereinbar.

Ausweislich der Begründung zur Neuregelung des § 102 Abs. 7 E soll mit der Erstattungspflicht die KMK-Vereinbarung über die Besetzung von Professorinnen und Professorenstellen an den Hochschulen vom 10.11.1978 in der Fassung vom 15.08.2002 ersetzt werden. Jedoch enthält die im Entwurf zitierte KMK-Vereinbarung, lediglich die

Aussage Nr. 3 Abs. 2 Satz 1 „von der Berufung ist ferner abzusehen, soweit mit einer Professorin oder einem Professor aus Anlass einer Verbesserung ihrer oder seiner Arbeitsmöglichkeiten vereinbart ist, dass sie oder er für eine bestimmte Zeit an der Hochschule bleiben werde.“ Es ist daher zu konstatieren, dass sich der Regelungsgehalt der zitierten KMK-Vereinbarung lediglich zur Frage der Berufung und nicht zur Frage einer Erstattungspflicht äußert. Im Übrigen ist dem DHV bekannt, dass zunehmend weniger Länder die entsprechende KMK-Vereinbarung bei ihrer Berufungspraxis anwenden. Insbesondere die Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen fühlen sich nicht länger an diese Vereinbarung gebunden, welche mit einem Standortnachteil für den Hochschulstandort verbunden ist.

12. § 103 Abs. 2 E

Die Einführung der Mindestzeit von fünf Jahren, die die Titelführung „Professor“ erlaubt (§ 103 Abs. 2 E) ist verfehlt. Der DHV schlägt stattdessen vor, an der bestehenden Regel festzuhalten, wonach der Titel „Professor“ nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ohne Zusatz geführt werden darf, sofern nicht die Weiterführung aus Gründen, die bei einem Beamten die Rücknahme der Ernennung rechtfertigen würde untersagt wird.

13. § 108 E

Die „Belebung“ der Personalkategorie eines Hochschuldozenten ist in der vorliegenden Form seitens des DHV abzulehnen. Hier soll ganz offensichtlich nicht an die frühere Personalkategorie eines Hochschuldozenten mit nur geringem Lehrdeputat angeknüpft werden. Ausweislich der Begründung soll hier eine Personalkategorie geschaffen werden, die auf „höchstem akademischen Niveau“ dauerhaft überwiegend Lehraufgaben wahrzunehmen hat. Durch die einseitige Tätigkeit in der Lehre wird allerdings eine Qualifikation für eine spätere eigenständige Forschungstätigkeit auf professoralem Niveau de facto ausgeschlossen. Die betroffenen Personen können nur noch als „Lehrprofessoren“ eingesetzt werden. Aufgrund des Auseinanderfallens der Einheit von Forschung und Lehre muss bei einer auf Dauer allein in der universitären Lehre angelegten Tätigkeit, welche sich nicht aus der eigenen Forschungstätigkeit entwickeln

kann auch bezweifelt werden, dass diese auf „akademisch höchstem Niveau“ wahrgenommen werden kann, wie die Entwurfsbegründung irrigerweise annimmt.

14. § 110a E

Mit der Einführung der Personalkategorie des wissenschaftlichen Mitarbeiters mit dem Aufgabenschwerpunkt der Lehre setzt sich die vom DHV scharf kritisierte Tendenz fort, Personalkategorien unterhalb der Professur mit höheren Lehrverpflichtungen zu gestalten. Entsprechende Personalkategorien können zusätzliche Professorenstellen nicht ersetzen. Vielmehr stellt sich das Problem, wie sich der akademische Nachwuchs im Bereich der Forschung profilieren soll, wenn alle Kapazitäten ausschließlich in die Lehre eingebunden sind. Der DHV unterstützt nachdrücklich eine Stärkung auch der akademischen Lehre, allerdings darf dies nicht auf Kosten der Einheit von Forschung und Lehre geschehen. Ausweislich der Prämisse, dass die Umsetzung des sogenannten Bolognaprozesses mit den gegenwärtigen Betreuungsrelationen kein „Erfolgsmodell“ werden kann, kann schon heute prognostiziert werden, dass im Bereich dieser neuen Personalkategorien die Universität sehr häufig Gebrauch machen werden von wissenschaftlichen Mitarbeitern, die ihre Dienstleistungen entweder überwiegend oder sogar ausschließlich im Bereich der Lehre erbringen. Auf diesem Wege lässt sich allerdings keine profilierte Hochschullandschaft aufrechterhalten. Vielmehr werden die wesentlichen Merkmal von Universität und Fachhochschule weiter verwischt, was nicht im Sinne einer talent- und neigungsorientierten Ausdifferenzierung des tertiären Bildungssektors sein kann.

gez. Univ.-Prof. Dr. phil. Susanne Fontaine

- Vorsitzende des Landesverbandes Berlin im Deutschen Hochschulverband -

29. Oktober 2010