



Sachsen

Bereich Hochschule und Forschung

Landesvorstand

Referat Hochschule und Forschung

Dresden, 30.5.2016

Betr.: Stellungnahme der GEW Sachsen zum Referentenentwurf „Hochschulentwicklungsplanung 2025“, Stand 29.4.2016

Die GEW Sachsen nimmt nachstehend die Chance wahr, aus Sicht der Bildungsgewerkschaft im DGB Sachsen Position zum vorliegenden Entwurf der Hochschulentwicklungsplanung 2025 zu beziehen.

Allgemein vermisst die GEW u.a. Aussagen zur Rolle des Mittelbaus an den Hochschulen und zu Karrierewegen neben der Professur. Zu den einzelnen Aussagen des Entwurfs nimmt die GEW Sachsen wie folgt Stellung:

- Vorwort:
 - Seite 2, 2. Absatz: Eine Reduzierung der Zahl der Studienplätze auf 95.000 bis 2025 wird von der GEW Sachsen strikt abgelehnt.
 - Seite 2, 4. Absatz: Die GEW Sachsen weist darauf hin, dass aufgrund des Auslaufens des Hochschulpakts, des zu erwartenden Rückgangs der EU-Fördermittel u.a. auch ohne Ressourcenabbau seitens des Haushaltsgesetzgebers Einschnitte im Leistungsangebot der Hochschulen drohen.
- 2. Leitlinien:
 - Seite 6, Punkt 1.: „Auskömmliche“ öffentliche Ressourcen bedeuten für die GEW Sachsen nicht zuletzt, dass der Anteil der Grundfinanzierung an den Hochschulhaushalten wieder deutlich steigen muss. Einen wirklich „partnerschaftlichen Dialog“ zwischen Freistaat und Hochschulen kann es nur geben, wenn zuvor §10(3) des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes geändert wird.
 - Seite 6, Punkt 2.: Zur Verbesserung der „Partizipation der Mitgliedsgrup-

pen der Hochschule“ regt die GEW Sachsen die Verankerung der Mittelbau- und Promovierendenvertretungen im Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz an. Die Mehrheit der Gruppe der Hochschullehrer/innen in den Hochschulgremien sollte auf Fragen eingeschränkt werden, die die Lehre, die Forschung, die Kunst und Berufungen von Professorinnen und Professoren unmittelbar betreffen, und es ist eine Reduzierung der Kompetenzen der Hochschulräte zugunsten der Gremien der Hochschulsebstverwaltung erforderlich.

– Seite 6 Punkt 7.: Es wird angeregt, hier die Inklusion explizit zu erwähnen.

- Rahmenbedingungen

– 3.2 Gesellschaftlicher Entwicklungsrahmen:

- * Seite 8, 6. Absatz: Alle Aussagen in diesem Absatz sprechen gegen die angestrebte Reduzierung der Zahl der Studienplätze nach 2020.
- * Seite 9, 5. Absatz: Wenn mit einer steigenden Zahl von Studienberechtigten gerechnet wird – wieso soll dann die Zahl der Studienplätze reduziert werden? Auch die Grafik auf Seite 10 unterstreicht nochmals, dass keinesfalls mit zurückgehenden Studienanfängerzahlen zu rechnen ist.

– 3.3 Finanzieller Entwicklungsrahmen:

- * Seite 11, 2. Absatz: Der in Aussicht gestellte Verzicht auf einen weiteren Abbau von (Haushalts-)Stellen von 2017 bis 2025 ist ausdrücklich zu begrüßen. Dieser ist allerdings unter Vorbehalt der Zustimmung der Hochschulen zur Hochschulentwicklungsplanung (und damit u.a. zur Aufgabe einzelner Studienfächer an einigen Standorten) gestellt. Außerdem erfolgt in den „Schlussbestimmungen“ eine Relativierung der langfristigen Planungssicherheit (s.u.), und wie bereits erwähnt droht durch das Auslaufen mehrerer Förderprogramme dennoch ein Verlust an Stellen. Dies wird auf Seite 12 in den Absätzen 2-4 auch richtigerweise explizit angedeutet.
- * Seite 11, 3. Absatz: Die angestrebte Erhöhung des Sachkosten- und Investitionsbudgets muss mit einer (Wieder-)Erhöhung des Anteils der Grundfinanzierung am Gesamtbudget der Hochschulen einhergehen.
- * Seite 12, 1. Absatz: Die erwähnten ehemals zur Finanzierung des Landesanteils an der BAföG-Finanzierung benötigten Mittel sollten dauerhaft den Hochschulen und der Berufsakademie zur Verfügung gestellt werden.
- * Seite 13: Wenn die Hochschulen den drohenden Wegfall von Mitteln aus verschiedenen Programmen wie beschrieben selbst kompensieren müssen, droht eine nicht unerhebliche Reduzierung der Ressourcen an anderer Stelle.

– 3.4 Ausgewählte Kennzahlen (Ist) zum sächsischen Hochschulsystem:

- * Seite 16, 2. Absatz: Hier wird zu Recht darauf hingewiesen, dass es entgegen von KMK-Prognosen keinen Rückgang, sondern sogar eine

Erhöhung der Studienanfängerzahlen gab. Dies kann keinesfalls nur auf die doppelten Abiturjahrgänge in einigen Bundesländern und den Wegfall der Wehrpflicht zurückgeführt werden. Auch frühere Prognosen der KMK hatten sich in ähnlicher Weise als falsch erwiesen. Es wird nochmals darauf hingewiesen, dass eine Reduzierung der Studienplätze nach 2020 nicht angebracht ist.

- * Seite 18, 3. Absatz: Nicht nur, aber auch infolge des beschriebenen überproportionalen Anstiegs beim drittmittelfinanzierten Personal hat auch der Anteil von befristet Beschäftigten an den Hochschulen deutlich zugenommen. Hier ist eine Trendumkehr zwingend geboten.
- 4. Ziele der Hochschulentwicklungsplanung 2025:
 - 4.1 Übergreifende Ziele:
 - * Seite 23, 7. Absatz: Die Fortschreibung der hochschulinternen Entwicklungspläne sollte unter breiter Beteiligung der Hochschulöffentlichkeit erfolgen.
 - * Seite 23, 8. Absatz: Die GEW Sachsen begrüßt ausdrücklich, dass die Hochschulen explizit zur Personalplanung und -entwicklung und zur Umsetzung des Rahmenkodex verpflichtet werden, ebenso die Schaffung transparenter Karrierebedingungen und die Definition von Daueraufgaben. In diesem Zusammenhang sollten sich die Hochschulen auch zu Mindestanteilen von unbefristet zu besetzenden Stellen und zur Einbeziehung der Personalräte bekennen.
 - * Seite 24, 2. Absatz: Hier sollte die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention explizit Erwähnung finden.
 - * Seite 24, 3. Absatz: Ein umfassender Diversity-Ansatz wird von der GEW nachdrücklich unterstützt.
 - 4.2 Lehre und Studium:
 - * Seite 25, 2. Absatz: Wie bereits mehrfach ausgeführt, sieht die GEW Sachsen die Gefahr, dass durch den Wegfall von Programmen auch bei konstant bleibender Zahl der Haushaltsstellen eine deutliche Reduzierung des zur Lehre zur Verfügung stehenden Personals droht. Eine Reduzierung der Studierendenzahl auf 95.000 wird aus den bereits benannten Gründen strikt abgelehnt.
 - * Tabelle Seite 25: Abgesehen von der generellen Ablehnung der Reduzierung der Studierendenzahl bleibt unklar, weshalb dieser in erheblichem Maße zu Lasten der Universitäten erfolgen soll. Es kann nur vermutet werden, dass hier finanzielle Gründe eine Rolle spielen. Die GEW erinnert in diesem Zusammenhang an ihre aktuelle Forderung, die Eingruppierung der Lehrkräfte an den Fachhochschulen an die an den Universitäten anzugleichen.

- * Seite 26, 4. Absatz: Da mittelfristig ein hoher Bedarf an Lehrer/innen besteht, ist zur Gewährleistung von Planungssicherheit und Qualität in den Lehramtsstudiengängen eine Abkehr von den erwähnten befristet zur Verfügung gestellten Kapazitäten erforderlich, ohne dass dies zu Lasten anderer Studienfächer an den betroffenen Hochschulen geht.
 - * Seite 27, 4. Absatz: Aufgrund des langfristig bestehenden Bedarfs sind die Angebote des Hochschuldidaktischen Zentrums Leipzig Daueraufgaben, die entsprechend auch durch unbefristet beschäftigtes Personal erfüllt werden sollten.
 - * Seite 27, 6. Absatz: Die GEW Sachsen erinnert an ihre Forderung zur Verbindlichkeit der Akkreditierung. Nach dem aktuellen Urteil des Bundesverfassungsgerichts müssen die rechtlichen Grundlagen hierfür gesichert werden.
 - * Seite 27, 8. Absatz: Promotion ist keine Phase des Studiums. Daher sollte dieser Absatz in den Abschnitt 4.3 verschoben werden. Es wird erneut angeregt, über eine Änderung des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes nach Vorbild des Hessischen Hochschulgesetzes ein Promotionsrecht zumindest für forschungsstarke Bereiche von Fachhochschulen zu ermöglichen. – Strukturierte Promotionsverfahren allein reichen zur Sicherung der Qualität von Promotionen nicht aus. Hierzu sollten weitere Maßnahmen vereinbart werden.
 - * Seite 27, 9. Absatz: Es bleibt unklar, was hier unter „angemessenes Verhältnis“ zu verstehen ist. – Wenn Fachhochschulen und die Berufakademie gemeinsam Masterangebote entwickeln sollen, sind die hierdurch zu erwartenden Studierendenzahlen zu berücksichtigen. Insofern sollten auch die Studierendenzahlen an den Studienakademien selbst in die Hochschulentwicklungsplanung einbezogen werden.
- 4.4 Dritte Mission – Gesellschaftliche Rolle und soziale Verantwortung:
Seite 29, 4. Absatz: Hier ist sicher „Deckung des Fachkräftebedarfs“ gemeint.
- 5. Umsetzungsstrategien und Maßnahmen:
 - 5.1 Profilbildung und Schwerpunktsetzung:
Seite 31, 5. Absatz: Die Aussage im letzten Satz („Nach Ansicht des SMWK ...“) wird nicht belegt.
 - 5.2 Fächerabstimmung:
Seite 40, 5. Absatz: Es ist eine Lösung zu finden, wie die Lehre in den Lehramtsstudiengängen nach Auslaufen des Bildungspakets abgesichert werden kann, ohne dass dies zu Lasten anderer Studienfächer geht. Insbesondere betrifft dies auch die Weiterführung des Lehramtsstudiums in Chemnitz mit erhöhter Studienanfängerzahl.
 - 5.3 Studienerfolgsstrategie:

Seite 42, 2. Absatz: Die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen bedarf entsprechender Ressourcen. Da es sich hier um dauerhaft bestehende Aufgaben handelt, sollten diese durch unbefristet beschäftigtes Personal erfüllt werden.

– 5.4 Personalentwicklungskonzepte:

- * Seite 43, 2. Absatz: Das frühzeitige Aufzeigen von Karriereperspektiven und die verstärkte Nutzung von Tenure Track werden von der GEW ausdrücklich unterstützt.
- * Seite 43, 3. Absatz: Als Alternative zum „Sprung auf eine Professur“ kann neben einer Tätigkeit außerhalb der Hochschule auch eine unbefristete Tätigkeit innerhalb der Hochschule in Frage kommen. Gegebenenfalls sollte hier über die Schaffung einer/weiterer entsprechenden/r Personalkategorien im Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz (Teil 6) nachgedacht werden, wobei das Gesetz ja bereits die Möglichkeit enthält, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen auch unbefristet zu beschäftigen“. Die Definition und die Erfassung des wissenschaftlichen Nachwuchses finden die Unterstützung der GEW.
- * Seite 44, 1. Absatz: Der Orientierungsrahmen der HRK bezieht sich auf die Postdoc-Phase. Bei der Personalentwicklung muss die Promotionsphase mit einbezogen werden.
- * Seite 44, 2. Absatz: Verbindliche Regelungen zur Umsetzung des Rahmenkodex werden begrüßt. Dabei sollten die Hochschulen zur Erstellung von Dauerstellenkonzepten verpflichtet werden. Die Umsetzung des Rahmenkodex und der hochschulspezifischen Regelungen hierzu muss regelmäßig unter Beteiligung der jeweiligen Vertragspartner evaluiert werden.
- * Seite 44, 3. Absatz: Es werden Angebote zur Qualifizierung der Hochschullehrer/innen für ihre Funktion als Vorgesetzte empfohlen.
- * Seite 44, 4. Absatz: Die GEW Sachsen unterstützt die Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten. Dies sollte unter Beteiligung aller Mitgliedergruppen und ihrer Interessenvertretungen geschehen. Spätestens nach fünf Jahren sollte die Umsetzung der Konzepte evaluiert werden und wo nötig eine Aktualisierung der Konzepte erfolgen.

– 5.5 Gleichstellungskonzepte:

- * Seite 46, 3. Absatz: Der drittletzte Satz („Studierende können. . .“) passt besser in den Absatz davor.
- * Seite 47: Am Kaskadenmodell orientierte Zielquoten sind auch aus GEW-Sicht erforderlich.

- Schlussbestimmungen (Revisionsklausel):
Punkt 1.: Mit der Änderungsmöglichkeit wird die den Hochschulen weiter oben eingeräumte Planungssicherheit ein Stück weit relativiert. Andererseits besteht die Chance, z.B. über die Reduzierung der Zahl der Studienplätze nach 2020 nochmals nachzudenken.