

Universität
Rostock



Traditio et Innovatio

Beatrice C. Büttner, Jan Tauer,
Stefan Göbel und Friedemann W. Nerdinger

**Lebenslanges Lernen und Wissenschaftliche Weiterbildung
an der Universität Rostock.
Problemfelder und Lösungsansätze.**

Herausgeber: Lehrstuhl für ABWL: Wirtschafts- und Organisationspsychologie der Universität Rostock

Kurztitel: Büttner, B., Tauer, J., Göbel, S. & Nerdinger, F.W. (2016): Lebenslanges Lernen und Wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Rostock – Problemfelder und Lösungsansätze. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie*, Nr. 16. Universität Rostock

Druck: WIRmachenDRUCK GmbH

Autoren: Beatrice C. Büttner (beatrice.buettner@uni-rostock.de)
Jan Tauer
Stefan Göbel
Friedemann W. Nerdinger

Universität Rostock
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für ABWL: Wirtschafts- und Organisationspsychologie
Lehrstuhl für ABWL: Unternehmensrechnung und -besteuerung
Ulmenstr. 69
18057 Rostock

© Universität Rostock, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für ABWL: Wirtschafts- und Organisationspsychologie, 2016.

Hinweis zur Veröffentlichung:

Die vorliegende Studie entstand im Rahmen des Projekts KOSMOS (Konstruktion und Organisation eines Studiums in offenen Systemen), das mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Das Projekt KOSMOS unterstützt die schrittweise Implementierung einer Kultur des Lebenslangen Lernens an der Universität Rostock. Dabei werden in Kooperation mit den Fakultäten, Instituten und Lehrstühlen der Universität neue Studienformate entwickelt, die sich vornehmlich an nicht-traditionelle Zielgruppen richten. Der Veränderungsprozess wird durch Maßnahmen der Organisationsentwicklung begleitet und unterstützt. Ziel des Arbeitspakets Organisationsentwicklung ist es, strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen für die Akzeptanz und Umsetzung eines Konzepts des Lebenslangen Lernens an der Universität Rostock zu schaffen. Weitere Informationen zum Projekt und Kontakt unter www.kosmos.uni-rostock.de.

Das dieser Publikation zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH12017 finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.



Inhalt

Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
Symbolverzeichnis	VIII
1 Einleitung	1
2 Lebenslanges Lernen und Wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Rostock	5
2.1 Lebenslanges Lernen und Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen	5
2.2 Aktivitäten des Lebenslangen Lernens an der Universität Rostock	5
2.3 Zugang zu Studienangeboten der Universität Rostock	10
2.3.1 Grundständige Bachelor- bzw. Staatsexamina-Studiengänge	10
2.3.2 Masterstudiengänge	12
2.3.3 Einzelne Module und Zertifikatskurse	12
2.3.4 Gasthörerinnen und Gasthörer	12
2.3.5 Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen	13
3 Problemfelder auf dem Weg zum LLL mit Fokus auf der Wissenschaftlichen Weiterbildung	15
3.1 Hindernisse bei der Implementierung von LLL: Befunde aus OE-Maßnahmen	15
3.2 Stellenwert der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität Rostock	17
3.2.1 Positionierung von Universitätsleitung und Landesregierung zur Wissenschaftlichen Weiterbildung	17
3.2.2 Akzeptanz von Weiterbildung als Aufgabe von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern	19
3.2.3 Organisatorische Verankerung der Wissenschaftlichen Weiterbildung in der Universität	21
3.3 Ressourcen	24
3.4 Personalrecht	31
3.4.1 Befristung nichtwissenschaftlichen Personals nach TzBfG	31
3.4.2 Befristung wissenschaftlichen Personals nach WissZeitVG	32
3.5 Anreize für ein Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung	34
3.5.1 Monetäre Anreize	34
3.5.1.1 Lehrauftrag	35

3.5.1.2 Werkvertrag.....	36
3.5.1.3 Gastvortrag und Gastvorlesung	36
3.5.1.4 Monetäre Anreize im Rahmen der W-Besoldung.....	38
3.5.2 Weitere Anreizmöglichkeiten	40
3.5.2.1 Auswirkungen von Weiterbildungsaktivitäten auf die Leistungsorientierte Mittelvergabe (Sachmittelverteilung) der Universität Rostock	40
3.5.2.2 Anrechnung von Weiterbildungsaktivitäten auf das Lehrdeputat	46
3.5.2.3 Anerkennung für gute Lehre in der Weiterbildung.....	48
3.5.2.4 Seniorprofessur	49
3.6 Berücksichtigung von Weiterbildungsengagement in Berufungsverfahren.....	50
4 Zusammenfassung und Ausblick.....	53
Literaturverzeichnis	57
Anhang	65
Anhang 1: Hindernisse bei der Implementierung von LLL an der Universität Rostock, die während eines Workshops mit Universitätsleitung sowie Dekaninnen und Dekanen am 28.03.2012 zusammen- getragen wurden.....	65
Anhang 2: Wissenschaftliche Weiterbildung zwischen Gemeinwohl und Rechtsicherheit: Der Umgang mit beihilferechtlichen Unsicherheiten	67
Anhang 3: Stellungnahme der Universität Rostock im Rahmen einer öffentlichen Konsultation der Wettbe- werbsstelle der EU-Kommission zum Entwurf neuer Vorschriften zu staatlichen Beihilfen für Forschung, Entwicklung und Innovation.....	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Aktivitäten des LLL an der Universität Rostock	9
Abbildung 2: Verankerung der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität Rostock bis April 2014.....	22
Abbildung 3: Modell zur künftigen Organisation der Wissenschaftlichen Weiterbildung	23
Abbildung 4: Haushalt der Universität Rostock	26
Abbildung 5: Ablauf von Berufungsverfahren an der Universität Rostock	51
Abbildung 6: Aktuelles Zuordnungsspektrum der Tätigkeiten einer staatlichen Hochschule.....	68
Abbildung 7: Die Risikomasse der Kommissions-Rückforderungsentscheidung (ohne Zinsen).....	71
Abbildung 8: Nachfragefunktion für ein Bildungsangebot.....	72

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl der Bewerbungen für die Zugangsprüfung an der Universität Rostock	11
Tabelle 2: Studiengebühr in den weiterbildenden Masterstudiengängen der Universität Rostock	30
Tabelle 3: Beispielrechnung für die Gesamtkosten des weiterbildenden Masterstudiums Technische Kommunikation.....	30
Tabelle 4: Struktur der zu untersuchenden Fakultäten und Fachgebiete	40
Tabelle 5: Zwischen- und Endergebnisse der LOM-Berechnung je Fakultät.....	42
Tabelle 6: Absolute Kosteneffekte der Fakultät 1	45
Tabelle 7: Handlungskonsequenzen im Umgang mit den europäischen Beihilfavorschriften	70

Abkürzungsverzeichnis

AKL	Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleich
AUF	Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät
EuGh	Europäischer Gerichtshof
FuEul	Forschung, Entwicklung und Innovation
GFUR	Gesellschaft der Förderer der Universität Rostock e.V.
HQE	Stabsstelle für Hochschul- und Qualitätsentwicklung
HsLeistbVO M-V	Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete des Landes Mecklenburg-Vorpommern
IEF	Fakultät für Informatik und Elektrotechnik
JUF	Juristische Fakultät
KOSMOS	Konstruktion und Organisation eines Studiums in offenen Systemen (Projekt)
LBG M-V	Landesbeamtengesetz Mecklenburg-Vorpommern
LHG M-V	Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern
LLL	Lebenslanges Lernen
LOM	Leistungsorientierte Mittelvergabe
LVS	Lehrveranstaltungsstunde
LVVO M-V	Lehrverpflichtungsverordnung des Landes Mecklenburg-Vorpommern
MNF	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
MSF	Fakultät für Maschinenbau und Schifftechnik
M-V	Mecklenburg-Vorpommern
NLVO M-V	Nebentätigkeitslandesverordnung Mecklenburg-Vorpommern
OE	Organisationsentwicklung
QualVO M-V	Verordnung über die Qualifikation für ein Studium an den Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern
PHF	Philosophische Fakultät
ProfBesReformG	Professorenbesoldungsreformgesetz
RSA	Rostocker Seniorenakademie
SS	Sommersemester
THF	Theologische Fakultät
TN	Teilnehmende
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
UMR	Universitätsmedizin Rostock
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WB	Weiterbildung

WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
WS	Wintersemester
WSF	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
ZLB	Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung
ZPO	Prüfungsordnung für den Zugang von Berufstätigen an die Universität Rostock
ZQS	Zentrum für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung

Symbolverzeichnis

A_{AKLi}	$A_{AKLi} \in \mathbb{N}$	Absolventen des Fachgebietes i aller AKL Hochschulen
A_i	$A_i \in \mathbb{N}$	Absolventen des Fachgebietes i der Universität Rostock
DM_{AKLi}	$DM_{AKLi} \in \mathbb{N}$	Drittmittel des Fachgebietes i aller AKL Hochschulen
DM_i	$DM_i \in \mathbb{N}$	Drittmittel des Fachgebietes i der Universität Rostock
L_{Ai}	$L_{Ai} \in \mathbb{Q}^+$	Leistungsindex Absolventen des Fachgebietes i
\bar{L}_{Ai}	$\bar{L}_{Ai} \in \mathbb{Q}^+$	Arithmetisches Mittel der 3-Jahreswerte L_{Ai}
L_{DMi}	$L_{DMi} \in \mathbb{Q}^+$	Leistungsindex Drittmittel des Fachgebietes i
\bar{L}_{DMi}	$\bar{L}_{DMi} \in \mathbb{Q}^+$	Arithmetisches Mittel der 3-Jahreswerte L_{DMi}
L_{Pi}	$L_{Pi} \in \mathbb{Q}^+$	Leistungsindex Promotionen des Fachgebietes i
\bar{L}_{Pi}	$\bar{L}_{Pi} \in \mathbb{Q}^+$	Arithmetisches Mittel der 3-Jahreswerte L_{Pi}
L_{Si}	$L_{Si} \in \mathbb{Q}^+$	Leistungsindex Studierende des Fachgebietes i
\bar{L}_{Si}	$\bar{L}_{Si} \in \mathbb{Q}^+$	Arithmetisches Mittel der 3-Jahreswerte L_{Si}
L_X	$L_X \in \mathbb{Q}^+$	Leistungsindex der X -Fakultät
i	$0 < i \leq 22$	Index der betrachteten Fachgebiete (1-22)
X	$X = \{A, B, \dots, H\}$	Index der betrachteten Fakultäten (A-H)
K_{AKLi}	$K_{AKLi} \in \mathbb{N}$	Kosten des Fachgebietes i aller AKL Hochschulen
K_i	$K_i \in \mathbb{N}$	Kosten des Fachgebietes i der Universität Rostock
\hat{K}_i	$\hat{K}_i \in \mathbb{Q}^+$	Erwartete Kosten des Fachgebietes i der Universität Rostock
\hat{K}_X	$\hat{K}_X \in \mathbb{Q}^+$	Erwartete Kosten der X -Fakultät der Universität Rostock
P_{AKLi}	$P_{AKLi} \in \mathbb{N}$	Promotionen des Fachgebietes i aller AKL Hochschulen
P_i	$P_i \in \mathbb{N}$	Promotionen des Fachgebietes i der Universität Rostock
$Prof_{AKLi}$	$Prof_{AKLi} \in \mathbb{N}$	Professoren des Fachgebietes i aller AKL Hochschulen
$Prof_i$	$Prof_i \in \mathbb{N}$	Professoren des Fachgebietes i der Universität Rostock
S_{AKLi}	$S_{AKLi} \in \mathbb{N}$	Studierende des Fachgebietes i aller AKL Hochschulen
S_i	$S_i \in \mathbb{N}$	Studierende des Fachgebietes i der Universität Rostock

1 Einleitung

Auf die Frage, was aus seiner Sicht gegen ein Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität Rostock spricht, gab ein Hochschullehrer der Universität Rostock im Jahr 2012 diese Antwort (vgl. Büttner, Maaß & Nerdinger, 2013): *„Es geht schlicht und ergreifend um die Frage der Ressourcen. (...) Es wird von uns gefordert, dass wir immer bessere Forschungsleistungen erbringen sollen, immer mehr Drittmittel einwerben, immer mehr hochwertig veröffentlichen. (...) Aber das sind aus meiner Sicht Zielstellungen, die nicht so miteinander vereinbar sind.“* Diese Antwort ist ein Ergebnis einer Befragung von zwanzig Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern verschiedener Fachrichtungen der Universität Rostock zu ihren Sichtweisen und Empfehlungen hinsichtlich des Lebenslangen Lernens (LLL). Die Befragung wurde im Rahmen des Arbeitspakets Organisationsentwicklung (OE) als Teil des Projekts KOSMOS (Konstruktion und Organisation eines Studiums in offenen Systemen) durchgeführt. KOSMOS zielt auf die schrittweise Implementierung einer Kultur des LLL an der Universität Rostock, wobei der Veränderungsprozess durch Maßnahmen der OE begleitet und unterstützt wird. OE ist dabei als Veränderungsstrategie zu verstehen, die unter aktiver Mitwirkung der Betroffenen vollzogen wird (von Rosenstiel & Nerdinger, 2011). Die Ergebnisse der Untersuchung zeigten u.a., dass aus Sicht der befragten Professorinnen und Professoren einem Engagement im Bereich des LLL schwerwiegende, vor allem strukturelle Gründe (fehlende Ressourcen, Vorrang von Forschung und Erstausbildung, fehlende finanzielle Anreize etc.) entgegenstehen (Büttner et al., 2013). Diese Befragungsergebnisse deckten sich in hohem Maße mit den Aussagen von vierzehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universitätsverwaltung, die 2011 durch die OE zum selben Thema befragt wurden sowie mit den Ergebnissen eines Workshops mit Dekaninnen und Dekanen der Universität Rostock, der im Frühjahr 2012 durchgeführt wurde. Die so ermittelten Problemfelder, die einem Engagement im LLL an der Universität Rostock entgegenstehen, werden im Folgenden genauer analysiert. Ziel der vorliegenden Studie ist es, bezüglich dieser Fragestellungen den Status quo an der Universität Rostock zu beschreiben, eine Diskussionsgrundlage zu schaffen sowie Reflexions- und Austauschprozesse anzustoßen.

Ein partizipatives Vorgehen in Veränderungsprozessen ist in einer Universität aufgrund ihrer organisationalen Eigenheiten unverzichtbar (Altvater, 2007). Bereits vor mehr als 30 Jahren hat Mintzberg (1983) die Universität als Expertenorganisation beschrieben, deren Führungskräfte – die Professorinnen und Professoren – über ein hohes Maß an Autonomie verfügen und sich eher an ihrer Profession und der entsprechenden wissenschaftlichen Community als an den Zielen der Organisation Hochschule orientieren. Demgegenüber verfügt die Hochschulleitung – ebenfalls von Professorinnen und Professoren dominiert – kaum über wirksame Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Interessen (vgl. dazu auch Altvater, 2007; Hüther & Krücken, 2012; Pellert, 1999).

Mit Blick auf die strukturellen Eigenheiten charakterisieren Cohen, March und Olsen (1972) die Universität als garbage can organization. Demnach kommt es in Universitäten aufgrund der vielseitigen Interessen und daraus resultierenden Zielkonflikten häufig zu eher unstrukturierten, unkalkulierbaren Kompromisslösungen anstelle einer systematischen Problembearbeitung und -lösung (Altvater, 2007). Hanft (2000) führt in diesem Zusammen-

hang das Fehlen einer Hierarchie an, die gepaart mit der fehlenden Trennung von Arbeitsaufgaben sowie unklar definierten Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnissen in ein großes Verantwortungsvakuum mündet.

Weick (1976) beschreibt eine weitere Besonderheit von Universitäten, die u.a. erklärt, warum sich diese – anders als funktional-hierarchische Organisationen (z.B. privatwirtschaftliche Unternehmen) – nur bedingt steuern lassen. Demnach besteht die Universität aus einer Vielzahl lose gekoppelter Systeme, wobei unter Systemen die einzelnen Lehrstühle, Institute und Fakultäten sowie Referate und Stabsstellen der Verwaltung und der Universitätsleitung zu fassen sind. Eine „lose Kopplung“ liegt vor „... wenn zwei getrennte Systeme entweder nur wenige Variablen gemein haben oder ihre gemeinsamen Variablen im Vergleich mit anderen das System beeinflussenden Variablen schwach sind“ (Weick, 1985, S. 163). Dies trifft insbesondere auf die erstgenannten Basiseinheiten im Bereich der Forschung und Lehre zu, die über ein hohes Maß an Autonomie verfügen und sich v.a. an ihren Eigeninteressen orientieren. So entwickeln sich in den Basiseinheiten durchaus Neuerungen und es laufen kleinere Veränderungsprozesse ab, die Gesamtorganisation jedoch bleibt in ihren Strukturen und Prozessen davon weitgehend unberührt. Die Dekaninnen und Dekane sowie die Hochschulleitung haben kaum Möglichkeiten zur effektiven Steuerung der auf Partikularinteressen ausgerichteten Basiseinheiten (Altvater, 2007). Mangelnde Steuerungsmöglichkeiten und Sanktionsmechanismen liegen auch deshalb vor, weil sowohl die Basiseinheiten (Lehrstühle und Institute), als auch das mittlere Management (Dekaninnen und Dekane) und die Universitätsleitung durch Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer besetzt sind und die zwei letztgenannten Leitungsgremien aufgrund ihrer „Einbindung in das Kollegensystem“¹ (Hanft, 2000, S. 12) und dem turnusmäßigen Wechsel der Führungspositionen i.d.R. vor einer allzu straffen Führung zurückschrecken. Um die dauerhafte Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen nicht zu gefährden, werden unliebsame Entscheidungen nicht selten hinausgezögert und dem Nachfolger für die nächste Amtsperiode überlassen (Hanft, 2000).

Somit lässt sich feststellen, dass die einzelnen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und ihre individuellen Interessen maßgeblich universitäre Entscheidungs- und damit auch Veränderungsprozesse prägen (vgl. auch Altvater, 2007). Als Verantwortliche für universitäre Forschung und Lehre haben Professorinnen und Professoren demnach auch zentrale Bedeutung bei der Implementierung von LLL. Ihre Bereitschaft zu und ihr Engagement für LLL sind unverzichtbar auf dem Weg zu einer Hochschule des LLL. Vor diesem Hintergrund werden im Rahmen von KOSMOS einerseits in enger Kooperation mit den Fakultäten, Instituten und Lehrstühlen der Universität neue Studienformate entwickelt. Andererseits werden die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Rahmen von Interviews, Expertengesprächen und Workshops in den Veränderungsprozess einbezogen und können ihre Sichtweisen zur Thematik LLL an der Universität Rostock einbringen. Dabei sind insbesondere auch kritische Stimmen und etwaige Widerstände von Interesse. Im Sinne der Aktionsforschung (vgl. Nerdinger, 2014) werden Untersuchungsergebnisse an zentrale Funktionsträger der Universität – Universitätsleitung, (Studien-)Dekaninnen und Dekane, Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsverwaltung – rückgekoppelt mit dem Ziel, Reflexionsprozesse in Gang zu setzen, die wiederum Diskussionen zum LLL, bspw. in akademischen Gremien, anregen können.

¹ Gemeint ist, dass die zentralen Leitungspositionen (Rektor/in, Dekan/in etc.) aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren besetzt werden und von diesen gewählt werden.

Die vorliegende Studie entstand in einem mehrstufigen Verfahren. Zunächst wurden die verschiedenen Problemfelder mittels Literatur- und Dokumentenanalyse – eine Vielzahl dieser Dokumente findet sich im Inter- bzw. Intranet – sowie Expertengesprächen exploriert. Auf Basis der gewonnenen Informationen wurden im nächsten Schritt jeweils Kapitel zu den einzelnen Problemfeldern erarbeitet, die im Sinne der Aktionsforschung verschiedenen Expertinnen und Experten in der Universität Rostock mit der Bitte um Rückmeldung vorgelegt wurden. Auf Basis der Anmerkungen der verschiedenen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger erfolgte die Überarbeitung der Kapitel, die zur vorliegenden Fassung führte.

Das nachfolgende Kapitel 2 geht zunächst auf Grundlagen und Hintergründe von LLL an der Universität Rostock ein. Dabei steht die Beschreibung von Aktivitäten des LLL an der Universität mit besonderem Fokus auf der Wissenschaftlichen Weiterbildung im Zentrum. Das dritte und zentrale Kapitel widmet sich den (strukturellen) Problemfeldern, die bislang einer stärkeren Beteiligung von Professorinnen und Professoren am LLL bzw. der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität Rostock entgegenstehen. Darauf bezugnehmend werden im vierten Kapitel schließlich die zentralen Erkenntnisse und Empfehlungen mit dem Ziel, das Engagement von Hochschullehrinnen und Hochschullehrern der Universität Rostock im LLL zu erhöhen, dargestellt.

2 Lebenslanges Lernen und Wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Rostock

2.1 Lebenslanges Lernen und Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen

Als gesellschafts- und bildungspolitisches Schlagwort findet sich LLL in den verschiedensten Kontexten und Bedeutungen. LLL wurde und wird im Hochschulkontext häufig mit Wissenschaftlicher Weiterbildung im Sinne von Weiterbildungsangeboten für Erwerbstätige bzw. berufstätige Akademikerinnen und Akademiker gleichgesetzt. Zunehmend wandelt sich dieses Verständnis – nicht zuletzt angeregt durch internationale Debatten – zu einem breiteren, inklusiveren Begriff des LLL mit der „Idee, dass das Bildungsangebot [der Hochschule] vom ersten Semester an auf die veränderten Voraussetzungen der Studierenden eingeht und sich den flexiblen Bedürfnissen von Erwachsenen nach Lernen und Kompetenzentwicklung über die Lebensspanne hinweg öffnet“ (Kerres, Schmidt & Wolff-Bendik, 2012, S. 10). Es geht demnach nicht allein um den Ausbau der Wissenschaftlichen Weiterbildung, sondern um die Verknüpfung von grundständigem Studium und Weiterbildung als eine aufeinander abgestimmte Strategie zur Förderung des LLL (Stifterverband, 2003). Das Konzept des LLL bedeutet für Hochschulen u.a. (vgl. Banscherus, 2010; Kerres, Hanft & Wilkesmann, 2012; Wolff-Bendik & Schmidt, 2011; Wolter, 2010, 2012):

- Öffnung des Hochschulzugangs für nicht-traditionelle Studierende,
- Anbieten von berufsbegleitenden Studiengängen und von Teilzeitstudium,
- Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf das Hochschulstudium sowie
- Ausbau eines Angebots an Wissenschaftlicher Weiterbildung, auch für ältere Hochqualifizierte.

Nachfolgend soll beleuchtet werden, inwiefern sich die Universität Rostock bereits im Bereich des LLL betätigt und wie der Zugang zu den Studienangeboten erfolgt.

2.2 Aktivitäten des Lebenslangen Lernens an der Universität Rostock

Die Universität Rostock verfügt über neun Fakultäten. Zusätzlich verbindet die Interdisziplinäre Fakultät als zentrale wissenschaftliche Einrichtung Forschende und Studierende aller Fachrichtungen in derzeit vier Profillinien: „Leben, Licht und Materie“, „Maritime Systeme“, „Altern des Individuums und der Gesellschaft“ und „Wissen - Kultur - Transformation“. Seit vielen Jahren engagiert sich die Universität Rostock im LLL und bietet verschiedensten Personengruppen über die gesamte Lebensspanne Zugang zu universitärer Bildung. Nachfolgend werden Formen des LLL an der Universität Rostock kurz beschrieben, wobei anzumerken ist, dass diese Aktivitäten des LLL an der Universität Rostock noch ohne Gesamtkonzept eher unverbunden nebeneinander stehen. Das liegt u.a. daran, dass sie von unterschiedlichen Bereichen getragen und auf verschiedenen Wegen finanziert werden.

Kinderuniversität

Für Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahren bietet die Universität Rostock in Kooperation mit einer lokalen Tageszeitung „universitäre Bildung“ an. Seit 2005 werden viermal pro Semester speziell an den Bedürfnissen von Kindern

orientierte Vorlesungen angeboten. Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Fachrichtungen präsentieren in jeweils 45-minütigen Veranstaltungen kindgerecht aufbereitete Inhalte und Experimente aus ihrem Themenbereich.

Juniorstudium

An Schülerinnen und Schüler, die sich mit der Berufswahl bzw. der Studienwahl beschäftigen, richtet sich das Angebot des mediengestützten Juniorstudiums. Es wird vom Institut für Informatik der Universität Rostock betreut und bietet die Möglichkeit, bereits während der Schulzeit via Internet an Vorlesungen und Übungen der Universität Rostock teilzunehmen und so einen Einblick in das jeweilige Studienfach zu erhalten. Das Angebot ist kostenfrei und ggf. erworbene Zertifikate können im späteren Studium angerechnet werden.

Grundständiges Studium

Die Studiengänge, die zu einem ersten Hochschulabschluss führen, werden als „grundständig“ bezeichnet. Hierunter fallen alle Bachelorstudiengänge, aber auch Diplom-, Magister- und Staatsexamensstudiengänge (Hochschulrektorenkonferenz, 2008). Für sie gelten spezifische Zugangsvoraussetzungen (vgl. Kap. 2.3). In der Regel ist der erfolgreiche Abschluss eines grundständigen Studiengangs die Voraussetzung für die Zulassung zu weiterführenden Studiengängen (Masterstudiengänge). Die Universität Rostock bietet derzeit ca. 50 grundständige Studienangebote an.

Careers Service

Der Careers Service berät Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen der Universität Rostock zu berufsrelevanten Themen wie bspw. Praktika im In- und Ausland, Stipendien und anderen Fördermöglichkeiten, Abschlussarbeiten und beruflichen Perspektiven. Neben Beratung bietet der Careers Service gegen ein geringes Entgelt in jedem Semester auch kompetenzfördernde bzw. berufsvorbereitende Seminarangebote (u.a. Bewerbungstraining) an.

Weiterbildungsangebote für Berufstätige

Die Weiterbildung von Berufstätigen hat an der Universität Rostock eine lange Tradition, die bereits zu DDR-Zeiten ihren Anfang nahm. In den Jahren 1989/1990 waren über 1.250 Fernstudierende, u.a. in den Fachrichtungen Agrarwissenschaften, Betriebswirtschaftslehre und Sozialpädagogik, immatrikuliert und wurden von über 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Weiterbildungszentrums betreut (Teichmann, 2010). In der Wendezeit wurde das Weiterbildungszentrum auf zwei Haushaltsstellen reduziert und in das Dezernat für Studium und Lehre integriert. In den 90er Jahren war die Weiterbildung durch die Studienangebote der Fernuniversität Hagen, erste eigene weiterbildende Studiengänge sowie Angebote zur Umschulung bzw. Nachqualifizierung geprägt. In den Jahren von 2003 bis 2014 wurde die Wissenschaftliche Weiterbildung durch das Zentrum für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung (ZQS) – einer Stabsstelle des Rektorats – organisiert. Mit der Auflösung des ZQS im Frühjahr 2014 wurde die Weiterbildung als eine nunmehr eigenständige Abteilung – zunächst kommissarisch – der Verantwortung der Universitätsleitung bzw. dem Prorektors für Studium, Lehre und Evaluation unterstellt. Neben den vier berufsbegleitenden Masterstudiengängen „Umweltschutz“, „Umwelt & Bildung“, „Medien & Bil-

„Technische Kommunikation“ werden auch Tages- und Wochenendseminare sowie Workshops und Zertifikatskurse aus verschiedenen Wissensbereichen angeboten. Darüber hinaus organisiert der Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung auf Anfrage auch Firmenschulungen und entwickelt hochschuldidaktische Angebote. Im Unterschied zum grundständigen Studium sind die weiterbildenden Studienangebote für Berufstätige gebührenpflichtig. Projekte mit Bezug zum LLL, wie u.a. KOSMOS, tragen sehr zur steten Weiterentwicklung und Profilierung dieses Bereichs bei.

Hochschuldidaktische Angebote

Die hochschuldidaktischen Angebote der Universität Rostock dienen dem Ziel, die Qualität der Lehre weiterzuentwickeln und zu steigern. Die ein- bis zweitägigen Workshops der Hochschuldidaktik widmen sich u.a. Themen wie der Planung, Strukturierung und Reflexion von Lehrveranstaltungen und richten sich primär an lehrende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Rostock. Daneben stehen die Angebote auch Mitgliedern der Graduiertenakademie und – bei entsprechenden Kapazitäten – externen Interessentinnen und Interessenten offen. Gegen eine Gebühr von € 50,-/Kurstag (für Angehörige der Hochschulen und des öffentlichen Diensts Mecklenburg-Vorpommern) bzw. € 75,-/Kurstag (für externe Interessenten) können einzelne hochschuldidaktische Angebote, aber auch ganze Programme gebucht werden. Die hochschuldidaktischen Angebote werden durch den Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Rostock organisiert und betreut.

Sprachenzentrum

Das Sprachenzentrum der Universität Rostock bietet Studierenden verschiedener Fachrichtungen die Möglichkeit, Fremdsprachen zu erlernen oder zu vertiefen. Angeboten werden ca. zehn Fremdsprachen in verschiedenen Sprachniveaus, wobei der Fokus auf einer studienorientierten und berufsrelevanten Sprachausbildung liegt. Für die erfolgreiche Teilnahme an den Sprachkursen werden UNlcert-Zertifikate auf verschiedenen Stufen vergeben.

Graduiertenakademie

Mit der Intention, Doktorandinnen und Doktoranden sowie Habilitandinnen und Habilitanden der Universität Rostock bei ihrer Qualifizierung zu unterstützen, bietet die Graduiertenakademie überfachliche Weiterbildungskurse und Trainings an. Diese richten sich vorrangig an eigene Mitglieder der Graduiertenakademie, stehen bei verfügbaren Kapazitäten aber auch externen Interessierten offen.

Zentrum für Lehrerbildung

Im Rahmen des Bologna-Prozesses und mit dem Ziel, die Lehramtsausbildung zu optimieren, wurde im Jahr 2007 durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern die Einrichtung eines Zentrums für Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZLB) an der Universität Rostock angeregt. Das wissenschaftliche Zentrum wurde Ende 2007 durch den Rektor der Universität gegründet und im Januar 2009 feierlich eröffnet. Neben der Bildungsforschung widmet sich das ZLB auch der Weiterentwicklung der Qualität der Lehrerausbildung, u.a. durch die Beratung von Lehrenden, der Verzahnung der Ausbildungsphasen und der disziplinübergreifenden Lehrerausbildung an der Universität Rostock. Neben einer zentralen wissenschaftlichen Einrichtung der Universität Rostock ist das ZLB zugleich auch eine hochschulübergreifende wissenschaftliche

Einrichtung der Universitäten Rostock und Greifswald, der Hochschule für Musik und Theater Rostock und der Hochschule Neubrandenburg.

Veranstaltungen und Tagungen der Fachbereiche

Eine weitere Form des LLL stellen fachspezifische Veranstaltungen und Tagungen dar, die durch die jeweiligen Fakultäten und Fachbereiche organisiert werden. Diese Art von Veranstaltungen (z.B. die alle zwei Jahre stattfindende Rostocker Dienstleistungstagung) bringt häufig Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Wirtschaft in Dialog und stellt somit eine wichtige Form des Theorie-Praxis-Transfers dar.

Öffentliche Wissenschaft

Um einem breiten Publikum Zugang zu universitärer Bildung zu bieten, finden regelmäßig Ringvorlesungen und andere Veranstaltungen statt. Ringvorlesungen werden – je nach Themenbereich – von verschiedenen Fakultäten und Einrichtungen der Universität Rostock organisiert und bieten interessierten Erwachsenen einen Einblick in die Forschung der vortragenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie Expertinnen und Experten. Die Veranstaltungen können kostenfrei besucht werden und bedürfen i.d.R. keiner gesonderten Anmeldung. Daneben bieten auch Veranstaltungen wie z.B. die „Lange Nacht der Wissenschaften“ einem breiten Publikum Einblicke in Forschungsfelder der Universität Rostock. Im Jahr 2014 hat zum elften Mal die „Lange Nacht der Wissenschaften“ – eine Kooperation der Universität Rostock mit weiteren Partnern² – stattgefunden. An verschiedenen Standorten in Rostock können Interessierte aller Altersgruppen Vorträge, Diskussionsrunden und Ausstellungen zu verschiedenen Themen besuchen. Finanziert wird die „Lange Nacht der Wissenschaften“ durch Eintrittsgelder der Besucherinnen und Besucher sowie durch mehrere Sponsoren.

Rostocker Seniorenakademie

Die Rostocker Seniorenakademie (RSA) bietet seit 1994 unterschiedlichste Bildungsmöglichkeiten für Menschen aller Altersstufen an, richtet sich jedoch vornehmlich an die ältere Bevölkerung. So gibt es parallel zum Vorlesungsbetrieb neben einer wöchentlich stattfindenden Vortragsreihe diverse wissenschaftliche Vorträge, Seminare und Kurse, u.a. in den Bereichen Literatur, Kunst, Kultur und Geschichte. Darüber hinaus stehen den Seniorinnen und Senioren Gedächtnistrainings sowie Sprach- und Computerkurse zur Verfügung. Die RSA verzeichnete im Wintersemester 2013/2014 über 548 Teilnehmende, worunter sich allein 110 Neuanmeldungen befanden. Die Seniorenakademie wird über Kursgebühren, die von den Teilnehmenden zu entrichten sind, finanziert.

Wie dieser Überblick zeigt, engagiert sich die Universität Rostock bereits mit verschiedenen Aktivitäten im Bereich des LLL. Die nachfolgende Grafik (Abbildung 1) illustriert zusammenfassend diese Vielfalt.

² Zu den Partnern zählen neben der Veranstaltungsagentur Sphinx ET auch ein Kindergarten sowie zwei Schulen, zwei Hochschulen, zwei Fraunhofer Institute, die Sternwarte und der Zoologische Garten Rostock.



Abbildung 1: Aktivitäten des LLL an der Universität Rostock (Quelle: eigene Darstellung)

Die Vielfalt dieser Aktivitäten darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es zu einem übergreifenden Konzept des LLL, in dem „Erstausbildung und Weiterbildung als aufeinander abgestimmte Sequenzen innerhalb eines lebensübergreifenden Lernprozesses neu reflektiert und beide als Bestandteile von wissenschaftlicher Qualifizierung neu gestaltet werden müssen“ (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., 2003, S. 9), noch ein langer Weg ist. Wie bereits erwähnt stehen die beschriebenen Formen des LLL an der Universität Rostock weitgehend unverbunden nebeneinander. Im Vergleich zu Forschung und Erstausbildung haben die genannten Formen des LLL an der Universität Rostock nur eine untergeordnete Bedeutung. Dies zeigt sich bspw. daran, dass sich nur sehr wenige Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Wissenschaftlichen Weiterbildung engagieren³ und an der kleinen Zahl nicht-traditioneller Studierender, die mittels Zugangsprüfung ein grundständiges Studium aufnehmen (siehe dazu auch Kap. 2.3.1). Im folgenden Kapitel steht der Zugang zu Studienangeboten der Universität Rostock im Zentrum. Dabei wird insbesondere aufgezeigt, welche Möglichkeiten nicht-traditionelle Studierende haben, ein Studium an der Universität aufzunehmen.

³ Im Jahr 2015 waren 30 von 292 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern der Universität Rostock in der Wissenschaftlichen Weiterbildung tätig, das entspricht 10,3 %. Verantwortliche des Bereichs Wissenschaftliche Weiterbildung beschreiben die Schwierigkeit, Professorinnen und Professoren der Universität Rostock für die Weiterbildung zu gewinnen, als ein zentrales Problem.

2.3 Zugang zu Studienangeboten der Universität Rostock⁴

2.3.1 Grundständige Bachelor- bzw. Staatsexamina-Studiengänge

Das „Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ (LHG M-V) vom 25. Januar 2011 sowie die „Verordnung über die Qualifikation für ein Studium an den Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ (QualVO M-V) vom 12. Juli 2005 regeln den Zugang zu einem grundständigen Studium an der Universität Rostock. Demnach ist für die Aufnahme eines grundständigen Studiums eine *gültige Hochschulzugangsberechtigung* Voraussetzung, wozu sowohl die allgemeine als auch die fachgebundene Hochschulreife zählen. Die *allgemeine Hochschulreife* (Abitur) berechtigt dabei zum Studium aller Studiengänge an Universitäten, während die *fachgebundene Hochschulreife* nur ein Studium bestimmter Studiengänge zulässt. Die Fachhochschulreife berechtigt nicht zu einem Studium an der Universität Rostock. Einige Studiengänge bzw. -fächer sind zulassungsbeschränkt und erfordern eine vorherige Zulassung oder weitere Voraussetzungen (dazu zählen u.a. Lehramtsstudiengänge, Sportwissenschaften und Agrarwissenschaften).

Gemäß § 18 Abs. 1 LHG M-V und § 2 Abs. 2 QualVO M-V berechtigt das Ablegen der *Meisterprüfung oder einer gleichgestellten beruflichen Fortbildungsprüfung* zum Studium an der Universität Rostock. Der Meisterprüfung gleichgestellt sind eine mindestens 400 Stunden umfassende berufliche Fortbildung i. S. des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung, das Abschlusszeugnis einer Fachschule, eine gleichwertige Qualifikation i. S. des Seemannsgesetzes sowie der Abschluss nach landesrechtlichen Fortbildungsregelungen für Berufe im Gesundheitswesen sowie im Bereich der sozialpflegerischen oder sozialpädagogischen Berufe. Somit können u.a. Meister, Techniker und Fachwirte ohne weitere Eignungstests oder Probezeiten ein Studium aller Studiengänge der Universität Rostock aufnehmen.

Berufstätige ohne Hochschulzugangsberechtigung können mittels einer Zugangsprüfung eine fachgebundene Studienberechtigung erwerben und so zu einem grundständigen Bachelor- bzw. Staatsexamina-Studium der Universität Rostock zugelassen bzw. immatrikuliert werden. Entsprechend § 19 Abs. 1 und 2 LHG M-V sowie der „Prüfungsordnung für den Zugang von Berufstätigen an die Universität Rostock“ (ZPO) vom 23. Oktober 2003 muss für die Zulassung zur Zugangsprüfung eine mindestens zweijährige Berufsausbildung und eine mindestens dreijährige berufliche Tätigkeit nachgewiesen werden. Zwischen der bisherigen Ausbildung und der Berufstätigkeit sowie dem angestrebten Studiengang muss ein Sachzusammenhang bestehen. Die bestandene Zugangsprüfung berechtigt zum Studium in dem im Zeugnis ausgewiesenen Studiengang der Universität Rostock, wobei mit der Zugangsprüfung insbesondere im Hinblick auf zulassungsbeschränkte Studiengänge kein Anspruch auf einen Studienplatz verbunden ist. Die Zugangsprüfungen finden zweimal im Jahr statt und bestehen aus einem allgemeinen Teil und einem fachlichen Teil, der jeweils schriftlich abgeprüft wird, sowie einer mündlichen Prüfung.

Seit dem Wintersemester 2010/2011 haben sich an der Universität Rostock insgesamt 143 Personen für eine Zugangsprüfung beworben. Davon gingen die meisten Bewerbungen für die Universitätsmedizin ein (40 Bewer-

⁴ Unser Dank gilt Frau Margitta Grimm, Leiterin des Referats 1.5 „Studierendensekretariat“ für ihre wertvollen Hinweise und Anregungen zum Kapitel 2.3.

bungen), gefolgt von der Philosophischen Fakultät (36 Bewerbungen). Tabelle 1 gibt einen detaillierten Überblick über die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber für die Zugangsprüfung seit dem Wintersemester 2010/2011. Im Unterschied zum klassischen Semesterturnus, bei dem die höchste Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger jeweils zum Wintersemester vorliegt, werden die Zugangsprüfungen mehrheitlich im Sommersemester abgelegt, da daraufhin eine Zulassung bzw. Immatrikulation zum Wintersemester erfolgen kann.

	WS 10/11	SS 11	WS 11/12	SS 12	WS 12/13	SS 13	WS 13/14	SS 2014	WS 14/15	Gesamt
AUF	-	1	1	-	1	-	1	3	-	7
IEF	1	7	1	5	1	2	-	2	2	21
JUF	1	-	1	1	-	1	1	1	-	6
UMR	3	11	4	8	5	7	2	2	1	43
MNF	1	-	-	4	-	-	-	3	-	8
MSF	2	3	1	9	-	2	-	4	1	22
THF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
WSF	1	4	4	4	-	5	1	4	3	26
PHF	6	9	2	9	2	5	3	5	3	44
Gesamt	15	35	14	40	9	22	8	24	10	177

Tabelle 1: Anzahl der Bewerbungen für die Zugangsprüfung an der Universität Rostock seit dem WS 2010/2011 (Quelle: Studierendensekretariat der Universität Rostock)

Die Zahl von 177 Bewerbungen für die Zugangsprüfung innerhalb von fünf Jahren ist angesichts der an der Universität Rostock studierenden 14.417 Personen (Stand: WS 2013/2014) verschwindend gering. Die Zahl der Studierenden, die nach der Zugangsprüfung tatsächlich ein Studium an der Hochschule aufnahmen, ist aber noch sehr viel geringer. Im Wintersemester 2013/2014 waren lediglich 50 nicht-traditionelle Studierende immatrikuliert, davon 42 Meister und Techniker sowie acht Promovierende. Mit anderen Abschlüssen (bspw. der Fachhochschulreife) war im WS 2013/2014 kein Studierender eingeschrieben, der über die Zugangsprüfung zum Studium zugelassen worden war.

Die Gründe für die deutliche Differenz zwischen der Anzahl der Bewerbungen und den tatsächlich immatrikulierten nicht-traditionellen Studierenden sind vielfältig. Von Freytag-Loringhoven (2012) vermutet, dass die Mehrzahl der Bewerbungen bereits an den Vorbedingungen für eine Zugangsprüfung, wie bspw. einem bestehenden Sachzusammenhang zwischen der bisherigen beruflichen Tätigkeit und dem angestrebten Studiengang, scheiterte. Von 71 Bewerberinnen und Bewerbern für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (WSF) der Universität Rostock im Zeitraum von 2004 bis 2012 sind 28 Bewerberinnen und Bewerber nicht zur Zugangsprüfung zugelassen worden, da die fachlich relevante Berufserfahrung fehlte (vgl. dazu und zum Folgenden von Freytag-Loringhoven, 2012). Zudem kann auch die Zugangsprüfung an sich für nicht-traditionelle Studienbewerberinnen und -bewerber eine große Hürde darstellen. Von den 43 zur Zugangsprüfung an der WSF zugelassenen Bewerberinnen und Bewerbern (Zeitraum 2004-2012) haben demnach lediglich 18 Personen die Prüfung bestanden; an der Philosophischen Fakultät haben 39 von zugelassenen 77 Bewerberinnen und Bewerbern die Prüfung bestanden (ebd.). Die Mehrzahl der Prüflinge scheiterte in den vergangenen Jahren an dem allgemeinen schriftli-

chen Teil, in dem u.a. die sprachgebundenen Fähigkeiten ermittelt werden. Diesen Eindruck bestätigte im Gespräch zu dieser Thematik auch ein Experte⁵, der zugleich auch den fachlichen Prüfungsteil als große Herausforderung für die Prüflinge sieht.

2.3.2 Masterstudiengänge

Voraussetzung für die Aufnahme eines Masterstudiums an der Universität Rostock ist ein abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium bzw. ein Studium an einer den Fachhochschulen gleichgestellten Berufsakademien. Für eine Zulassung zu den vier weiterbildenden Masterstudiengängen der Universität Rostock ist neben dem Nachweis eines abgeschlossenen Hochschul- oder Fachhochschulstudiums⁶ auch eine mindestens einjährige Berufserfahrung in studienrelevanten Tätigkeitsfeldern erforderlich.

2.3.3 Einzelne Module und Zertifikatskurse

Das Studium einzelner Module und Zertifikatskurse im Bereich der Wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität Rostock steht neben Bewerberinnen und Bewerbern mit einem abgeschlossenen Hochschul- oder Fachhochschulstudium auch Personen ohne Hochschulzugangsberechtigung offen, sofern sie über einschlägige Berufserfahrung verfügen. Im § 31 Abs. 2 LHG M-V heißt es hierzu:

„Weiterbildende Studien stehen Bewerberinnen und Bewerbern mit abgeschlossenem Hochschulstudium und solchen Bewerberinnen und Bewerbern offen, die die für die Teilnahme erforderliche Eignung im Beruf oder auf andere Weise erworben haben. (...) Wird das Weiterbildungsstudium mit einer Prüfung beendet, so wird grundsätzlich ein Zertifikat über die erfolgreiche Absolvierung des Weiterbildungsstudiums angeboten.“

Eine Anrechnung der Module in den entsprechenden weiterbildenden Masterstudiengängen ist jedoch nur bei Vorliegen der entsprechenden Zugangsvoraussetzungen (erster akademischer Abschluss) möglich.

2.3.4 Gasthörerinnen und Gasthörer

Eine Möglichkeit, ohne den Nachweis einer Qualifikation Zugang zu universitärer Bildung zu erhalten, stellt der Gasthörerstatus dar. Sofern ausreichende Kapazitäten vorhanden sind, können Bildungsinteressierte im Studierendensekretariat einen „Antrag auf Gasthörerschaft“ stellen und gegen eine Gebühr von € 43,-/Semester an allen Vorlesungen in Fächern ohne Numerus Clausus teilnehmen. Gemäß § 12 Abs. 5 der Immatrikulationsordnung der Universität Rostock vom 15. September 2004 können Gasthörerinnen und Gasthörer *„im Rahmen von modularisierten Studiengängen zu einzelnen Modulprüfungen zugelassen werden, sofern sie sämtliche Zulassungsvoraussetzungen (mit Ausnahme der Immatrikulation) für die Modulprüfung nach der jeweiligen Prüfungsordnung des Studienganges, in dem die Modulprüfung angeboten wird, erfüllen.“*

⁵ Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden Gespräche mit vier Funktionsträgern der Universität Rostock geführt, die in den Fakultäten mit Zulassungs- und Zugangsfragen betraut sind und damit über entsprechend vielfältige Erfahrungen mit der Problematik verfügen.

⁶ Bachelorabsolventinnen und -absolventen müssen hierbei mindestens 240 Leistungspunkte nachweisen. Bei fehlenden Leistungspunkten besteht die Möglichkeit, entsprechende themenrelevante Brückenkurse zu absolvieren, um die fehlenden Leistungspunkte zu erwerben.

2.3.5 Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen

Ein zentraler Bestandteil des LLL-Konzepts ist die Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf das Hochschulstudium (vgl. Banscherus, 2010; Wolter, 2010, 2012). International liegen diesbezüglich eine Reihe von Erfahrungen, bspw. aus Finnland, Großbritannien (Open University) und Frankreich vor, die sowohl formales, non-formales als auch informelles Lernen⁷ einbeziehen (zu den Ergebnissen für Deutschland vgl. u.a. Buhr et al., 2008; Freitag, 2009; Freitag, Hartmann, Loroff, Stamm-Riemer, Völk & Buhr, 2011; Stamm-Riemer, Loroff & Hartmann, 2011).

Laut § 20 Abs. 3 LHG M-V können außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten bis zu 50 % eines Hochschulstudiums ersetzen, so dass dementsprechend eine Einstufung in ein höheres Fachsemester erfolgen kann. Voraussetzungen für die Einstufung in ein höheres Fachsemester sind eine Qualifikation für das gewählte Studium nach §§ 18 und 19 LHG M-V und eine einschlägige Berufsausbildung oder Berufstätigkeit von mindestens drei Jahren. Das LHG M-V verweist für weitere Einzelheiten auf die Einstufungsprüfungsordnungen der Hochschulen.

Eine solche Ordnung, in der die Verfahren zur Anrechnung geregelt werden (Einstufungsprüfungsordnung), liegt – laut Aussage der im Rahmen dieser Untersuchung befragten Expertinnen und Experten⁸ der Hochschule – für die Universität Rostock bislang nicht vor, so dass eine Einstufung in ein höheres Fachsemester unter Anerkennung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen bisher nicht praktiziert wurde. Hinsichtlich der Gründe für die fehlende Einstufungsprüfungsordnung vermuteten die befragten Expertinnen und Experten der Universität Rostock einerseits eine mangelnde Nachfrage seitens der Bewerberinnen und Bewerber und andererseits Vorbehalte hinsichtlich der Vergleichbarkeit von universitären Bildungsinhalten mit beruflich erworbenen Kompetenzen⁹.

Insbesondere der zweite vermutete Grund für ein Fehlen der entsprechenden Satzung deckt sich mit den Erkenntnissen aus der Studie von Büttner et al. (2013). Auch hier zeigten sich die befragten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer äußerst skeptisch gegenüber der Idee einer Öffnung der Hochschule für Studierende ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung (vgl. dazu Büttner et al., 2013, S. 47f.).

⁷ *Formales Lernen* findet üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung statt, ist in Bezug auf Lernziele und -zeit strukturiert und führt zu einer Zertifizierung. *Non-formales Lernen* findet außerhalb von Bildungseinrichtungen statt, wird nicht zertifiziert, ist aber in Bezug auf Lernziele und Lerndauer systematisch und zielgerichtet. Demgegenüber findet *informelles Lernen* eher beiläufig und nicht intentional im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit statt (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2001)

⁸ Siehe Fußnote 5.

⁹ Ihre Vorbehalte hinsichtlich einer Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen äußerten zwei befragte Expertinnen und Experten mit folgenden Worten:

- „Da die Betreffenden Berufspraxis mitbringen, wird ihnen natürlich das ansonsten obligatorische Berufspraktikum erlassen. Für andere Module kann ich mir das [Anrechnung von beruflichen Kompetenzen] nicht vorstellen, weil gegenüber der Berufserfahrung der Rückstand durch das fehlende Abitur schwerer wiegt“ (Experte I),
- „Also das Problem ist, dass wir eine Uni sind und keine Fachhochschule und dass die theoretische Reflexion eine ziemlich große Rolle spielt. Ich hatte mal einen Fall, da waren welche, die haben teilweise sogar an der Fachhochschule studiert, und dann habe ich mit denen angeguckt, was die so gemacht haben und sie sollten noch einmal reingehen [in die Vorlesungen und Seminare]. (...) Aber dann haben die selber gesagt, dass es bei uns ganz anders abläuft. (...) Und von daher ist es dann oft schwierig“ (Experte II).

Somit zeigt sich zusammenfassend, dass es an der Universität Rostock bereits eine Vielfalt an Aktivitäten im Bereich des LLL gibt. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass gleichzeitig auch große Vorbehalte und Widerstände gegen LLL und nicht-traditionelle Studierende – insbesondere auf Seiten der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer – bestehen (vgl. dazu Büttner, Breyer & Nerdinger, 2015; Büttner, Maaß, Breyer & Nerdinger, 2014; Büttner et al., 2013; Maaß, Büttner & Nerdinger, 2013). Nicht-traditionelle Studierende wurden von der Mehrheit der befragten Professorinnen und Professoren mit fehlendem Grundlagenwissen, Verständnisschwierigkeiten und mangelnder Lernerfahrung assoziiert; bei einer Öffnung der Hochschule für diese Personengruppe befürchteten sie Qualitätsverluste universitärer Bildung und Annäherung an Fachhochschulniveau, das es aus der Sicht der meisten Befragten unter allen Umständen zu vermeiden gilt (Büttner et al., 2013).

Resümierend bleibt festzustellen, dass im Blick auf die „Reform und Öffnung von akademischer Erstausbildung und den Ausbau der Weiterbildung als integrierte Strategie zur Förderung lebenslangen Lernens“ (Wolter, 2001, S. 41) noch ein langer Weg vor der Universität Rostock liegt. Dies entspricht einem bundesweiten Trend, wie Wolter (2012, S. 279) konstatiert: „aber es kann auch kein Zweifel bestehen, dass die Hochschulen hier erst am Anfang stehen.“

3 Problemfelder auf dem Weg zum LLL mit Fokus auf der Wissenschaftlichen Weiterbildung

3.1 Hindernisse bei der Implementierung von LLL: Befunde aus OE-Maßnahmen

In einem ersten Schritt des Teilprojekts OE wurden Ende des Jahres 2011 verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vorwiegend aus der Universitätsverwaltung, nach ihren Sichtweisen und Empfehlungen hinsichtlich des LLL befragt. Bereits diese Interviews gaben erste Hinweise auf Problemfelder, die einer nachhaltigen Implementierung von LLL an der Universität Rostock entgegenstehen. Insbesondere wurden der geringe Stellenwert der Weiterbildung für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und das damit fehlende Engagement in diesem Bereich sowie deren Widerstände gegen die Ausbildung nicht-traditioneller Studierender aus Sorge vor einem Qualitätsverlust universitärer Bildung als Hindernisse angeführt. Auch die sehr knappen Ressourcen der Universität sowie widersprüchliche Anreiz- und Steuerungssysteme wurden von den Befragten als Problemfeld genannt. Letztere zeigten sich bspw. in der mangelnden Berücksichtigung der Weiterbildung in der leistungsorientierten Mittelvergabe (vgl. Kap. 3.5.2) sowie in den eingeschränkten Möglichkeiten, den eigenen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern für ihr Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung angemessene Honorare zu zahlen (vgl. Kap. 3.5). Vor dem Hintergrund der Ergebnisse dieser Eingangsanalyse und eines Gesprächs mit der Universitätsleitung zum weiteren Vorgehen wurden die zehn Dekaninnen und Dekane der Universität vom Rektor zu einem LLL-Workshop eingeladen. Der Einladung des Rektors folgten lediglich drei Dekaninnen und Dekane (die anderen ließen sich teilweise vertreten), was sowohl das Interesse von Seiten der Dekaninnen und Dekane an der Thematik des LLL als auch die Einflussmöglichkeiten der Universitätsleitung in dieser Frage verdeutlicht.

Im Rahmen des extern moderierten Workshops wurden u.a. Hindernisse bei der Implementierung von LLL an der Universität Rostock zusammengetragen (siehe Anhang 1). Als ein zentrales Problemfeld benannten die Teilnehmenden dabei fehlende Kapazitäten für zusätzliche Aktivitäten im LLL. So seien Lehrdeputate bereits jetzt ausgeschöpft und die vorhandenen Ressourcen würden für die existierenden (vorrangigen) Aufgaben nicht genügen. Darüber hinaus wurde die mangelnde Wertschätzung und Akzeptanz der Wissenschaftlichen Weiterbildung als weiteres Hindernis genannt. Ein Schwerpunkt der Diskussion über Problemfelder bei der Implementierung von LLL lag zudem auf der Heterogenität der nicht-traditionellen Studierenden sowie der universitätsspezifischen Abgrenzung. Die Workshop-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer äußerten einerseits Bedenken im Hinblick auf die möglicherweise mangelnde Vorbildung und fehlenden Wissensvoraussetzungen der nicht-traditionellen Studierenden verbunden mit der Frage, ob seitens dieser Zielgruppe tatsächlich eine Nachfrage nach universitären Bildungsangeboten und eine Bereitschaft, für Bildung zu bezahlen, bestehe. Andererseits bestanden Vorbehalte gegenüber einer Öffnung der Hochschule im Blick auf die Abgrenzung der Universität gegenüber Fachhochschulen und Sorge um die Qualität universitärer Bildung.

Neben der Analyse von Hindernissen wurden im Workshop auch erste Handlungsempfehlungen erarbeitet. Um der Weiterbildung universitätsintern – zunächst zumindest symbolisch – einen höheren Stellenwert zu verleihen,

wurde beschlossen, das Leitbild der Universität Rostock um den Aspekt des LLL zu erweitern und ein Konzept zur neuen organisatorischen Verankerung der Wissenschaftlichen Weiterbildung vorzubereiten. Nach einem intensiven Diskussionsprozess in den verschiedenen universitären Gremien wurde die Änderung der Grundordnung und damit eine Ergänzung des Leitbilds der Universität Rostock um LLL im Juni 2014 beschlossen. Ein Konzeptvorschlag zur neuen organisatorischen Verankerung der Wissenschaftlichen Weiterbildung wurde durch die KOSMOS-Arbeitspakete OE und Finanzierung erarbeitet und Ende 2012 dem Rektorat übergeben. Dem Konzept entsprechend entschied sich die Universitätsleitung im Jahr 2014, die Wissenschaftliche Weiterbildung grundsätzlich intern zu verankern mit der Option, ausgewählte, noch zu prüfende Aufgabenfelder in eine externe Organisationsform auszulagern. Die Frage nach der geeigneten organisationalen Verankerung der Wissenschaftlichen Weiterbildung bildet weiterhin einen Schwerpunkt im Rahmen des Arbeitspakets OE des Projekts KOSMOS.

Vor dem Hintergrund der hohen Bedeutung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für die Implementierung von LLL an der Universität Rostock wurden im Zeitraum von April bis Juli 2012 zwanzig Professorinnen und Professoren verschiedener Fachrichtungen und mit unterschiedlich ausgeprägtem Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung im Rahmen einer qualitativen Interviewstudie befragt (vgl. Büttner et al., 2013). Ziel dieser bereits erwähnten Studie war es u.a., die Gründe für das (Nicht-)Engagement im LLL vertiefend zu untersuchen. Die Auswertung der Interviews ergab, dass die bereits weiterbildungsengagierten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vielfältige, eher individuelle Gründe für ein Engagement im LLL äußerten. Hierzu zählen bspw. das Interesse am Praxisdiskurs, Freude an der Lehrtätigkeit, die hohe Motivation der Weiterbildungsteilnehmenden und der Weiterbildungsauftrag eines Hochschullehrenden. Demgegenüber brachten insbesondere die bislang nicht in der Wissenschaftlichen Weiterbildung engagierten Professorinnen und Professoren wenige, aber sehr schwerwiegende, v.a. strukturelle Gründe vor, die gegen Aktivitäten im Bereich des LLL sprechen. Die genannten Gründe weisen starke Parallelen zu den in der Eingangsanalyse sowie dem LLL-Workshop 2012 identifizierten Problemfeldern auf. Diese am häufigsten genannten Problemfelder stellen die Basis der vorliegenden Untersuchung dar und werden im Folgenden kurz skizziert.

16 von 20 Befragten nannten fehlende Ressourcen als Grund, sich nicht in der Weiterbildung zu engagieren. Von den Befragten wurde wiederholt und mit Nachdruck betont, dass es an materiellen, personellen und zeitlichen Ressourcen fehle, um weitere Aufgaben bspw. in der Weiterbildung übernehmen zu können. Mit den vorhandenen Kapazitäten könne man der Vielfalt der Anforderungen in Forschung und Erstausbildung bereits zum jetzigen Zeitpunkt nicht gerecht werden. Zu einer Verschärfung der Situation würden in diesem Zusammenhang insbesondere die zunehmende Mittelreduktion, z.B. durch Vakanzhaltung von Stellen (siehe dazu unter 3.3), sowie der mit der Studienreform einhergehende hohe (administrative) Aufwand beitragen. Neben der Ressourcenproblematik nannten die befragten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auch eine mangelnde Akzeptanz der Weiterbildung als Grund gegen ein Engagement in der Hochschulweiterbildung. So wurde einerseits der Wunsch nach einer höheren Akzeptanz und Wertschätzung der Wissenschaftlichen Weiterbildung durch Universitätsleitung sowie Kolleginnen und Kollegen geäußert, andererseits der geringe Stellenwert der Weiterbildungsaufgabe gegenüber Forschung und Erstausbildung genannt. Darüber hinaus wurde das Fehlen finanzieller Anreize als

Grund angegeben, der gegen eine Tätigkeit in der Hochschulweiterbildung spricht. Hierbei wurde von den Befragten beschrieben, dass die Vergütungssätze in der Weiterbildung zu gering und nicht angemessen seien. Schließlich würden auch organisatorische Hürden, wie die Nebentätigkeitsproblematik, einem (potenziellen) Weiterbildungsengagement im Wege stehen.

Ausgehend von den hier nur kurz dargestellten Ergebnissen der bisherigen Untersuchungen im KOSMOS-Arbeitspaket OE sollen im Folgenden die genannten Problemfelder auf dem Weg zu LLL analysiert werden, wobei der Fokus auf der Wissenschaftlichen Weiterbildung liegt.

3.2 Stellenwert der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität Rostock¹⁰

3.2.1 Positionierung von Universitätsleitung und Landesregierung zur Wissenschaftlichen Weiterbildung

Für die nachhaltige Stärkung der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität ist von großer Bedeutung, welche Position die Landesregierung bzw. das zuständige Bildungsministerium ihr gegenüber einnimmt, insbesondere da die Verteilung der Ressourcen an die Hochschulen eine der wichtigsten Steuerungsmöglichkeiten des Bildungsministeriums darstellt. Grundlage dafür bildet das LHG M-V, in dem Weiterbildung neben Forschung und Lehre als Aufgabe von Hochschulen benannt wird. In § 3 Abs. 1 LHG M-V heißt es hierzu:

„Die Hochschulen dienen der Pflege und Entwicklung der Wissenschaften und Künste durch Forschung, Lehre und Studium sowie Weiterbildung.“

sowie in § 3 Abs. 3 LHG M-V:

„Die Hochschulen dienen der wissenschaftlichen und künstlerischen Weiterbildung und bieten weiterbildende Studien an.“

Überdies zählt das LHG M-V Weiterbildung zu den Aufgaben von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern:

„Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nehmen die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung in ihrem Fach nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbstständig wahr.“ (§ 57 LHG M-V).

Somit zählt das LHG M-V Weiterbildung zu den Aufgaben von Hochschulen sowie von Professorinnen und Professoren und betont ihre Bedeutung neben Forschung und Lehre. Im Blick auf die Umsetzung der in § 3 Abs. 1 LHG M-V genannten Aufgaben werden zwischen der Landesregierung und den Hochschulen des Landes M-V regelmäßig Zielvereinbarungen geschlossen, auf deren Grundlage bislang Teile des jeweiligen Budgets an die Hochschulen vergeben wurden. Gemäß § 15 LHG M-V legt jede Hochschule dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes spätestens 18 Monate vor Ablauf der jeweiligen Planungsperiode einen Hochschulentwicklungsplan vor, in dem Entwicklungsziele für die kommenden fünf Jahre vorgeschlagen werden. Aus den Hochschulentwicklungsplänen erarbeitet das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur in Abstimmung mit den Hochschulen die Entwicklungs- und Leistungsziele für fünf Jahre und legt sie dem Landtag zur Zustimmung vor. In § 15 Abs. 3 LHG M-V heißt es weiter:

¹⁰ Wir danken Herrn Dr. Peter Volle, Leiter des Dezernats 1 „Akademische Angelegenheiten“ sowie des Referats 1.1 „Recht“, für seine hilfreichen Hinweise und Anregungen zu den Kapiteln 3.2 (Stellenwert der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität Rostock) und 3.5 (Anreize für ein Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung).

„Die Hochschulen schließen spätestens drei Monate nach Zustimmung des Landtages zu den Eckwerten unter deren Berücksichtigung mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Vereinbarungen über ihre jeweiligen Entwicklungs- und Leistungsziele (Zielvereinbarungen) ab. Die Zielvereinbarungen treffen unter anderem Regelungen zur Qualitätsentwicklung in Lehre und Forschung, zu an den Hochschulen vorgehaltenen Fächern, zur Eröffnung und Schließung von Studiengängen, zu Forschungsschwerpunkten und schreiben das für die Hochschule vorgesehene Budget einschließlich eines Anteils für die Erreichung der Entwicklungsziele sowie eines Anteils für die formelgebundene Mittelvergabe fest.“

Die Analyse der Zielvereinbarung 2011-2015¹¹ zwischen dem Land M-V und der Universität Rostock zeigt, dass dort die Weiterbildungsaufgabe gegenüber Forschung und Lehre – im Unterschied zu den Formulierungen im LHG M-V – nur eine untergeordnete Rolle spielt. So finden sich in der Zielvereinbarung erst unter Punkt 5 „Sicherung der Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger“ zwei kurze Entwicklungs- und Leistungsziele im Bereich der Weiterbildung: zum einen die *„Einrichtung neuer Fernstudiengänge, insbesondere im Master-Bereich, durch Erweiterung des Weiterbildungsangebotes“* und zum anderen die *„Erweiterung des Modulpools im Bereich der nachfrageorientierten passgenauen Qualifikationsangebote auch für ‚non-traditional students‘“* (Zielvereinbarung 2011 bis 2015, S. 10).

Die Erfüllung des gesetzlich verankerten Weiterbildungsauftrags wird demnach im Rahmen der Zielvereinbarung nicht nachhaltig eingefordert. Darüber hinaus kritisiert der Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern (2014, S. 65f.) in einem Sonderbericht die unbefriedigende Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen:

„Die Ziele in den Zielvereinbarungen sind häufig so allgemein formuliert, dass unklar ist, nach welchen Kriterien die Zielerreichung beurteilt werden soll. (...) Die Hochschulen waren (...) auch nicht verpflichtet, spezielle Daten bzw. Kennzahlen mit den jährlichen Berichten zum Stand der Umsetzung der vereinbarten Ziele vorzulegen. Soweit das Bildungsministerium zu der Bewertung kam, dass ein Ziel nicht erreicht wurde, blieb das ohne Auswirkungen für die Hochschulen. Die in den Zielvereinbarungen enthaltene Sanktionsklausel lief somit ins Leere. (...) Auch gab es mit den Hochschulen keine Gesamtauswertung mit einem SOLL-IST-Abgleich. (...) Es wird notwendig sein, die Landesregierung mit den rechtlichen Instrumentarien auszustatten, die erforderlich sind, um strukturelle Entscheidungen im Hochschulbereich treffen zu können.“

Im Ergebnis dieser Kritik des Landesrechnungshofs fallen ab dem Jahr 2016 die Zuschüsse für Zielvereinbarungen weg und gehen stattdessen in den globalen Landeszuschuss zur Sicherung der Grundfinanzierung der Hochschulen ein. Damit lässt sich festhalten: die Landesregierung fordert die Erfüllung des im LHG M-V verankerten Weiterbildungsauftrages – vermutlich mit Blick auf die begrenzten Budgets – nicht ein, denn bei Einforderung dieses Auftrags könnten die Universitäten im Gegenzug dafür benötigte Mittel fordern, und die Universität Rostock konzentriert sich angesichts der stark beschränkten Ressourcenausstattung auf ihre Aufgaben in Forschung und Erstausbildung.

¹¹ Derzeit wird an der Universität Rostock der neue Universitätsentwicklungsplan für den Zeitraum von 2016-2020 als Grundlage der neuen Zielvereinbarung mit dem Land M-V erarbeitet. Angesichts der – aus Sicht der Universität – bestehenden Unterfinanzierung ist in der neuen Zielvereinbarung – sofern das vorhandene Budget nicht deutlich an die neuen Aufgabenfelder der Universität angepasst wird – nicht mit einer Stärkung der Weiterbildung zu rechnen.

Auch in ihrem Strategiebericht hebt die Landesregierung (Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern, 2011) die Wissenschaftliche Weiterbildung als Aufgabe neben Forschung und Lehre nicht explizit hervor, weder in dem Kapitel zur Hochschulentwicklung noch in dem Abschnitt zur Bedeutung des LLL und der Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern. Erste Anzeichen einer Änderung dieser Position sind jedoch erkennbar: Einer Veröffentlichung des Landtages Mecklenburg Vorpommern zu den Eckwerten der Hochschulentwicklung bis 2020 (2015, S. 15) zufolge soll die Wissenschaftliche Weiterbildung in der nächsten Zielvereinbarungsperiode 2016-2020 mehr in den Fokus gerückt werden:

„Die wissenschaftliche Weiterbildung wird im Planungszeitraum erheblich an Bedeutung gewinnen. Dies gilt sowohl im Blick auf die Stabilisierung der Studiennachfrage als auch mit Blick auf die Bedürfnisse von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern. (...) Die Landesregierung wird daher in der Novelle des Landeshochschulgesetzes die entsprechenden Rechtsgrundlagen präzisieren und damit rechtssichere Studien- und Prüfungsabläufe gewährleisten.“

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Erfüllung des gesetzlich verankerten Weiterbildungsauftrags durch die Landesregierung z.Zt. noch nicht nachhaltig von den Universitäten eingefordert wird. Stattdessen findet sich eine eher symbolische Stärkung der Wissenschaftlichen Weiterbildung in Berichten und Publikationen der Landesregierung durch bloße verbale Betonung ihrer Bedeutung. Damit ist aber auch schon ein prinzipielles, nur von der Landesregierung zu lösendes Problem bei der Umsetzung von LLL an Universitäten benannt: Soll dieses geändert werden, wäre die Politik gefordert, die für die erfolgreiche Umsetzung notwendigen Ressourcen bereitzustellen.

3.2.2 Akzeptanz von Weiterbildung als Aufgabe von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern

In der Befragung von Büttner et al. (2013) wurde eine mangelnde Akzeptanz der Wissenschaftlichen Weiterbildung durch Kolleginnen und Kollegen sowie die Universitätsleitung angeführt, bspw. die fehlende Berücksichtigung der Weiterbildung bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (siehe Kap. 3.5.2.1). Der Wunsch nach einer „offiziellen“, formalen Anerkennung des Weiterbildungsengagements seitens Universitätsleitung sowie Kolleginnen und Kollegen wurde in den Interviews insbesondere von den bereits langjährig weiterbildungsaktiven Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern geäußert. Die bislang nicht in der Hochschulweiterbildung aktiven Professorinnen und Professoren führten in der Befragung als Begründung für ihr fehlendes Weiterbildungsengagement hingegen die mangelnde Akzeptanz in der wissenschaftlichen Community an. Ein Professor hob hervor, es gäbe für Professoren nur eine „Währung“ und das sei „ein Paper“ (Büttner et al., 2013, S. 30), d.h. die Leistung von Professorinnen und Professoren würde demnach nur an den wissenschaftlichen Veröffentlichungen gemessen, und das gilt speziell in der Wahrnehmung der Kolleginnen und Kollegen.

Da Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bei gleichzeitig geringen Steuerungs- und Sanktionsmöglichkeiten der Universitätsleitung über ein sehr hohes Maß an Autonomie verfügen, ist der große reputationsbezogene Stellenwert der Forschung im Vergleich zu jeglichen Lehrtätigkeiten besonders problematisch im Hinblick auf eine nachhaltige Stärkung der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität. Mintzberg (1983) stellte bereits vor über 30 Jahren fest, dass die „Leistungserbringer“ in der Expertenorganisation „Universität“ – die Professo-

rinnen und Professoren – über ein hohes Maß an Autonomie verfügen und sich eher an ihrer Profession und der entsprechenden wissenschaftlichen Community als an den Zielen der Organisation Hochschule orientieren. Kühl (2007, S. 3) hebt hervor: „Kaum eine Organisation stattet ihre Leistungserbringer mit einem so hohen Maße an Autonomie aus wie Universitäten“ und beschreibt die große Bedeutung der Reputation in der scientific community für die Karriere der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. So seien die Reputation innerhalb der Universität und damit auch das eigene Verhalten dort nachrangig, entscheidend sei die Anerkennung in der wissenschaftlichen Community. Diese entscheide u.a. über die Veröffentlichung von Fachbeiträgen und somit über den weiteren Karriereweg bspw. in Form eines Rufs an eine andere Universität. Ein Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung ist demnach für Professorinnen und Professoren nicht nur wenig reputationsförderlich, es kann u.U. sogar die wissenschaftliche Karriere behindern.

Hier liegt ein weiteres prinzipielles Problem der Umsetzung von LLL an Universitäten: Solange die Forschung als wichtigster Ausweis professoraler Leistung gilt, wird auch die wissenschaftliche Community über diese Leistung entscheiden – für ein Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung wird es dort aber kaum jemals Anerkennung geben. Es würde also darauf ankommen, durch gezielte Auswahl von weiterbildungsaffinen Professorinnen und Professoren sowie durch entsprechende Anreize dafür zu sorgen, dass zumindest eine Minderheit ein besonderes Engagement in der Lehre inkl. der Wissenschaftlichen Weiterbildung zeigt, das dann auch entsprechend belohnt wird. Einige, z.T. schon realisierte Möglichkeiten dazu werden im Folgenden knapp aufgezeigt.

Aufnahme von LLL und Weiterbildung in das Leitbild der Universität

Die Ergänzung des Leitbilds der Universität Rostock um den Aspekt des LLL war während eines OE-Workshops von Universitätsleitung sowie Dekaninnen und Dekanen im März 2012 beschlossen worden. Nach knapp zweijähriger Diskussion in den verschiedenen Gremien der Universität stimmte der Akademische Senat im Januar 2014 einstimmig zu, den Satz „Die Universität fördert Lebenslanges Lernen und ermöglicht einen offenen, vielfältigen Zugang zu universitärer Bildung“ in das Leitbild der Universität aufzunehmen. Nach Bestätigung durch das Konzil im Juli 2014 ist dieser Satz in der Grundordnung der Universität Rostock verankert. Mit dem Bekenntnis der Universität Rostock zum LLL im Leitbild wurde ein wichtiger symbolischer Schritt zu einer höheren Akzeptanz des LLL und der Wissenschaftlichen Weiterbildung vollzogen.

Immatrikulation von Weiterbildungsstudierenden in kleiner Matrikel

Im Rahmen der Novellierung des LHG M-V hat die Wissenschaftliche Weiterbildung einen Vorschlag zur Immatrikulation von Weiterbildungsstudierenden¹² vorgelegt. Anknüpfend an das Vorbild anderer Bundesländer (u.a. Niedersachsen und Bremen) regt der Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Rostock darin an, Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Wissenschaftlichen Weiterbildung nicht nur für die weiterbildenden Studiengänge zu immatrikulieren, sondern auch in den Fällen, in denen sie ein wissenschaftliches Weiterbildungsprogramm ohne akademischen Abschluss, bspw. ein weiterbildendes Studium mit Zertifikatsabschluss, Teilgebiete von Studiengängen oder Brücken- und Vorkurse absolvieren. Neben Vorteilen bei der Einwerbung von Weiterbil-

¹² Vgl. Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Rostock/Dr. Kerstin Kosche. Vorschlag für die Novellierung des Landeshochschulgesetzes vom 03.08.2015.

dungsstudierenden könnte die Immatrikulation von „Weiterbildungsstudierenden in kleiner Matrikel“ auch für die Hochschullehrenden und die Fakultäten einen gewissen Anreiz darstellen, sich in der Weiterbildung zu engagieren, da die Studierenden den jeweiligen Fakultäten zugerechnet werden.

Stärkung der Wissenschaftlichen Weiterbildung durch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Die Bedeutung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Veränderungsprozessen wurde schon vielfach beschrieben (vgl. u.a. Deutinger, 2013; Möbius & Friedrich, 2010; Stolzenberg & Heberle, 2013). „Durch ihre Rolle in der Hierarchie und im Kommunikationsnetzwerk einer Organisation werden bestimmte Personen zu ‘Schlüsselspielern’, wenn es darum geht, Vorhaben auf den Weg zu bringen und erfolgreich umzusetzen“ (Mohr, Büning, Hess & Fröbel, 2010, S. 67). Auch im Bereich der Wissenschaftlichen Weiterbildung könnte über Unterstützung durch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren nachgedacht werden. So könnte die Wissenschaftliche Weiterbildung bspw. weiterbildungsaktive Professorinnen und Professoren gezielt um Unterstützung bei der Ansprache von Kolleginnen und Kollegen bitten.

Herausstellen der Zusammenarbeit von Wissenschaftlicher Weiterbildung und Fakultäten bzw. Hochschullehrenden

Die Entwicklung neuer Weiterbildungsangebote erfolgt i.d.R. in enger Kooperation des Bereichs Wissenschaftliche Weiterbildung mit den entsprechenden Fachbereichen bzw. Hochschullehrenden der Universität Rostock. Bislang wird diese Zusammenarbeit in Broschüren, Flyern und im Internetauftritt der Wissenschaftlichen Weiterbildung auf den ersten Blick kaum deutlich. Durch die Verwendung von Logos, Schriftzügen o.ä. aller beteiligten Fachbereiche bzw. Fakultäten – bspw. bereits auf der Titelseite von Weiterbildungsbrochüren – könnte ein wichtiger Schritt im Blick auf die inneruniversitäre Erhöhung der Akzeptanz der Wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote als „universitäre Bildungsprodukte“ getan werden.

3.2.3 Organisatorische Verankerung der Wissenschaftlichen Weiterbildung in der Universität

In engem Zusammenhang mit den bislang diskutierten Problemfeldern (Positionierung der Universitätsleitung zur Wissenschaftlichen Weiterbildung und deren Akzeptanz durch die Hochschullehrenden) steht die organisatorische Verankerung des Weiterbildungsbereichs in der Hochschule. Zum Zeitpunkt der Befragung (Büttner et al., 2013) war die Weiterbildung Teil des Zentrums für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung (ZQS), das u.a. mit der Umsetzung der Studienreform und Qualitätssicherung in der Erstausbildung betraut war (vgl. Abb. 2). Gegen diese organisatorische Verankerung wandten einige Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ein (vgl. Büttner et al., 2013), dass dem ZQS die notwendige Anbindung an die Fakultäten fehle, die für eine universitäre Weiterbildung Voraussetzung sei. Zum anderen wurde die Doppelfunktion des ZQS mit seinen qualitätssichernden Aufgaben in Erstausbildung und Studienreform sowie als Anbieter von Weiterbildungsstudiengängen kritisch gesehen, da das ZQS aufgrund seiner Aufgaben im Bereich der Qualitätssicherung nicht selten in Konflikt mit den Fakultäten stünde. Diese strukturelle Verankerung wirke sich hinderlich auf ein Engagement der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Weiterbildung und damit auf eine nachhaltige Stärkung dieses Bereichs aus.

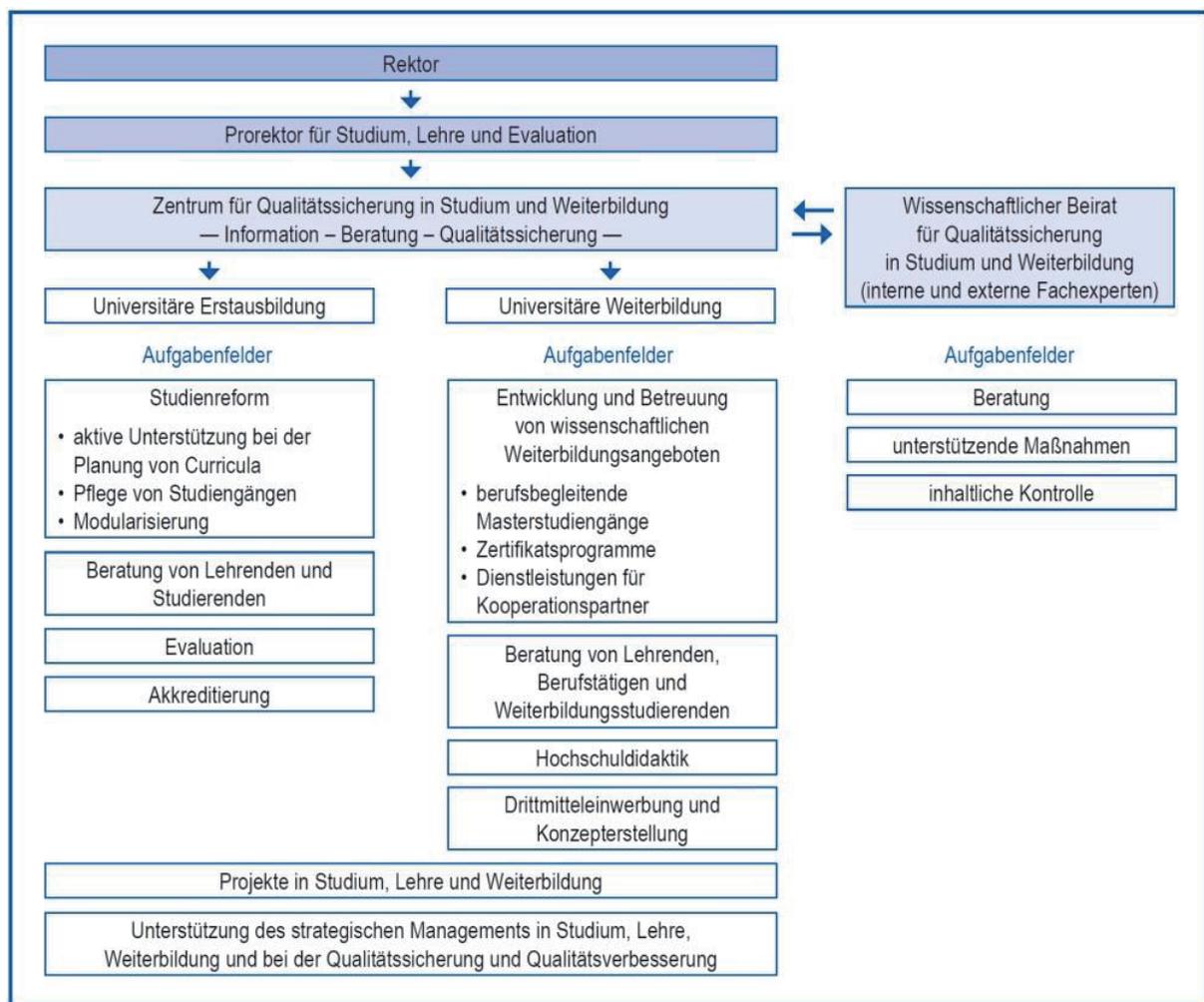


Abbildung 2: Verankerung der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität Rostock bis April 2014 (Quelle: Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Rostock)

Mit dem Ausscheiden der langjährigen Leiterin des ZQS wurde im April 2014 eine Reorganisation der Stabsstelle vorgenommen. Die Aufgaben in der Erstausbildung wurden in die neu geschaffene Stabsstelle für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (HQE) überführt, der Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung wurde kommissarisch dem Prorektor für Studium, Lehre und Evaluation unterstellt. Seitdem werden verschiedene Varianten der zukünftigen Verankerung der Weiterbildung diskutiert. Bereits 2013 wurde im Rahmen des Projekts KOSMOS durch die Arbeitspakete OE und Finanzierung eine Entscheidungsvorlage zur organisatorischen Verankerung der Wissenschaftlichen Weiterbildung für das Rektorat erarbeitet, in der es u.a. hieß:

„Im Rahmen des Projektes KOSMOS wurde die zukünftige Organisation der akademischen Weiterbildung diskutiert. Um die wissenschaftliche Weiterbildung langfristig zu fördern und ihr universitätsintern einen, dem gesetzlichen Auftrag entsprechenden Stellenwert zu verleihen, werden verschiedene Maßnahmen vorgeschlagen:

(1) Empfohlen wird die Organisation der akademischen Weiterbildung in einer eigenständigen, zentralen Abteilung innerhalb der Universität, die mit der inhaltlichen Verantwortung und der strategischen Steuerung der Weiterbildung betraut wird.

(2) Aus steuerrechtlichen und finanziellen Gründen sowie zur Absicherung einer nachhaltigen Personal-Ressourcenplanung wird empfohlen, ausgewählte Aufgabenbereiche der akademischen Weiterbildung in die

geplante Uni-GmbH oder in eine eigenständige, externe Weiterbildungsorganisation, deren Rechtsform noch zu bestimmen ist, auszulagern. (...) Im Hinblick auf die Erfüllung der hoheitlichen und universitären Aufgaben sollten die strategische Planung und inhaltliche Verantwortung (u.a. Konzeptentwicklung), das Prüfungswesen sowie die Qualitätssicherung auch zukünftig in der Universität verantwortet werden.“

Das in der Entscheidungsvorlage vorgeschlagene Modell (vgl. Abb. 3) sah vor, dass die Entwicklung und Planung der weiterbildenden Masterstudiengänge sowie der zugehörigen Studiengangmodule intern durch eine zentrale Weiterbildungseinrichtung organisiert werden soll, da das damit verbundene Prüfungswesen zu den Hoheitsaufgaben der Universität Rostock zählt.

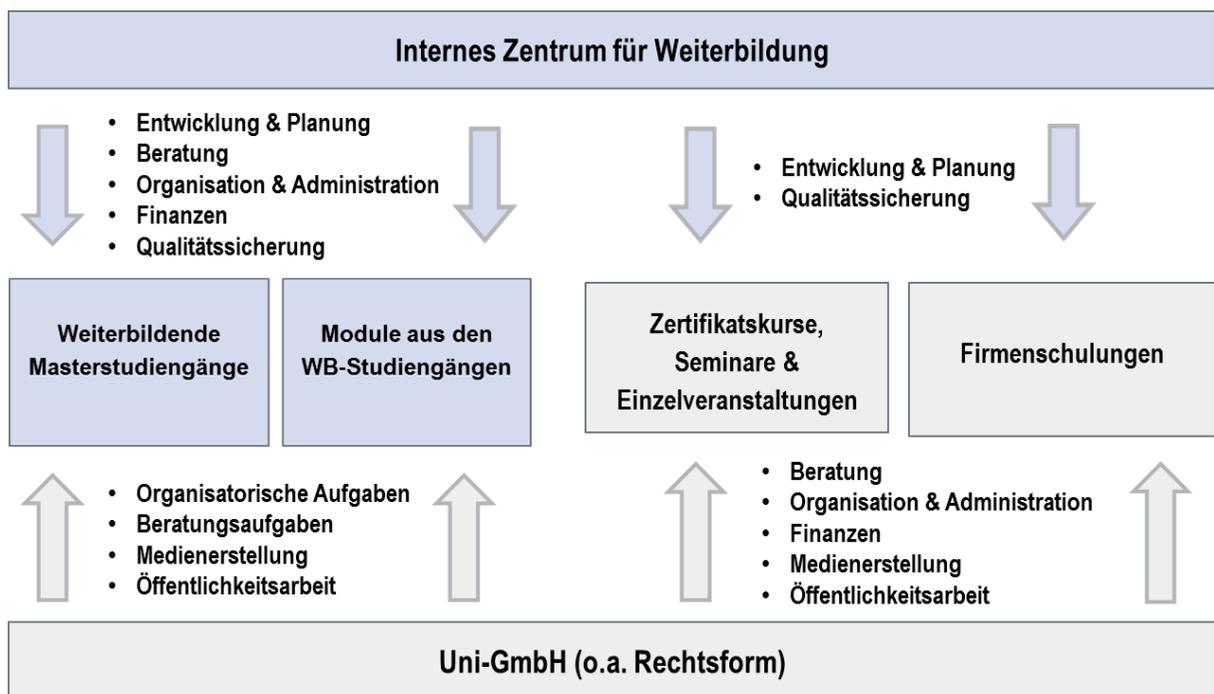


Abbildung 3: Modell zur künftigen Organisation der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität Rostock (Quelle: eigene Darstellung)

Hinsichtlich der Zertifikatskurse, Seminare und Einzelveranstaltungen sowie der Firmenschulungen wäre eine Auslagerung ausgewählter Aufgabenbereiche in die geplante Uni-GmbH oder eine eigenständige, externe Weiterbildungsorganisation zu überdenken. Im Vergleich zu einer Körperschaft würde diese Variante größere unternehmerische Flexibilität, u.a. hinsichtlich der Gestaltung der Honorare für die Dozentinnen und Dozenten ermöglichen. Außerdem könnten in dieser Organisationform Anreizsysteme für die in der akademischen Weiterbildung tätigen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer entwickelt und angeboten werden. Zudem hätte eine Uni-GmbH bzw. eine externe Weiterbildungsorganisation die Möglichkeit zur erfolgsorientierten Betätigung außerhalb der Universität, deren Gewinne die Hochschule wiederum selbstbestimmt nutzen könnte. Ferner lassen sich bei dieser organisatorischen Lösung steuerliche Nachteile einer Ausgliederung von Aufgaben zumindest zum Teil vermeiden. Eine Auslagerung von Zertifikatskursen, Seminaren, Einzelveranstaltungen und Firmenschulungen in eine GmbH würde jedoch voraussichtlich mit einer Erhöhung der Kursgebühren für die Teilnehmenden einhergehen. Daher müsste vor einer Realisierung dieser Variante eine genaue Prüfung von Weiterbildungsmarkt und Preisbereitschaft der Zielgruppe erfolgen (vgl. dazu auch Kapitel 3.3). Neben der Auslagerung solcher ausge-

wählter Aufgabenbereiche wäre in diesem Fall auch die Auslagerung weiterer, die weiterbildenden Masterstudiengänge und die zugehörigen Studiengangmodule betreffenden Querschnittsaufgaben im Bereich der Wissenschaftlichen Weiterbildung empfehlenswert, deren Ausführung ebenfalls von der höheren unternehmerischen Flexibilität profitieren würde.

Im Oktober 2014 wurde die Entscheidung des Rektorats für die vorgeschlagene Variante im monatlich erscheinenden Newsletter des Rektorats universitätsintern bekannt gegeben, wobei eine mögliche Auslagerung von Aufgaben nicht thematisiert wurde. In dem Newsletter des Rektors vom 16.10.2014 hieß es:

„Wissenschaftliche Weiterbildung: Vor dem Hintergrund der Umstrukturierung des vormaligen ZQS und der Gründung des HQE hat das Rektorat beschlossen, die Wissenschaftliche Weiterbildung in einer eigenständigen, zentralen Abteilung innerhalb der Universität zu organisieren. Diese Abteilung ist der Hochschulleitung unterstellt, die Leitung liegt beim Prorektor für Studium und Lehre, Prof. Dr. Stefan Göbel. Die Geschäftsführung der Wissenschaftlichen Weiterbildung liegt bei Frau Dr. Kerstin Kosche. Die perspektivische Entwicklung und strukturelle Einbindung der Weiterbildung ist noch bis 2017 Gegenstand des BMBF-geförderten Projektes KOSMOS.“

Mögliche Modelle der zukünftigen Verankerung der Wissenschaftlichen Weiterbildung werden weiterhin Forschungsbestandteil des Projekts KOSMOS sein, wobei einerseits rechtlichen Bestimmungen und andererseits einer entwicklungsförderlichen und nachhaltigen Verankerung der Wissenschaftlichen Weiterbildung Rechnung getragen werden soll. Die bundesweite Diskussion der Frage nach der organisatorischen Verankerung von Wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen (vgl. dazu u.a. Bade-Becker, 2005; Faulstich, Graefner, Bade-Becker & Gorys, 2007; Hanft & Brinkmann, 2012; Kahl & Schmitt, 2014; Wilkesmann, 2012) zeigt, dass die Organisationsform und die Verankerung von Wissenschaftlicher Weiterbildung für deren nachhaltige Implementierung und Entwicklung von entscheidender Bedeutung ist.

3.3 Ressourcen¹³

Ein zentrales Problemfeld, auf das bereits unter 3.2.1 verwiesen wurde, bilden die mangelnden Ressourcen. Insbesondere die personellen und zeitlichen Ressourcen an den Lehrstühlen reichen kaum aus, um die anstehenden Aufgaben in Forschung und Erstausbildung angemessen erfüllen zu können. Mehrere der im Rahmen der bereits erwähnten Studie von Büttner et al. (2013) Interviewten erklärten, sie wären grundsätzlich zu einer aktiven Mitwirkung in der Weiterbildung bereit, wenn sie an ihren Lehrstühlen durch zusätzliches Personal entlastet werden würden – genannt wurde in diesem Zusammenhang bspw. eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiterstelle über drei Jahre. Eine Entlastung im Hauptamt sei nach Aussage der Befragten die Voraussetzung, um in der Wissenschaftlichen Weiterbildung aktiv werden zu können, da „man das nicht immer nebenbei macht“ (ebd., S. 36).

¹³ Unser besonderer Dank gilt Herrn Dr. Jan Tamm, Vertretung des Kanzlers der Universität Rostock, für seine wertvollen Hinweise und Anregungen zu diesem Kapitel.

Damit ist die Frage der Ausstattung von Lehrstühlen angesprochen. Die personelle und sächliche Ausstattung einer Professur wird grundsätzlich im Rahmen des Berufungsverfahrens in der Fakultät zwischen Dekanin/Dekan und der/dem zu berufenden Hochschullehrerin/Hochschullehrer abgestimmt, wobei die abschließende Berufungsverhandlung mit dem Kanzler in Abstimmung mit dem Rektor geführt wird (§ 8 Abs. 4 der Berufsordnung der Universität Rostock vom 17. November 2011). Der Verhandlungsspielraum im Berufungsverfahren im Blick auf die personelle Ausstattung einer Professur ist an der Universität Rostock jedoch gering. In einem Sonderbericht des Landesrechnungshofs über die Prüfung der Hochschulfinanzierung¹⁴ (2014, S. 145) wird auch der akute Personalmangel an den Fakultäten und Lehrstühlen der Universität Rostock angesprochen:

„Die Fakultäten haben beklagt, das verfügbare Personal reiche nicht aus, um die Lehre auf dem derzeitigen Stand aufrechtzuerhalten. In der Philosophischen Fakultät werde ein Viertel des in der Lehre tätigen Personals aus Hochschulpaktmitteln finanziert. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät habe wegen Mangels an Lehrpersonal bereits Studiengänge einstellen und durch weniger personalaufwändige ersetzen müssen. Die Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik gibt an, wissenschaftliches Personal müsse zunehmend für Verwaltungstätigkeiten eingesetzt werden. An der Theologischen Fakultät verfügt nur eine der sieben Professuren über eine Sekretärin.“

Ausgehend von den vorhandenen, im Vergleich zu Universitäten anderer Bundesländer eher geringen Personalressourcen sowie den Aufgaben und Leistungen einer Professur in der (grundständigen) Lehre und Forschung bietet die Fakultät der/dem neu zu berufenden Hochschullehrerin/Hochschullehrer i.d.R. nur so viel Personalkapazität, wie es für die Erfüllung seiner Pflichten, insbesondere in der Erstausbildung, zwingend erforderlich ist. Vor dem Hintergrund der ohnehin stark beschränkten Ressourcenausstattung findet die Wissenschaftliche Weiterbildung bislang praktisch keinen Eingang in Berufungsverfahren und entsprechende Verhandlungen (vgl. dazu Kap. 3.6).

Um die geringe Personalausstattung der Fakultäten nachvollziehen zu können, ist ein Blick auf den Gesamthaushalt der Universität Rostock hilfreich, denn Sachmittel und Personalstellen werden entsprechend der Aufgaben und Leistungen der Fakultäten in Lehre und Forschung durch die zentrale Verwaltung universitätsintern verteilt. Die Universität Rostock ist eine staatliche Einrichtung und Teil der Landesverwaltung. Sie verfügt gemäß § 16 Abs. 2 LHG M-V über einen budgetierten Globalhaushalt mit Stellenplan. Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich gemäß § 16 Abs. 1 LHG M-V an *„deren Aufgaben, den in Forschung, künstlerischen Entwicklungsvorhaben und Lehre, in der Weiterbildung sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses erbrachten Leistungen und den Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“*. Der Haushalt der Universität Rostock setzt sich aus Landeszuschüssen und eigenen Einnahmen bzw. Rücklagen zusammen (vgl. Abb. 4).

¹⁴ Im Rahmen einer anhaltenden Debatte der Landesregierung mit den staatlichen Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns über die (un-)genügende finanzielle Ausstattung der Hochschulen untersuchte der Landesrechnungshof M-V auf Bitten der Landesregierung und der Hochschulen die Finanzierung des staatlichen Hochschulsystems. Kern der Untersuchung war die Frage, inwieweit die den Hochschulen zur Verfügung stehenden Finanzmittel zur Bewältigung der bestehenden Aufgaben in Lehre und Forschung ausreichen. Im Ergebnis der Analysen konnte keine strukturelle Unterfinanzierung der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns festgestellt werden, hingegen wurden eine grundsätzlich ausreichende finanzielle Ausstattung und erhebliche Effizienzreserven konstatiert.

Haushalt der Universität Rostock	
Landeszuschüsse	Eigene Einnahmen
Globaler Landeszuschuss	Gebühreneinnahmen (z.B. aus weiterbildenden Studiengängen)
Zuschüsse als formelgebundene Mittelzuweisung	
Zuschuss im Rahmen von Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule	Eigene wirtschaftliche Tätigkeit
Zuschüsse für Investitionen	Drittmittel (z.B. DFG, Stiftungen)
Zuschüsse im Rahmen von EU-Projekten, Hoch- schulpakt etc.	

Abbildung 4: Haushalt der Universität Rostock (Quelle: eigene Darstellung)

Neben dem globalen Landeszuschuss erhält die Universität Rostock vom Land weitere pauschale Zuschüsse für Investitionen, wissenschaftliche Großgeräte, Investitionen bei EU-geförderten Projekten und im Zusammenhang mit dem Hochschulpakt. Darüber hinaus wurde bis Ende 2015 ein Teil der Zuschüsse im Rahmen der formelgebundenen Mittelzuweisung¹⁵ sowie im Rahmen von Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule¹⁶ vergeben, um damit Leistungsanreize zu setzen. Neben diesen Landeszuschüssen stehen der Universität Rostock eigene Einnahmen (z.B. Gebühreneinnahmen oder Einnahmen aus eigener wirtschaftlicher Tätigkeit, z.B. der Vermietung von Räumen) sowie Mittel des Bundes und von Drittmittelgebern (z.B. der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder dem BMBF) zur Verfügung (Landesrechnungshof, 2014).

Im Jahr 2014 wurden der Universität Rostock im Kapitel 0773 Landesmittel in Höhe von 91,4 Mio. Euro bereitgestellt (Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern, 2013). Bei der universitätsinternen Verteilung des der Hochschule zur Verfügung stehenden Gesamtbudgets werden zunächst alle benötigten sächlichen Ausgaben berücksichtigt. Der Rest steht für Personalausgaben zur Verfügung. Die verbleibende Summe reicht jedoch aus Sicht der Universitätsleitung regelmäßig nicht aus, um den Stellenplan angemessen auszufinanzieren, wobei der Ausfinanzierungsgrad entsprechend der zuvor abgezogenen Sachausgaben variiert. Die Universität Rostock hat für 2014/2015 einen jährlichen Mehrbedarf von über 17 Mio. Euro angemeldet (vgl. hierzu und zum Folgenden Lan-

¹⁵ Die formelgebundene Mittelvergabe soll den Wettbewerb zwischen den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern anregen und deren Leistungsbereitschaft stärken, indem ein Teil des Landeszuschusses (zuletzt 10 %) in Abhängigkeit von den erzielten Ergebnissen bei bestimmten Lehr- und Forschungsparametern vergeben wird. Zu den Parametern zählen im Bereich der Lehre: die Absolventenzahl im Durchschnitt der letzten zwei Jahre, die Zahl der Studierenden in der Regelstudienzeit, die Zahl ausländischer Studierender und die Zahl der Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen. Im Bereich Forschung werden die Parameter Höhe der Drittmittel und Zahl der Promotionen gewichtet. Um Umverteilungsverluste auszugleichen, wurde eine Kappungsgrenze eingeführt, die bei 0,5 % des Landeszuschusses einer Hochschule liegt (Landesrechnungshof, 2014). Die formelgebundene Mittelvergabe wird im Ergebnis der Prüfung und Haushaltsverhandlung ab dem Jahr 2016 nicht mehr wie beschrieben durchgeführt. Die Mittel sollen den staatlichen Hochschulen als Grundfinanzierung direkt zur Verfügung gestellt werden.

¹⁶ Ebenso wie der Zuschuss für formelgebundene Mittelzuweisung wird ab 2016 der Zuschuss für die Zielvereinbarung gestrichen. Beide Instrumente zur Steuerung der Hochschulen haben offensichtlich ihre Ziele nicht erreicht (Landesrechnungshof, 2014) und gehen daher in den globalen Landeszuschuss als Grundfinanzierung ein.

desrechnungshof, 2014). Das bestehende Defizit¹⁷ wird durch die Universität Rostock u.a. mittels Vakanzhaltung ausgeglichen, d.h. es werden so viele Stellen unbesetzt gehalten, dass das verfügbare Restbudget zur Finanzierung der besetzten Stellen ausreicht. Im Jahr 2014 wurden mittels Vakanzhaltung ca. 4,5 Mio. Euro eingespart. Aus Sicht der Fakultäten gefährdet das Verfahren der Vakanzhaltung jedoch zunehmend die Qualität der Lehre, zudem klagen gelegentlich Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie aufgrund des Personalmangels immer mehr Sekretariats- und Assistentztätigkeiten übernehmen müssen.

Im Rahmen einer anhaltenden Kontroverse zwischen Landesregierung und den staatlichen Hochschulen des Landes zur Hochschulfinanzierung wurde der Landesrechnungshof M-V mit einer Untersuchung der Hochschulfinanzierung beauftragt. In einer dazu vom Landesrechnungshof M-V in Auftrag gegebenen finanzstatistischen Analyse wurde keine strukturelle Unterfinanzierung der Hochschulen festgestellt, stattdessen wurden eine grundsätzlich ausreichende finanzielle Ausstattung und erhebliche Effizienzreserven konstatiert (ifo Institut Dresden, 2014). Seitens der Universität Rostock wurde deutliche Kritik an dem Sonderbericht des Landesrechnungshofs (2014) und dem darin zitierten ifo-Gutachten geübt. Die Kritik richtete sich u.a. gegen die verwendeten Vergleichsmaßstäbe und die Ermittlung der Reserven. So seien die im Sonderbericht herangezogenen, unterdurchschnittlich ausgestatteten Hochschulen für einen Vergleich mit der Universität Rostock ungeeignet und Vorschläge zur Verteilung der freiwerdenden Landesanteile am Studierenden-BAföG¹⁸ nicht Aufgabe eines Landesrechnungshofes. Darüber hinaus bestätigten die Prüferinnen und Prüfer zwar zusätzlich benötigte Personal-, Sach- und Investitionsmittel, gehen dabei jedoch von einem Ausfinanzierungsgrad von 96 % des Stellenplans der Universität Rostock aus. Dies sei aus Sicht der Universität Rostock nicht akzeptabel, da 4 % Vakanzhaltung keineswegs der natürlichen Personalfuktuation entspreche. Jedes Prozent entspreche einem Volumen von jährlich ca. 850.000 Euro, die im Personalhaushalt fehlen (Rektorat der Universität Rostock, 2014; Akademischer Senat der Universität Rostock, 2015). Der Akademische Senat der Universität Greifswald (2015) übte in einer Stellungnahme zu besagtem Sonderbericht vergleichbare Kritik, was zu einer gemeinsamen Erklärung der Senate der Universitäten Rostock und Greifswald führte, in der diese Kritik bekräftigt wurde.

Nach langwierigen Verhandlungen einigten sich das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und die Universität Rostock im März 2015 auf die Finanzausstattung bis 2020. Dabei stehen der Universität Rostock ab dem Jahr 2016 zusätzlich ca. 4,3 Mio. Euro pro Jahr zur Verfügung. Darin enthalten sind die vom Landesrechnungshof identifizierten zukünftigen Mittelbedarfe, höhere Investitionszuschüsse, die Ablösung der Pensionslasten und ein Ausfinanzierungsgrad des Stellenplans von 97 % (Landtag Mecklenburg-Vorpommern, 2015; Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern, 2015). Somit wird die Unterfinanzierung

¹⁷ Die Unterfinanzierung der Universität Rostock und weiterer Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns sorgte 2013-2015 immer wieder für Schlagzeilen in der lokalen Tagespresse.

¹⁸ Im Rahmen einer Reformierung des Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) wurde die Finanzierungszuständigkeit für Geldleistungen nach dem BAföG zum 01.01.2015 vollständig auf den Bund übertragen. Vor der Gesetzesänderung trugen die Länder 35 % und der Bund 65 % der BAföG-Kosten. Durch die Übernahme der Finanzierungszuständigkeit durch den Bund werden die Länder jährlich um 1,2 Milliarden Euro entlastet. Diese Mittel können in Bildung investiert werden (Deutscher Bundestag, 2014).

der Universität Rostock zwar nicht aufgehoben, die Vakanzhaltung kann jedoch durch den höheren Ausfinanzierungsgrad etwas reduziert werden.

In der anhaltenden Debatte um die Ausstattung der Universität Rostock wurde somit mit der Landesregierung ein Lösungsansatz gefunden. Ob dieser nachhaltig ist und ob sich diese allgemein verbesserte Ressourcenausstattung künftig positiv auf das Engagement der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Wissenschaftlichen Weiterbildung auswirkt, scheint eher fraglich. Auch wenn an einem Lehrstuhl keine Mitarbeiterstellen vakant zu halten sind, ist die Ausstattung der Lehrstühle an der Universität Rostock im Schnitt so beschaffen, dass damit gerade die in den grundständigen Studiengängen notwendige Lehre abgedeckt ist – insofern werden durch die genannten Änderungen keine Kapazitäten für die Wissenschaftliche Weiterbildung frei werden.

Lösungsmöglichkeiten: Trotz dieser kritischen Situation, die sich vermutlich auch in Zukunft nicht wesentlich verändern wird, sind doch einige Möglichkeiten denkbar, die zu einer Entspannung der Ressourcenproblematik beitragen könnten. Dazu zählt die Bereitstellung von Lektorinnen- und Lektorenstellen, die Einwerbung von Drittmitteln bzw. die Bereitstellung spezifischer Ressourcen für das Engagement in der Weiterbildung sowie die Verbesserung der Ressourcenausstattung durch Teilnehmerinnen- und Teilnehmergebühren.

Lektorinnen- und Lektorenstellen

Die Einrichtung von Lektorinnen- und Lektorenstellen stellt einen Lösungsansatz für die Ressourcen-Problematik dar. Lektorinnen und Lektoren, die über Lehraufträge im Bereich Weiterbildung beschäftigt werden, könnten sowohl Lehraufgaben in der Weiterbildung als auch im grundständigen Studium übernehmen. Dies könnte zur Folge haben, dass die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im grundständigen Studium entlastet werden und folglich mehr Engagement in der Weiterbildung zeigen. Die Finanzierung der Lektorinnen- und Lektorenstellen könnte bspw. aus Einnahmen der Weiterbildungsangebote erfolgen.

Einwerbung von Drittmittelprojekten im Bereich des LLL

Die Einwerbung von Drittmittelprojekten im Bereich des LLL und im Besonderen in der Wissenschaftlichen Weiterbildung stellt im Blick auf den Umgang mit der Ressourcenproblematik eine wichtige Maßnahme dar. Wie bereits beschrieben ermöglichte bspw. das Drittmittelprojekt KOSMOS erst Kooperationen mit Fakultäten und Fachbereichen, indem mehreren Lehrstühlen Ressourcen in Form von Stellen zeitlich begrenzt zur Verfügung gestellt wurden. Drittmittelprojekte sind insbesondere für Neuentwicklungen im Bereich der Wissenschaftlichen Weiterbildung unverzichtbar. Die Entwicklung neuer Studienformate kann aus den vorhandenen Mitteln kaum finanziert werden. Daher sollten – wie es bereits sehr erfolgreich praktiziert wird – weiterhin in Zusammenarbeit mit entsprechenden Fachbereichen und Hochschullehrenden gezielt Drittmittelprojekte im Bereich der Weiterbildung eingeworben werden. Die frühzeitige Einbindung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist für die Akzeptanz und Mitwirkung bei den Weiterbildungsprojekten elementar.

Bereitstellung spezifischer Ressourcen für Weiterbildungsengagement

In diesem Kapitel wurde die angespannte Haushaltslage der Universität Rostock aufgezeigt. Zusätzliche Mittel der Landesregierung und ein höherer Ausfinanzierungsgrad des Stellenplans reduzieren die Unterfinanzierung zwar zumindest vorübergehend etwas, ob dies jedoch einen positiven Einfluss auf das Engagement der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Wissenschaftlichen Weiterbildung hat, scheint eher fraglich, da mit diesen zusätzlichen Mitteln die Situation an den Lehrstühlen nicht gravierend geändert wird. Für die nachhaltige Stärkung der Wissenschaftlichen Weiterbildung könnte es sich dagegen als förderlich erweisen, bei der Planung des Gesamtbudgets der Universität gezielt Ressourcen für ein Engagement von Hochschullehrenden in Weiterbildung bereitzustellen. Die Erfahrungen im Rahmen des Projekts KOSMOS bestätigen den Erfolg dieser Vorgehensweise. Die zeitlich befristete Bereitstellung einer wissenschaftlichen Stelle für eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter durch KOSMOS eröffnete eine Kooperation mit der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik, mit dem Ergebnis, dass im Rahmen der ersten Projektphase mehrere Lehrstühle dieser Fakultät für ein Engagement in der Weiterbildung gewonnen wurden¹⁹.

Eine Verfügbarkeit von Ressourcen, die ausschließlich im Sinne der Wissenschaftlichen Weiterbildung eingesetzt werden dürfen, wäre allerdings Voraussetzung für die beschriebene Variante.

Verbesserung der Ressourcenausstattung durch erhöhte Studiengebühren für Weiterbildungsangebote

Eine weitere Möglichkeit, die Ressourcenausstattung der Wissenschaftlichen Weiterbildung zu verbessern, besteht in der Erhöhung von Studiengebühren für die Weiterbildungsangebote. Eine Anhebung der Studiengebühren setzt jedoch eine genaue Prüfung im Vorfeld voraus: zum einen müssen der Weiterbildungsmarkt sowie die Preisbereitschaft der Zielgruppe vor einer potenziellen Gebührenerhöhung analysiert werden, zum anderen sind EU-beihilferechtliche Aspekte zwingend zu beachten. Im Anhang 2 findet sich ein Exkurs zu letzterer Problematik, die bislang kaum wissenschaftliche Betrachtung fand.

Die weiterbildenden Masterstudiengänge der Universität Rostock erheben pro Semester eine Studiengebühr zwischen 1.250 € bis 1.980 € (vgl. Tab. 2). Zusätzlich zu diesen Gebühren tragen die Fernstudierenden einen halbjährlich zu zahlenden Semesterbeitrag in Höhe von 54 €, ggf. das Semesterticket (103 €) sowie die Kosten für Anreise, Übernachtung und Verpflegung während der zwei bis drei Mal pro Semester stattfindenden, mehrtägigen Präsenzveranstaltungen in Rostock²⁰.

¹⁹ Siehe hierzu <http://www.kosmos.uni-rostock.de/kosmos-phase-1-2011-bis-2015/studienformate-in-erprobung/elektro-technik-weiterbildung-sf-4/>

²⁰ Die Mehrheit der Fernstudierenden reist für die drei- bis viertägigen Präsenzveranstaltungen aus dem gesamten Bundesgebiet an. Dabei stammen die Teilnehmenden insbesondere aus Mittel- und Süddeutschland, nur vereinzelt sind Fernstudierende in Rostock bzw. Mecklenburg-Vorpommern beheimatet.

Studiengang	Studiengebühr pro Semester in €	Gesamtkosten in der Regelstudienzeit in €
Technische Kommunikation	1.980	9.900 (5 Semester)
Medien und Bildung	1.640	6.560 (4 Semester)
Bildung und Nachhaltigkeit	1.270	5.080 (4 Semester)
Umweltschutz	1.250	6.250 (5 Semester)

Tabelle 2: Studiengebühr in den weiterbildenden Masterstudiengängen der Universität Rostock (Quelle: eigene Darstellung)

Für das auf fünf Semester angelegte Studium im weiterbildenden Masterstudiengang Technische Kommunikation ergibt sich beispielhaft folgende Berechnung der Kosten für einen Studierenden:

Kostenfaktor	Höhe der Ausgaben in €
Studiengebühr (1.980 € x 5 Semester)	9.900
Semesterbeitrag (54 € x 2 Beiträge pro Jahr x 5 Semester)	270
Hin- und Rückfahrten zu Präsenzveranstaltungen ²¹ (266 € x 12 Präsenzveranstaltungen)	3.192
Übernachtungen während der mehrtägigen Präsenzveranstaltungen (65 € x 2,5 Nächte x 12 Präsenzveranstaltungen)	1.950
Verpflegung während der mehrtägigen Präsenzveranstaltung: pauschal 100 € x 12 Präsenzveranstaltungen	1.200
Hin- und Rückfahrten zu Klausuren (bundesweit mehrere Standorte, ca. 80 € x 3 Klausuren)	240
Gesamtkosten des Fernstudiums	16.752

Tabelle 3: Beispielrechnung für die Gesamtkosten des weiterbildenden Masterstudiums Technische Kommunikation (Quelle: eigene Darstellung)

Inwieweit angesichts dieser Kosten für ein weiterbildendes Masterstudium, zu denen für den Fernstudierenden weitere Kosten wie bspw. für Lohnausfälle und ggf. Kinderbetreuung während der mehrtägigen Präsenzseminare in Rostock hinzukommen, eine Erhöhung der Studiengebühr denkbar ist, muss im Vorfeld genau analysiert werden.

²¹ Zur Veranschaulichung werden die Reisekosten beispielhaft für einen Teilnehmenden aus Frankfurt am Main berechnet, der mit der Deutschen Bahn (2. Klasse) nach Rostock anreist.

3.4 Personalrecht²²

In engem Zusammenhang mit der Thematik der knappen Ressourcen an den Lehrstühlen stehen Probleme des Personalrechts. Die relevanten Merkmale des Personalrechts betreffen neben wissenschaftlichen auch nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Hochschulweiterbildung mit Organisations- und Verwaltungsaufgaben betraut sind bzw. betraut werden könnten. Aufgrund fehlender Planstellen auf Landesebene können seit mehreren Jahren keine neuen unbefristeten Stellen an der Universität Rostock geschaffen werden. Für die Wissenschaftliche Weiterbildung hat dies zur Folge, dass neben den vorhandenen 4,5 Haushaltsstellen langfristig kein Personal für die Organisation und für die Lehre in der Weiterbildung zur Verfügung steht. Für die Beschäftigung von nichtwissenschaftlichem Personal bildet in erster Linie das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) den gesetzlichen Rahmen, für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)²³. Beide Regelungen sollen im Weiteren kurz erläutert und die mit ihnen verbundene Problematik hinsichtlich einer nachhaltigen Implementierung Wissenschaftlicher Weiterbildung diskutiert werden.

3.4.1 Befristung nichtwissenschaftlichen Personals nach TzBfG

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bereichs Wissenschaftliche Weiterbildung sind überwiegend mit weiterbildungsorganisatorischen und damit nichtwissenschaftlichen Aufgaben betraut. Aus diesem Grund findet nicht das WissZeitVG, sondern das TzBfG Anwendung. Nach derzeitiger Gesetzeslage können Beschäftigungsverhältnisse für nichtwissenschaftliches Personal *ohne sachlichen Grund* zwar geschaffen werden, ihnen obliegt jedoch eine Befristung bis maximal zwei Jahre²⁴, wobei diese zwei Jahre höchstens in vier Einzelbefristungsverträge aufgesplittet werden können²⁵ (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Darüber hinaus darf zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zuvor kein Arbeitsverhältnis – unbefristet oder befristet – bestanden haben²⁶. Für die Wissenschaftliche Weiterbildung bedeutet diese Befristungsregelung einerseits, dass erfahrene Beschäftigte, die bereits für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Arbeitgeber) tätig waren, nicht eingestellt werden können. Zum anderen wird nach Ablauf von zwei Jahren eine Beschäftigung der dann i.d.R. gut eingearbeiteten Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ausgeschlossen, was aus mehreren Gründen problematisch ist: neben einem beständigen Know-how-Verlust hat die regelmäßige Personalfluktuatation weitere ungünstige Folgen wie bspw. einen nicht zu unterschätzenden Zeit- und Kostenaufwand für die Rekrutierung, Einarbeitung und Ausbildung neuer Arbeitskräfte. Hinzu kommen weitere Nebenfolgen wie die Umverteilung von

²² Für ihre hilfreichen Hinweise und Anregungen zu diesem Kapitel danken wir an dieser Stelle Frau Christine Radtke, Leiterin des Referats Personalservice der Universität Rostock.

²³ Unter bestimmten Umständen können die Regelungen des WissZeitVG auch für nicht-wissenschaftliches Personal gelten (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG).

²⁴ Die maximale Befristungszeit von zwei Jahren kann auf fünf Jahre ausgedehnt werden, wenn der Arbeitnehmer bereits das 52. Lebensjahr vollendet hat und vor Beschäftigungsantritt entweder mindestens vier Monate beschäftigungslos war oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat (§ 14 Abs. III TzBfG).

²⁵ Im Wortlaut des Gesetzes heißt es: „Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig, bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.“ (§ 14 Abs. II TzBfG).

²⁶ Seit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6.4.2011 (7 AZR 716/09) ist es juristisch umstritten, ob das Vorbeschäftigungsverbot bei Neueinstellung zeitlich unbeschränkt oder entsprechend der zivilrechtlichen 3-jährigen Verjährungsfrist gilt.

Arbeit auf andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Hirschfeld, 2006; Krill, 2011). Die geltenden Befristungsregelungen führen zudem sowohl für Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer zu einem hohen Maß an Planungsunsicherheit (Giesecke & Gross, 2002). Die Befristung ohne sachlichen Grund nach § 14 Abs. 2 TzBfG kann daher sowohl von Seiten der Universität als auch von (potenziellen) Beschäftigten in der Wissenschaftlichen Weiterbildung als Hemmnis angesehen werden.

Ähnliches gilt für die Schaffung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen *mit sachlichem Grund* gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG. Hierin wird zwar nicht vorgeschrieben, dass nach Ablauf von zwei Jahren kein neues Beschäftigungsverhältnis aufgenommen werden kann, eine Befristung auf Basis dieser Rechtsnorm stellt aber wohl kaum eine nachhaltigere Lösung dar. Der Paragraph § 14 Abs. 1 TzBfG zählt insgesamt acht Aspekte auf, die sachliche Gründe darstellen können, um eine Befristung zu rechtfertigen, die hypothetisch über zwei Jahre hinausgehen könnte. Auf Grundlage dieser gesetzlichen Bestimmungen ist bspw. die zeitlich befristete Vertretung eines anderen Arbeitnehmers aufgrund von Mutterschutz/Elternzeit oder aufgrund eines Drittmittelprojekts möglich. Zeibig (2011) hebt die Nachteile dieser Beschäftigungsform insbesondere für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hervor: so könnten aus der mangelnden beruflichen Planungssicherheit u.a. psychische Belastungen und eine Verminderung der Lebensqualität resultieren, die sich im Arbeitsalltag in Motivationsproblemen, fehlender Loyalität und Einsatzbereitschaft widerspiegeln können. Für die Wissenschaftliche Weiterbildung bedeutet die Einstellung von Personal entsprechend § 14 Abs. 1 und 2 TzBfG nicht nur einen großen Ressourceneinsatz zulasten der eigentlichen Aufgaben, sondern zugleich auch ein hohes Maß an Planungsunsicherheit, das einer nachhaltigen Stärkung der Weiterbildung entgegensteht.

3.4.2 Befristung wissenschaftlichen Personals nach WissZeitVG

Neben nichtwissenschaftlichem Personal sind auch die Befristungsregelungen, die den Wissenschaftsbereich, d.h. das wissenschaftliche Personal betreffen für die langfristige Stärkung der Weiterbildung problematisch. Im Jahr 2013 waren an der Universität Rostock 593,75 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Haushaltsstellen sowie 566 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Dritt- und Sondermittelstellen beschäftigt²⁷. Diese über 1.100 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen für die Weiterbildung prinzipiell ein großes Potenzial an Dozentinnen und Dozenten für Weiterbildungskurse dar. Bislang sind jedoch davon nur wenige in der Hochschulweiterbildung tätig. Einen möglichen Grund könnten die befristeten Beschäftigungsverhältnisse darstellen. Nach Bloch und Burkhardt (2010) stellen befristete Arbeitsverhältnisse unterhalb der Professur den Regelfall dar; 7 von 10 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind befristet beschäftigt.

Zur Regelung der Arbeitsverhältnisse mit dem „wissenschaftlichen Nachwuchs“ wurde 2007 das WissZeitVG erlassen. Demnach können wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG vor und nach der Promotion jeweils maximal sechs Jahre und insgesamt höchstens 12 Jahre lang

²⁷ Diese Daten wurden der Veröffentlichung „Die Universität in Zahlen“ (2015) entnommen, die jährlich durch das Rektorat der Universität Rostock/Stabsstelle für Hochschul- und Qualitätsentwicklung herausgegeben wird.

beschäftigt werden²⁸. Obwohl eine insgesamt mögliche Höchstbeschäftigungsdauer von 12 Jahren im Vergleich zu den oben angesprochenen maximal zweijährigen befristeten Beschäftigungsverhältnissen von nichtwissenschaftlichem Personal (gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG) fast schon als langfristig angesehen werden kann, ergibt sich durch die Befristung ein anderes Hemmnis, das einem höheren Engagement wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Weiterbildung entgegensteht: die Fülle an Aufgaben und die daraus entstehende Arbeitsbelastung. Laut Schmidt (2007) nutzt der wissenschaftliche Nachwuchs knapp die Hälfte seiner Arbeitszeit (47,6 %) für Forschung und wissenschaftliches Arbeiten (Publikationen, Promotion, Forschungsprojekte) – dies dient in den ersten sechs Jahren insbesondere der Promotion, in den zweiten sechs Jahren v.a. der Habilitation bzw. dem Nachweis der wissenschaftlichen Qualifikation für die Bewerbung um eine Professur. Der zweitgrößte Anteil der Arbeitszeit (20,5 %) wird für Lehrtätigkeiten (einschließlich Beratung, Betreuung und Prüfung) aufgewandt; 11,3 % für Management- und Führungsaufgaben. Auf sonstige Tätigkeiten wie die Teilnahme an Tagungen, Seminaren und andere arbeitsbezogene Aufgaben entfallen 20,6 %. In der Summe lässt diese Vielzahl an Aufgaben wenig Raum für ein zusätzliches Engagement in der Weiterbildung.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der starre Stellenplan, der die Schaffung neuer unbefristeter Positionen nahezu unmöglich macht und die damit anzuwendenden befristungsrechtlichen Regelungen die Wissenschaftliche Weiterbildung in ihrer Entwicklung vermutlich ungünstig beeinträchtigen: einerseits dadurch, dass langfristig kein wissenschaftliches Personal für die Lehre gebunden werden kann und zum anderen durch die anhaltende Personalfuktuation im Bereich der Weiterbildungsorganisation. Der Problemkreis des Personalrechts entzieht sich natürlich den Einflussmöglichkeiten der Universität, auch hier ist v.a. die Politik gefordert, nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Aus Sicht der Universität bestünde lediglich ein möglicher Lösungsansatz in der Einrichtung so genannter „dauerhafter Beschäftigungspositionen“ im Bereich der Wissenschaftlichen Weiterbildung. Gemäß Bewirtschaftungsgrundsatz f) dürfen Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern unbefristete Beschäftigungspositionen bis zu 1 % ihres Gesamtstellenvolumens, mindestens aber im Umfang von zwei Stellen einrichten. Voraussetzung hierfür ist eine Rücklage in mindestens der Höhe der jährlich anfallenden Personalaufwendungen (Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern, 2014). Derzeit verfügt die Wissenschaftliche Weiterbildung über eine unbefristete Beschäftigungsposition, deren jährliche Personalkosten aus den Einnahmen der Weiterbildungsangebote gedeckt werden.

²⁸ Zu Verlängerungen der jeweils sechs Jahre kann es dadurch kommen, wenn für die Promotion weniger als sechs Jahre benötigt wurden. Um diese „übrig gebliebene“ Zeit kann die Beschäftigungszeit nach der Promotion dann verlängert werden (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG). Im Bereich der Medizin gilt hier eine Ausnahme: promovierte Medizinerinnen und Mediziner können insgesamt 9 Jahre beschäftigt werden (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG). Weiterhin ergeben sich Möglichkeiten zur Verlängerung der regulär angesetzten 12 Jahre, u.a. aus der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren, wobei für jedes Kind die Befristung um zwei Jahre verlängert werden kann (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG).

3.5 Anreize für ein Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung²⁹

In der Studie von Büttner et al. (2013) wurden die Anreize für ein Engagement von Professorinnen und Professoren in der Wissenschaftlichen Weiterbildung von den Befragten als unzureichend kritisiert. Demnach mangelt es an monetären Anreizen: mehrere der befragten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer äußerten sich unzufrieden über die aus ihrer Sicht deutlich zu geringen Vergütungssätze; ein Befragter meinte bspw.: „*Wenn ich die Hecke von meinem Nachbarn schneide, komm' ich auf einen besseren Stundenlohn*“ (ebd., S. 31). Neben unzureichenden finanziellen Anreizen thematisierten die Befragten weitere Anreizmöglichkeiten wie die fehlende Berücksichtigung von Weiterbildungsengagement bei der leistungsorientierten Mittelvergabe sowie die nur vereinzelt stattfindende Anrechnung von Weiterbildungsaktivitäten auf das Lehrdeputat.

Psychologisch betrachtet sind „Anreize“ bestimmte Merkmale von Situationen, die Motive anregen können. Anreize fordern dazu auf, bestimmte Handlungen auszuführen bzw. zu unterlassen, in Wechselwirkung mit angeregten Motiven erklären sie Richtung, Intensität und Ausdauer von Verhalten (Nerdinger, 2013). So betrachtet können (mangelnde) Anreize auch ein (mangelndes) Engagement von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern in der Wissenschaftlichen Weiterbildung erklären. Daher werden im folgenden Abschnitt zunächst die an der Universität Rostock möglicherweise einsetzbaren monetären Anreize zur Honorierung eines Engagements in der Hochschulweiterbildung beleuchtet. Im Anschluss daran werden weitere Anreizmöglichkeiten zur Erhöhung des Weiterbildungsengagements der Professorinnen und Professoren, u.a. die leistungsorientierte Mittelvergabe untersucht.

3.5.1 Monetäre Anreize³⁰

Wie im Kapitel 3.2 dargestellt, zählt Weiterbildung gemäß dem LHG M-V neben Forschung und Lehre zu den Aufgaben von Professorinnen und Professoren. Vor dem Hintergrund der begrenzten Ressourcenausstattung der Lehrstühle (vgl. dazu Kap. 3.3) und der Annahme, dass ein Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung mit ihrer heterogenen Teilnehmerstruktur (berufstätige Lernende verschiedenster Fachrichtungen) für eine Professorin bzw. einen Professor vermutlich einen erhöhten Vorbereitungsaufwand und häufiger Lehre am Wochenende sowie in den Abendstunden bedeuten, sind Weiterbildungsaktivitäten wahrscheinlich nur in wenigen Fällen mit der bestehenden Lehrverpflichtung innerhalb der Arbeitszeit vereinbar. Lehre in der Wissenschaftlichen Weiterbildung könnte aber auch in Form einer Nebentätigkeit ausgeübt werden. Grundsätzlich gestattet das Landesbeamtengesetz M-V (LBG M-V) eine Nebentätigkeit von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern und definiert Nebentätigkeit als

„die Wahrnehmung eines Nebenamtes oder die Ausübung einer Nebenbeschäftigung. (2) Nebenamt ist ein nicht zu einem Hauptamt gehörender Kreis von Aufgaben, der aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amts-

²⁹ Für hilfreiche Hinweise und Anregungen zum Kapitel 3.5 danken wir Herrn Andreas Tesche, Leiter des Dezernats Personal und Personalentwicklung der Universität Rostock.

³⁰ Wir danken Frau Astrid Lubinski, i.V. Dezernentin Haushaltsangelegenheiten (D2) sowie Frau Brita Hamann, Leiterin des Referats 2.4 – Personalhaushalt, Personalcontrolling, personalrechtliche Nebengebiete für ihre wertvollen Anmerkungen zum Kapitel 3.5.1.

verhältnisses wahrgenommen wird. (3) Nebenbeschäftigung ist jede sonstige, nicht zu einem Hauptamt gehörende Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes.“ (§ 70 LBG M-V).

Nebentätigkeiten dürfen laut § 73 LBG M-V ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten und nicht die dienstlichen Verpflichtungen beeinträchtigen.

Nachfolgend werden die an der Universität Rostock möglichen Formen monetärer Anreize vorgestellt: der Lehrauftrag, der Werkvertrag, der Gastvortrag bzw. die Gastvorlesung sowie die variablen Leistungsbezüge im Rahmen der W-Besoldung. Dabei wird aufgezeigt, inwieweit diese Vergütungsformen als potenzieller Anreiz für ein höheres Engagement der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Wissenschaftlichen Weiterbildung geeignet sind.

3.5.1.1 Lehrauftrag

Laut Lehrauftragsrichtlinie des Landes M-V von 2003, geändert 2008, sowie den zugehörigen Durchführungsbestimmungen des Dezernats Personal und Personalentwicklung (D4) der Universität Rostock dürfen Lehraufträge in der Wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergeben werden, sofern das Lehrdeputat bereits mit anderen Lehraufgaben ausgeschöpft ist. In der Lehrauftragsrichtlinie heißt es dazu:

„Lehraufträge dürfen nicht an Personen erteilt werden, die bereits aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses mit der Hochschule im Rahmen ihrer Dienstaufgaben zu einer Lehrtätigkeit verpflichtet sind oder verpflichtet werden können. Dies gilt nicht für Lehrveranstaltungen im Rahmen des wissenschaftlichen/künstlerischen Weiterbildungsangebotes der Hochschule gem. § 31 LHG M-V (Weiterbildende Studien), die über die dienstlich festgelegte Lehrverpflichtung hinaus abgehalten werden.“ (§ 1 Abs. 1.2 Lehrauftragsrichtlinie M-V).

Voraussetzung für die Erteilung eines Lehrauftrags ist die Bestätigung des zuständigen Studiendekans über die Auslastung der Professorin/des Professors bzw. der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters mit Lehrverpflichtung im Hauptamt³¹. Entsprechend der Lehrauftragsrichtlinie M-V ist ein Lehrauftrag zu vergüten, sofern der Lehrauftrag nicht im Hauptamt erledigt wird und gleichzeitig mit dem Lehrauftrag eine Entlastung im Hauptamt einhergeht. Außerdem können die Lehrbeauftragten natürlich auch auf eine Vergütung verzichten. Dabei beträgt die Höhe der Lehrauftragsvergütung z.Zt. für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je Einzelstunde bis zu 23,01 €; für Professorinnen und Professoren bis zu 39,44 € und für Lehrbeauftragte mit besonderer Bedeutung bzw. besonderen Belastung³² bis zu 55,88 € (Lehrauftragsrichtlinie vom Land M-V, S. 4)³³.

³¹ Nach Prüfung bestätigt der Studiendekan die volle Auslastung im Hauptamt in dem entsprechenden „Antrag auf Erteilung eines Lehrauftrags mit/ohne Lehrvergütung in Weiterbildenden Studien“.

³² Die besondere Bedeutung bzw. Belastung ist im Einzelfall zu begründen.

³³ Eine Rektoratsvorlage aus dem Jahr 2014 (Rektoratsvorlage/D2 zur Erteilung von Lehraufträgen/Gastvorträgen und Gastvorlesungen in der Wissenschaftlichen Weiterbildung an eigene Mitarbeiter vom Februar 2014, S. 3) sah eine leichte Erhöhung der Stundensätze im unteren einstelligen Bereich vor. Darüber hinaus können die einzelnen Stufen in Mangelbereichen um bis zu 30 % überschritten werden bzw. bei Mitteln Dritter sogar um bis zu 100 % (vgl. Lehrauftragsrichtlinie vom Land M-V).

Demgegenüber bieten Werkverträge und Gastvorträge/Gastvorlesungen im Blick auf die Honorare grundsätzlich einen höheren finanziellen Spielraum, allerdings können diese Bezahlungsformen für Professorinnen und Professoren kaum eingesetzt werden (bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist das dagegen u.U. denkbar). Warum das so ist, soll nachfolgend kurz begründet werden.

3.5.1.2 Werkvertrag

In der Vergangenheit wurden von der Wissenschaftlichen Weiterbildung Werkverträge für die Erstellung von Lehrmaterialien an Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Rostock vergeben. Der Werkvertrag ist in den §§ 631 ff. BGB geregelt und beinhaltet die Vereinbarung, ein bestimmtes Werk zu einem bestimmten Zeitpunkt für eine festgesetzte Vergütung herzustellen. Als „Werk“ wird dabei ein bestimmtes Arbeitsprodukt gesehen, z.B. die einmalige Entwicklung eines Lehrbriefs oder die Erstellung eines Gutachtens, wobei eine auf mehr oder minder lange Zeit angelegte Dienstleistung, wie z.B. die Abhaltung von Lehrveranstaltungen in diesem Sinne kein „Werk“ darstellt. Die Vergütung wird dabei als eine pauschale Summe vereinbart und nicht nach Stundensätzen vergeben. Bereits im Jahr 2000 wurde seitens der Universitätsverwaltung mit der Begründung einer rapide angestiegenen Zahl von abzuschließenden Werkverträgen eine Haushaltsverfügung (Nr. 5/2000) erlassen, welche die Vergabe von Werkverträgen an Universitätsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter nur in Ausnahmefällen vorsieht. Im Universitätsalltag wird die Vergabe von Werkverträgen an Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Rostock für Leistungen in der Wissenschaftlichen Weiterbildung mit Verweis auf die Nebentätigkeitslandesverordnung (NLVO M-V) ausgeschlossen. Dort heißt es in § 4 NLVO M-V:

„Aufgaben (...) sollen nicht als Nebentätigkeit zugelassen werden, wenn sie mit dem Hauptamt im Zusammenhang stehen.“

Tätigkeiten in der Wissenschaftlichen Weiterbildung, wie bspw. die Erstellung von Lehrbriefen oder die Entwicklung von E-Learning-Einheiten, werden als mit dem Hauptamt von Professorinnen und Professoren sowie lehrenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zusammenhang stehend betrachtet und werden daher nicht als Nebentätigkeit zugelassen. Somit können Werkverträge nicht an Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Rostock vergeben werden. Eine Ausnahme bilden hierbei wissenschaftliche oder nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Lehrverpflichtung im Hauptamt (z.B. drittmittelfinanzierte Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter).

3.5.1.3 Gastvortrag und Gastvorlesung

Gastvorträge und Gastvorlesungen stellen grundsätzlich eine weitere Möglichkeit der Vergütung von Lehrenden dar. Laut eines Schreibens des Dezernates 4 der Universität Rostock vom 29.04.2004 können dabei für einmalige Veranstaltungen Gastvorträge in Höhe von max. € 1.500,- vergeben werden, während fachlich zusammenhängende und aufeinander aufbauende Lehrveranstaltungen innerhalb eines begrenzten Zeitraums von höchstens vier Wochen über eine Gastvorlesung in Höhe von max. € 3.000,- vergütet werden können. In begründeten Einzelfällen können auf Antrag und nach Zustimmung des Rektors auch über die genannten Summen hinausge-

hende Honorare vereinbart werden. Voraussetzung für die Vergabe eines Gastvortrags bzw. einer Gastvorlesung ist die Einladung durch die Fakultät mittels eines Muster-Formblatts³⁴.

Entsprechend der im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Nebentätigkeitsproblematik können auch Gastvorträge bzw. Gastvorlesungen nur in wenigen Ausnahmefällen an Professorinnen und Professoren sowie an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergeben werden, da Tätigkeiten in der Weiterbildung in Zusammenhang zum Hauptamt stehen. Entsprechend eines Schreibens des Dezernates 4 der Universität Rostock vom 29.04.2004 wird die Vergütung von Mitgliedern und Angehörigen der Universität Rostock mittels Gastvorträgen und Gastvorlesungen strikt ausgeschlossen. Darin heißt es:

„Vergütete Gastvorträge bzw. Gastvorlesungen werden nicht an Mitglieder und Angehörige der Universität Rostock vergeben“.

In der 168. Rektoratssitzung vom 20.01.2014³⁵ wurde im Blick auf die Erteilung von Gastvorlesungen und Gastvorträgen in der Wissenschaftlichen Weiterbildung Folgendes geregelt:

„Hochschullehrer/innen und die ihnen zugeordneten Mitarbeiter/innen erhalten keine Vergütung für Gastvorlesungen/Gastvorträge, wenn die wissenschaftliche Weiterbildung gemäß § 57 Landeshochschulgesetz M-V zu den Aufgaben des jeweiligen Hochschullehrers zählt.“

Somit ist die Vergabe von Gastvorlesungen bzw. Gastvorträgen an Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Universität Rostock kaum möglich. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können nur die Beschäftigten eine vergütete Gastvorlesung bzw. einen Gastvortrag halten, wenn dieser nicht zum Hauptamt gehört und damit eine Nebentätigkeit bestätigt werden kann. Damit ist im Bereich der Wissenschaftlichen Weiterbildung bspw. die Vergabe von Gastvorträgen an drittmittelfinanzierte Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter möglich. Grundlegende Voraussetzung für den Gastvortrag bildet die Anzeige einer Nebentätigkeit bei dem zuständigen Dezernat 4/Referat Personalservice.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Lehrauftrag mit seinen aus Sicht der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern geringen Vergütungssätzen (Büttner et al., 2013) derzeit den einzigen Weg einer Honorierung von Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (mit Lehraufgaben) der Universität Rostock für ein zusätzliches Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung darstellt.

Ein Blick auf Universitäten in anderen Bundesländern zeigt dagegen, dass es trotz ähnlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen durchaus unterschiedliche Möglichkeiten der Vergütung von Hochschullehrenden gibt. So arbeitet bspw. die Universität Bremen im Bereich Weiterbildung nicht mit Lehraufträgen, sondern schreibt die entsprechenden Leistungen aus und beschäftigt Hochschullehrende mittels Auftragserteilung. Ob diese Vorgehens-

³⁴ Vgl. dazu auch <http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/haushalts-angelegenheiten-d2/lehrauftraege-gastvortraege>

³⁵ Die Entscheidung zur „Erteilung von Lehraufträgen, Gastvorlesungen und Gastvorträgen in der Weiterbildung an eigene MitarbeiterInnen“ aus der 168. Rektoratssitzung vom 20.01.2014 wurde den Dekaninnen und Dekanen der Universität Rostock als Handlungsrahmen direkt zugesandt. Das Dokument ist nicht öffentlich im Internet zugänglich.

weise auch für die Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Rostock sinnvoll bzw. realisierbar ist, wäre zu prüfen.

3.5.1.4 Monetäre Anreize im Rahmen der W-Besoldung

Grundsätzlich stellen die variablen Leistungsbezüge der W-Besoldung ein Instrument zur Schaffung monetärer Anreize für ein Engagement von entsprechend besoldeten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern in der Wissenschaftlichen Weiterbildung dar. Im Jahr 2002 wurde mit dem Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (ProfBesReformG) der Grundstein für die W-Besoldung gelegt, wobei die konkrete Ausgestaltung des Gesetzes auf Länderebene in den jeweiligen Leistungsbezügeverordnungen erfolgt. Gemäß § 33 Abs. 2 ProfBesReformG können in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 neben dem gewährten Grundgehalt variable Leistungsbezüge u.a. „für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung“ vergeben werden.

Die für die Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns geltende Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung - HsLeistbVO M-V) spezifiziert dies weiter:

„Für die Feststellung der besonderen Leistungen können insbesondere berücksichtigt werden (...) im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung: die erfolgreiche Konzeption von Programmen und Veranstaltungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung und die erfolgreiche Durchführung solcher Programme und Veranstaltungen, Auszeichnungen und Ergebnisse von Evaluationen“ (§ 2 Abs. 4 HsLeistbVO M-V).

In der HsLeistbVO M-V wird somit ausdrücklich ein entsprechendes Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung als besondere Leistung ausgewiesen. Ein ähnlicher Wortlaut findet sich auch in der „Satzung über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen an der Universität Rostock vom 15.04.2010“. Entsprechend § 3 Abs. 5 der Leistungsbezügesatzung werden neben der Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsprogrammen auch „Lehrleistungen in der Weiterbildung, die über die Regellehrverpflichtung hinaus erbracht werden“ als besondere Leistung gesehen, die höhere Leistungsbezüge rechtfertigt. Die besonderen Leistungen sollten dabei unentgeltlich, i.d.R. im Hauptamt sowie über einen mindestens dreijährigen Zeitraum erbracht worden sein.

Laut § 4 Abs. 1 Leistungsbezügesatzung sind fünf Leistungsstufen vorgesehen:

„Stufe 1: Leistungen, die erheblich über die Erfüllung der Dienstplichten in Lehre, Forschung, Weiterbildung oder in der Nachwuchsförderung hinausgehen. Diese Stufe entspricht 200 € monatlich.

Stufe 2: Leistungen, die das Profil des Faches bzw. der Fakultät als Forschungs- oder Lehrinstitution nachhaltig mitprägen. Diese Stufe entspricht 500 € monatlich.

Stufe 3: Leistungen, die das Profil der Universität als Lehr- oder als Forschungsinstitution im nationalen Rahmen nachhaltig mitprägen, d.h. z.B. Entwicklung interdisziplinärer und hochschulübergreifender Lehrveranstaltungen, Entwicklung eines eigenen Forschungsschwerpunktes mit regelmäßiger Drittmittelinwerbung (...). Diese Stufe entspricht 900 € monatlich.

Stufe 4: Leistungen, die zur internationalen Reputation der Universität beitragen, d.h. z.B. Leitung einer länderübergreifenden DFG-Forschergruppe (...) Diese Stufe entspricht 1400 € monatlich.

Stufe 5: Leistungen, die die internationale Reputation der Universität deutlich erhöhen, d.h. z.B. Leibniz-Preisträger, Leitung eines international renommierten Forschungsverbundes (...). Diese Stufe entspricht 2000 € monatlich.“

Gegenüber der derzeit geltenden Leistungsbezügesatzung von 2010³⁶ sieht der aktuelle, überarbeitete Satzungsentwurf nur noch drei Leistungsstufen vor. Demnach soll die Wissenschaftliche Weiterbildung vor allem in der ersten Leistungsstufe, die insbesondere vor dem Hintergrund des Bundesverfassungsgerichtsurteils von 2012³⁷ für viele Professorinnen und Professoren erreichbar sein soll, als eine von mehreren zu erfüllenden Bedingungen bzw. Formen des Engagements Berücksichtigung finden. Die dritte Stufe wird voraussichtlich einzelnen Spitzenwissenschaftlerinnen und Spitzenwissenschaftlern vorbehalten sein.

Somit bieten die gesetzlichen Grundlagen prinzipiell die Möglichkeit, besondere Leistungen von W-besoldeten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern in der Weiterbildung mit einer höher vergüteten Leistungsstufe anzuerkennen. Diese Möglichkeit sollte sowohl durch die Universitätsleitung als auch durch den Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung stärker in der Universität bekannt gemacht werden, damit dieser Anreiz überhaupt wirksam werden kann.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die sehr eingeschränkten Möglichkeiten einer Vergütung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für zusätzliche Tätigkeiten in der Wissenschaftlichen Weiterbildung ein Problemfeld darstellen, das einer nachhaltigen Implementierung von LLL an der Universität Rostock entgegenstehen kann. Die Vergabe von Lehraufträgen mit eher geringen Stundensätzen stellt nach den bisherigen Erfahrungen keinerlei Anreiz für zusätzliche Tätigkeiten in der Wissenschaftlichen Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit dar. Demgegenüber ist die Vergütung externer Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie Expertinnen und Experten mittels Werkverträgen und Gastvorträgen/Gastvorlesungen nicht nur deutlich einfacher, sondern zugleich können auch aus Sicht der Hochschullehrenden angemessenere Honorare gezahlt werden. Sollen sich zukünftig mehr Professorinnen und Professoren der Universität Rostock in der Wissenschaftlichen Weiterbildung engagieren und zugleich auf den Einsatz externer Referentinnen und Referenten, der immer wieder kritisiert wird (vgl. Büttner et al., 2013), verzichtet werden, so wäre die Schaffung monetärer Anreize eine der wichtigsten Stellschrauben. Das wäre aber wohl nur dann möglich, wenn zumindest Teile der Wissenschaftlichen Weiterbildung in eine externe Organisationsform (GmbH o.ä.) ausgelagert werden würden (vgl. zum Problem der strukturellen Verankerung unter 3.2.3).

³⁶ Da sich die Umsetzung dieser fünf Leistungsbezüge-Stufen im Universitätsalltag als schwierig erweist, wird in verschiedenen akademischen Gremien eine Überarbeitung der Satzung diskutiert.

³⁷ Das Bundesverfassungsgericht hatte am 14.02.2012 entschieden, dass die Grundbesoldung von W2-besoldeten Professorinnen und Professoren in Hessen zu niedrig angesetzt war, was gegen das grundgesetzlich verankerte Alimentationsprinzip verstoße. Es sei nicht gewährleistet, dass ein W2-besoldeter Professor durch sein festes Gehalt eine amtsangemessene Besoldung erhält. In Reaktion auf das auf Hessen bezogene Urteil erließ der Bund am 11.06.2013 das Gesetz zur Neuregelung der Professorenbesoldung, das u.a. eine Anhebung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W2 und W3 rückwirkend zum 01.01.2013 vorsah. Das Gesetz zog entsprechende Reformen der W-Besoldung in allen Bundesländern nach sich.

3.5.2 Weitere Anreizmöglichkeiten

Neben monetären Anreizen sind weitere Anreize zur Erhöhung des Weiterbildungsengagements von Professorinnen und Professoren denkbar, dazu zählen bspw. die Berücksichtigung der Wissenschaftlichen Weiterbildung bei der leistungsorientierten Mittelvergabe sowie die Anrechnung von Weiterbildungsaktivitäten auf das Lehrdeputat. Im Folgenden steht zunächst die leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) im Zentrum. Anhand einer Modellrechnung wird aufgezeigt, was sich hinter der LOM verbirgt und welche Anreize die Berücksichtigung der Weiterbildung in der LOM haben könnte.

3.5.2.1 Auswirkungen von Weiterbildungsaktivitäten auf die leistungsorientierte Mittelvergabe (Sachmittelverteilung) der Universität Rostock

Die vom Bundesland Mecklenburg-Vorpommern den Hochschulen zur Verfügung gestellten Sachmittel werden innerhalb der Universität Rostock durch die Universitätsleitung nach einheitlichen Maßstäben auf die Fakultäten mit ihren Fachgebieten verteilt. Gemäß § 16 Abs. 3 und Abs. 1 LHG M-V soll sich die Verteilung an folgenden Kriterien orientieren:³⁸

1. Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung,
2. erbrachte Leistungen bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
3. Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

Die derzeitige Verteilung erfolgt durch eine objektive, leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM). Dazu werden u.a. vergleichende Kennzahlen eines Jahres zu Ausstattungen, Kosten und Leistungen (AKL) herangezogen, welche alle zwei Jahre durch das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung publiziert werden. Die zugrundeliegenden Daten stammen von 14 beteiligten Hochschulen aus Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein.³⁹

Um modellartig die Anreize in der LOM mit Bezug zur Aktivität in der Weiterbildung zu untersuchen, werden neben einer formalen Darstellung realitätsnahe Größen mit einbezogen, um das Ausmaß abzuschätzen. Aufgrund unvollkommener Informationen können diese Werte jedoch von der wahren LOM-Berechnung abweichen.

Betrachtet werden insgesamt 3.800 TEUR Sachmittel⁴⁰, welche mit Hilfe der LOM auf acht Fakultäten (A-H) mit insgesamt 22 Fachgebieten verteilt werden sollen. Eine Übersicht über die strukturelle Zusammensetzung ist in Tabelle 4 aufgeführt.

Fakultät	A				B	C			D	E				F	G						H	
Fachgebiet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Tabelle 4: Struktur der zu untersuchenden Fakultäten und Fachgebiete (Quelle: eigene Darstellung)

³⁸ Abweichende Regelungen können durch den Senat mit einer Mehrheit von zwei Dritteln getroffen werden.

³⁹ Vgl. {Dölle Juli 2014 #1}, S. 1. Für weitere Informationen über das Projekt zum AKL-Vergleich, siehe <http://www.dzhw.eu/ab23/projekte/kev07>.

⁴⁰ Dies entspricht der Sachmittelverteilung durch die LOM des Jahres 2012.

Im Folgenden soll für die Weiterbildungsaktivitäten analysiert werden, welche Anreize in der Sachmittelvergabe durch die LOM enthalten sind und welches Ausmaß sie annehmen würden, wenn Weiterbildungsaktivitäten Berücksichtigung fänden.

Bestandteile der LOM-Berechnung

Die LOM berücksichtigt drei verschiedene Einflüssebenen:

1. Kostenintensität des jeweiligen Fachgebietes,
2. Größe der Fakultäten sowie
3. Leistungen, welche im Fachvergleich anhand ihrer Kostenintensität gemessen werden.

Die *Kostenintensität eines Fachgebietes* wird anhand der im AKL Bericht enthaltenen durchschnittlichen Kosten je Professor des jeweiligen Fachgebietes i der AKL Hochschulen gemessen.⁴¹ Dadurch sind nicht die aktuellen Kosten eines Fachgebietes, sondern die im AKL Durchschnitt angefallenen Kosten berücksichtigt.

Die Größe der Fachgebiete wird durch die Anzahl der Professorinnen und Professoren des Fachgebietes i ($Prof_i$) gemessen. Die Kombination von Kostenintensität und Größe ergibt die erwarteten Kosten des Fachgebietes \hat{K}_i . Exemplarisch sei die Berechnung für \hat{K}_1 in (1) gezeigt. Die erwarteten Kosten einer Fakultät \hat{K}_X berechnen sich, wie in (2) formal dargestellt, durch die Summe der erwarteten Kosten ihrer Fachgebiete \hat{K}_i .

$$(1) \hat{K}_{i=1} = 414 \text{ TEUR} * 14 \text{ Prof.} = 5.796 \text{ TEUR}$$

$$(2) \hat{K}_{X=A} = \hat{K}_1 + \hat{K}_2 + \hat{K}_3 + \hat{K}_4 = 32.309,4 \text{ TEUR}$$

Zur *Leistungsberechnung* werden Faktoren der Lehre (Studierende⁴², Absolventen), Forschung (Drittmittel) und Nachwuchsförderung (Promotionen) in einem Leistungsindex der Fakultät (L_X) verrechnet. Dabei werden in einem ersten Schritt die Faktoren jeweils im Verhältnis zu den tatsächlichen Gesamtkosten des Fachgebietes (K_i) gesetzt, sodass nicht die Anzahl der Studierenden, sondern die Studierenden je EURO Einfluss erhalten. Diese Kennzahl wird in einem zweiten Schritt mit dem AKL-Durchschnitt des Fachgebietes i verglichen. Beispielhaft ist dies für den Leistungsindex des Fachgebietes $i = 1$ in (3) verdeutlicht. Die so errechneten Leistungsindizes werden anschließend arithmetisch mit den vergangenen drei Jahreswerten gemittelt (\bar{L}_{S1}), sodass langfristige Leistungen stärkeren Einfluss erhalten.

$$(3) L_{S1} = \frac{S_1}{K_1} / \frac{S_{AKL1}}{K_{AKL1}} \quad L_{A1} = \frac{A_1}{K_1} / \frac{A_{AKL1}}{K_{AKL1}} \quad L_{DM1} = \frac{DM_1}{K_1} / \frac{DM_{AKL1}}{K_{AKL1}} \quad L_{P1} = \frac{P_1}{K_1} / \frac{P_{AKL1}}{K_{AKL1}}$$

Die Gewichtung der jeweiligen Leistungsbestandteile (Studierende, Absolventen, Drittmittel, Promotionen) ist auf jedes Fachgebiet angepasst, sodass die einzelnen Bestandteile z.B. auf den Leistungsindex des Fachgebietes $i = 1$ (L_1) folgenden Einfluss haben:

⁴¹ Vgl. {Dölle Juli 2014 #1}, S. 54-6, Tabellenteil 4 zur Ausstattung und Forschung je Professor.

⁴² Unter Studierende werden vollzeitgewichtete und dienstleistungsberingete Studierende verstanden. Dadurch werden zum einen Leistungen von Voll- und Teilzeitstudiengängen vergleichbar gemacht und zum anderen die Studierenden verursachungsgerecht nach dem Anteil am Curricularwert auf die Fachgebiete verteilt. Vgl. {Dölle Juli 2014 #1}, S. 81, 86, 89.

$$(4) L_1 = 0,325 \bar{L}_{S1} + 0,175 \bar{L}_{A1} + 0,25 \bar{L}_{DM1} + 0,25 \bar{L}_{P1}$$

Um den Leistungsindex der A-Fakultät zu errechnen (L_A) werden alle Leistungsindizes der zugehörigen Fachgebiete (L_i) mit den tatsächlichen Kosten der Fachgebiete (K_i) gewichtet. Damit finden Leistungen der kostenintensiveren Fachgebiete stärkeren Einfluss.

$$(5) L_A = \frac{L_1 * K_1 + L_2 * K_2 + L_3 * K_3 + L_4 * K_4}{\sum_{i=1}^4 K_i} \approx 1,06668968466$$

Berechnung der LOM

Zur Berechnung der LOM werden zum einen die zu verteilenden Sachmittel im Verhältnis der erwarteten Kosten der Fakultät (\hat{K}_X) verteilt⁴³ und zum anderen werden diese durch die Leistungsindizes (L_X) angepasst⁴⁴. Die formale Verknüpfung zur Berechnung der LOM für eine Fakultät (LOM_X) kann wie folgt dargestellt werden:⁴⁵

$$(6) LOM_X = \text{Sachmittel} * \frac{\hat{K}_X}{\sum \hat{K}_X} * (1 + L_X - \frac{\sum L_X \hat{K}_X}{\sum \hat{K}_X})$$

Bei der Verteilung von Sachmitteln in Höhe von 3.800 TEUR ergeben sich daraus die in Tabelle 5 gezeigten Ergebnisse.

Fakultät	\hat{K}_X [TEUR]	L_X	LOM [TEUR]
A	32.309,40	1,06668968466	1.253,75
B	16.914,00	0,84700820776	528,53
C	19.043,80	0,87059501043	610,53
D	9.154,50	0,80753528896	273,63
E	10.295,30	0,89444037383	346,37
F	3.863,70	1,01579771821	143,17
G	16.755,50	0,88211238862	548,73
H	2.138,50	1,23387516160	95,28
Summe			3.800,00

Tabelle 5: Zwischen- und Endergebnisse der LOM-Berechnung je Fakultät⁴⁶ (Quelle: eigene Darstellung)

Einflüsse von Weiterbildungsaktivitäten auf die LOM

Wie die vorherigen Ausführungen zeigen, sind nicht alle Kriterien für eine LOM aus § 16 LHG M-V umgesetzt: Die Aufgabe der Lehre findet Berücksichtigung in dem Leistungsindex der Studierenden und Absolventen; die Aufgabe der Forschung in dem Leistungsindex der Drittmittel und die Leistungen bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in dem Leistungsindex der Promotionen. Der unterschiedliche Umfang an Aufgaben wird durch die erwarteten Kosten abgebildet. Da die LOM für alle Fakultäten gleichermaßen gilt, ist auch die Forde-

⁴³ Siehe Gleichungen (1) und (2).

⁴⁴ Siehe Gleichung (3).

⁴⁵ In der offiziellen LOM-Berechnung sind noch andere Rechenbestandteile enthalten (z.B. die Normierung der Gesamtkosten je Prof. und detaillierte Berechnungen bis zur Verteilung nach Kostengrößen). Diese sind jedoch ausschließlich der Übersichtlichkeit geschuldet. Für eine Berechnung werden in Summe nur \hat{K}_X und L_X benötigt.

⁴⁶ Die Datengrundlage stammt aus {Dölle Juli 2014 #1}, S. 72-133 und wurde nach dem oben erwähnten Vorgehen weiterverrechnet.

nung nach einheitlichen Maßstäben erfüllt. Nicht berücksichtigt sind demnach die Aufgabe der Weiterbildung und der Fortschritt bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

Die formale Berücksichtigung von Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages scheint schwierig. Hier müssten eigene Daten durch die Erstellung eines objektiven Erfüllungsgrads erst erhoben werden, da notwendige Daten nicht in den AKL-Berichten enthalten sind. Da eine objektive und ehrliche Berichterstattung schwer umsetzbar scheint, könnte man höchstens über einen Strafmechanismus nachdenken, der bei dauerhafter Nicht-Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages zu Abschlügen führt.

Die Aufgabe der Weiterbildung ließe sich hingegen in das bestehende Modell integrieren. Angenommen das Fachgebiet 1 würde sich stärker als alle anderen Fachgebiete in der Weiterbildung engagieren wollen und einen berufsbegleitenden Masterstudiengang entwickeln, der durch Gebühren finanziert ist. Erwartet werden 25 Teilnehmende (TN), die in einem Zeitraum von 5 Semestern 90 Leistungspunkte erhalten. An den Modulen ist ausschließlich das Fachgebiet 1 beteiligt. Unter der Voraussetzung, dass die Weiterbildungstätigkeit in der AKL- und Hochschulstatistik berücksichtigt werden, führt diese Weiterbildungstätigkeit zu zwei Auswirkungen in der LOM:

1. Veränderung des Leistungsindexes des aktuellen Jahres und
2. Veränderung der Kosten im Folgejahr

1. Auswirkungen auf den Leistungsindex

Gleichung (3) ändert sich hinsichtlich der Vollzeitäquivalenten (VZÄ) S_1 und S_{AKL1} , welche wie folgt berechnet werden:

$$(7) \text{VZÄ} = \frac{\text{Leistungspunkte} / \text{Regelstudienzeit}}{30} * TN = \frac{90/5}{30} * 25 = 15$$

Damit erhöht sich S_1 und S_{AKL1} um 15 Einheiten. Die Kosten K_1 und K_{AKL1} bleiben unverändert, da diese nur Landes- und Sondermittel berücksichtigen,⁴⁷ wodurch Teilnehmerinnen- und Teilnehmergebühren keinen Einfluss erhalten.⁴⁸

Da eine Erhöhung von L_1 stets positive Auswirkung auf LOM_1 hat, wird LOM_1 durch eine Erhöhung von S_1 positiv und von S_{AKL1} negativ beeinflusst, denn es gilt:

$$(8) \frac{d}{dS_1} L_{S1} = \frac{K_{AKL1}}{K_1 * S_{AKL1}} > 0 > -\frac{S_1 * K_{AKL1}}{K_1 * S_{AKL1}^2} = \frac{d}{dS_{AKL1}} L_{S1}$$

Dabei sind die gegensätzlichen Auswirkungen in der Summe positiv, solange folgende Voraussetzung erfüllt ist:

$$(9) \frac{S_1}{S_{AKL1}} < 1$$

Ungleichung (9) ist für alle $VZÄ > 0$ erfüllt, denn es gilt:

⁴⁷ Vgl. z. B. {Dölle Juli 2014 #1}, S. 65 FN 10.

⁴⁸ Vgl. {Dölle Juli 2014 #1}, S. 77.

$$(10) \lim_{VZ\ddot{A} \rightarrow \infty} \frac{S_1 + VZ\ddot{A}}{S_{AKL1} + VZ\ddot{A}} = 1 \quad \text{und} \quad S_{AKL1} > S_1$$

Für die A-Fakultät bedeutet der höhere L_{S1} -Index ceteris paribus nominal eine Erhöhung der LOM_A in Höhe von 70,84 EUR je VZÄ; Also insgesamt 1.062,67 EUR.⁴⁹

Gleichung (3) ändert sich auch hinsichtlich der Anzahl an Absolventen A_1 und A_{AKL1} . Unter der Annahme, dass der berufsbegleitende Masterstudiengang nicht parallel, sondern erst nach Beendigung eines Durchgangs neu angeboten wird, erhöhen sich im maximalen Fall A_1 und A_{AKL1} um $\frac{25}{2}$, da für die Absolventen ein Zweijahresdurchschnitt⁵⁰ genommen wird. Die formalen Auswirkungen von A_1 und A_{AKL1} auf L_1 entsprechen den formalen Auswirkungen von S_1 und S_{AKL1} auf L_1 .⁵¹ Für die A-Fakultät bedeutet der höhere L_{A1} -Index, ohne Berücksichtigung der höheren Werte für S_1 und S_{AKL1} , ceteris paribus nominal eine Erhöhung der LOM_A in Höhe von ca. 169,85 EUR je berücksichtigtem Absolventen; also insgesamt 2.547,68 EUR.

Insgesamt erhöht sich die LOM durch beide Effekte um 3.610,35 EUR.

2. Auswirkungen auf die Kosten des Folgejahres

Die Erhöhung der LOM bedeutet für die A-Fakultät mehr Landesmittel. Unter der Bedingung, dass der Zuwachs an Mitteln auch ausgegeben wird, erhöhen die eben gezeigten Effekte folgende Bestandteile im Folgejahr:

- Kosten des Fachgebietes $i = 1$ (K_{AKLi1} und K_1),
- Erwartete Kosten des Fachgebietes $i = 1$ (\hat{K}_1).

a. Kosten der Fachgebiete

K_{AKLi} und K_i erhöhen sich um die höheren Landesmittel (LM^+).

$$(11) K_{AKLi}^+ = K_{AKLi} + LM^+ \quad \text{und} \quad K_i^+ = K_i + LM^+$$

Wie bereits in (3) gezeigt, werden K_{AKLi} und K_i zur Berechnungen der Leistungsindizes eines Fachgebietes i verwendet. Da die Berechnungssystematik aller Leistungsindizes gleich erfolgt, seien die Effekte exemplarisch am Leistungsindex L_{S1} gezeigt: Durch Einsetzen von LM^+ in Gleichung (3) erhält man L_{S1}^+ :

$$(12) L_{S1}^+ = \frac{S_1}{K_1 + LM^+} \bigg/ \frac{S_{AKL1}}{K_{AKL1} + LM^+}$$

Die Summe der Kosten aller AKL-Hochschulen ist immer größer als die Kosten einer beteiligten Hochschule. Deshalb gilt: $K_1 < K_{AKL1}$. Unter dieser Bedingung gilt immer: $L_{S1}^+ < L_{S1}$. Damit werden die Leistungsindizes durch eine Erhöhung von K_{AKLi} und K_i stets verringert. Der Effekt ist degressiv fallend, denn es gilt:

⁴⁹ Dieser Wert stellt ceteris paribus den maximalen Veränderungsbetrag dar. Aufgrund der Durchschnittsbildung der Leistungsindizes (z.B. \bar{L}_{S1}) stellt sich der Steigerungseffekt erst nach drei Jahren komplett ein. Sofern andere Fakultäten beteiligt sind oder eigene Weiterbildungen anbieten, reduziert sich der Effekt weiter.

⁵⁰ Vgl. {Dölle Juli 2014 #1}, S. 85 zu Absolventen.

⁵¹ Die Gleichung (8) ist äquivalent übertragbar und die Voraussetzung (9) aufgrund derselben Zusammenhänge aus (10) erfüllt.

$$(13) \frac{d}{dLM^+} L_{S1}^+ < 0 < \frac{d^2}{dLM^{+2}} L_{S1}^+$$

Geringe Leistungsindizes eines Fachgebietes reduzieren die LOM der entsprechenden Fakultät.

b. Erwartete Kosten der Fachgebiete

\widehat{K}_i und damit auch \widehat{K}_X erhöhen sich, wie in Gleichung (14) dargestellt, nur um einen Bruchteil von LM^+ :⁵²

$$(14) \widehat{K}_i^+ = \widehat{K}_i + LM^+ * \frac{Prof_{HROI}}{Prof_{AKLi}} \quad \text{und} \quad \widehat{K}_X^+ = \widehat{K}_X + LM^+ * \frac{Prof_{HROI}}{Prof_{AKLi}}$$

Die Erhöhung von \widehat{K}_X bewirkt an zwei Stellen eine Veränderung in der LOM-Berechnung aus Gleichung (6). Zum einen ändert sich die Kosten- und Größenverteilung $\frac{\widehat{K}_X}{\sum \widehat{K}_X}$ und zum anderen die Gewichtung der Leistungsindizes $\frac{\sum L_X \widehat{K}_X}{\sum \widehat{K}_X}$.

Höhere erwartete Kosten verbessern die LOM-Verteilung zugunsten der beteiligten Fakultät. Der Effekt ist degressiv steigend, denn es gilt:

$$(15) \frac{d}{d\widehat{K}_X} \frac{\widehat{K}_X}{\sum \widehat{K}_X} > 0 > \frac{d^2}{d\widehat{K}_X^2} \frac{\widehat{K}_X}{\sum \widehat{K}_X}$$

Die veränderte Gewichtung der Leistungsindizes bewirkt eine stärkere Berücksichtigung des entsprechenden Fachgebietes. Das bedeutet für ein Fachgebiet mit unterdurchschnittlicher Leistung eine Reduzierung und für ein Fachgebiet mit überdurchschnittlicher Leistung eine Erhöhung der LOM.

Zusammengefasst ergeben sich nominal aufgrund der Kostenänderungen um $LM^+ = 3.610,34$ EUR für die Fakultät 1 die in der Tabelle 6 gezeigten Änderungen:

Variable	Veränderter Ausdruck	Effekt	Δ LOM [EUR]
K_{AKLi}^+ und K_{HROI}^+	L_X	negativ	-110,18
\widehat{K}_X	$\frac{\widehat{K}_X}{\sum \widehat{K}_X}$	positiv	7,84
\widehat{K}_X	$\frac{\sum L_X \widehat{K}_X}{\sum \widehat{K}_X}$	negativ / positiv	0,58
Gesamt			-101,76

Tabelle 6: Absolute Kosteneffekte der Fakultät 1 (Quelle: eigene Darstellung)

Würden Weiterbildungstätigkeiten nach den derzeitigen Vorgaben in der LOM-Berechnung berücksichtigt werden, wären die Effekte gering. Die Berechnungen zeigen die maximalen Effekte an, so dass z.B. jede weitere Weiterbildungsaktivität anderer Fachbereiche die ohnehin schon geringen Effekte weiter verringern würde. Wären alle Fachbereiche beteiligt, kann dies sogar dazu führen, dass sich keinerlei Auswirkungen auf die LOM zeigen.

⁵² Die Erhöhung gilt in gleicher Weise auch für \widehat{K}_X . Siehe Gleichung (2).

Grundsätzlich stecken in der Berechnungssystematik hohe Anreize zum kosteneffizienten Verhalten. Dies bewirkt die in Tabelle 6 gezeigten gegenläufigen Effekte. Ob dies aber auch tatsächlich zu einem kosteneffizienten Verhalten führt, muss empirisch untersucht werden. Da die Berechnungen sehr komplex sind, ist derzeit noch unklar, ob die Wirkungseffekte tatsächlich in den Fakultäten bekannt sind. Das sollte bei Bedarf weiter erforscht werden. Theoretisch könnten die gewünschten Anreizeffekte ganz anders wahrgenommen werden, wenn das "Spiel" nicht oder falsch verstanden wird. Eine Aufteilung der Formel in die Anreizbestandteile könnte die wahrgenommene Komplexität reduzieren und damit die Wirksamkeit der Anreize erhöhen. Beispiel: 50 % der LOM wird durch die Größe verteilt, 30 % durch Leistungsindikatoren und 20 % durch Kosteneffizienz.

Der Effekt der Berücksichtigung von Weiterbildungsaktivitäten in der LOM ist in diesem Modell nur deshalb stets positiv, weil die Gebührenerhebung nicht bei den Kosten der AKL-Berichte berücksichtigt wird. Würde dies geändert, so wäre die Effektgröße deutlich geringer und die Effektrichtung unklar, denn es käme immer darauf an, wie die zusätzliche Tätigkeit den Quotienten $\frac{S_1}{K_1} / \frac{S_{AKL1}}{K_{AKL1}}$ ändert. Wären die durchschnittlichen Kosten je Studierendem bei einem berufsbegleitenden Masterstudiengang höher als in der Ausgangssituation, würde sich die Fakultät sogar verschlechtern. An diesen Gedanken schließt sich ein vorhandener Manipulationseffekt an: Wenn es ein Fachbereich schafft, die offiziellen Zahlen von S_1 zu erhöhen, ohne dass sich dessen Kosten verändern, erhöht sich L_S und damit die LOM. Damit werden unabhängig von Weiterbildungsaktivitäten dauerhaft diejenigen Fakultäten bessergestellt, bei denen sich Studierende einschreiben, nur um den Studentenstatus zu erhalten, ohne an der Lehre teilzunehmen.

Doch auch wenn nur geringe finanzielle Effekte vorhanden und die Anreize unklar sind, kann sich eine Integration von Weiterbildungstätigkeiten in der LOM lohnen, da dies als wahrgenommene Wertschätzung der Universitätsleitung interpretiert werden kann. Zur Umsetzung dieses Schrittes müssten allerdings die Teilnehmenden in der Weiterbildung als VZÄ den Fachbereichen zugeordnet werden können. Ob diese Daten verfügbar sind, ist künftig weiter zu prüfen.

3.5.2.2 Anrechnung von Weiterbildungsaktivitäten auf das Lehrdeputat

Bislang wird die Verrechnung von Weiterbildungsaktivitäten mit dem Lehrdeputat insbesondere an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät sowie der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät praktiziert, u.a. von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die ein bereits durch die Lehre im Rahmen der Erstausbildung ausgeschöpftes Lehrdeputat aufwiesen. In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, welche Voraussetzungen für eine Anrechnung von Weiterbildungsaktivitäten auf das Lehrdeputat gegeben sein müssen und ob es hierzu an den Fakultäten der Universität Rostock unterschiedliche Voraussetzungen gibt.

Grundsätzlich zählt die universitäre Lehre zu den Pflichtaufgaben von Professorinnen und Professoren. Die Lehrpflicht wird an der Universität Rostock durch die „Verordnung über die Lehrverpflichtung des hauptberuflichen Lehrpersonals an den Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ (LVVO M-V) geregelt und sieht für

Professorinnen und Professoren eine Lehrverpflichtung von acht Lehrveranstaltungsstunden⁵³ vor (§ 4 LVVO M-V). Eine Ermäßigung der Lehrverpflichtung ist bei der Übernahme besonderer Funktionen (z.B. als Rektor/in, Prorektor/in, Dekan/in) möglich. Die Überwachung der Lehrverpflichtung liegt laut § 93 LHG M-V bei der Studiendekanin bzw. dem Studiendekan der jeweiligen Fakultät. In der LVVO M-V finden sich keine gesonderten Regelungen zur Anrechnung von Weiterbildungsaktivitäten auf das Lehrdeputat. In § 3 Abs. 1 und 2 LVVO M-V heißt es:

„1) Für die Erfüllung der Lehrverpflichtung sind diejenigen Lehrveranstaltungen zu berücksichtigen, die im jeweiligen Semester nach den Studien- und Prüfungsordnungen für ein ordnungsgemäßes Studium vorgesehen sind. Lehrveranstaltungen, die nach diesen Vorschriften nicht vorgesehen sind, können nur dann berücksichtigt werden, wenn alle nach Satz 1 vorgesehenen Lehrveranstaltungen eines Faches durch hauptberuflich oder nebenberuflich an der Hochschule tätiges wissenschaftliches oder künstlerisches Personal angeboten werden. Die nach Satz 2 zu berücksichtigenden Lehrveranstaltungen sind dem Fachbereichssprecher anzuzeigen.

2) Vorlesungen, Übungen, die nicht überwiegend praktischer Art sind, Seminare, Kolloquien, Repetitorien, künstlerischer Einzel- und Gruppenunterricht sowie hinsichtlich der Vor- und Nachbereitungszeit gleichwertige Lehrveranstaltungen (...) werden in vollem Umfang auf die Lehrverpflichtung angerechnet. Dies gilt auch für Lehrveranstaltungen, die außerhochschulische Praktika oder Fernstudien begleiten.“

Entsprechend der LVVO M-V ist somit eine Anrechnung von Aktivitäten in der Wissenschaftlichen Weiterbildung auf das Lehrdeputat grundsätzlich an allen Fakultäten⁵⁴ möglich. Ist das Lehrdeputat bereits erfüllt, kann ein Lehrauftrag übernommen werden (vgl. dazu Kap. 3.5.1.1). Die Lehrverpflichtung gilt für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Lehraufgaben, wobei deren Lehrumfang – je nach Art des Beschäftigungsverhältnisses – zwischen 4 bis 20 LVS variiert. Eine Anrechnung von Weiterbildung auf das Lehrdeputat ist für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls möglich. Während die Wissenschaftliche Weiterbildung jedoch zu den Hauptaufgaben von Professorinnen und Professoren gehört, ist dies bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht der Fall.

Somit ist festzustellen, dass die gesetzlichen Möglichkeiten für eine Anrechnung von Lehre in der Wissenschaftlichen Weiterbildung auf das Lehrdeputat grundsätzlich an allen Fakultäten gleichermaßen gegeben sind. Die Gründe für die unterschiedliche Anrechnungspraxis an den einzelnen Fakultäten können im Rahmen dieser Untersuchung nicht tiefergehend untersucht werden. Möglicherweise hat der universitätsinterne Bekanntheitsgrad der Wissenschaftlichen Weiterbildung Einfluss auf die Unterschiede zwischen den Fakultäten. So sind bspw. mehrere Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät sowie der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät teils seit vielen Jahren in weiterbildenden Masterstudiengängen der Universität Rostock tätig, wodurch Aktivitäten in der Weiterbildung in diesen Fakultäten vielleicht in stärkerem Maße akzeptiert werden als an anderen Fakultäten, in denen sich keine Hochschullehrenden in der Wei-

⁵³ Eine Lehrveranstaltungsstunde (LVS) umfasst eine Lehrtätigkeit von 45 Minuten je Woche der Vorlesungszeit des Semesters.

⁵⁴ Die Ausführungen beziehen sich auf alle Fakultäten der Universität Rostock mit Ausnahme der Universitätsmedizin.

terbildung engagieren und deshalb möglicherweise kaum Kenntnis des Weiterbildungsangebots der Universität Rostock vorhanden ist. Denkbar wäre aber auch, dass die unterschiedlich starke Nachfrage nach Studienangeboten in der grundständigen Lehre der einzelnen Fakultäten dazu führt, dass einzelne Hochschullehrer ihre Lehrverpflichtung erst durch Lehre in der Wissenschaftlichen Weiterbildung erfüllen.

3.5.2.3 Anerkennung für gute Lehre in der Weiterbildung

In mehreren mit weiterbildungsengagierten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern der Universität Rostock geführten Interviews (Büttner et al., 2013) äußerten sich diese unzufrieden mit der mangelnden Wertschätzung der Weiterbildung und der unzureichenden Anerkennung der Lehrleistung. Die Aussage eines Professors „in der Weiterbildung liegt keine Ehre, kein Ruhm, keine Forschungsgelder“ (ebd., S. 30) illustriert diese Einschätzung. An der Universität Rostock gibt es bspw. derzeit keinen Lehrpreis, der explizit für die Leistung in der Weiterbildung vergeben würde. Für die Lehre im Allgemeinen – einschließlich der Wissenschaftlichen Weiterbildung – vergibt die Gesellschaft der Förderer der Universität Rostock e.V. (GFUR) seit 1998 jährlich den „Förderpreis für Lehre“ zur Auszeichnung hervorragender Lehrleistungen. Der Preis ist mit 3.000 € dotiert und kann für die Durchführung von Lehrveranstaltungen (Einzelpersonen oder Gruppen, auch fachübergreifend) an der Universität Rostock verliehen werden. Für den Preis vorschlagberechtigt sind die Fachschaften oder mindestens fünf Studierende, die an der vorgeschlagenen Veranstaltung selbst teilgenommen haben. Über die schriftlich eingereichten Anträge berät eine Auswahlkommission der GFUR. Der Lehrpreis wird öffentlich durch die Fördergesellschaft und die Universitätsleitung verliehen, wobei die preisgekrönte Lehrveranstaltung vorgestellt wird. Im Jahr 2000 wurde der Preis zum bislang einzigen Mal an den Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung vergeben, dabei wurde der weiterbildende Masterstudiengang „Umwelt und Bildung“ mit einem Teilpreis ausgezeichnet.⁵⁵

Auch wenn der Förderpreis generell an Veranstaltungen der Wissenschaftlichen Weiterbildung vergeben werden kann, so ist es für die Weiterbildung vermutlich schwieriger als für das grundständige Studium, diese Auszeichnung zu erlangen. Während die Studierenden im Grundstudium i.d.R. durch entsprechende Fachschaften vertreten werden, gibt es für die Studierenden der weiterbildenden Masterstudiengänge – trotz Immatrikulation – keine solche Interessenvertretung. Darüber hinaus erschwert möglicherweise auch die räumliche Distanz der Fernstudierenden zur Universität Rostock die Organisation solcher Belange.

So kann festgestellt werden, dass der vorhandene Lehrpreis kaum einen Anreiz für die an der Weiterbildung beteiligten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer darstellt und dass auch keine anderen Formen öffentlicher Wertschätzung für ein Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung vorliegen. Allerdings sollte der Anreizwert eines solchen Preises auch nicht überschätzt werden: zwar wird die Verleihung sicherlich als Anerkennung der Lehrleistung empfunden, ob aber wegen der Möglichkeit, einen solchen Preis zu erlangen, das Engagement in der Weiterbildung gesucht wird, ist durchaus fraglich.

⁵⁵ Siehe Website der GFUR: http://www.gfur.de/pt_fp_lehre.shtml (abgerufen am 27.11.2015).

3.5.2.4 Seniorprofessur

In den letzten Jahren wird an deutschen Hochschulen zunehmend den aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Professorinnen und Professoren die Möglichkeit zur Übernahme einer Seniorprofessur eingeräumt, mit der sie Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung übernehmen. Neben dem damit verbundenen Ausdruck der Wertschätzung der emeritierten Hochschullehrerin bzw. des emeritierten Hochschullehrers bietet eine Seniorprofessur insbesondere die Möglichkeit, weiterhin aktiv von dem hohen Erfahrungsschatz des Hochschullehrenden zu profitieren, ohne dem wissenschaftlichen Nachwuchs den Zugang zu Professuren zu versperren. Im April 2013 wurde an der Universität Rostock die Seniorprofessur für emeritierte bzw. im Ruhestand befindliche Professorinnen und Professoren eingeführt⁵⁶. Hierbei wurde neben herausragenden Leistungen in der Forschung und Drittmittelinwerbung auch das weit überdurchschnittliche Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung als eine von drei möglichen Voraussetzungen für die Ernennung von Seniorprofessoren festgelegt. Aus der Ernennung zur Seniorprofessorin bzw. zum Seniorprofessor erfolgt kein Entgeltanspruch, ein Entgelt kann jedoch aus Drittmitteln oder anderweitigen Einnahmen der Universität gezahlt werden, wobei die Höhe auf das Gehalt in der letzten aktiven Phase des Beschäftigungsverhältnisses beschränkt ist.

Während bei der Ernennung einer Seniorprofessorin bzw. eines Seniorprofessors – z.B. aufgrund hoher Drittmittelinwerbung – die Fakultät vorschlagsberechtigt ist und ggf. Ressourcen wie Büro, Telefon etc. zur Verfügung stellt, ist für die Ernennung einer Seniorprofessorin bzw. eines Seniorprofessors aufgrund von Weiterbildungsengagement die Prorektorin bzw. der Prorektor für Studium, Lehre und Evaluation zuständig. Von Seiten der Wissenschaftlichen Weiterbildung sollte die Möglichkeit, sich durch überdurchschnittliches Engagement in der Weiterbildung Anrechte auf eine Seniorprofessur zu erwerben, als wichtiges Argument bei der Anwerbung von Professorinnen und Professoren eingesetzt werden.

⁵⁶ Vgl. hier und im Folgenden „Satzung der Universität Rostock über die Vergabe der Bezeichnung ‚Seniorprofessorin/Seniorprofessor‘ für emeritierte bzw. im Ruhestand befindliche Professorinnen und Professoren vom 15. April 2013“, http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gremien/Bekanntmachungen/NR_10_2013.pdf.

3.6 Berücksichtigung von Weiterbildungsengagement in Berufungsverfahren⁵⁷

Die gezielte Auswahl von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern im Berufungsverfahren, die gegenüber Lehre und Weiterbildung aufgeschlossen sind, stellt grundsätzlich eine Möglichkeit der nachhaltigen Stärkung dieses Bereichs dar. So fordert u.a. Wagner (2009, S. 70) die „explizite Aufnahme von Beteiligung und Erfahrung in der Weiterbildung als Berufungskriterium bei Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren.“ Berufungsverfahren haben einen hohen Stellenwert an Universitäten, denn die damit verbundenen Entscheidungen beeinflussen oftmals jahrzehntelang die Ausrichtung und Qualität von Lehre und Forschung sowie die Profilbildung der Hochschule. Daher nimmt der Auswahlprozess oftmals sehr extensive Formen an.⁵⁸

Bislang findet die Wissenschaftliche Weiterbildung kaum Eingang in professorale Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren an der Universität Rostock. Im Folgenden soll dargestellt werden, inwieweit eine Stärkung der Wissenschaftlichen Weiterbildung in Berufungsverfahren möglich wäre.

Grundlage für die Berufung neuer Professorinnen und Professoren an die Universität Rostock bilden die einschlägigen Bestimmungen aus dem LHG M-V sowie die Berufsordnung der Universität Rostock. Wie in Kapitel 3.2 beschrieben, zählt das LHG M-V die Weiterbildung zu den Aufgaben einer Hochschule (§ 3 LHG M-V) sowie zu den Dienstpflichten einer Hochschullehrerin bzw. eines Hochschullehrers (§ 57 LHG M-V). Damit ist die gesetzliche Grundlage für eine Berücksichtigung von Weiterbildungserfahrung bzw. -engagement in Berufungsverfahren an der Universität Rostock prinzipiell gegeben. Im Blick auf die Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren definiert das LHG M-V allgemeine dienstrechtliche Voraussetzungen (§ 58 LHG M-V). Weitere Kriterien zur Berufung von Professorinnen und Professoren regelt die Berufsordnung der Universität Rostock (§ 4 Abs. 4, Berufsordnung der Universität Rostock vom 17. November 2011):

„Die Eignung der Bewerberinnen/Bewerber in wissenschaftlicher Hinsicht wird insbesondere durch Beurteilung der Publikationen (Internationale wissenschaftliche Veröffentlichungen in begutachteten Zeitschriften, Patente u. ä.) im Hinblick auf die Dauer der wissenschaftlichen Tätigkeit der Bewerberinnen/Bewerber, auf Verlangen der Berufungskommission auch durch eine wissenschaftliche Aussprache oder einen Fachvortrag, festgestellt. Die didaktische Eignung ist aufgrund der bisherigen Leistungen und Erfahrungen der Bewerberinnen/Bewerber in Lehre und Studierendenbetreuung und aufgrund eines in der Regel universitätsöffentlichen Lehrauftritts vor Studierenden (beispielsweise im Rahmen einer regulären Semesterlehrveranstaltung), zu dem durch Fakultätsaushang zu laden ist, zu beurteilen. Zusätzlich sollen bei der Auswahlentscheidung folgende Kriterien herangezogen werden:

⁵⁷ Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle Herrn Dr. Markus Glöckner, Justiziar der Universität Rostock, für seine wertvollen Hinweise zu diesem Kapitel und die konstruktive Diskussion über diese Thematik.

⁵⁸ Kühl (2007, S. 7) illustriert anschaulich das große Gewicht von Berufungsverfahren in Universitäten:

„Die Auswahl eines neuen Professors ist im Vergleich zu allem anderen in Universitäten ein äußerst aufwändiges Unternehmen. Es wird ein eigener Ausschuss – die Berufungskommission – gebildet, um einen neuen Mitarbeiter über ein in der Regel internationales Auswahlverfahren zu identifizieren. Die Absegnung der Entscheidung läuft dann über alle Universitätsgremien bis hoch zum Senat. Und nicht selten will auch noch eine Landesbehörde ihr Mitspracherecht mobilisieren. Vorrangig an diesem Punkt sind Universitätsprofessoren bereit, mit Sondervoten und unter Mobilisierung aller mikropolitischen Einflussmöglichkeiten für die Durchsetzung ‚ihres‘ eigenen Kandidaten die Kollegialität in einem Institut aufs Spiel zu setzen.“

- *Forschungstätigkeit im Zusammenhang mit Profillinien oder Forschungsschwerpunkten der Universität Rostock,*
- *umfangreiche Erfahrungen bei der Einwerbung von Drittmitteln,*
- *Managementenerfahrungen und Personalführungskompetenz,*
- *Bereitschaft und Eignung zur interdisziplinären Zusammenarbeit,*
- *Bereitschaft zur Vertiefung der Internationalisierung der Universität Rostock sowie zur Gleichstellungsförderung in Forschung und Lehre.“*

Die von der Universität Rostock in der Berufsordnung (2011) bestimmten Kriterien für eine Auswahlentscheidung enthalten derzeit keine gesonderten Hinweise auf die Wissenschaftliche Weiterbildung, schließen diese aber auch nicht aus.

Nachfolgend wird aufgezeigt, wie die Wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen von Berufungsverfahren der Universität Rostock gestärkt werden könnte. Dazu wird der Ablauf des Verfahrens in Anlehnung an die Berufsordnung der Universität Rostock skizziert (vgl. Abb. 5).

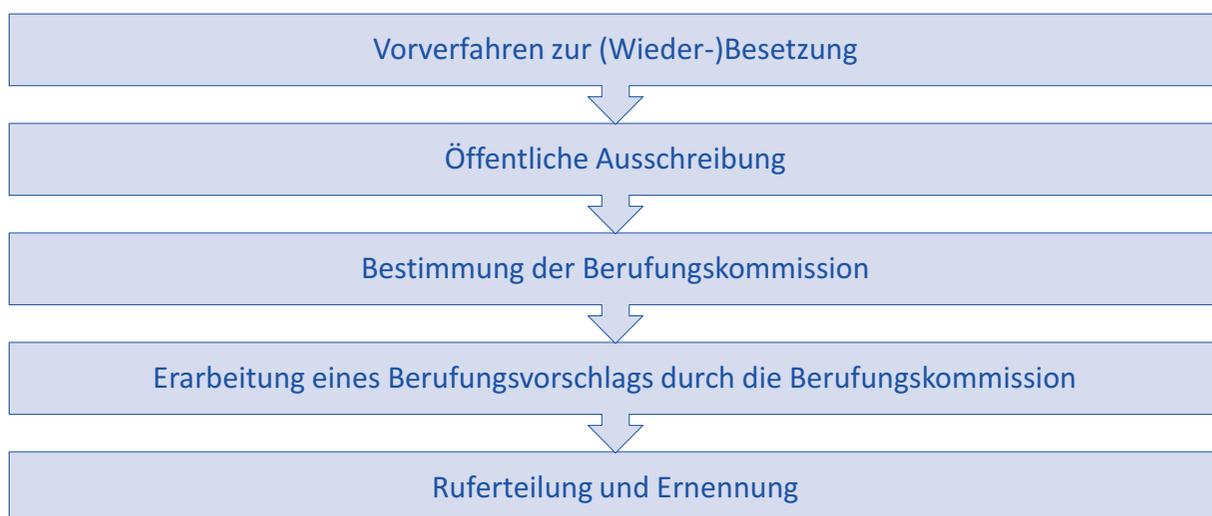


Abbildung 5: Ablauf von Berufungsverfahren an der Universität Rostock (Quelle: eigene Darstellung)

Im Rahmen des Vorverfahrens (entsprechend § 1 Berufsordnung der Universität Rostock) prüft das Rektorat zunächst auf Basis eines begründeten Antrags aus der Fakultät, ob eine (Wieder-)Besetzung der Professorenstelle gerechtfertigt ist. Im Rahmen dieses Antrags, der rund zwei Jahre, bevor die entsprechende Stelle zu besetzen ist, vom jeweiligen Fachbereich/Institut erarbeitet und anschließend mit der Fakultät abgestimmt und dort beschlossen wird, kann Weiterbildungserfahrung bzw. -engagement als Kriterium für die Berufung einer Professorin bzw. eines Professors benannt werden. In den darauf folgenden Entscheidungsprozess zur (Wieder-)Besetzung der Professur werden der Akademische Senat sowie das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur eingebunden (wobei letzteres formal prüft, ob die für eine Wiederbesetzung notwendigen Voraussetzungen gegeben sind). Bei positiver Entscheidung folgt in Abstimmung mit dem o.g. Ministerium die öffentliche Ausschreibung der Professur in überregionalen und internationalen Wochen- bzw. Fachzeitschriften sowie im Internet (gemäß § 2 Berufsordnung der Universität Rostock). Dabei könnte ein Engagement in der Weiterbildung – entsprechend dem gestellten Antrag – explizit Eingang in die Stellenausschreibung finden.

Zeitgleich mit der Stellenausschreibung setzen die zuständige Fakultät sowie der Rektor eine Berufungskommission (entsprechend § 3 Berufungsordnung der Universität Rostock) ein, die aus maximal 10 Mitgliedern besteht. Spätestens vier Wochen nach Ende der Ausschreibung wird die Berufungskommission erstmals einberufen und prüft die eingegangenen Bewerbungen im Hinblick auf die in § 58 LHG M-V festgelegten Einstellungsvoraussetzungen. Geeignete Bewerberinnen und Bewerber werden zur Vorstellung eingeladen, um entsprechend § 59 Abs. 5 LHG M-V die fachliche und persönliche Eignung sowie die Eignung zur Lehre festzustellen. Sofern in der Stellenausschreibung das Kriterium der Weiterbildungserfahrung bzw. -engagements neben wissenschaftlichen Leistungen, didaktischer Eignung und Erfahrungen bei der Drittmiteleinwerbung angeführt ist, wäre dieses im Verfahren der Berufungskommission zu berücksichtigen. Über jede Bewerberin bzw. jeden Bewerber, der grundsätzlich für eine Berufung geeignet und somit listenfähig ist, sind mindestens zwei Gutachten von Professorinnen und Professoren anderer Hochschulen sowie ein vergleichendes Gutachten einer weiteren Gutachterin bzw. eines weiteren Gutachters einzuholen. Anschließend erstellt die Berufungskommission einen Berufungsvorschlag und listet die Kandidatinnen und Kandidaten in einer Reihung. Die Berufungsliste sollte dabei i.d.R. drei Bewerberinnen und Bewerber enthalten. Basierend auf dem Vorschlag der Berufungskommission und einen entsprechenden Abschlussbericht erstellt der Fakultätsrat einen Berufungsvorschlag und übergibt diesen dem Rektorat zur Entscheidung. Die im Rektorat erstellte Berufungsliste wird dem Akademischen Senat sowie dem zuständigen Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur vorgelegt. Sofern es nach Ablauf von vier Wochen seitens des Ministeriums keine (negative) Rückmeldung gab, erteilt der Rektor bzw. die Rektorin den Ruf entsprechend § 60 LHG M-V an die oder den Erstplatzierten.

Bei diesem Ablauf kommt dem Interesse für Wissenschaftliche Weiterbildung und der entsprechenden Offenheit der Verantwortlichen v.a. in dem Institut, in dem die Professur angelagert ist bzw. in der entsprechenden Fakultät entscheidende Bedeutung zu. Aus motivationspsychologischen Gründen (vgl. dazu bspw. Nerdinger, 2013) ist zu vermuten, dass seitens der Fakultäten und Institute wenig Interesse an dieser Thematik besteht, da für diese Institutionen z.Zt. keinerlei Vorteile damit verbunden sind, wenn sich neu berufene Kolleginnen und Kollegen in der Weiterbildung engagieren. Damit zeigt sich ein weiteres Mal die zentrale Bedeutung der Ressourcen für die Aufwertung der Wissenschaftlichen Weiterbildung im Speziellen und die Implementierung von LLL im Allgemeinen. Während die Initiative zur Aufnahme von Weiterbildungserfahrung und -engagement in professorale Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren von den Fachbereichen und Fakultäten ausgehen sollte, könnten dennoch auch die Universitätsleitung und der Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung regelmäßig in den verschiedenen universitären Gremien bzw. direkt in den Dekanaten und Instituten anregen, die Wissenschaftliche Weiterbildung in Berufungsverfahren mitzudenken. Auch die symbolische Verankerung von Weiterbildungserfahrung und -engagement als Auswahlkriterium in der Berufsordnung – entweder als eigenes Kriterium oder aber als ausgewiesener Teilbereich der didaktischen Eignung und Lehre – wäre ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

4 Zusammenfassung und Ausblick

Auf der Suche nach Antworten auf die Frage, welche Probleme einem Engagement von ca. 90 % der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Universität Rostock sowie deren wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im LLL und in der Wissenschaftlichen Weiterbildung möglicherweise entgegenstehen, liefert das vorliegende Arbeitspapier erste Erklärungsansätze. Insbesondere erweist sich der geringe Stellenwert der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität Rostock – aber vermutlich auch an den meisten anderen deutschen Universitäten – als problematisch, der sich einerseits darin zeigt, dass Landesregierung und Universitätsleitung die Einhaltung des Weiterbildungsauftrags nicht nachdrücklich einfordern und andererseits in der mangelnden Akzeptanz von Weiterbildung als Aufgabe von Professorinnen und Professoren. Aus deren Sicht sind dafür v.a. die beschränkten Ressourcen der Universität verantwortlich: neben Forschung und Lehre im grundständigen Studium lässt die knappe Ausstattung der Lehrstühle kaum zusätzliche Aktivitäten in der Wissenschaftlichen Weiterbildung zu. Überdies fehlen attraktive Anreize für ein Weiterbildungsengagement von Hochschullehrenden in der Weiterbildung. Dass trotz dieser wenig weiterbildungsförderlichen Umstände dennoch rund 10 % der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität Rostock aktiv sind, ist sicher auch dem hohen Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Bereichs zu verdanken. Wie die Untersuchung von Maaß et al. (2013) zeigte, entstehen neue weiterbildende Studiengänge und Zertifikatskurse i.d.R. erst durch die Initiative des Bereichs Wissenschaftliche Weiterbildung und die kontinuierliche Begleitung des Entstehungsprozesses.

Um die Wissenschaftliche Weiterbildung und langfristig das LLL an der Universität Rostock zu stärken, könnte über folgende Maßnahmen nachgedacht werden, die nachstehend überblicksartig zusammengefasst sind.

- Die Erfüllung des gesetzlich verankerten Weiterbildungsauftrags wird durch die Landesregierung derzeit noch nicht nachdrücklich von den Universitäten eingefordert. Neben der symbolischen Stärkung der Wissenschaftlichen Weiterbildung in Berichten und Publikationen der Landesregierung könnte der Weiterbildungsauftrag in stärkerem Maße durch die Landesregierung von den Universitäten eingefordert werden. Dies ist jedoch nur dann sinnvoll, wenn gleichzeitig die für die erfolgreiche Umsetzung notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden.
- In der Zielvereinbarung zwischen dem Land M-V und der Universität Rostock kommt der Weiterbildungsaufgabe gegenüber Forschung und Lehre in der Erstausbildung nur eine untergeordnete Bedeutung zu. Die Stärkung der Wissenschaftlichen Weiterbildung in der Zielvereinbarung, bspw. durch mehr umzusetzende Aktivitäten in diesem Bereich inkl. der Bereitstellung entsprechender Ressourcen, wäre ein Meilenstein, zu dem die Universitätsleitung neben der Landesregierung einen wichtigen Beitrag leisten könnte.
- Die Akzeptanz und Wertschätzung des Weiterbildungsengagements von Professorinnen und Professoren ist in der wissenschaftlichen Community eher gering. Umso bedeutsamer wäre für die Stärkung der Wissenschaftlichen Weiterbildung die gezielte Auswahl von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern mit einer hohen Lehraffinität. Bei der (Wieder-)Besetzung einer Professur könnte auf Initiative des betreffenden

Fachbereichs/Instituts das Kriterium „Weiterbildungserfahrung bzw. -engagement“ in die Stellenausschreibung aufgenommen werden und so im Berufungsverfahren verankert werden. Dieser Diskussionsprozess sollte – angeregt durch Universitätsleitung und den Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung – in den jeweiligen Fachbereichen angestoßen und nachhaltig verfolgt werden.

- Im Blick auf die Erhöhung der Akzeptanz Wissenschaftlicher Weiterbildung an der Universität Rostock kommt Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eine wichtige Rolle zu. So könnte der Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung gezielt weiterbildungsaktive Professorinnen und Professoren um Unterstützung bei der Ansprache von Kolleginnen und Kollegen bitten. In der Zusammenarbeit mit weiterbildungsengagierten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sollte auch regelmäßig angeregt werden, Weiterbildungserfahrung und -engagement bei der Neubesetzung von Professuren mitzudenken und als Kriterium im Berufungsverfahren zu verankern.
- Der Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung initiiert i.d.R. die Entwicklung neuer Weiterbildungsangebote und setzt diese Ideen in enger Kooperation mit den entsprechenden Fachbereichen bzw. Professorinnen und Professoren um. Diese Zusammenarbeit könnte insbesondere in Broschüren, Flyern und im Internetauftritt stärker hervorgehoben werden, bspw. durch die Verwendung der Logos, Schriftzüge o.ä. aller beteiligten Fachbereiche bzw. Fakultäten. Diese Maßnahme könnte sich insbesondere im Blick auf die inneruniversitäre Erhöhung der Akzeptanz der Wissenschaftlichen Weiterbildung als „universitäres Bildungsprodukt“ als hilfreich erweisen.
- Die organisatorische Verankerung der Wissenschaftlichen Weiterbildung ist für deren Wahrnehmung und ihren Stellenwert in der Universität elementar. Dabei sollte die Wissenschaftliche Weiterbildung so verankert werden, dass rechtlichen Bestimmungen (EU-Beihilferecht) Rechnung getragen wird und zugleich eine nachhaltige Stärkung der Wissenschaftlichen Weiterbildung in Innen- und Außenwirksamkeit erreicht wird. Der Verankerungsprozess sollte in enger Zusammenarbeit zwischen dem Weiterbildungsbereich, der Universitätsleitung und den Fakultäten erfolgen.
- Im Blick auf die Ressourcenproblematik könnte es sich für die nachhaltige Stärkung der Wissenschaftlichen Weiterbildung als förderlich erweisen, bei der Planung des Gesamtbudgets der Universität Rostock gezielt Ressourcen für ein Engagement von Hochschullehrenden in der Wissenschaftlichen Weiterbildung bereitzustellen. Über die Ressourcen sollte der Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung weitgehend eigenständig verfügen können und die Ressourcen gezielt für Kooperationen mit Hochschullehrenden und Fachbereichen der Universität Rostock einsetzen. Projekte wie KOSMOS bestätigen den Erfolg dieser Vorgehensweise. Ressourcen, die ausschließlich im Sinne der Wissenschaftlichen Weiterbildung eingesetzt werden dürfen, wären Voraussetzung für die beschriebene Variante.
- Die Einwerbung von Drittmittelprojekten im Bereich des LLL und der Wissenschaftlichen Weiterbildung stellt im Blick auf den Umgang mit der Ressourcenproblematik eine wichtige Maßnahme dar. Drittmittelprojekte

sind insbesondere für Neuentwicklungen im Bereich der Wissenschaftlichen Weiterbildung unverzichtbar. Daher sollten – wie es bereits sehr erfolgreich praktiziert wird – weiterhin in Zusammenarbeit mit entsprechenden Fachbereichen und Hochschullehrenden gezielt Drittmittelprojekte eingeworben werden. Die frühzeitige Einbindung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist dabei für die Akzeptanz und Mitwirkung bei den Weiterbildungsprojekten elementar.

- Einen Lösungsansatz für die Ressourcen-Problematik könnte auch die Einrichtung von Lektorinnen- und Lektorenstellen darstellen. Lektorinnen und Lektoren, die über Lehraufträge im Bereich Weiterbildung beschäftigt werden, könnten sowohl Lehraufgaben in der Weiterbildung als auch im grundständigen Studium übernehmen. Dies könnte zur Folge haben, dass die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im grundständigen Studium entlastet werden und folglich mehr Engagement in der Weiterbildung zeigen. Die Finanzierung der Lektorinnen- und Lektorenstellen könnte bspw. aus Einnahmen der Weiterbildungsangebote erfolgen.
- Die Schaffung monetärer Anreize ist eine der wichtigsten Stellschrauben, um Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für ein Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung zu gewinnen. Der Lehrauftrag mit seinen aus Sicht der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer geringen Vergütungssätzen (Büttner et al., 2013) stellt derzeit den einzigen Weg einer Honorierung von Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (mit Lehraufgaben) der Universität Rostock für ein zusätzliches Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung dar. Es sollte geprüft werden, ob eine Beschäftigung der Hochschullehrenden in der Weiterbildung mittels Auftragserteilung – wie es in anderen Bundesländern praktiziert wird – eine sinnvolle Alternative für die Wissenschaftliche Weiterbildung sein könnte.
- Im Blick auf die Schaffung monetärer Anreize für Professorinnen und Professoren bieten die gesetzlichen Grundlagen prinzipiell die Möglichkeit, besondere Leistungen von W-besoldeten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern in der Weiterbildung mit einer höher vergüteten Leistungsstufe anzuerkennen. Diese Möglichkeit sollte sowohl durch die Universitätsleitung als auch den Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung stärker in der Universität bekannt gemacht werden.
- Um den an der Wissenschaftlichen Weiterbildung beteiligten Fakultäten einen Anreiz für eine Beteiligung an der Wissenschaftlichen Weiterbildung zu bieten, könnte darüber nachgedacht werden, durch Weiterbildungsmaßnahmen eventuell erwirtschaftete Überschüsse teilweise an die beteiligten Fakultäten auszuschütten. Auch für den Fall, dass Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auf ihr Honorar für ihre Tätigkeit in der Weiterbildung verzichten, sollte über eine Ausschüttung dieser Summe an die beteiligten Fakultäten bzw. Fachbereiche nachgedacht werden.
- Einen weiteren Anreiz für die Beteiligung von Hochschullehrenden, Fachbereichen und Fakultäten an der Wissenschaftlichen Weiterbildung könnte die Immatrikulation von Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern darstellen, auch wenn diese ein wissenschaftliches Weiterbildungsprogramm ohne aka-

demischen Abschluss, bspw. ein weiterbildendes Studium mit Zertifikatsabschluss, Teilgebiete von Studiengängen oder Brücken- und Vorkurse absolvieren. Diese in „kleiner Matrikel“ o.ä. eingeschriebenen Studierenden könnten dann den jeweiligen Fakultäten zugerechnet werden. Es ist zu prüfen, ob diesem Beispiel von Universitäten anderer Bundesländer gefolgt werden könnte.

- Eine Lösung der personalrechtlichen Problematik ist die nachhaltige Stärkung der Wissenschaftlichen Weiterbildung sehr wichtig, einerseits um der anhaltenden Personalfluktuations im Bereich der Weiterbildungsorganisation zu begegnen und andererseits, um wissenschaftliches Personal für die Lehre zu gewinnen. Die Einrichtung von dauerhaften Beschäftigungspositionen – finanziert aus Einnahmen der Weiterbildungsangebote – könnte einen Lösungsansatz zwischen starrem Stellenplan und anzuwendenden Befristungsregelungen darstellen.

Ziel der vorliegenden Studie war es, bezüglich der skizzierten Problemfelder den Status quo an der Universität Rostock zu beschreiben, eine Diskussionsgrundlage zu schaffen sowie Reflexions- und Austauschprozesse anzustoßen. Durch die Entstehung der Studie in einem mehrstufigen Verfahren und die Zusammenarbeit mit verschiedenen Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern der Universität Rostock konnten bereits erste Diskussionsprozesse angeregt werden. Diese nun weiterzuführen wird eine wichtige Aufgabe – vor allem von Universitätsleitung und Wissenschaftlicher Weiterbildung – sein, zu dem das Projekt KOSMOS und das Arbeitspaket Organisationsentwicklung einen bedeutsamen Beitrag leisten können.

Literaturverzeichnis

- Akademischer Senat der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald (2015). *Stellungnahme des Akademischen Senats der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald zum Sonderbericht des Landesrechnungshofes M-V über die Prüfung der Hochschulfinanzierung vom 18. Februar 2015*. Abgerufen am 22.12.2015 von http://www.uni-greifswald.de/fileadmin/mp/6_informieren/Pressestelle/Fotodownload/Presseinfos/2015_Pressefotos/Presseinfos_2015_PDF/2015_028_Stellungnahme_HGW_Landesrechnungshof_2015.pdf
- Akademischer Senat der Universität Rostock (2015). *Stellungnahme des Akademischen Senats der Universität Rostock zum Sonderbericht des Landesrechnungshofs über die Prüfung der Hochschulfinanzierung vom 4. Februar 2015*. Abgerufen am 16.07.2015 von http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Presse/Stellungnahme_Senat_UR_mitU.pdf
- Altwater, P. (2007). Organisationsberatung im Hochschulbereich – Einige Überlegungen zum Beratungsverständnis und zu Handlungsproblemen in Veränderungsprozessen. In P. Altwater, Y. Bauer & H. Gilch (Hrsg.), *Organisationsentwicklung in Hochschulen – Dokumentation. HIS: Forum Hochschule*, 14, 11-23.
- Bade-Becker, U. (2005). *Qualitätsmanagement in der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen in Deutschland: Stand - Entwicklungen - Perspektiven*. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Banscherus, U. (2010). Lebenslanges Lernen im Bologna-Prozess. In A. Wolter, G. Wiesner & C. Koepernik (Hrsg.), *Der lernende Mensch in der Wissensgesellschaft. Perspektiven lebenslangen Lernens* (S. 221-237). Weinheim: Juventa.
- Bloch, R. & Burkhardt, A. (2010). *Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte*. Hans Böckler Stiftung, Arbeitspapier 207.
- Boysen, S. & Neukirchen, M. (2007). *Europäisches Beihilferecht und mitgliedstaatliche Daseinsvorsorge*. Baden-Baden: Nomos.
- Buhr, R., Freitag, W. K., Hartmann, E. A., Loroff, C., Minks, K.-H., Mucke, K. & Stamm-Riemer, I. (Hrsg.). (2008). *Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung*. Münster: Waxmann.
- Büttner, B. C., Breyer, T. & Nerdinger, F. W. (2015). Lebenslanges Lernen an der Universität Rostock – Eine empirische Untersuchung zu den Sichtweisen von Hochschullehrern. In K. v. Freytag-Loringhoven & S. Göbel (Hrsg.), *Öffnung der Hochschule durch Wissenschaftliche Weiterbildung. Werkstattberichte aus dem Projekt KOSMOS der Universität Rostock* (S. 127-172). München: AVM-Verlag.
- Büttner, B. C., Maaß, S., Breyer, T. & Nerdinger, F. W. (2014). Entwicklung eines Studienformats für nicht-traditionelle Zielgruppen an der Universität Rostock. Eine Fallstudie. *DGWF, Hochschule und Weiterbildung*, 1/2014, 46-51.

- Büttner, B. C., Maaß, S. & Nerdinger, F. W. (2013). Wissenschaftliche Weiterbildung und Öffnung für nicht-traditionelle Zielgruppen als Herausforderungen für Hochschulen – Eine empirische Untersuchung zu den Sichtweisen von Hochschullehrern und Verwaltungsmitarbeitern an der Universität Rostock (2. Aufl.). *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie*, Nr. 9. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.
- Cohen, M. D., March, J. G. & Olsen, J. P. (1972). A garbage can model of organizational choice. *Administrative Science Quarterly*, 17, 1-25.
- Deutinger, G. (2013). Kommunikation im Change. Erfolgreich kommunizieren in Veränderungsprozessen. Berlin: Springer Gabler.
- Deutscher Bundestag (2014). *Bundestag verabschiedet BAföG-Reform*. Abgerufen am 04.09.2015 von http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2014/kw46_de_bafoeg/340020
- Dienststellen der Generaldirektion Wettbewerb (2013). *Entwurf des Unionsrahmens für staatliche Beihilfen zur Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation*. Papier der Dienststellen der Generaldirektion Wettbewerb. Europäische Kommission. Brüssel. Abgerufen am 08.01.2015 von http://ec.europa.eu/competition/consultations/2013_state_aid_rdi/rdi_draft_framework_de.pdf
- EC (1996). Europäische Kommission. *Mitteilung 96/C 45/06 vom 17.02.1996. Gemeinschaftsrahmen für staatliche Forschungs- und Entwicklungsbeihilfen*. Abgerufen am 08.01.2015 von <http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C:1996:045:FULL&from=EN>
- EC (1997). Europäische Kommission. *Mitteilung 97/C 372/03 vom 09.12.1997: Bekanntmachung der Kommission über die Definition des relevanten Marktes im Sinne des Wettbewerbsrechts der Gemeinschaft*. Abgerufen am 08.01.2015 von <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:1997:372:0005:0013:DE:PDF>
- EC (2004). Europäische Kommission. *Mitteilung KOM(2004) 374 endgültig vom 12.05.2004: Weißbuch zu Dienstleistungen von allgemeinem Interesse*. Abgerufen am 08.01.2015 von <http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0374&from=DE>
- EC (2006). Europäische Kommission. *Mitteilung 2006/C 323/01 vom 30.12.2006: Gemeinschaftsrahmen für staatliche Beihilfen für Forschung, Entwicklung und Innovation*. Abgerufen am 08.01.2015 von [http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006XC1230\(01\)&from=DE](http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006XC1230(01)&from=DE)
- EC (2007). Europäische Kommission. *Mitteilung KOMM(2007) 725 endgültig vom 20.11.2007: Dienstleistungen von allgemeinem Interesse unter Einschluss von Sozialdienstleistungen: Europas neues Engagement*. Abgerufen am 08.01.2015 von <http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0725&from=DE>
- EC (2012). Europäische Kommission. *Mitteilung 2012/C 8/02 vom 11.01.2012: Mitteilung der Kommission über die Anwendung der Beihilfenvorschriften der Europäischen Union auf Ausgleichsleistungen für die Erbringung*

- von *Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse*. Abgerufen am 08.01.2015 von [http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012XC0111\(02\)&rid=2](http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012XC0111(02)&rid=2)
- EC (2014). Europäische Kommission. *Mitteilung (2014/C 198/01) vom 27.06.2014: Unionsrahmen für staatliche Beihilfen zur Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation*. Abgerufen am 08.01.2015 von <http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2014:198:FULL&from=EN>
- Faulstich, P., Graeßner, G., Bade-Becker, U. & Gorys, B. (2007). Länderstudie Deutschland. In A. Hanft & M. Knust (Hrsg.), *Weiterbildung und lebenslanges Lernen in Hochschulen. Eine internationale Vergleichsstudie zu Strukturen, Organisation und Angebotsformen* (S. 87-164). Münster: Waxmann.
- Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern (2013). *Haushaltsplan 2014/2015. Einzelplan 07*. Abgerufen am 16.07.2015 von http://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=111560
- Freitag, W. K. (Hrsg.) (2009). *Neue Bildungswege in die Hochschule. Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen für Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialberufe*. Bielefeld: wbv Verlag.
- Freitag, W. K., Hartmann, E. A., Loroff, C., Stamm-Riemer, I., Völk, D. & Buhr, R. (2011). *Gestaltungsfeld Anrechnung. Hochschulische und berufliche Bildung im Wandel*. Münster: Waxmann.
- Freytag-Loringhoven, K. v. (2012). Ohne Abitur an die Uni. Zugangsprüfung als Hürde für Studieninteressenten ohne Abitur. *Profile das Magazin der Universität Rostock*, 3, 14-15.
- Giesecke, J. & Gross, M. (2002). Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 54, 85–108.
- Göbel, S. & Tauer, J. (2014). *Ref.: HT. 618 – Consultation on the draft R&D&I-Framework*. Abgerufen am 08.01.2015 von http://www.ec.europa.eu/competition/consultations/2013_state_aid_rdi/universitaet_rostock_de.pdf
- Hanft, A. (2000). Sind Hochschulen reform(un)fähig? Eine organisationstheoretische Analyse. In A. Hanft (Hrsg.), *Hochschulen managen? Zur Reformierbarkeit der Hochschulen nach Managementprinzipien* (S. 3-24). Neuwied: Luchterhand.
- Hanft, A. & Brinkmann, K. (2012). *Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen*. Münster: Waxmann.
- Hirschfeld, K. (2006). *Retention und Fluktuation: Mitarbeiterbindung-Mitarbeiterverlust*. Abgerufen am 13.01.2016 von [http://www.unionnetwork.org/uniibitsn.nsf/0b216cc03f4649f6c125710f0044be29/\\$FILE/Retention-DE.pdf](http://www.unionnetwork.org/uniibitsn.nsf/0b216cc03f4649f6c125710f0044be29/$FILE/Retention-DE.pdf)
- Hochschulrektorenkonferenz (2008). Bologna-Reader III. FAQs – Häufig gestellte Fragen zum Bologna-Prozess an deutschen Hochschulen. *Beiträge zur Hochschulpolitik 8/2008*. Bonn: HRK Bologna-Zentrum.

- Hörr, B. (2014). *Ref.: HAT. 618 - Consultation on the draft R&D&I-Framework Stellungnahme der DGWF im Rahmen der Anhörung zum Entwurf des neuen Gemeinschaftsrahmens FuEul, 2014*. Abgerufen am 08.01.2015 von http://www.ec.europa.eu/competition/consultations/2013_state_aid_rdi/dgwf_de.pdf
- Hüther, O. & Krücken, G. (2012). Hierarchie ohne Macht? Karriere- und Beschäftigungsbedingungen als 'vergesene' Grenzen der organisatorischen Umgestaltung der deutschen Universitäten. In U. Wilkesmann & C. J. Schmid (Hrsg.), *Hochschule als Organisation* (S. 27–39). Wiesbaden: Springer VS.
- ifo Institut Dresden (2014). *Gutachten zum Forschungsvorhaben „Hochschulfinanzierung in Mecklenburg-Vorpommern“ im Auftrag des Landesrechnungshofs Mecklenburg-Vorpommern*. Abgerufen am 16.07.2015 von http://www.lrh-mv.de/land-mv/LRH_prod/LRH/Veroeffentlichungen/Sonderberichte/Sonderbericht_Anlagen.pdf
- Kahl, R. & Schmitt, T. (2014). Die Institutionalisierung wissenschaftlicher Weiterbildung zwischen organisations- und professionsbezogenen Herausforderungen. In S. Weber, M. Göhlich, A. Schröer & J. Schwarz (Hrsg.), *Organisation und das Neue* (S. 151-160). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kerres, M., Hanft, A. & Wilkesmann, U. (2012). Implikationen einer konsequenten Öffnung der Hochschule für lebenslanges Lernen – eine Schlussbetrachtung. In M. Kerres, A. Hanft, U. Wilkesmann & K. Wolff-Bendik (Hrsg.), *Studium 2020 – Positionen und Perspektiven zum lebenslangen Lernen an Hochschulen* (S. 285-290). Münster: Waxmann.
- Kerres, M., Schmidt, A. & Wolff-Bendik, K. (2012). Lebenslanges Lernen an Hochschulen – eine Einleitung. In M. Kerres, A. Hanft, U. Wilkesmann & K. Wolff-Bendik (Hrsg.), *Studium 2020 – Positionen und Perspektiven zum lebenslangen Lernen an Hochschulen* (S. 9-12). Münster: Waxmann.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001). *Mitteilung der Kommission. Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen*. Abgerufen am 01.09.2015 von <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF>
- Krill, D. (2011). Mitarbeiterbindung als Umkehrung von Fluktuation: Implikationen der Fluktuationsdeterminantenforschung. *Zeitschrift für Management*, 6, 401-425.
- Kühl, S. (2007). Von der Hochschulreform zum Veränderungsmanagement von Universitäten? Luhmann-Nacherzählung unter dem Gesichtspunkt der Reformierbarkeit von Universitäten. In P. Altvater, Y. Bauer & H. Gilch (Hrsg.), *Organisationsentwicklung in Hochschulen – Dokumentation*. HIS: Forum Hochschule, 14, 1-10.
- Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern (2014). *Sonderbericht über die Prüfung der Hochschulfinanzierung*. Abgerufen am 16.07.2015 von http://www.lrh-mv.de/land-mv/LRH_prod/LRH/Veroeffentlichungen/Sonderberichte/Sonderbericht_Hochschulfinanzierung.pdf
- Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2015). *Unterrichtung durch die Landesregierung. Eckwerte der Hochschulentwicklung 2016-2020*. Abgerufen am 23.07.2015 von http://www.landtag-mv.de/fileadmin/media/Dokumente/Parlamentsdokumente/Drucksachen/6_Wahlperiode/D06-4000/Drs06-4033.pdf

- Lindner, J. F. (2009). *Die Europäisierung des Wissenschaftsrechts*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Maaß, S., Büttner, B. C. & Nerdinger, F. W. (2013). Entwicklung eines Studienformats für nicht-traditionelle Zielgruppen an der Universität Rostock. Eine Fallstudie. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 13*. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern (2015). *Ca. 2,2 Milliarden Euro für die Hochschulen von 2016 bis 2020*. Pressemeldung vom 10.03.2015. Abgerufen am 21.07.2015 von http://web.regierung-mv.de/serviceassistent/_php/download.php?datei_id=146719
- Mintzberg, H. (1983). *Structure in fives. Designing effective organisations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Möbius, T. & Friedrich, S. (Hrsg.) (2010). *Ressourcenorientiert arbeiten: Anleitung zu einem gelingenden Praxis-transfer im Sozialbereich*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mohr, N., Büning, N., Hess, U. & Fröbel, A. M. (Hrsg.) (2010). *Herausforderung Transformation: Theorie und Praxis*. Berlin: Springer.
- Nerdinger, F. W. (2013). *Arbeitsmotivation und Arbeitshandeln. Eine Einführung*. Kröning: Asanger.
- Nerdinger, F. W. (2014). Organisationsentwicklung. In F. W. Nerdinger, G. Blicke & N. Schaper (Hrsg.). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3. Aufl.) (S. 159-170). Berlin: Springer.
- Pellert, A. (1999). *Die Universität als Organisation. Die Kunst, Experten zu managen*. Wien: Böhlau.
- Piekenbrock, D. & Hennig, A. (2013). *Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Mikroökonomie* (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Prager, J. & Hanft, A. (2014). *Stellungnahme zu HAT. 618: Consultation on the draft R&D&I-Framework*. Abgerufen am 08.01.2015 von http://www.ec.europa.eu/competition/consultations/2013_state_aid_rdi/carl_von_ossietzky_universitaet_de.pdf
- Rat der Europäischen Union (1999). *Verordnung (EG) Nr. 659/1999 über besondere Vorschriften für die Anwendung von Artikel 93 des EG-Vertrags*. VO 659/1999 (22.03.1999). Fundstelle: Abl. 1999 L 83.
- Rektorat der Universität Rostock (2014). *Grundfinanzierung der Hochschulen wird erhöht*. Pressemeldung vom 19.12.2014. Abgerufen am 16.07.2015 von <http://www.uni-rostock.de/detailseite/news-artikel/grundfinanzierung-der-hochschulen-wird-erhoeht/>
- Rosenstiel, L. v. & Nerdinger, F. W. (2011). *Grundlagen der Organisationspsychologie*. Basiswissen und Anwendungshinweise (7. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Schmidt, B. (2007). 100 Stunden pro Jahr – Kompetenzentwicklung am „Arbeitsplatz Hochschule“ aus der Sicht junger wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 2(3), 21-40.

- Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2012). *Analyserraster zur Unterscheidung wirtschaftlicher und nichtwirtschaftlicher Tätigkeit von Hochschulen: Ein Leitfaden*. Abgerufen am 08.01.2015 von http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Wissenschaft/SO_120928_AnalyserrasterTrennungsrechnung.pdf
- Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern (2011). Mecklenburg-Vorpommern: Weltoffen, modern, innovativ. Den demografischen Wandel gestalten. *Strategiebericht der IMAG Demografischer Wandel der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern*. Abgerufen am 04.09.2015 von http://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=56258
- Stamm-Riemer, I., Loroff, C. & Hartmann, E. A. (2011). *Anrechnungsmodelle. Generalisierte Ergebnisse der ANKOM-Initiative*. Hannover: HIS Forum Hochschule.
- Statistisches Bundesamt (2013). Hochschulen auf einen Blick. Abgerufen am 08.10.2015 von https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00011393/0110010137004.pdf
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (2003). *Hochschulen im Weiterbildungsmarkt*. Essen.
- Stolzenberg, K. & Heberle, K. (2013). *Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten – Mitarbeiter mobilisieren. Vision, Kommunikation, Beteiligung*. Berlin: Springer.
- Syring, A. & Andersen, C. (2012). Verwaltung den Verwaltern: Warum Hochschulen die Umsetzung der Anforderung aus dem EU-Beihilferecht nicht Laien überlassen sollten. In Syncwork AG (Hrsg.), *Vollkosten- und Trennungsrechnung. Chancen und Risiken für die Steuerung der Hochschulen* (S. 133-146). Weimar: Verlag und Datenbank für Geisteswissenschaften.
- Teichler, U. (1990). Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen. In A. Kommer (Hrsg.), *Hemmnisse und Desiderate bei der Realisierung wissenschaftlicher Weiterbildung durch die Hochschulen* (S. 9-17). Dokumentation der Fach- und Expertentagung vom 3.-5. Juli 1990 in Bonn. Hannover: Arbeitskreis Universitäre Erwachsenenbildung (AUE).
- Teichmann, S. (2010). Von Anfängen und Übergängen. Wissenschaftliche Weiterbildung und Wiedervereinigung. Von Chancen und unverhofften Möglichkeiten. In Der Rektor der Universität Rostock (Hrsg.), *Studieren mit Weitsicht. Die Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Rostock von 1990 bis 2010. Festschrift zum 20-jährigen Bestehen der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität Rostock* (S. 18-19). Rostock: Universität Rostock.
- Wagner, B. (2009). Chancen und Probleme der Umsetzung von Weiterbildung und Lifelong Learning an Hochschulen. In M. Knust & A. Hanft (Hrsg.), *Weiterbildung im Elfenbeinturm* (S. 67-72). Münster: Waxmann.
- Weick, K. (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21, 1-19.
- Weick, K. (1985). *Der Prozess des Organisierens*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

- Wilkesmann, U. (2012). Strukturelle Verankerung – die Dilemmata des lebenslangen Lernens an Hochschulen. In M. Kerres, A. Hanft, U. Wilkesmann & K. Wolff-Bendik (Hrsg.), *Studium 2020 – Positionen und Perspektiven zum lebenslangen Lernen an Hochschulen* (S. 52-58). Münster: Waxmann.
- Wolff-Bendik, K. & Schmidt, A. (2011). Öffnung der Hochschule für neue Zielgruppen. Zwischen ökonomischer Notwendigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung. *Wissenschaftsmanagement*, 4, 25-28.
- Wolter, A. (2001). Hochschule, Weiterbildung und lebenslanges Lernen. Was kann die Bundesrepublik Deutschland aus internationalen Erfahrungen lernen? In A. Hanft & A. Wolter (Hrsg.), *Zum Funktionswandel der Hochschulen durch lebenslanges Lernen: zwei Vorträge in memoriam Wolfgang Schulenberg* (S. 29-71). Oldenburger Universitätsreden: BIS Verlag.
- Wolter, A. (2010). Die Hochschule als Institution des lebenslangen Lernens. In A. Wolter, G. Wiesner & C. Koepf (Hrsg.), *Der lernende Mensch in der Wissensgesellschaft. Perspektiven lebenslangen Lernens* (S. 53-79). Weinheim: Juventa.
- Wolter, A. (2012). Studium neben dem Beruf – eine Realisierungsform lebenslangen Lernens an Hochschulen. In M. Kerres, A. Hanft, U. Wilkesmann & K. Wolff-Bendik (Hrsg.), *Studium 2020 – Positionen und Perspektiven zum lebenslangen Lernen an Hochschulen* (S. 271-284). Münster: Waxmann.
- Zeibig, N. (2011). *Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei befristeter Beschäftigung*. Abgerufen am 06.10.2014 von http://www.boeckler.de/pdf/mbf_befristete_beschaefigungsverhaeltnisse.pdf
- Zielvereinbarung 2011 bis 2015 zwischen dem Land Mecklenburg-Vorpommern und der Universität Rostock*. Abgerufen am 03.09.2015 von http://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=31069

Anhang

Anhang 1: Hindernisse bei der Implementierung von LLL an der Universität Rostock, die während des LLL-Workshops mit Universitätsleitung sowie Dekaninnen und Dekanen am 28.03.2012 zusammengetragen wurden

A. Ansehen & Akzeptanz	B. Dozentenqualifikation	C. Heterogenität der Zielgruppe	D. Motivation der Zielgruppe	E. Kapazität
mangelnde Wertschätzung	Ausbildung der Dozenten	mangelnde Vorbildung der Studierenden	Nachfrage	Ressourcen
Leistungsorientierte Mittelvergabe ohne Berücksichtigung der Lehre	Akzeptanz für alternative Lehr- und Lernformen (E-Learning etc.)	Qualität	fehlender "Leidensdruck"	Kapazität (4 x genannt)
mangelnde Akzeptanz		Bereitschaft der Zielgruppe, Zeit zu investieren	Nachfrage/Preisbereitschaft	ausgeschöpftes Lehrdeputat
Attraktivität der Entlohnung für die Dozenten		Niveauunterschiede zwischen den Zielgruppen	Bereitschaft der Zielgruppe, Geld zu investieren	
		Qualifikation der Bewerber		
		Wissensvoraussetzungen möglicher Teilnehmer		
F. Studienberatung	G. Kostentrennung	H. Konkretisierung des Gesetzes	I. Universitätsspezifische Abgrenzung	
Beratungskonzepte und -kapazitäten fehlen	wirtschaftsrechtliche Trennung von universitärer Weiterbildung bei Hochschulangehörigen und externen Weiterbildnern	gesetzliche Konkretisierung, Weiterbildungsbeauftragter der Universität Rostock notwendig	zu große Beliebigkeit der Abschlüsse	
	Gebot der Trennungsbuchung		Differenzierung - wo ist der Unterschied zu den Fachhochschulen?	
	Vollkostenrechnung bei Weiterbildung zwingend, daher teuer		Beschränkung des Studiums durch ECTS	
			Konkurrenz zu existierenden Studiengängen (Qualitätsabstriche)	

Anhang 2: Wissenschaftliche Weiterbildung zwischen Gemeinwohl und Rechtsicherheit: Der Umgang mit beihilferechtlichen Unsicherheiten⁵⁹

Mit Inkrafttreten des Gemeinschaftsrahmens für staatliche Beihilfen für Forschung, Entwicklung und Innovation zum 01.01.2007 (vgl. EC, 2006, Abschnitt 10.3) und nach zweijähriger Schonfrist, erlosch das Privileg staatlicher Hochschulen, grundsätzlich nicht unter die Anwendung des Europäischen Beihilferechts Art. 107 AEUV zu fallen (vgl. EC, 1996, Abschnitt 2.4). Seitdem müssen sich Hochschulen im Allgemeinen mit dem Europäischen Wettbewerbsrecht auseinandersetzen und im Speziellen die Frage klären, welche Auswirkungen dieses auf die einzelnen Hochschultätigkeiten hat.

Während diese Thematik in der Wissenschaft bislang kaum beforscht wird, haben Politik und Praxis in den letzten Jahren versucht, die europarechtlichen Beihilfevorschriften im Rahmen der gesamten Hochschultätigkeit zu erfassen, zu beurteilen und umzusetzen. Viele Themen, wie z.B. Auftragsforschung, Vollkosten- und Trennungsbuchung oder die Identifikation von wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Tätigkeiten an Hochschulen, wurden bislang analysiert. Für die neu entstehenden oder bereits entstandenen Weiterbildungskonzepte auf dem Weg zu Hochschulen des LLL ist dies nicht ohne weiteres übertragbar. So wurde durch die Kultusministerkonferenz ein Leitfaden entwickelt, der einen Vorschlag über die Einordnung der Hochschultätigkeiten gibt. Die darin enthaltene Empfehlung, dass u.a. die gesamte Weiterbildung grundsätzlich als wirtschaftliche Tätigkeit ausgewiesen werden sollte (vgl. Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, 2012, S. 6), erweist sich in der Praxis für einige Formen der Hochschulweiterbildung als nicht umsetzbar und in Teilen als nicht konsistent mit dem EU-Beihilferecht.

An Hochschulen existieren u.a. forschungsbezogene Bildungsangebote, die sich auf beruflich Qualifizierte konzentrieren, oftmals mit einem Studienabschluss der Hochschule beendet werden und sowohl den aktuellen Stand der Forschung als auch die zugrundeliegenden Methoden vermitteln (Wissenschaftliche Weiterbildung). Derartige Bildungsangebote sind den Hochschulen ebenso vorbehalten wie die grundständige Lehre im gestuften System mit Bachelor- und Masterstudiengängen. Auf die Art des Abschlusses, grundständig oder weiterbildend, darf es hingegen nicht ankommen, sodass im Rahmen des EU-Beihilfenrechts dieselben Maßstäbe gelten müssten (vgl. Lindner, 2009). Zumal durch die Öffnung der Hochschulen vermehrt beruflich Qualifizierte an grundständigen Studiengängen teilnehmen und sich insoweit die unterschiedlichen Zielgruppen vermischen. Die Gemeinsamkeit der Studienangebote besteht darin, dass sie im Grundsatz der Ausbildung von mehr und besser qualifizierten Humanressourcen oder zumindest dem Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen dienen. Mit Blick auf die Aussagekraft des KMK-Analyserasters sind darüber hinaus auch generelle Zweifel angebracht, ob die EU-Kommission der darin vertretenen Auffassung in allen Teilen folgen würde bzw. wird. So sind z.B. nach Auffassung der KMK ausschließlich intern erbrachte Leistungen an Mitglieder der Hochschule stets nichtwirtschaftlicher

⁵⁹ Im Winter 2013/2014 bot die Wettbewerbsstelle der EU-Kommission eine öffentliche Konsultation zum Entwurf neuer Vorschriften zu staatlichen Beihilfen für Forschung, Entwicklung und Innovation (FuEu) an. Unter Berücksichtigung der eingegangenen Stellungnahmen sollte ein neuer FuEu-Unionsrahmen verabschiedet werden. Der Entwurf der Wettbewerbsstelle ist unter dem Link: http://ec.europa.eu/competition/consultations/2013_state_aid_rdi/index_en.html verfügbar. Im Rahmen von KOSMOS erarbeitete das Teilprojekt 2.3/Finanzierung eine Stellungnahme, in der u.a. der Begriff „Wissenschaftliche Weiterbildung“ definiert und vorgeschlagen wird, diese weitestgehend als nichtwirtschaftliche Tätigkeit zu betrachten. Die komplette Stellungnahme findet sich im Anhang 3.

Natur (vgl. Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, 2012). Dies steht entgegen den Aussagen der EU-Kommission. Können andere potenzielle Anbieter dieselbe interne Leistung erbringen, kann eine wirtschaftliche Tätigkeit vorliegen. Eine interne Klassifizierung soll nicht die Wirtschaftlichkeit einer Tätigkeit bestimmen (vgl. EC, 2012, Rn. 13). Insoweit spricht einiges dafür, dass der Leitfaden einer Überarbeitung bedarf. Diese könnte gleichzeitig dafür genutzt werden, die aus den bestehenden Regelungen noch zu erläuternden Risiken für das Entstehen von Bildungsverlusten zu reduzieren.

Wie die EU-Kommission die Hochschulweiterbildung tatsächlich einordnet, ist unklar. Auch der neue Unionsrahmen, der zum 01.07.2014 in Kraft getreten ist (vgl. EC, 2014, Rn. 126), konnte wenig Aufschluss darüber geben. Vorschläge, wie die beihilferechtlichen Regelungen für Wissenschaftliche Weiterbildung in einer am Gemeinwohl orientierten Art und Weise ausgelegt werden könnten, liegen vor (vgl. Göbel & Tauer, 2014; Prager & Hanft, 2014; Hörr, 2014). Zurzeit müssen Hochschulleitungen mit diesen widersprüchlichen Auffassungen und Rahmenbedingungen ihren Bildungsauftrag unter Unsicherheiten managen (vgl. Syring & Andersen, 2012).

Systematik des EU-Beihilfenrechts im Hochschulkontext

Eine Beihilfe ist jede staatliche oder aus staatlichen Mitteln gewährte Begünstigung für bestimmte *Unternehmen* oder Produktionszweige, die den Wettbewerb verfälscht oder zu verfälschen droht, wenn sie den Handel zwischen den Mitgliedstaaten beeinträchtigt. Beihilfen sind grundsätzlich verboten (Art. 107 Abs. 1 AEUV). Ausnahmen stellen nur die Art. 107 Abs. 2, 3 AEUV und Art. 106 Abs. 2 AEUV dar (vgl. Boysen & Neukirchen, 2007). Vom Beihilferecht werden von vornherein nur wirtschaftliche Tätigkeiten einer Hochschule erfasst. Dies wird im Art. 107 Abs. 1 AEUV durch den Begriff des Unternehmens deutlich. Nach ständiger EuGH-Rechtsprechung ist ein Unternehmen eine jede *wirtschaftliche Tätigkeit* ausführende Einheit, unabhängig ihrer Rechtsform und Finanzierungsart (vgl. EuGH, 2000, Rs. C-180/98 bis C 184/98, Rn. 74). Auch Art. 106 Abs. 2 AEUV bezieht sich nur auf wirtschaftliche Tätigkeiten. Damit müssen Hochschulen jede ihrer Tätigkeiten wie in Abbildung 6 dargestellt in wirtschaftliche und nichtwirtschaftliche Tätigkeiten einordnen.

Wirtschaftliche Tätigkeit	?	Nicht-wirtschaftliche Tätigkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Auftragsforschung • Vermietung der Infrastruktur an Unternehmen • Dienstleistungen an Unternehmen 	Wissenschaftliche Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung von mehr und besser qualifizierten Humanressourcen • unabhängige Forschung und Entwicklung • Weiterverbreitung der Forschungsergebnisse • Wissenstransfer

Abbildung 6: Aktuelles Zuordnungsspektrum der Tätigkeiten einer staatlichen Hochschule (Quelle: eigene Darstellung)

Nach ständiger EuGH-Rechtsprechung ist eine wirtschaftliche Tätigkeit jede Tätigkeit, die darin besteht, Güter oder Dienstleistungen gegen *Entgelt* auf einem bestimmten *Markt* anzubieten (vgl. EuGH, 1998, Rs. C-35/96, Rn. 37; EuGH 2000, Rs. C 180/98 bis C 184/98, Rn. 75-76). Das Wesensmerkmal eines Entgeltes besteht darin,

dass es Teil eines *Leistungsaustauschs* ist, bei dem die Leistung eine Gegenleistung bedingt (vgl. EuGH, 1993, Rs. C 109/92, Rn. 15). Soweit eine Hochschule vom Staat finanziert und überwacht wird, gilt ihre Tätigkeit als nichtwirtschaftlich, da es an der Gegenleistung mangelt. Dies gilt auch, wenn geringe Beiträge für die Bildungsleistung verlangt werden und diese nur einen Bruchteil der tatsächlichen Kosten darstellen (vgl. EC, 2012, Rn. 26-27). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass die Leistung entgeltlich ist und damit eine wirtschaftliche Tätigkeit sein kann, wenn der Entwicklungsprozess zu Hochschulen des LLL alternative nichtstaatliche Mittel zur Finanzierung verlangt und z.B. durch Studiengebühren die variablen Kosten der neuen weiterbildenden Studiengänge finanziert werden. Die Finanzierungsstruktur entscheidet über die Entgeltlichkeit. Entweder beschließt ein Mitgliedstaat die Umsetzung des Solidaritätsprinzips, indem die Bevölkerung durch Abgaben (z.B. Steuerzahlungen) die Hochschulweiterbildung aller finanziert⁶⁰ oder jeder einzelne Nachfrager kommt selbst für diese Leistung auf (vgl. EC, 2012, Rn. 17-20). Die Frage nach einem *Markt* als zweites Merkmal zur Bestimmung einer wirtschaftlichen Tätigkeit dürfte regelmäßig zu bejahen sein, da beim bloßen Zustandekommen der Hochschulweiterbildung Anbieter und Nachfrager zeitlich, räumlich und persönlich in dieser Sache übereinkommen und damit stets die Kriterien eines Marktes erfüllen (vgl. Piekenbrock & Hennig, 2013). Beihilferechtlich ist eher die Frage zu klären, ob der Handel zwischen den Mitgliedstaaten durch den relevanten Markt überhaupt beeinträchtigt werden kann⁶¹ und ob dieser unter vollkommener Konkurrenz existieren kann (vgl. Piekenbrock & Hennig, 2013), sodass kein Ausnahmetatbestand gemäß Art. 106 Abs. 2 AEUV vorliegt. Diese Fragestellungen haben jedoch keine Auswirkungen auf die Bestimmung einer wirtschaftlichen Tätigkeit.

Abbildung 6 zeigt neben den von der EU-Kommission genannten Beispielen zur Einordnung der Hochschultätigkeiten zugleich eine abstrakte Darstellung der aktuellen Situation an Hochschulen: Bildungsangebote lassen sich nicht so einfach einer wirtschaftlichen oder nichtwirtschaftlichen Tätigkeit zuordnen. Dies wird schnell aus den zuvor beschriebenen Kommissionsmitteilungen aufgrund der unbestimmten Begriffe deutlich: Der Leistungsaustausch bei vollständig vom Staat finanzierten und überwachten Bildungsangeboten wird eindeutig verneint. Doch was passiert, wenn durch Gebühren eine Finanzierung nicht mehr nur durch den Staat erfolgt, wie es in der Hochschulweiterbildung überwiegend der Fall ist? Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. EuGH, 2007, Rs. C-318/05 Rn. 67-71) und Mitteilung der EU-Kommission (vgl. EC, 2014, Rn. 19a) muss die Tätigkeit nur überwiegend staatlich finanziert und überwacht sein. Um sich einem konkreten Prozentsatz für den Begriff "überwiegend" zu nähern, könnte man sich die Studiengebührendebatte vor Augen halten. Die Kosten einer Hochschule je Student schwanken nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2010 zwischen 4.560 € und 26.070 € (vgl. Statistisches Bundesamt, 2013). In einigen Bundesländern wurden Studiengebühren in Höhe von 1.000 € pro Jahr erhoben, ohne dass dies zur beihilferechtlichen Debatte wurde. Dem entsprechen Anteile nichtstaatlicher Finanzierung von 21,9 % bis 3,8 % der jeweiligen Kosten. Legt man den Begriff "überwiegend" wörtlich aus, wäre aufgrund der Dichotomie (staatliche oder nichtstaatliche Mittel) anzunehmen, dass darunter eine 50 % Grenze zu verstehen ist. Doch fraglich bleibt, auf welche Basis sich das "überwiegend" bezieht. Theoretisch käme ein einzelnes Bildungsangebot, das Bildungsangebot der gesamten Hochschule oder das gesamte Bildungsangebot eines Mitgliedstaates in Betracht. Neben dieser begrifflichen Ungenauigkeit sind zudem die Beispiele in

⁶⁰ Das ist der Fall, wenn Hochschulen überwiegend ihre Haushaltsmittel vom Bundesland für ihre Tätigkeiten einsetzen.

⁶¹ Vgl. EC 1997 zur Definition des relevanten Marktes im Sinne des Beihilfenrechts.

Abbildung 6 für nichtwirtschaftliche Tätigkeiten nicht direkt auf die Hochschulweiterbildung übertragbar. Eine Zuordnung kann nur interpretiert werden, sodass vor allem im Rahmen der Hochschulweiterbildung Tätigkeiten existieren, die von den Hochschulverantwortlichen sowie den beratenden Wirtschaftsprüfern nicht sicher einer Kategorie zugeordnet werden können.

Übt eine Hochschule neben ihren nichtwirtschaftlichen Tätigkeiten auch wirtschaftliche aus, so müssen im Rahmen einer Trennungsrechnung die Kosten, Finanzierung und Erlöse getrennt aufgezeichnet werden, damit die nichtwirtschaftlichen Tätigkeiten nicht ausnahmsweise unter das Beihilferecht fallen (vgl. EC, 2014, Abschnitt 2.1.1, Rn 18). In der Praxis sind damit für wirtschaftliche Tätigkeiten die Vollkosten zu erfassen und ein Nachweis über die Finanzierungsquellen zu führen. Das bedeutet jedoch nicht, dass alle wirtschaftlichen Tätigkeiten mindestens zu Vollkostenpreisen angeboten werden müssen, wodurch implizit die Nutzung staatlicher Mittel⁶² ausgeschlossen wäre. Eine getrennte Aufzeichnungspflicht sagt noch nichts über die zulässige Finanzierung aus. Dafür sind vielmehr alle Kriterien des Art. 107 Abs. 1 AEUV zu erfüllen, ohne dass mögliche Ausnahmetatbestände gemäß Art. 107 Abs. 2, 3 AEUV sowie weitere Rechtfertigungsgründe, insbesondere Art. 106 Abs. 2 AEUV, vorliegen. Eine derartige Prüfung ist mit hohem Aufwand verbunden, da für jedes Weiterbildungsprodukt eine umfangreiche Marktforschung betrieben werden müsste. Würde daraufhin ein Marktversagen festgestellt werden, könnte dies den Einsatz staatlicher Mittel rechtfertigen (vgl. EC, 2006, Abschnitt 1.1). Da derartige Informationen in der Praxis sehr früh vorliegen müssen und eine Beurteilung des Marktes für eine Hochschule eher im Laufe der Tätigkeit erfolgen kann, scheint dieses Vorgehen wenig praxistauglich. Aus diesem Grund wird im Folgenden angenommen, dass eine wirtschaftliche Tätigkeit der Hochschule stets unter das Beihilfeverbot gemäß Art. 107 Abs. 1 AEUV fällt, ohne dass Ausnahmetatbestände zutreffen. Unter dieser Annahme dürfen staatliche Mittel nicht zur Finanzierung wirtschaftlicher Tätigkeiten verwendet werden.

Handlungsalternativen und ihre Folgen

Hochschulverantwortliche haben aufgrund dieser Vorschriften nun zwei Handlungsalternativen: Entweder ordnen sie die Kosten bei der Verausgabung (ad interim) einer wirtschaftlichen oder einer nichtwirtschaftlichen Tätigkeit zu. Diese Unsicherheit wird erst durch z.B. zukünftige Mitteilungen der Kommission bzw. Urteile des EuGH verschwinden, sodass eine heutige Entscheidung zu einem späteren Zeitpunkt (ex post) entweder bestätigt (A, D) oder abgelehnt (B, C) wird (siehe Tab. 7).

Interim Ex post	Nichtwirtschaftliche Tätigkeit	Wirtschaftliche Tätigkeit
Nichtwirtschaftliche Tätigkeit	A (bestätigend)	C (ablehnend)
Wirtschaftliche Tätigkeit	B (ablehnend)	D (bestätigend)

Tabelle 7: Handlungskonsequenzen im Umgang mit den europäischen Beihilfavorschriften (Quelle: eigene Darstellung)

⁶² Dazu gehören sowohl EU-, Bundes- als auch Landesmittel.

sein muss. Bei Zertifikatskursen kann TN^{\min} durchaus bei fünf und bei berufsbegleitenden Studiengängen noch höher liegen. Dadurch steht einer Überschreitung des Preises (P^{\max}) nicht keine Nachfrage gegenüber, sondern eine Nachfrage kleiner TN^{\min} , wobei gilt $TN^{\min} > 1$ (siehe Abb. 8). Es gibt somit immer mindestens eine Person, die bei richtiger Interimslösung hätte weitergebildet werden können. Obwohl diese Tätigkeit ex post betrachtet nichtwirtschaftlicher Natur ist und staatliche Mittel hätten eingesetzt werden dürfen, führt dieser Irrtum zum Bildungsverlust. Gerade im Hinblick auf die gesellschaftliche Verantwortung auch für die Weiterbildung durch Hochschulen, ergibt sich ein Wissenskonflikt, welcher für die Hochschule derzeit kaum zu lösen ist.

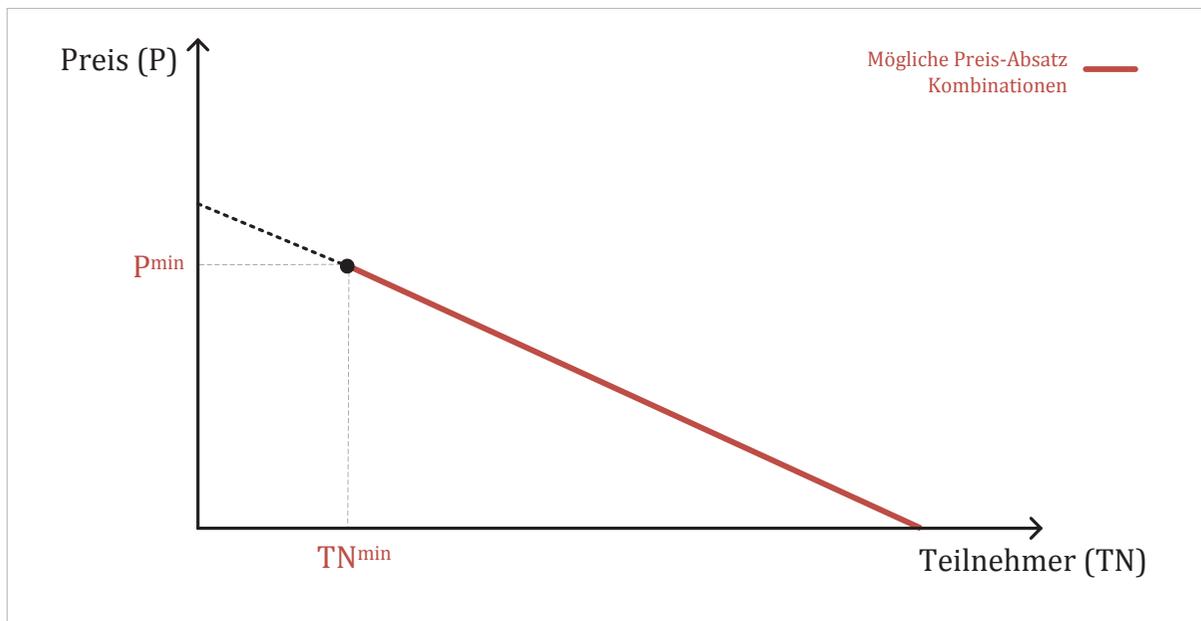


Abbildung 8: Nachfragefunktion für ein Bildungsangebot (stark vereinfacht) (Quelle: eigene Darstellung)

Handlungsempfehlungen

Die Hochschulverantwortlichen haben nun die schwierige Aufgabe, die Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote in Deutschland zwischen Gemeinwohl und beihilferechtlicher Sicherheit auszutarieren. Das bedeutet nicht, dass das EU-Rechtssystem dem Gemeinwohl im Wege steht. Bildungsleistungen sind aus EU-Sicht für Bürger und Unternehmen unverzichtbar, da sie das Beschäftigungsniveau und Wirtschaftswachstum nachhaltig verbessern (vgl. EC, 2007, Abschnitt 2). Die allgemeine (Art. 165 AEUV) und berufliche Bildung (Art. 166 AEUV) sind Teilziele der EU und sollen wie jede andere Dienstleistung von allgemeinem Interesse universell und kontinuierlich mit hoher Qualität erschwinglich sein (vgl. EC, 2004, Abschnitt 2.1). Der europäische Rechtsrahmen greift damit keinesfalls als Störfaktor in die deutsche Hochschullandschaft ein (vgl. Boysen & Neukirchen, 2007), sondern soll vielmehr durch den einheitlichen Regelungsgehalt zu einer höheren wirtschaftlichen Effizienz führen (vgl. EC, 2006, Abschnitt 1.1).

Mit dieser Sichtweise sollten auch Hochschulverantwortliche mit der vorherrschenden Unsicherheit umgehen. Sofern Hochschulen nun Weiterbildungsleistungen anbieten, die sie nur unter Unsicherheit den beiden Tätigkeitsbereichen aus Abbildung 6 zuordnen können, empfiehlt es sich vor einer Entscheidung erst die Konsequenzen aufzuarbeiten. Dazu müssen zum einen die Vollkosten kalkuliert sowie eventuelle Marktpreise erhoben und zusammen mit den Finanzierungsquellen dokumentiert werden. Damit ist ex post (auch in Situation B) immer

eine ordnungsmäßige Trennungsrechnung erstellbar. Zum anderen sollten Hochschulen mehr wagen und sich mit der Nachfrage ihrer Angebote auseinander setzen. Ein einmal eingeführter Preis hat keinen Bestandschutz. Je nach Zielgruppe wäre eine höhere Zahlungsbereitschaft denkbar, welche ohne Bildungsverlust zur Finanzierung herangezogen werden kann (vgl. dazu bspw. die Ausführungen zur Produzenten- und Konsumentenrente, Piekenbrock & Hennig, 2013). Solange Landesmittel neben einer Gebührenfinanzierung eingesetzt werden, wird auch immer das Bundesland die Beihilfe von der Hochschule zurück verlangen müssen, welche auch die Hochschule finanziert. Da staatliche Hochschulen durch dasselbe Bundesland grundmittelfinanziert sind, ist ein gleichzeitiger finanzieller Ausgleich zur Finanzierung der Rückforderung nur bei der Verwendung von Bundes- und EU-Mitteln ausgeschlossen (Situation B). Eine gute Dokumentation bildet auch hierfür eine hilfreiche Grundlage. Aus den erhobenen Daten lässt sich die im schlimmsten Fall bestehende Risikomasse wie in Abbildung 7 dargestellt abschätzen. Damit kann nun unter Berücksichtigung des Bildungsauftrages und unter Abwägung der hochschulindividuellen Ziele risikoadäquat eine beihilferechtliche Zuordnung der Weiterbildungstätigkeit vorgenommen werden.

Auf hochschulübergreifender Ebene zeigen die Ausführungen, dass eine maximale Risikoaversion, wie sie aus der pauschalen Einordnung der gesamten Hochschulweiterbildung als wirtschaftliche Tätigkeit (Situation C, D) resultiert, und eine mangelnde klare Kommunikation ungewollte Konsequenzen nach sich ziehen. Angenommen das politische Ziel zur Finanzierung von Weiterbildungsstudiengängen wäre eine überwiegende Steuerfinanzierung. Dies hätte beihilferechtlich die Konsequenz, dass durch die angestrebte Finanzierungsstruktur kein Leistungsaustausch existiert und damit eine nichtwirtschaftliche Tätigkeit vorläge. Würden aufgrund der vorhandenen Unsicherheit über die Anwendung des EU-Beihilferechts alle Hochschulen aus Vorsichtsgründen sämtliche Weiterbildungsstudiengänge zu Vollkosten kalkulieren und entsprechend über Entgelte finanzieren, da sie die beihilferechtlichen Risiken höher einschätzen als die damit einhergehenden Bildungsverluste, ändert sich die Finanzierungsstruktur. Dies führt zu einer wirtschaftlichen Tätigkeit, sodass bei Erfüllung sämtlicher Kriterien gemäß Art. 107 Abs. 1 AEUV der Einsatz von staatlichen Mitteln untersagt wäre. Die eigentliche Umsetzungsfreiheit der Hochschulfinanzierung (vgl. Lindner, 2009) für einen Mitgliedstaat wäre in einem solchen Fall faktisch hinfällig. Dies kann politisch nicht gewollt sein.

Anhang 3: Stellungnahme der Universität Rostock im Rahmen einer öffentlichen Konsultation der Wettbewerbsstelle der EU-Kommission zum Entwurf neuer Vorschriften zu staatlichen Beihilfen für Forschung, Entwicklung und Innovation



European Commission
 Directorate-General for Competition
 State aid Registry
 1049 Bruxelles/Brussel
 BELGIQUE/BELGIE

Universität Rostock
 Projekt KOSMOS
 Ulmenstraße 69, 18057 Rostock

Prof. Dr. Stefan Göbel
 M. Sc. Jan Tauer

Telefon: +49 (0)381-4984439
 Fax: +49 (0)381-4984438
 Email: Jan.Tauer@uni-rostock.de

Rostock 17. Februar 2014

Ref.: HT. 618 – Consultation on the draft R&D&I-Framework

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen des KOSMOS-Projektes als Teil des EU-Projektes „Aufstieg durch Bildung“ beschäftigen wir uns u.a. mit den vorhandenen rechtlichen Rahmenbedingungen, um eine Öffnung der Hochschulen zielgerichtet voranzubringen. Eines der bisher im Rahmen des Projektes identifizierten Hindernisse sind Unsicherheiten über die Auslegung beihilferechtlicher Regelungen bei den Anwendern im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Auch wenn aus unserer Sicht viel dafür spricht, dass wissenschaftliche Weiterbildung unstrittig zur nichtwirtschaftlichen Tätigkeit von Hochschulen rechnen sollte, da sie der Ausbildung von mehr und besser qualifizierten Humanressourcen dient, hat in Deutschland insbesondere das Analyseraster der KMK¹ dazu geführt, dass wissenschaftliche Weiterbildung oftmals als wirtschaftliche Tätigkeit eingeordnet wird. Daneben existierende länderspezifische Gesetzesnormen und Richtlinien, welche die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen beeinflussen, erhöhen die Komplexität und erschweren die Integration des lebenslangen Lernens an Hochschulen.² Negativ wirkt sich außerdem die Unsicherheit über die Anwendung des EU-Beihilferechts aus. Eine gemeinwohloptimierende Debatte verliert dabei schnell ihren Fokus.³

¹ Vgl. Konferenz der Kultusminister der Länder in der BRD (KMK), Analyseraster zur Unterscheidung wirtschaftlicher und nicht wirtschaftlicher Tätigkeiten an Hochschulen, Stand: 28.09.2012 Anlage 4, S. 5f.

² Vgl. Hanft, A. (2013), in: Hanft, A.; Brinckmann, K. (Hrsg.), Offene Hochschulen - Die Neuausrichtung der Hochschulen auf lebenslanges Lernen, S. 24f; sowie auch Büttner, B.C.; Maaß, S.; Nerdinger, F.W. (2012), Wissenschaftliche Weiterbildung und Öffnung für nicht-traditionelle Zielgruppen als Herausforderungen für Hochschulen, Organisationspsychologie, Nr. 9, S. 57.

³ Vgl. Lange, P.; Syring, A. (2012), in: Syncwork AG (Hrsg.), Vollkosten- und Trennungsrechnung – Chancen und Risiken für die Steuerung von Hochschulen, S. 43.

In der folgenden Stellungnahme möchten wir, bezogen auf das Papier der Dienststellen der Generaldirektion Wettbewerb „Consultation on the draft Union Framework for State aid for Research, Development and Innovation“ Anregungen geben, wie Lösungsmöglichkeiten aus unserer Sicht aussehen könnten. Die rot gekennzeichneten Ausführungen sind Formulierungsvorschläge zur jeweiligen Randnummer.

Hochachtungsvoll, Ihre



Prof. Dr. Stefan Göbel



M. Sc. Jan Tauer



Stellungnahme

Zu Rn. 15

Aus Sicht der Hochschulen ist es zweckmäßig, den Begriff der wissenschaftlichen Weiterbildung EU-rechtlich einzuführen, da sie sowohl Aspekte der Lehre an Hochschulen als solche des Wissenstransfers beinhaltet und sich dadurch die im Rahmen des Lebenslangen Lernens entstehenden Bildungsangebote teilweise nur sehr schwer in die bisherige Interpretation der beihilferechtlichen Systematik einordnen lassen. Da aus Rn. 15 (ee) deutlich wird, dass Wissenstransfer und Lehre als disjunkte Begriffe verwendet werden, schlagen wir vor, dass die „wissenschaftliche Weiterbildung“ als eigenständiger Begriff in Rn. 15 durch folgende Definition ergänzt wird:

Wissenschaftliche Weiterbildung beinhaltet jede Form der wissenschaftlichen und forschungsbezogenen Lehre und Qualifizierung an Hochschulen, die dazu beiträgt, Wissenschaft und Forschung sowie die zugrundeliegenden wissenschaftlichen Methoden zu vermitteln. Sie grenzt sich von Studium und Lehre dadurch ab, dass sie das Angebot auf beruflich Qualifizierte konzentriert.

Zu Rn. 18

Eine getrennte Aufzeichnung der Kosten und Finanzierungen bedingt, dass auch Erlöse, soweit es sich um Einnahmen handelt, im Rahmen dieser Tätigkeit erfasst werden, wenn diese ganz oder teilweise die Kosten finanzieren. Die Ergänzung um den Begriff „Erlöse“ wäre damit redundant, es sei denn, dass Aspekte einer doppelten Buchführung zwingend eingeführt werden sollen und auch Erlöse, die zwar realisiert sind, aber noch nicht zu Einnahmen geführt haben, erfasst werden sollen. Dies könnte in Hochschulen, die eine kamerale Buchführung verwenden,⁴ zu Problemen führen, da in der Kameralistik Erlöse, die keine Einnahmen sind, nicht erfasst werden können. Eine Lösung könnte darin bestehen, im Text den Begriff „Erlöse“ durch „Einnahmen“ zu ersetzen.

Im Übrigen begrüßen wir, dass die Regelungen zur Trennungsrechnung auf ein Minimum beschränkt bleiben, da hiermit eine auftragsbezogene Kalkulation einzelner wirtschaftlicher Tätigkeiten (Kostenträgerkalkulation) nicht erforderlich ist, wenn über eine Kostenstellenrechnung insgesamt nachgewiesen werden kann, dass keine Quersubventionierung i.S.d. Rn. 18 erfolgt.

⁴ Dazu gehören 56 % der Hochschulen in Deutschland, vgl. Hamschmidt, M. / Krause, Y., Hochschulsteuerung mittels der Analyse von Jahresabschlüssen: Möglichkeiten und Grenzen, HIS-Projektbericht 2013, S. 25f.

Zu Rn. 19 (a)

Um dem oben angeführten Aspekt, dass wissenschaftliche Weiterbildung zur Ausbildung von mehr und besser qualifizierten Humanressourcen rechnet, Rechnung zu tragen, schlagen wir vor den ersten Anstrich unter Rn. 19 Buchstabe (a) wie folgt zu fassen:

- *Die Ausbildung von mehr und besser qualifizierten Humanressourcen. Im Einklang mit der Rechtsprechung und Beschlusspraxis und wie in der Bekanntmachung der Kommission über den Begriff der staatlichen Beihilfe und DAWI-Mitteilung erklärt, wird die innerhalb des nationalen Bildungswesens organisierte öffentliche Bildung insbesondere auch Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung von Forschungseinrichtungen, die überwiegend oder vollständig vom Staat finanziert und überwacht wird, als nichtwirtschaftliche Tätigkeit angesehen.*

Wenn sich staatliche Hochschulen in Teilbereichen von einer vollständigen staatlichen Finanzierung lösen, kommt dem Begriff "überwiegend" eine wichtige Bedeutung zu. Insoweit ist beim vorliegenden Formulierungsvorschlag davon auszugehen, dass Forschungseinrichtungen, deren Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung insgesamt zu mehr als 50% staatlich finanziert werden, in diesem Bereich keine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben. Dies wird uneingeschränkt für sachgerecht gehalten.

Zu Rn. 19 (b)

Der Wissenstransfer kann an Hochschulen durch eine oder mehrere Fakultäten oder Fachbereiche durchgeführt werden, sodass eine Einschränkung auf ausschließlich "eine Abteilung" nicht geeignet erscheint. Zudem organisieren sich Hochschulen zum Teil durch Organisationsformen des Privatrechts, ohne dass ein beherrschender Einfluss der Hochschule verloren geht. Zudem entsprechen einige Aspekte der wissenschaftlichen Weiterbildung in hohem Maße den Zielsetzungen des Wissenstransfers, so dass für diese identische Regelungen gelten sollten. Um diesen Aspekten Rechnung zu tragen, könnte ein alternativer Formulierungsvorschlag wie folgt lauten:

„Tätigkeiten des Wissenstransfers und der wissenschaftlichen Weiterbildung einer Forschungseinrichtung bzw. einer von ihr beherrschten Einrichtung oder einer Forschungsinfrastruktur oder einer gemeinsamen Tätigkeit verschiedener Einrichtungen und/oder Infrastrukturen...“

Problematisch erscheint, dass eine nichtwirtschaftliche Tätigkeit erst dann angenommen wird, wenn die Einnahmen aus dem Wissenstransfer⁵ in die wesentlichen Tätigkeiten gemäß Rn. 19 Buchstabe (a) reinvestiert werden. Da nach der vorliegenden Struktur des Entwurfs diese in Rn. 19 Buchstabe (b) behandelten Tätigkeiten nicht zu den wesentlichen Tätigkeiten rechnen können,

⁵ bzw. auch für die wissenschaftliche Weiterbildung, wenn unser Änderungsvorschlag aufgenommen werden sollte.

dürften die daraus erzielten Einnahmen nicht zur Deckung der durch die Tätigkeit entstehenden Kosten eingesetzt werden. Dies kann aus unserer Sicht nicht dem Regelungszweck entsprechen. Gemeint ist wohl, dass sichergestellt sein muss, dass die „Einzahlungsüberschüsse“ in die wesentlichen Tätigkeiten reinvestiert werden müssen. Dies könnte im Ergebnis durch die folgende Formulierung einfach erreicht werden:

„... die Einnahmen aus diesen Tätigkeiten in die **nichtwirtschaftlichen** Tätigkeiten der Forschungseinrichtung oder Forschungsinfrastruktur reinvestiert werden...“

Zu Rn. 20

Wir begrüßen die in Satz 1 der Rn. 20 formulierte saldierende Betrachtung zwischen den einzelnen wirtschaftlichen Tätigkeiten einer Forschungseinrichtung ausdrücklich. Der in FN 27 gegebene Hinweis, wie der Anteil der öffentlichen Finanzierung, der unter die Beihilfavorschriften fällt, zu bestimmen ist, lässt jedoch wiederum Besonderheiten der in Deutschland bei Hochschulen verbreiteten kameralen Buchführung außer Acht. Beachtet man den Wortlaut der FN 27, dann wäre jede Differenz zwischen den öffentlichen Mitteln, die einer Forschungseinrichtung zugewiesen werden, und ihren Ausgaben für die nichtwirtschaftlichen Tätigkeiten als unter die Beihilfavorschriften fallende öffentliche Finanzierung anzusehen. Da die Zuweisung der öffentlichen Mittel üblicherweise jährlich durch einen Haushaltsplan erfolgt (z.B. § 12 LHO-MV), allerdings nicht ausgegebene Mittel ins Folgejahr übertragen (z.B. § 19 LHO-MV) oder durch den Mittelgeber gestrichen werden können, können diese Mittel, die nicht der Finanzierung wirtschaftlicher Tätigkeit dienen, sondern, salopp gesprochen, bei der Finanzierung der nichtwirtschaftlichen Tätigkeit eines Haushaltsjahres übrig geblieben sind, auch nicht als Beihilfe zur wirtschaftlichen Tätigkeit erfasst werden. Um hier Missverständnisse zu vermeiden, sollte auf die FN 27 verzichtet werden. Der Nachweis, inwieweit Kosten der wirtschaftlichen Tätigkeiten nicht durch Einnahmen gedeckt sind und daher bei Forschungseinrichtungen i. S. d. der Rn. 20 zu öffentlicher Finanzierung führt, die unter die Beihilfavorschriften fällt, kann in der Trennungsrechnung geführt werden.

Die in den Sätzen 2 und 3 der Rn. 20 vorgeschlagene Herauslösung von wirtschaftlicher Nebentätigkeit aus dem Anwendungsbereich des Beihilfenrechts und damit auch aus den Vorschriften zur Trennungsrechnung nach Rn. 18 halten wir für eine große Erleichterung gegenüber dem jetzigen Rechtsstand. Diese sollte allerdings nicht nur für Forschungseinrichtungen, die fast ausschließlich für eine nichtwirtschaftliche Tätigkeit genutzt werden, gelten. Zudem bleibt der Zusammenhang zwischen Satz 2 und der in Satz 3 gewählten Formulierung offen, da unterschiedliche Begriffe gewählt wurden. So wird in Satz 2 der Begriff „wirtschaftliche Nebentätigkeit“ verwendet, während Satz 3 offensichtlich auf den Umfang aller wirtschaftlichen Tätigkeiten abgestellt wird.

Da die in Satz 3 vorgeschlagene Grenze von 15 % für beihilferechtlich unerhebliche wirtschaftliche Nebentätigkeiten angemessen erscheint, schlagen wir folgende Neuformulierung von Rn. 20 Satz 2 und 3 vor:

„... Wenn die Forschungseinrichtung oder Forschungsinfrastruktur ~~fast ausschließlich für eine nicht-wirtschaftliche Tätigkeit genutzt wird, kann sie ganz aus dem Anwendungsbereich des Beihilfenrechts herausfallen, selbst wenn sie~~ auch für eine wirtschaftliche Nebentätigkeit in geringem Umfang genutzt wird, d. h. für eine Tätigkeit, die mit ihrem Betrieb unmittelbar verbunden und dafür notwendig ist und die in untrennbarem Zusammenhang mit ihrer nichtwirtschaftlichen Haupttätigkeit steht und in ihrem Umfang begrenzt ist, fällt diese wirtschaftliche Nebentätigkeit ganz aus dem Anwendungsbereich des Beihilfenrechts heraus. Für die Zwecke dieses Unionsrahmens geht die Kommission davon aus, dass wirtschaftliche Nebentätigkeiten in ihrem Umfang begrenzt sind, wenn die jährlichen Mittelzuweisungen für solche Tätigkeiten sich auf höchstens 15 % des jährlichen Gesamtbudgets der nichtwirtschaftlichen Tätigkeiten der jeweiligen Einrichtung bzw. Infrastruktur belaufen.“

Zudem könnte es hilfreich sein, wenn der in Rn. 20 eingeführte Begriff der „wirtschaftlichen Nebentätigkeit“ durch Beispiele erläutert wird.

Zu Rn. 25 (b)

Positiv ist zu sehen, dass bei Preisverhandlungen unter Einhaltung des Fremdvergleichsgrundsatzes die Grenzkosten als Preisuntergrenze als Ersatzmaßstab für einen Marktpreis in Betracht kommen, auch wenn die Überprüfung, ob der Fremdvergleichsgrundsatz eingehalten wurde, bei fehlendem Ausschreibungsverfahren in der Praxis zu Abgrenzungsproblemen führen dürfte. Unklarheiten bestehen für den Fall, dass kein Marktpreis existiert und nach dem Entwurf ein Preis festzulegen ist, welcher die Gesamtkosten zzgl. einer Gewinnspanne deckt. Da die zu verwendenden Gesamtkosten nicht definiert sind, bleibt offen, welche Kostenbestandteile über die Grenzkosten einer Dienstleistung hinaus zuzurechnen sind. Außerdem bleibt offen, wie die im Allgemeinen für die Dienstleistung angewandte Gewinnspanne von Unternehmen durch die Forschungseinrichtung ermittelt werden kann, da sie regelmäßig keinen Zugriff auf interne Daten von Unternehmen hat. Darüber hinaus kann aus theoretischer Sicht eine Gewinnspanne, die aus der Differenz zwischen Marktpreis und Kosten ermittelt werden muss, nicht berechnet werden, wenn keine Marktpreise existieren. Es scheint geeigneter entweder auf eine Gewinnspanne zu verzichten oder eine angemessene Gewinnspanne festzulegen. Da sich Rn. 25 auf sowohl Auftragsforschung als auch Forschungsdienstleistung bezieht, was in 25 (a) mit Leistung abgekürzt ist, sollte auch Rn. 25 (b) der Begriff „Dienstleistung“ durch „Leistung“ ersetzt werden.

Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie

- Zimmermann, J., Konrad, S. & Nerdinger, F. W. (2009). Bedarfs- und Anforderungsanalyse zur Entwicklung einer internetbasierten Kommunikationsplattform zur Unterstützung des Forschungstransfers. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 1*. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.
- Pundt, A., Martins, E., Vetterlein, A. & Nerdinger, F. W. (2009). Betriebsräte und Mitarbeiter in betrieblichen Innovationsprozessen. Stand der Forschung und Entwicklung eines psychologischen Forschungsmodells. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 2*. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.
- Stracke, S. & Nerdinger, F. W. (2009). "Alles unter einen Hut bringen?" Rollen und Rollenkonflikte von Betriebsräten bei betrieblicher Innovation. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 3*. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.
- Beile, J., Glass, E., Röhrig, R. & Stracke, S. (2010). Betriebliche Sanierungs- und Innovationsvereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie: Nachhaltige Bündnisse für Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit? *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 4*. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.
- Breyer, T., Curth, C., Martins, E., Pundt, A. & Nerdinger, F. W. (2010). Innovatives Verhalten - Ein Geben und Nehmen? Innovation als Austauschprozess zwischen Mitarbeitern und Unternehmen. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 5*. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.
- Martins, E. & Breyer, T. (2010). Der Betriebsrat als normative Referenzgruppe für innovatives Verhalten. Empirische Untersuchungen der Bedingungen und der Wirkung auf das innovative Verhalten der Mitarbeiter. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 6*. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.
- Sprenger, W. (2011). Trade Unions and innovation – innovative unions? Experiences from selected EU member states. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 7*. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.
- Müller, C., Curth, S. & Nerdinger, F. W. (2012). Demografischer Wandel, alternde Belegschaften und betriebliche Innovation. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 8*. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.
- Büttner, B. C., Maaß, S. & Nerdinger, F. W. (2013). Wissenschaftliche Weiterbildung und Öffnung für nicht-traditionelle Zielgruppen als Herausforderungen für Hochschulen – Eine empirische Untersuchung zu den Sichtweisen von Hochschullehrern und Verwaltungsmitarbeitern an der Universität Rostock. *Rostocker*

Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 9. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie. 2. ergänzte und korrigierte Auflage.

Stracke, S. & Haves, J. (2013). Personalarbeit mit alternden Belegschaften. Eine Analyse betrieblicher Demografieprojekte. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 10.* Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.

Breyer, T., Gutschmidt, A. & Nerdinger, F. W. (2013). Expertenfeedback im Notfall-Management-Training. Eine experimentelle Studie. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 11.* Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.

Müller, C., Klinger, C., Curth, S., Stracke, S., Reinke, S. & Nerdinger, F. W. (2013). Personalarbeit im demografischen Wandel. Eine Befragung kleiner und mittlerer Unternehmen der Gesundheitswirtschaft und der maritimen Wirtschaft in Norddeutschland. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 12.* Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.

Maaß, S., Büttner, B. C. & Nerdinger, F. W. (2013). Entwicklung eines Studienformats für nicht-traditionelle Zielgruppen an der Universität Rostock – eine Fallstudie. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 13.* Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.

Klinger, C., Curth, S., Müller, C. & Nerdinger, F.W. (2014). Ältere Mitarbeiter im Innovationsprozess. Eine explorative Studie. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 14.* Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.

Müller, C., Klinger, C. & Nerdinger, F. W. (2014). Personalarbeit im demografischen Wandel. Qualifizierungskonzepte für eine demografiefeste Personalarbeit in kleinen und mittleren Unternehmen. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 15.* Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.

Büttner, B., Tauer, J., Göbel, S. & Nerdinger, F. W. (2016): Lebenslanges Lernen und Wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Rostock – Problemfelder und Lösungsansätze. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 16.* Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.