

Stellungnahme der Mittelbauinitiative an der Universität Leipzig zum Entwurf „Hochschulentwicklungsplanung 2025“

Vorbemerkung

Die Mittelbauinitiative Universität Leipzig (MULE) bezieht mit den nachfolgenden Ausführungen Position zum vorliegenden Entwurf der zukünftigen sächsischen Hochschulentwicklungsplanung 2025 (Stand: 02. Mai 2016). Dazu folgen einer allgemeinen Einschätzung der Leitlinien konkrete Kommentare zu ausgewählten Aspekten.

Die MULE befürwortet die längst überfällige Abkehr von weiterem Stellenabbau an den Hochschulen. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass erneut seit 2013 bereits 288 Stellen abgebaut wurden. Eine Kompensation erfolgte nur über befristete Pakte und somit auch nur über befristete Stellen. Vor diesem Hintergrund ist auch die *„Erwartungshaltung, dass die Hochschulen Aufgabenmehrungen an einzelnen Stellen im Gesamtsystem durch Entlastungen an anderen bewältigen können.“* (S. 2) kritisch zu sehen.

Die MULE begrüßt ausdrücklich den deutlich höheren Stellenwert, der sowohl der Personalentwicklung als auch der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Entwurf im Vergleich zum bisherigen „Hochschulentwicklungsplan 2020“ eingeräumt wird. Insbesondere die avisierte Verpflichtung der Hochschulen zur Erstellung von Personalentwicklungskonzepten sowie zur Umsetzung des „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ durch verbindliche Vereinbarungen sind positiv hervorzuheben.

Die MULE begrüßt weiterhin, dass die Verankerung der Spitzenforschung in der Breite anerkannt wird und der Ausbau der Spitze nicht zulasten der Breite erfolgen soll (S. 28). Unklar bleibt in diesem Zusammenhang, wie dies mit den Anforderungen der Exzellenzinitiative in Einklang zu bringen ist. Hier ist zum einen zu präzisieren, wie die erforderliche Kofinanzierung aufgebracht werden soll, ohne Einbußen in der Breite der Forschung hinzunehmen. Zum anderen ist darzulegen, wie eingeworbene Mittel auf Dauer gestellt werden können, um nachhaltige Effekte wie verlässliche Perspektiven zu erzielen.

Andere Grundpositionen sind aus Sicht der MULE dagegen kritischer zu beurteilen. Die starke Fokussierung auf Drittmittel und Transfers in die Wirtschaft (belohnt durch Anreize und leistungsorientierte Mittelvergabe) sind Ausdruck einer einseitigen Orientierung an der ökonomischen Verwertbarkeit, auch wenn in Teilen die gesellschaftliche Verantwortung der Hochschulen angesprochen wird. Die ausgeprägte Drittmittelorientierung bringt eine Reihe kritischer Punkte mit sich. Aus Mittelbausicht ist insbesondere die mit zunehmendem

Drittmittelaufkommen verbundene Ausweitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse problematisch. Hinzu kommt die Orientierung an Forschungsinteressen von Drittmittelgebern, die insbesondere im Fall der geforderten verstärkten Drittmittelgenerierung aus der Wirtschaft (S. 28) keiner wissenschaftlichen, sondern einer ökonomischen Logik folgt. Schließlich besteht die Gefahr, dass steigende Drittmitteln zu einem weiteren Absinken der staatlichen Zuschüsse führen (siehe auch Kommentar zu Kapitel 3).

Kommentar zum Entwurf

Zu den einzelnen Aspekten nimmt die MULE wie folgt Stellung:

Kapitel 3

Die Hochschulentwicklungsplanung dient vordergründig der Fächerabstimmung und Regelung von Studienangeboten¹. Da es sich hierbei um eine Kernaufgabe staatlich finanzierter Hochschulen handelt, sollte in diesem Kapitel der Fokus auf die staatliche Finanzierung der Hochschulen gelegt werden. Drittmittel besitzen für die Erbringung grundständiger Aufgaben der Hochschulen keine bzw. eine untergeordnete Relevanz, insbesondere im Bereich der Lehre sind sie nicht kapazitätsrelevant und somit für das Studienangebot nicht von Belang.

● Zu 3.4.2 „Personal“

- „Hier fehlt eine grafische Darstellung der haushaltsfinanzierten Stellen/ VZÄ sowie darüber beschäftigter Personen. Vergleicht man die Angaben zu den Stellen (rd. 11.000, S. 11) mit der Anzahl der an den Hochschulen Beschäftigten (rd. 42.000, S. 18) wird eine signifikante Diskrepanz deutlich. Darüber hinaus fehlt für die haushaltsfinanzierten Stellen eine Darstellung zur Relation zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen. Zudem wären Angaben zum Grad der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse wünschenswert, da nur so die hohe Anzahl an Personen im Wissenschaftssystem bei niedriger Stellenzahl erklärbar wird. Prekäre Beschäftigung entsteht oftmals aus der Kombination von Befristung und Teilzeit.
- Die Darstellung der guten Betreuungsrelation (S. 20) ist irreführend, da sie vor allem auf Stellenteilung aus dem Zwang zur tatsächlichen Stellenkürzung bei der Grundausstattung zurückzuführen ist. Auch hier wäre eine Darstellung in VZÄ sowie eine genaue Definition notwendig, da aus unserer Sicht nur Personal, welches über den Landeshaushalt finanziert ist, kapazitätswirksam ist

¹ „Die staatliche Hochschulentwicklungsplanung dient der Sicherung eines landesweit abgestimmten Fächerangebotes.“ (§ 10, Abs. 1 SächsHSFG)

und zur realen Betreuung der daraus resultierenden Studienplätze zur Verfügung steht.

- Zu 3.4.3 „Promotionen und Drittmittel“ (S. 20 f.)
 - Die Verbindung der beiden Themen in einem Kapitel ist inhaltlich nicht zu begründen. Falls auf die Darstellung der Drittmittel nicht verzichtet werden kann, muss dies in einem eigenen Abschnitt erfolgen.
 - Statistische Angaben zu den Promotionen fehlen oder sind uneindeutig. So ist beispielsweise unklar, ob die Zahl der Promotionen sich auf abgeschlossene Promotionen bezieht. Relevant wäre zudem eine Aufschlüsselung in Medizin und Hochschulbereich, wie sie an anderen Stellen vorgenommen wird. Außerdem sollten Angaben zur Anzahl kooperativer Promotionen, zur Promotionsdauer etc. ergänzt werden.
 - Angaben zu PostDoc-Phase mit Habilitationen und Juniorprofessuren (mit/ ohne Tenure) fehlen vollständig.

Kapitel 4

- 4.1 „Übergreifende Ziele“ (S. 23 f.)
 - Das Kapitel bedarf einer Priorisierung. Dabei sollten die gesellschaftlichen Ziele den ersten Rang einnehmen und im Text zuerst genannt werden.
 - In Absatz 1 (S. 23) sollte das Ziel für die Hochschulen allgemeiner formuliert werden. Hochschulen sind nicht nur Arbeitgeber für wissenschaftliches, sondern auch für nichtwissenschaftliches Personal und haben für beide Gruppen als verantwortungsbewusster Arbeitgeber zu fungieren.
 - In Absatz 8 (unten) fehlt der Hinweis auf verbindliche Dienstvereinbarungen zur Umsetzung des Rahmenkodex. Weiterhin ist „Weiterbildung“ als Aufgabe im Bereich der Personalentwicklung zu benennen.
- 4.2 „Lehre und Studium“ (S. 25 ff.)
 - Hier ist bezüglich der Planungsansätze für die Studierendenzahl zu konkretisieren, dass Promotionsstudierende sowie die Erhöhung der Kapazitäten im Bereich Lehramt nicht auf die Planungsansätze angerechnet werden.
 - Angesichts der begrenzten Plan- und Prognostizierbarkeit der Entwicklung von Studierendenzahlen (vgl. HEP 2020) wird die Aufnahme eines 10-Prozent-Korridors befürwortet.
 - Die Zielsetzung der Sicherung „*unikater Studienfächer*“ (S. 35) sollte aus Kap. 5 (Umsetzung) hierher verschoben werden. Notwendig ist hierfür auch eine

Definition unikatener Fächer sowie eine explizite Bezugnahme auf die Verantwortung gegenüber kleineren Fächern (siehe HEP 2020). Insbesondere die Anlage zur HEP 2025 mit den definierten vorzuhaltenden Fächern eignet sich, kleine Fächer zu identifizieren und mittels Erwähnung in der Anlage zum festen Bestandteil der Fächerabstimmung zu machen.

- 4.4 „Dritte Mission - Gesellschaftliche Rolle und soziale Verantwortung“ (S. 29)
 - Auch hier ist analog zu Kap. 4.1 eine Restrukturierung und Priorisierung der Ziele notwendig. Zielsetzungen sollten in „regionale“ und „gesellschaftliche Verantwortung“ unterschieden werden. Regionale Verantwortung umfasst die Bedeutung der Hochschulen für regionale Arbeitsmärkte und Innovation sowie den Bereich Gründungen, während gesellschaftliche Verantwortung das Hineinwirken der Hochschulen in die Gesellschaft beschreibt. Letzteres muss noch deutlicher hervorgehoben werden. Wichtig ist hierfür auch eine Würdigung der Fächer, die für die Erfüllung gesellschaftlicher Aufgaben geeignet sind. Vor dem Hintergrund der starken Orientierung des Dokuments am Schwerpunkt MINT ist hier die Bedeutung der Sozial- und Geisteswissenschaften anzuerkennen und gesondert hervorzuheben.
 - Ein Hinweis auf die Studentenwerke und ihre soziale Bedeutung ist aufzunehmen.
 - Transparenz und Beteiligung der Entscheidungsprozesse innerhalb der Universität (Governance) sollten als zentrales Ziel zukünftiger Hochschulgestaltung definiert werden.
 - Der Begriff „Transfer“ wird nicht eindeutig verwendet. Es fehlt eine Klarstellung, worauf er sich in den einzelnen Punkten jeweils bezieht.

Kapitel 5 „Umsetzungsstrategien und Maßnahmen“

- 5.1 „Profilbildung und Schwerpunktsetzung“
 - Die ausschließliche Nennung des Schwerpunkts MINT (S. 31) wird der Ausrichtung der Universität Leipzig nicht gerecht.
 - Universität Leipzig (S. 32 f.)
 - Der Univerbund Halle-Jena-Leipzig sollte als Schwerpunkt überregionaler Kooperation benannt werden.
 - Die Vielfalt kleiner Fächer als Alleinstellungsmerkmal der Universität Leipzig sollte hier benannt werden.
 - Die Abstufung der Breite des Fächerspektrums (TU Dresden „sehr breit“, Universität Leipzig „breit“) ist nicht nachvollziehbar.

● 5.2 „Fächerabstimmung“ (S. 35 ff.)

- Doppel- und Mehrfachangebote (S. 35) hinterfragen: „*Ausdrücklich werden auch arbeitsteilige Konzepte verzahnter Studienangebote (Bachelor- und Masterstudiengänge an verschiedenen Hochschulen) unterstützt.*“ Dieser Abschnitt ist missverständlich formuliert. Eine Verteilung von Bachelor- und Masterstudiengängen eines Fachs zwischen Hochschulen ist nicht zielführend. Sie bewirkt eine Ablösung des Zusammenhangs von Lehre und Forschung, da der Verzicht auf einen Masterstudiengang die Gewinnung von Nachwuchs ebenso wie exzellenter WissenschaftlerInnen erschwert. Darüber hinaus ist die „Ausdifferenzierung“ studierendenunfreundlich für diejenigen Studierenden, die bspw. familienbedingt nicht ohne weiteres den Standort wechseln können.
- In der Darstellung der Universität Leipzig (S. 39) sollten die kleinen Fächer aufgenommen bzw. auf das vom geforderte Konzept „Kleine Fächer“ (vgl. HEP 2020) Bezug genommen werden.

● 5.4 „Personalentwicklungskonzepte“ (43 f.)

- In Absatz 2 (S. 43), Satz 1 sollte der Begriff „*Flexibilisierung*“ gestrichen werden. Er steht einerseits in deutlichem Widerspruch zum formulierten Ziel, gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu schaffen. Andererseits bildet er eher einen Zustand ab, als Ziele oder dafür notwendige Maßnahmen zu formulieren. Ziel muss es sein, Perspektiven zu schaffen und Karrierewege zu diversifizieren.
- In Absatz 3 (S. 43) sind die angesprochenen Karrierewege außerhalb der Hochschule breiter zu formulieren und nicht einseitig auf einen Übergang in die Wirtschaft zu fokussieren. Insbesondere fehlen hier die Anerkennung wissenschaftliche Tätigkeiten außerhalb der Hochschulen sowie der öffentliche Dienst als Alternativen. Auch Karrierewege unterhalb der Professur *innerhalb* der Hochschulen müssen bestehen und einbezogen werden.
- Die Aussage „*Befristete Beschäftigungsverhältnisse liegen in der Natur des Wissenschaftssystems – sowohl Promotionsvorhaben als auch Drittmittelprojekte sind auf Zeit.*“ (S. 44) ist inhaltlich und sprachlich falsch und sollte gestrichen werden. Sie unterstellt, Innovation im Wissenschaftssystem sei nur mit Befristung möglich und erhebt den Status Quo zur Norm als „*Natur des Wissenschaftssystems*“.
- Im letzten Absatz des Kapitels (S. 44) sollte konkretisiert werden, was Personalentwicklungskonzepte umfassen. Dazu gehören verlässliche statistische Grundlagen (siehe Anmerkungen zu Kap. 3) und die Identifizierung von Daueraufgaben.

Notwendige Änderungen des Hochschulgesetzes

- In Abschnitt 5.4 fehlen Aussagen zur rechtlichen Ausgestaltung der Ziele und Maßnahmen, die eine Änderung des Hochschulfreiheitsgesetzes notwendig machen. Dies betrifft beispielsweise Anpassungen zur Ermöglichung von Tenure Track sowie eine Streichung des im HSFG verankerten Befristungsgebots für Drittmittelstellen (§ 46 Abs. 4 SächsHSFG).
- Um das in den Leitlinien formulierte Ziel der „*Partizipation der Mitgliedsgruppen*“ (S. 6, Absatz 2) zu erreichen, müssen die Wahlperioden für den Akademischen Mittelbau im Sächsischen Hochschulgesetz verkürzt werden, bspw. auf 2 Jahre. Längere Amtsperioden schließen befristet beschäftigte MitarbeiterInnen faktisch von der Teilhabe in Gremien aus.