

Forderungen der DGWF-Landesgruppe Rheinland-Pfalz und Saarland zum nachhaltigen Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung und des Fernstudiums an den Hochschulen in Rheinland-Pfalz im Kontext des „Zukunftsvertrages Studium und Lehre stärken“ in Verbindung mit der landesweiten „Hochschulinitiative für gutes Studium und gute Lehre“

Obwohl wissenschaftliche Weiterbildung als Aufgabe der Hochschulen im Hochschulgesetz definiert ist und im Kontext der Öffnung der Hochschulen für neue Zielgruppen und der Stärkung der Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung heute eine zentrale Rolle einnimmt, stellt sie in der Hochschulrealität noch vielfach ein Randphänomen dar und hängt in ihrer Ausprägung nach wie vor zu oft vom Engagement einzelner Akteure ab. Vor diesem Hintergrund hat auch der Wissenschaftsrat am 25. Januar 2019 die „Empfehlungen zur hochschulischen Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens“ veröffentlicht und darin drei zentrale Aufgaben formuliert, um Hochschulen als Orte lebenslangen Lernens zu stärken (s. Wissenschaftsrat Drs. 7515, S. 11ff.¹):

1. Anpassung rechtlicher und finanzieller Rahmenbedingungen
2. Bedarfsgerechte Gestaltung weiterbildender Studienangebote
3. Entwicklung strategischer Ansätze und Anreize

Als Landesgruppe begrüßen wir die Entscheidung des Landes, den rheinland-pfälzischen Hochschulen aus der Bund/Länder-Vereinbarung „Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken*“ die vereinbarten Summen bereitzustellen, um im Zuge der „Hochschulinitiative für gutes Studium und gute Lehre“ an den Hochschulen über 750 Stellen für Studium und Lehre sowie Technik und Verwaltung dauerhaft zu entfristen und mit einem neu geschaffenen Innovationsfond gezielt Profilbildungsprozesse einzelner Einrichtungen zu unterstützen.

Gerade für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung und des Fernstudiums, dem angesichts seiner heterogenen Zielgruppen und seiner flexiblen Bildungsformate bei der Öffnung der Hochschulen und ihrem Ausbau zu Orten lebenslangen Lernens eine tragende Rolle zukommt, ist die Schaffung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse entscheidend, um Strukturen nachhaltig zu verankern und zu verstetigen.

Mit den nachfolgenden Vorschlägen, die sowohl die Anpassung rechtlicher und finanzieller Rahmenbedingungen, die bedarfsgerechte Gestaltung weiterbildender Studienangebote als auch die Entwicklung strategischer Ansätze und Anreize betreffen, nehmen wir Bezug auf die oben genannten Empfehlungen des Wissenschaftsrates ebenso wie auf die bereits im Jahr 2017 von uns formulierten „Empfehlungen der DGWF-Landesgruppe Rheinland-Pfalz und Saarland zur stärkeren Berücksichtigung der wissenschaftlichen Weiterbildung und des Fernstudiums in Rheinland-Pfalz“², die in vielfacher Hinsicht mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrates übereinstimmen:

¹ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil lebenslangen Lernens. Vierter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Drs. 7515-19, Berlin 25.01.2019

² Empfehlungen der DGWF-Landesgruppe Rheinland-Pfalz und Saarland zur stärkeren Berücksichtigung der wissenschaftlichen Weiterbildung und des Fernstudiums in Rheinland-Pfalz, Juni 2017, S. 9 f., als Download verfügbar unter <https://dgwf.net/rheinland-pfalz-und-saarland.html>

1. Berücksichtigung der Weiterbildungsstudierenden in der Neuregelung des Hochschulpakts

Ausgangslage:

Die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen hat in der Vergangenheit am Hochschulpakt partizipiert. Dies betraf die Zulassung von beruflich Qualifizierten zu einem weiterbildenden Studium und auch ausländische Studierende. Die Mittel sind den anbietenden Hochschulen zugegangen und haben zur Einrichtung befristeter Stellen in den weiterbildenden Organisationen geführt.

Die weiterbildenden Einrichtungen an den Hochschulen des Landes begrüßen es sehr, dass der Hochschulpakt versteigt werden konnte und das Landesministerium in ersten Stellungnahmen verkündet hat, dass die zwischen Bund und Land vereinbarten Summen bereitgestellt werden. Damit ist die Erwartung verbunden, dass die befristeten eingerichteten Stellen in den Weiterbildungseinrichtungen verstetigt werden.

Nach derzeitigem Stand der Verhandlungen zum Zukunftsvertrag werden Weiterbildungsstudierende und beruflich Qualifizierte bislang jedoch nicht berücksichtigt.

Lösung/Forderung:

Die an den Hochschulen des Landes immatrikulierten Weiterbildungsstudierenden sind bei der Neuregelung des Hochschulpaktes in vollem Umfang zu berücksichtigen. Die Regelung 20:60:20 ist auf alle Studierenden, also auch auf die Weiterbildungsstudierenden anzuwenden.

2. Ausbau dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse des hauptamtlichen Personals im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung und des Fernstudiums

Ausgangslage:

Gemäß Zukunftsvertrag ist die Verstetigung befristeter Stellen zur Wahrnehmung von Daueraufgaben in Studium und Lehre unabdingbar. Dies gilt für das grundständige Studium ebenso wie für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Es besteht die Möglichkeit, Stellen einnahmebasiert dauerhaft einzurichten, bislang allerdings unter Bindung an einen vorgegebenen Stellenplan. Personalkapazitäten können aufgrund dieser Festlegung, die an den jeweiligen Landeshaushalt gekoppelt ist, nicht marktgerecht und flexibel auf- und ausgebaut werden.

Lösung/Forderung:

1. Es sollten im prozentualen Verhältnis der registrierten Teilnehmer*innen der wissenschaftlichen Weiterbildung zu den eingeschriebenen Studierenden Dauerstellen bereitgestellt werden.
2. Die Einrichtung einnahmebasierter unbefristeter Stellen sollte vom vorgegebenen Stellenplan entkoppelt werden.

3. Erhebung „verursachungsgerechter Service-Gebühren“ für weiterbildende Bachelorstudiengänge

Ausgangslage:

Wie auch der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur hochschulischen Weiterbildung als Teil lebenslangen Lernens“ deutlich macht (s. S. 69) sind weiterbildende, berufsbegleitende Studienformate im Vergleich zu klassischen grundständigen Präsenzstudiengängen mit einem höheren Planungs-, Service- und Beratungsaufwand verbunden. Dies gilt z. B. für zusätzliche Beratung an Abenden und Wochenenden, einen zeitlich erweiterten Zugang zu Infrastrukturen, für digitale Lernangebote und Dienstleistungen.

Lösung/Forderung:

Die Erhebung verursachungsgerechter Service-Gebühren soll dazu dienen, den höheren Aufwand solcher Angebote abzufedern und den Hochschulen auf diesem Weg die Einführung weiterbildender Bachelorstudiengänge auf breiter Fläche zu erleichtern.

4. Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium wahlweise als dezidierte Dienstaufgabe (§ 48) oder in Nebentätigkeit

Ausgangslage:

Die Weiterbildung wird von den Hochschullehrenden in der Regel im Nebenamt erbracht. Es besteht zwar die Möglichkeit, Weiterbildung auch im Hauptamt zu erbringen, bislang jedoch nur dann, wenn die üblichen Lehrverpflichtungen innerhalb des Fachbereiches nachweislich erfüllt sind. Das Hochschulgesetz des Landes führt in § 2 bisher nur aus, dass die Hochschulen auch dem weiterbildenden Studium und sonstiger wissenschaftlicher Weiterbildung dienen. In § 48 wird ausgesagt, dass die Lehrenden die der Hochschule „obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre einschließlich der wissenschaftlichen Weiterbildung in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbstständig wahrnehmen“. Dass die Weiterbildung als Teil der Dienstaufgabe obligatorisch ist, wird nicht deutlich.

Lösung/Forderung:

Es sollte eine Formulierung in das Gesetz aufgenommen werden, die die Beteiligung an der wissenschaftlichen Weiterbildung als Dienstaufgabe der Hochschullehrenden dezidiert vorsieht und zugleich sicherstellt, dass wissenschaftliche Weiterbildung gleichberechtigt neben anderen Lehrverpflichtungen im Hauptamt wahrzunehmen ist. Sie wird damit auch kapazitätsrelevant. Möglicherweise müsste sodann die KapVO und/oder die „Landesverordnung über die Lehrverpflichtung“ (HLehrVO) angepasst werden. Die Wahlmöglichkeit, wissenschaftliche Weiterbildung in Nebentätigkeit auszuüben, bleibt davon unbenommen.

5. Engagement in Wissenschaftlicher Weiterbildung und Fernstudium als Bestandteil der Leistungsbezüge

Ausgangslage:

Das Landesbesoldungsgesetz Rheinland-Pfalz sieht in den Besoldungsgruppen W2 und W3 die Gewährung variabler Leistungsbezüge für besondere Leistungen u.a. auch in der Weiterbildung vor (§ 37 (1)). Dies bildet ein wichtiges Anreizsystem, welches im Sinne der nachhaltigen Verankerung von wissenschaftlicher Weiterbildung und Fernstudium an den Hochschulen zukünftig stärker und systematischer auszuschöpfen ist.

Lösung/Forderung:

Um das Engagement in der wissenschaftlichen Weiterbildung und im Fernstudium an Hochschulen auf breiter Ebene zu fördern, sollten Leistungsbezüge für besondere Leistungen in der Weiterbildung, sofern diese im Hauptamt erfolgen, verstärkt angewendet werden und über die Besoldungsgruppen W2 und W3 hinaus auch in anderen Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen als Instrument systematisch zum Einsatz kommen. Eine Verständigung mit den zuständigen Tarifpartnern wird nachdrücklich empfohlen.

6. Öffentliche Förderung von Weiterbildungsangeboten mit besonderem öffentlichem Interesse

Ausgangslage:

Der Ausbau von Weiterbildungsangeboten in Bereichen, für die ein besonderes öffentliches Interesse besteht (etwa aufgrund von Fachkräftemangel wie z. B. im Bereich der Pflege, der Lehrerbildung oder auch im MINT-Bereich), gestaltet sich angesichts kostendeckender Finanzierungsvorgaben als besondere Herausforderung.

Lösung/Forderung:

Wie auch der Wissenschaftsrat in seinen o.g. Empfehlungen rät (vgl. S. 81), sollten gezielte Fördermaßnahmen auf Landesebene entwickelt werden, um den Ausbau von Weiterbildungsangeboten zu unterstützen, für die ein besonderes öffentliches Interesse besteht und in denen Fachkräfte fehlen.