

Informationsbrief

Dezember 2023

hlb

Hochschullehrerbund
Landesverband
Nordrhein-Westfalen

Bekenntnisse: Was treibt uns eigentlich?

Vor kurzem haben wir im **hlnr** eine kleine Anfrage im Landtag gestartet, um verlässliche Daten zur Altersstruktur der Professorinnen und Professoren an den HAW in NRW zu erhalten. Das Ergebnis gibt durchaus zu denken. In den nächsten Jahren gehen eine Vielzahl von Professorinnen und Professoren in den Ruhestand. Allein im Bereich der Ingenieurwissenschaften sind es in den nächsten fünf Jahren gut 400 Professorinnen und Professoren.

Werden wir an den HAW ausreichend Bewerberinnen und Bewerber gewinnen, um die Stellen zu besetzen? Da ich seit fast dreißig Jahren in einer Vielzahl von Berufungskommissionen mitgearbeitet habe, kann ich Ihnen sicher sagen, dass wir die Stellen besetzen könnten. Problem gelöst? Weit gefehlt!

Kann man erfolgreich in der Praxis tätigen und akademisch hochqualifizierten Menschen raten, den Beruf eines Professors oder einer Professorin an einer HAW zu ergreifen? Aus meiner Sicht kann ich das auch nach einer langen Tätigkeit in Hochschulen bejahen, weil der Beruf eine faszinierende Kombination aus Freiheit und damit verbundener hochgradiger Verantwortung darstellt.

Es müsste aber viel stärker als im Moment klar werden, dass es um Berufungen geht und darum, an einer Hochschule den vom Souverän erhaltenen Auftrag umzusetzen, sich in Freiheit und mit Verantwortung für das Gedeihen unserer Gesellschaft, für das Gemeinwohl, zu engagieren.

Ich brauche um Himmels Willen keine Prämie, um wissenschaftlich fundierte Veröffentlichungen zu schreiben. Ich schreibe, weil es mich treibt, meine Überzeugungen zu bekennen und zur Diskussion zu stellen. Wer ist eigentlich auf die völlig abwegige Idee gekommen, Menschen, dafür eine Prämie zu zahlen, das zu tun, wofür sie brennen? Oder brennen sie nicht? Dann haben die Betroffenen den falschen Beruf gewählt und schon gar nicht ihre Berufung!

Wir brauchen an unseren Hochschulen Menschen, die sich nicht Gedanken über ihre Besoldung machen, sondern das tun, was sie aus Überzeugung treibt. Die Stellen mit Menschen zu besetzen, die im Durchlauferhitzer Praxiserfahrung gesammelt haben, ist falsch, weil das sinnstiftende Profil der HAW verloren geht.

Was tun? Es geht um die Sicherung hochwertiger autonomer Tätigkeiten und Systeme, in denen ermüdende Ressourcenkämpfe nicht den Zusammenhalt gefährden, sondern junge Menschen Chancen erhalten, sich akademisch zu qualifizieren und alle zusammen anwendungsorientiert Wissenschaft betreiben können.

Wir werden die Dinge thematisieren und uns darum kümmern – versprochen!

Prof. Dr. Thomas Stelzer-Rothe, Fachhochschule Südwestfalen
Präsident des **hlnr**

Transparenz schafft Vertrauen

Entscheidungen, Finanzierungen und die Forschung innerhalb von Hochschulen sind oft intransparent oder nicht ausreichend kommuniziert. Transparenz schafft Vertrauen und reduziert das ungute Gefühl, dass in Organisationen etwas ungerecht entschieden worden ist. Ermüdende Ressourcenkämpfe gehören oft zum Alltag.

Die Professorinnen und Professoren verfügen anders als ihre Kolleginnen und Kollegen an Universitäten über eine Doppelqualifikation, sowohl in der Wissenschaft als auch in der beruflichen Praxis. Angesichts der Komplexität und Vielfalt der bevorstehenden Transformationsprozesse kommt es weiterhin darauf an Forschung, Entwicklung, Anwendung und Praxis noch stärker zusammenzudenken und den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern neben der Lehre mehr Raum für die Entfaltung dieser Potenziale einzuräumen. Das ist nur mit nachvollziehbaren Entscheidungen, aufgabenadäquaten Ressourcen, transparenter Mittelverteilung, Reduzierung des Lehrdeputats und einer Mitarbeiterdauerstelle innerhalb der Hochschulen langfristig möglich.

Der **hlnr** setzt sich dafür ein, dass Hochschulen alle Entscheidungen, Prozesse und Forschungsaktivitäten, die datenschutzrechtlich erlaubt sind, auch veröffentlicht werden. Der Rahmen ist so weit wie möglich zu fassen.

Dazu gehören auch Transparenz in der Forschung, indem sie eine öffentliche Auseinandersetzung um Forschungsaufträge, Forschungsgegenstände und die Abschätzung potenzieller Folgen bei der Anwendung von Forschungsergebnissen durch den allgemein möglichen Zugang zu Ergebnissen öffentlich geförderter Forschungsvorhaben ermöglichen.

Wir werden uns dafür einsetzen.

Prof. Dr. Ernst Cleve, Hochschule Niederrhein

Wettbewerbsfähige Besoldungsstrukturen

Ein weiterer Punkt der systemverändernden Bedingungen der HAW bezieht sich auf das vor gut 20 Jahren eingeführte Besoldungsgefüge (W2 Fachhochschulen, W3 Universitäten), das aus welchem ein stark gekürztes Grundgehalt resultierte. Da anwendungsorientierte, innovationsfördernde Forschung nicht weniger wertvoll als Grundlagenforschung sowie die Qualifikation vor der Berufung selten unterschiedlich ist, kann die Besoldung von Professuren nur nach W2 als Grundsatz für die Fachhochschulen kaum begründet werden.

Variabel zum Grundgehalt können zusätzlich finanzielle Mittel z. B. in Form von Berufs-Leistungsbezügen und Funktions-Leistungsbezügen befristet, unbefristet oder als Einmalzahlung vom Präsidium der Hochschulen wie auch Universitäten vergeben werden.

Bei der in ca. 5 Jahren erfolgenden Leistungsevaluierung müssen die Ziele genau definiert und messbar sein, sowie in konkretes Handeln umsetzbar sein; überschaubar und realistisch. Und in NRW einheitlich!

Die Vergabe von Zulagen muss nach wissenschaftlichen Standards und transparent erfolgen. Letzteres wird von den Befragten des **h1b**NRW in den letzten Jahren massiv bezweifelt. Gute Lehre und Selbstverwaltung müssen dabei stärker gewichtet werden.

Es wird Zeit, die Regelungen landesweit auf Basis einer den vielfältigen Qualifikationsanforderungen und späteren Aufgaben entsprechenden Besoldung zu vereinheitlichen und anzuheben, wobei eine kollegial verträgliche und transparente Regelung zusätzlich förderlich ist.

So könnte am Ende ein Verfahren stehen: nämlich das System der Professorenbesoldung zu überarbeiten und vor allem in Einklang mit der übrigen Beamtenbesoldung zu bringen. Das sieht auch die Mehrheit der Verfassungsrichter in Karlsruhe so. Und es ist ein Beitrag, die Nachwuchssorgen an HAW deutlich zu reduzieren.

Prof. Dr.-Ing. Ulrich Müller, Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Kurz Informiert

Akzeptierte Qualitätssicherung

Ein sensibles und angesichts der Forschungs- und Lehrfreiheit umstrittenes Thema ist die Qualitätssicherung auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Hochschulen. Qualitätssicherung auf Seiten der Lehre durch Evaluationen wird regelmäßig durchgeführt, hier soll nun Qualitätssicherung auch auf andere Bereiche bezogen werden.

Zunächst bezüglich der Studierenden: Viele Kolleginnen und Kollegen beklagen, dass die „Qualität“ der Studierenden gesunken oder anders sei in den letzten Jahren. Gemeint ist damit, dass weniger Vorkenntnisse z. B. in Mathematik oder Naturwissenschaften vorhanden sind, weniger über eine Ausbildung verfügen oder die Studienanfänger mehr Zeit benötigen, um sich im Studium zu orientieren. Insbesondere in den vergangenen Jahren mit sehr hohen Studienanfängerzahlen führte dies zu erheblichen Problemen in den ersten Semestern bei Studierenden und Lehrenden. Um da Abhilfe zu schaffen, sollten die Studieneingangsphasen mit Orientierungsphasen, Vorkursen, zusätzlichen Tutorien, Eingangspraktika etc. und nicht zuletzt auch finanziell unterstützt werden. Wichtig ist, dass dabei Kernkompetenzen definiert werden, die es zu stärken gilt und nicht die Quantität der Studierenden, sondern die Qualität ihrer Kenntnisse, Kompetenzen und Leistungsbereitschaft im Vordergrund steht. Maßnahmen zur Förderung der besten Studierenden gibt es kaum.

Weiter muss die Qualitätssicherung aber auch auf die gesamte Hochschule bezogen werden. Eine geschützte und auf der Verantwortungswahrnehmung des Einzelnen beruhende Sicherung von Qualität ist angeraten. Das erfordert auch Transparenz aller Prozesse an Hochschulen und regelmäßige Evaluation der Verwaltung, der Hochschulleitung und der Hochschulräte.

Eine solche Qualitätssicherung greift letztlich in die gedeihliche Entwicklung der Hochschulen ein und ist Bestandteil einer adäquaten Organisationsentwicklung, weil sie dazu beiträgt, unerwünschte Prozesse zu korrigieren. Bei der Installierung von Qualitätssicherungssystemen ist darauf zu achten, dass es sich um verständliche und akzeptierte Systeme handelt, die dazu beitragen, dass notwendige Veränderungen tatsächlich stattfinden. Hier gilt genauso wie bei Organisationsentwicklungsprozessen der Grundsatz, Betroffene zu Beteiligten zu machen.

Prof. Dipl.-Ing. Hannelore Damm, Technische Hochschule Köln

Das Positionspapier wurde erarbeitet vom **h1b**NRW-Vorstand unter der Leitung von Prof. Dr. rer. pol. Thomas Stelzer-Rothe, **h1b**NRW Präsident, vom 25. bis 26. August 2023 auf der Strategiesitzung in Lemgo.

Das NRW-Landespräsidium



v. l.: Ulrich Müller, Hannelore Damm, Thomas Stelzer-Rothe (Präsident), Ernst Cleve, Jürgen Hermeler, Anke Nellesen – <https://www.h1b-nrw.de/ueber-uns/vorstand>

Hochschullehrerbund Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.
Postanschrift Wissenschaftszentrum · Postfach 201448 · 53144 Bonn
Besucheranschrift Godesberger Allee 64 · 53175 Bonn

Telefon 0228 55 52 56 0 · Telefax 0228 55 52 56 99
E-Mail info@h1b-nrw.de · Internet www.h1b-nrw.de