

27. Februar 2006

Wissenschaft als Beruf:

Positionen zur Diskussion um die Personalstruktur an den Berliner Hochschulen

Anforderungen und Rahmenbedingungen:

Die Diskussion um eine veränderte Personalstruktur an Hochschulen ist vor allem vor dem Hintergrund der steigenden Studierendenzahl neu entflammt. Dabei wird im Wesentlichen vorgeschlagen, eine Personalkategorie zu schaffen, die mit einem höheren Lehranteil zur Bewältigung der steigenden Anforderungen in der Lehre beitragen soll. Finanziell besteht die Hoffnung, dass sich Bund und Länder auf ein Sonderprogramm zur Ausweitung des Lehrangebotes verständigen können.

Die Personalstruktur nur unter dem Aspekt steigender Studierendenzahlen zu diskutieren, greift allerdings zu kurz. **Die Notwendigkeit einer Reform der Personalstruktur ergibt sich mindestens aus folgenden langfristigen Entwicklungen:**

- a) Die Studienreform mit Modularisierung und Umstellung auf die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge erfordert ein weitaus höheres Maß an Betreuung und Beratung der Studierenden. Die stärkere Strukturierung des Studiums sowie studienbegleitende Prüfungen sind, wenn sie erfolgreich sein sollen, besonders personalintensiv.
- b) Neue Anforderungen ergeben sich aus den wachsenden Qualitätsansprüchen von Staat und Gesellschaft an die Hochschulen, u.a. durch Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die leistungsbezogene Mittelverteilung, die Akkreditierung von Studiengängen, Auswahlverfahren bei der Hochschulzulassung und die Internationalisierung. Dazu kommt, dass die Studierenden in der neuen Studienstruktur (BA / MA) selbst höhere Ansprüche an Quantität und Qualität der Hochschulbildung stellen und den Druck auf die Hochschulen zur Bereitstellung eines entsprechenden Studienangebots erhöhen.

- c) Die grundlegende Änderung der Hochschulsteuerung durch das Hochschulvertragssystem (Staat – Hochschule) und durch Dezentralisierung, Budgetierung und Zielvereinbarungen innerhalb der Hochschulen führt dazu, dass Kompetenzen zunehmend auf die Untergliederungen (Fachbereiche, Institute usw.) verlagert werden. Das betrifft u.a. den konkreten Mitteleinsatz, die Auswahl von Studierenden, die Personalplanung und schrittweise auch die personalrechtliche Verantwortung. Um diese Aufgaben zu bewältigen, muss entsprechend qualifiziertes Personal auf allen Ebenen zur Verfügung stehen.
- d) Berlin hat in den letzten 10 Jahren über 30.000 Studienplätze abgebaut. Bis zum Jahr 2009 müssen die drei Universitäten erneut dauerhaft Kürzungen in Höhe von 75 Mio. Euro erbringen. Fast alle Studiengänge sind inzwischen zulassungsbeschränkt. Gleichzeitig steigt bundesweit die Zahl der Studienberechtigten wegen der geburtenstarken Jahrgänge weiter an. Aufgrund der Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur auf 12 Jahre (die bisher in 11 Bundesländern beschlossen ist) rechnet die Kultusministerkonferenz für die Jahre 2007 bis 2018 mit ca. 150.000 zusätzlichen StudienanfängerInnen. Im Spitzenjahr 2011 wären das ca. 56.000 StudienanfängerInnen mehr als im Jahr 2004. In Berlin wird im Jahr 2012 der doppelte Abiturjahrgang die Schulen verlassen. **Diese Entwicklung muss als Chance genutzt werden, die Zahl der Studierenden zu erhöhen.** Deutschland liegt mit ca. 37 % Studienanfänger/innen eines Altersjahrganges im OECD-Vergleich weit hinter anderen Ländern zurück. **Die Lösung darf nicht in neuen Zugangshürden (NC, Gebühren, Auswahlverfahren...) bestehen, sondern in einer neuen Öffnung der Hochschulbildung.**

Die jetzige Personalstruktur wird diesen Anforderungen nicht gerecht:

- Lehre und Forschung sowie alle anderen Aufgaben von Hochschulen sind in hohem Maße komplexe arbeitsteilige Prozesse. Die bisherige stark hierarchische Personalstruktur in ihrer alten Arbeitsteilung zwischen ProfessorInnen, wissenschaftlichem Nachwuchs sowie technischem- und Verwaltungspersonal ist seit langem nicht mehr aufgabengerecht und erweist sich als inflexibel. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten, die sich in der jetzigen Struktur für einen aufgabengerechten Personaleinsatz, für Personalentwicklung und Qualifizierung bieten, kaum genutzt.
- Neuen Anforderungen an Hochschulen wurde bisher im Rahmen der personellen Hierarchie i.d.R. mit der additiven Schaffung neuer Personalkategorien begegnet. Allein im Berliner Hochschulrecht existieren zehn Kategorien im hauptberuflichen

wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Dazu kommen sechs Kategorien im nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen bzw. wissenschaftsunterstützenden Personal.

- Mit der Einführung der Juniorprofessur als Qualifikationsweg zur Professur wurde ein erster und wichtiger Schritt getan, die Hierarchien aufzubrechen und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf dem Weg zur Professur früher und schneller eigenständige wissenschaftliche Arbeit zu ermöglichen. Allerdings ist auch diese Reform auf halbem Wege stecken geblieben, da sie die übrigen Aufgaben der Hochschule und damit die anderen wissenschaftlich Tätigen außer acht gelassen und außerdem bisher keine dauerhafte wissenschaftliche Arbeit als Perspektive neben der Professur geschaffen hat („tenure-track-Option“).
- Innerhalb der jetzigen Personalstruktur ist es trotz leichter Fortschritte nicht gelungen, die strukturellen Benachteiligungen von Frauen abzubauen und das Prinzip des Gender mainstreaming durchgängig zu verankern. Die hierarchisch höher angesiedelten Positionen in der Hochschule sind immer noch männerdominiert. Das Fehlen stabiler und langfristiger Berufsperspektiven in der Wissenschaft wirkt sich bei Frauen zusätzlich benachteiligend aus. Die viel beschworene Vereinbarkeit von Beruf und Familie verharrt nach wie vor als individuelles Risiko in der Verantwortung von Frauen.
- Die Personalstruktur an Berliner Hochschulen ist durch einen großen Anteil sog. nebenberuflich Tätiger in höchst unsicheren Beschäftigungsbedingungen gekennzeichnet. Das betrifft vor allem die Lehrbeauftragten. Sie tragen z.B. an den Fachhochschulen bis zu 50 % des Regellehrangebots, an den künstlerischen Hochschulen bis zu einem Drittel und selbst an den Universitäten im Schnitt 7-10 %. Hier wird die chronische Unterfinanzierung der Hochschulen massiv verschleiert. In keinem anderen öffentlichen Bereich ist der Anteil prekärer und schlecht bezahlter freiberuflich Tätiger so groß wie in den Hochschulen.

Die Reform der Personalstruktur darf sich nicht in der kurzfristigen Lösung des Problems steigender Studierendenzahlen erschöpfen. Das wäre ansonsten erneut eine vertane Chance. Sie muss vielmehr sämtliche Rahmenbedingungen und Anforderungen beachten und insofern nachhaltig wirken. Die geplante Föderalismusreform bietet zumindest in Bezug auf die rechtlichen Regelungen der Personalstruktur eine Chance, in den Ländern Veränderungen in der Personalstruktur durchzusetzen, ohne dabei weiter an rahmenrechtliche Vorgaben gebunden zu sein.

Forderungen und Positionen zur Personalstruktur:

1. **Eine Reform der Personalstruktur, die sich den o.g. Anforderungen und Aufgaben der Hochschulen stellt, ist ohne zusätzliche finanzielle Mittel und ohne eine Ausweitung des Stellenrahmens nicht realisierbar.** Das betrifft vor allem die Ziele der Aufnahme von mehr StudienanfängerInnen und der besseren Betreuung der Studierenden. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Arbeitsbelastung des vorhandenen Personals bereits jetzt vielfach zumutbare Grenzen überschritten hat. Nicht zuletzt durch die Tarifverträge mit den Berliner Hochschulen, die eine durchschnittliche Arbeitszeit- und Einkommensreduzierung von 10 % vorsehen, ist die Arbeitsintensität der Beschäftigten in hohem Maße gestiegen. Die Erhöhung der finanziellen Aufwendungen für Lehre und Betreuung der Studierenden darf nicht zu Lasten der Forschungskapazitäten erfolgen.
2. **Eine moderne Personalstruktur, die den neuen Anforderungen und Aufgaben der Hochschulen gerecht werden soll, muss flexibel und durchlässig sein und überkommene Hierarchien abbauen.** Sie muss darüber hinaus den beruflichen und sozialen Interessen der Beschäftigten entsprechen. Dazu gehört, persönliche Abhängigkeiten auszuschließen und selbstständige Lehre und Forschung sowie Qualifizierung zu ermöglichen. Die strukturellen Benachteiligungen von Frauen müssen abgebaut werden.
3. Das wissenschaftliche und künstlerische Personal (einschließlich der Professorinnen und Professoren) an Hochschulen ist **grundsätzlich im Angestelltenverhältnis zu beschäftigen.** Der Beamtenstatus (gerade bei befristeten Beamtenverhältnissen wegen der fehlenden Absicherung bei Arbeitslosigkeit) ist mit einer modernen und flexiblen Personalstruktur nicht vereinbar und behindert die notwendige Mobilität des Personals. Die GEW BERLIN setzt sich für wissenschaftsspezifische tarifvertragliche Regelungen im Rahmen des noch zu verhandelnden neuen Tarifvertrages öffentlicher Dienst ein.
4. Die Veränderungen in der Personalstruktur erfordern eine **grundlegende Neuordnung der starren Regelungen der Lehrverpflichtung.** Diese muss sich flexibler an den Funktionen der einzelnen Personalkategorien und an Lebensarbeitszeitmodellen orientieren. Dabei soll auch ein Anteil der Lehrverpflichtung für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgabe der Hochschulen in der Weiterbildung geregelt werden. Eine Steigerung der Intensität der Lehrbelastung ist strikt abzulehnen. Die GEW

BERLIN fordert, statt einseitiger Verordnung durch die Staatsseite die Lehrverpflichtung künftig tarifvertraglich zu regeln.

5. **Kern einer neuen Personalstruktur muss ein neues Verständnis von wissenschaftlicher (und künstlerischer) Arbeit insgesamt sein. Wissenschaft als Beruf muss eigenständig, selbstständig und auf Dauer neben der professoralen Ebene möglich sein.** Eine im Wesentlichen professorale Struktur ist dabei nicht zielführend. Für die Wahrnehmung von regelmäßig anfallenden Aufgaben in Lehre, Forschung, Weiterbildung und wissenschaftlichen Dienstleistungen im weitesten Sinne sind deshalb wissenschaftliche Mitarbeiter/innen „neuer Art“ auf Dauer zu beschäftigen. Unabdingbar ist dabei, dass die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre, Forschung usw. explizit verankert wird und die Wissenschaftler/innen den Untergliederungen der Hochschule zugeordnet werden. Je nach Aufgabenzuweisung kann der Anteil der Lehrverpflichtung höher als bisher oder niedriger sein bzw. ganz entfallen. Voraussetzung für die Wahrnehmung dieser Daueraufgaben muss die Promotion oder gleichwertige Leistungen sein. Auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren muss dieser Berufsweg offen stehen – als eine Variante der „tenure track“. Die Vergütung wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen muss entsprechend den jeweiligen Aufgaben und der Qualifikation angemessen sein, was eine stärkere Differenzierung erfordert. Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen muss generell mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit für eigenständige Qualifizierung eingeräumt werden.
6. **Die vorhandene Personalkategorie der „Lehrkraft für besondere Aufgaben“,** die überwiegend mit Lehrtätigkeiten betraut ist, sollte zahlenmäßig stärker genutzt werden, um Lehraufgaben dauerhaft abzudecken. Denkbar ist auch, diese Personalkategorie als Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Mitarbeiter anzusiedeln (siehe Punkt 5). Auch Lehrkräften für besondere Aufgaben muss ein Einsatz in Forschungsprojekten oder in der Wahrnehmung wissenschaftlicher Dienstleistungen ermöglicht werden. Das erfordert eine flexiblere Gestaltung der Lehrverpflichtung. Eine weitere Erhöhung der ohnehin schon sehr hohen Regellehrverpflichtung von Lehrkräften ist in jedem Fall auszuschließen.
7. **Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie anderen WissenschaftlerInnen, die bereits Einstellungs Voraussetzungen für eine Professur erfüllen, muss eine echte berufliche Perspektive in den Hochschulen auch neben der professoralen Ebene geboten werden („tenure track“).** Das sollte grundsätzlich und regelmäßig die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftli-

cher Mitarbeiter auf Dauer sein (siehe Punkt 5). Die Einrichtung von sog. Lehrprofessuren einerseits und Forschungsprofessuren andererseits („Senior Lecturers“) könnte lediglich ein ergänzender Weg sein, um wissenschaftlichem Personal, das die Einstellungsvoraussetzungen für eine Professur erfüllt, eine dauerhafte berufliche Perspektive in der Hochschule zu bieten. Allerdings darf dies nicht dazu führen, dass wissenschaftliche Arbeit im Wesentlichen durch eine stark differenzierte professorale Personalstruktur ausgeübt wird. Die GEW BERLIN gibt dabei zu Bedenken, dass die Besetzung von sog. Lehrprofessuren und Forschungsprofessuren wegen des notwendigen Berufungsverfahrens aufwändig wäre und damit eine weitere professorale Gruppe geschaffen würde, deren Beschäftigungsverhältnis insgesamt wenig flexibel wäre. Zu beachten ist auch, dass sich gerade die professoralen Strukturen nachteilig auf die Berufsperspektiven von Frauen auswirken. Notwendig ist, dass derartige Stellen unbefristet sind, die Beschäftigung im Angestelltenverhältnis erfolgt und entsprechend dotiert ist. Sie dürfen darüber hinaus nicht zu Lasten anderer Stellen in der Hochschulen eingerichtet werden. Es muss zudem sicher gestellt sein, dass die Einheit von Lehre und Forschung erhalten bleibt und es keine reinen Lehr- oder Forschungsprofessuren gibt.

8. **Die Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses** (i.d.R. die Promotion) muss regelmäßig in Beschäftigungsverhältnissen als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen erfolgen. Die Promotion ist die erste Phase der Berufsausübung. Auch dafür sind mehr befristete Stellen vorzusehen. Die derzeitige Praxis, Kürzungen durch die Nichtbesetzung oder verzögerte Besetzung von Qualifizierungsstellen zu erbringen, muss eingedämmt werden, z.B. durch Festlegungen in den Hochschulverträgen. Die Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses müssen verbessert werden. Dazu sind Mindeststandards hochschulrechtlich und/oder in den Hochschulverträgen abzusichern, und zwar hinsichtlich der Vertragsdauer, der Arbeitszeit und der Zeit für die eigene Qualifizierung. Doktorandinnen und Doktoranden müssen einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung im Umfang von 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erhalten, sofern diese Zeit für die eigene Qualifizierung verwendet wird. Ausgehend von einer tatsächlichen Promotionsdauer von drei Jahren Vollzeit (eine Mindestdauer, von der auch die europäischen Wissenschaftsminister in ihrem Bergen-Kommuniqué ausgehen), ist bei einer 75 %-igen Freistellung die Vertragslaufzeit auf vier Jahre festzusetzen. Bei einer Verringerung der Freistellung, muss die Vertragslaufzeit entsprechend erhöht werden (bei 50 % Freistellung auf sechs Jahre). Dieser Freistellungsanspruch kann anteilig oder im Block gewährt werden. Teilzeit-

verträge sollen nur im Ausnahmefall und nur auf Wunsch der Doktorandinnen und Doktoranden zulässig sein und nicht weniger als 2/3 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen. Die Vertragsdauer muss sich bei Teilzeit entsprechend verlängern. Die Umsetzung dieser Standards würde deutlich dazu beitragen, die Chancen von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen und deren berufliche Entwicklung besser mit der individuellen familiären Situation zu vereinbaren. Die Einhaltung dieser Standards muss Qualitätskriterium werden, z.B. über die leistungsbezogene Mittelverteilung und die Akkreditierung von Studiengängen.

9. **Die Personalstruktur an Fachhochschulen muss an die veränderten Aufgaben der Fachhochschulen, insbesondere aufgrund des Übergangs zu Bachelor- und Masterstudiengängen angepasst werden.** Dazu gehört die Einrichtung eines „wissenschaftlichen Mittelbaus“, d.h. die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen für Aufgaben im Bereich Forschung, Management, Evaluierung, Drittmiteleinwerbung u.a. Darüber hinaus muss die Personalkategorie der Lehrkraft für besondere Aufgaben stärker genutzt werden, um Lehraufgaben unterhalb der professoralen Ebene abzudecken. Die Lehrverpflichtung von ProfessorInnen und Lehrkräften ist zugunsten anderer wissenschaftlicher Aufgaben zu reduzieren.
10. Die im Wesentlichen **beamtenrechtlich geprägten Personalkategorien der AssistentInnen, OberassistentInnen und Hochschuldozenten sind in der neuen Personalstruktur nicht mehr erforderlich.** Diese Dienstverhältnisse sollten, wie das bereits mit der Einführung der Juniorprofessur geplant war, nicht mehr neu begründet werden.
11. **Im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals** muss eine weitere Auslagerung von Aufgaben aus den Hochschulen (Outsourcing, Privatisierung) vermieden werden. Der zunehmenden Arbeitsverdichtung (auch aufgrund der tariflichen Absenkung von Arbeitszeit und Einkommen) ist durch eine konsequente Aufgabenkritik zu begegnen. Dabei muss definiert werden, welche Aufgaben auf der einen Seite wegfallen können und wo auf der anderen Seite zusätzliches Personal notwendig ist. Beschäftigte im Personalüberhang müssen durch Weiterbildung für neue Arbeitsaufgaben gewonnen werden. Dabei sind die arbeitsrechtlichen Ansprüche zu sichern (im Sinne von Art XV § 2 Haushaltsstrukturgesetz 1997). Die hochschulübergreifende Personalmanagementliste ist stärker zu nutzen.

12. In Bezug auf das sog. nebenberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal ist vor allem eine **Veränderung des rechtlichen Status sowie der Beschäftigungsbedingungen von Lehrbeauftragten notwendig**. Es müssen Anreize geschaffen werden, damit dort, wo Lehrbeauftragte praktisch dauerhaft Lehraufgaben wahrnehmen, diese in reguläre Beschäftigungsverhältnisse (als Lehrkräfte für besondere Aufgaben) umgewandelt werden (ggf. in Teilzeit). Über Festlegungen in den Hochschulverträgen muss sichergestellt werden, dass der Anteil der durch Lehrbeauftragte zu erbringenden Lehraufgaben bestimmte Grenzen nicht überschreitet. Es ist nicht länger hinnehmbar, dass an einzelnen Fachhochschulen mitunter bis zu 50% der Lehre durch Lehrbeauftragte abgedeckt wird.

Der rechtliche Status Lehrbeauftragter muss weg vom „öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis besonderer Art“ hin zu einem Vertragsverhältnis als freie Mitarbeiter/innen ausgestaltet werden. Für die Vertragsverhältnisse dieser freien Mitarbeiter/innen in der Lehre sind Mindeststandards festzuschreiben, die u.a. eine angemessene Bezahlung (einschließlich Vor- und Nachbereitungszeiten), eine längere Dauer der Verträge sowie Kündigungs- und Verlängerungsregelungen enthalten müssen. Analog der Regelung im Land Berlin müssen sich die Hochschulen an der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung unter bestimmten Voraussetzungen durch Zuschüsse beteiligen. Wie an den Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen müssen freiberuflich Lehrende (bisher Lehrbeauftragte) als Hochschulmitglieder mit allen Rechten und Pflichten hochschulrechtlich verankert werden.

13. Der **Einsatz von studentischen Beschäftigten** in den Berliner Hochschulen muss wieder stärker zur Einrichtung von Tutorien genutzt werden. Gerade der höhere Betreuungsaufwand in Bachelor- und Masterstudiengängen kann durch Tutorien mit abgedeckt werden. Durch den Einsatz von Tutorien in der Lehre, aber auch in der Studienberatung können Kleingruppen etabliert und hierarchische Lernsituationen abgebaut werden. Tutorien sind hervorragend geeignet, Schlüsselqualifikationen, wie Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, selbstständiges Erfassen und Bearbeiten komplexer Problemstellungen, Arbeitsorganisationen usw. zu erwerben. Hochschulrechtlich muss geregelt werden, dass Studierende in Bachelor-Studiengängen bei Nachweis einer Mindestanzahl von Kreditpunkten als Tutorinnen und Tutoren eingestellt werden können. Der Berliner Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TV Stud II) ist uneingeschränkt anzuwenden und zu erhalten. Der Einsatz von studentischen Beschäftigten muss in Arbeitsverhältnissen auf der Basis des TV Stud II erfolgen. Eine Umwidmung studentischer Tätigkeiten (z.B. Tutorien) in schein- oder kre-

ditpunktpflichtige Studienleistungen ohne Arbeitsvertragsverhältnis ist explizit auszuschließen. Für Promovierende und Promovierte kommt der Einsatz als studentische Beschäftigte nicht in Frage. Diese sind in regulären Arbeitsverhältnissen als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen zu beschäftigen.

14. Die veränderten Aufgaben und Anforderungen der Hochschulen lassen sich nicht allein durch eine Reform der Personalstruktur bewältigen. **Genauso dringend ist eine sorgfältige und langfristige Personalentwicklungsplanung durch die Hochschulen, in der das Prinzip des Gender mainstreaming durchgehend verankert ist und strukturelle Benachteiligungen von Frauen abgebaut werden.** Sie muss Gegenstand der Hochschulverträge sowie der Ziel- und Leistungsvereinbarungen innerhalb der Hochschulen werden.

Die GEW BERLIN ist bereit, auf der Grundlage dieser Positionen aktiv an der Neugestaltung der Personalstruktur mitzuwirken.

Wie verweisen außerdem auf die ausführlichen Positionen der GEW zur Personalstruktur in dem Papier „Eckpunkte zur Notwendigkeit und zum Inhalt tarifvertraglicher Regelungen für Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ vom 15.04.2004 unter http://www.gew.de/Wissenschaftstarifvertrag_2.html