

Beschluss der Abt. Wissenschaft von Bündnis 90/Die GRÜNEN Berlin vom 20. Juni 2007

5 Thesenpapier zur zukünftigen Personalstruktur an Berliner Hochschulen

10 Dass die Personalstruktur an den Hochschulen nicht mehr zeitgemäß sei und einer
dringenden Anpassung an die Erfordernisse einer globalisierten Wissensgesellschaft, der
,neuen' Studienstrukturen und überhaupt einer Generalüberholung bedürfte, ist ein
Allgemeinplatz, der sich seit Jahren so in der wissenschaftspolitischen Debatte findet. Und er
ist nicht wirklich falsch - zumal diese Aussage immer noch so wahr ist wie ehemals. Die
bisherige straff hierarchisierte Struktur des Wissenschaftsbetriebes und seine internen
Wertungssysteme haben erhebliche Nachteile:

15

- Wer nicht das Ziel hat, ProfessorIn zu werden, hat wenig Karrieremöglichkeiten, die
als zufrieden stellend gelten, und innerhalb der jeweiligen *scientific community* als
Erfolg angesehen werden.
- 20 - Die erfreuliche zahlenmäßige Zunahme in der Gruppe ,wissenschaftlicher
Nachwuchs' in den letzten Jahren wird drastisch überschattet von der Deckelung der
zur Verfügung stehenden Aufstiegspositionen. Dies wird neben anderen Gründen,
auch durch die seit Jahren sinkende Zahl von Professuren verursacht. Gerade
25 NachwuchswissenschaftlerInnen sehen sich deswegen mit einer ,Glasceiling', einer
Blockade bei scheinbar freien Karrierewegen, konfrontiert, die sie nur schwer
durchbrechen können.
- Die derzeitige Personalstruktur erweist sich als wenig flexibel, als zu wenig auf die
Mobilitätsbedürfnisse und -erfordernisse der Betroffenen ausgelegt, und wird
überdies durch die bisher übliche Verbeamtung in der ,Spitzengruppe' ProfessorInnen
unnötig verkompliziert. Die durch die Verbeamtung entstehenden finanziellen
30 Belastungen der Hochschulen, z.B. durch Pensionslasten, sind erheblich und binden
Mittel weit über den ,Tätigkeitszeitraum' der Professorinnen und Professoren hinaus.
- Lehre, aber auch Nachwuchsförderung stehen selten im Zentrum von wissenschafts-
immanenten Wertigkeitssystemen – mit guter Lehre ist selten ,ein Blumentopf' zu
35 gewinnen, und die wenigsten Berufungsverfahren bewerten gute Lehre und gute
Nachwuchsförderung auch nur annähernd gleichrangig mit wissenschaftlichen Output
und der Fähigkeit, Drittmittel einzuwerben.
- Wir beobachten, dass eine dauerhafte Beschäftigung im inner- und
40 außeruniversitären Wissenschaftsbereich, die als Dauerperspektive im Wechsel
zwischen Forschung, Lehre, Universität und Forschung und Entwicklung (F&E) in der
Wirtschaft organisiert ist, immer stärker mit den projektorientierten Finanzierungs-
und Arbeitsformen in der Wissenschaft korrespondiert. Die derzeitige
Personalstruktur und die zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen erschweren
45 es jedoch erheblich, solche zwangsläufig flexiblen Karrieren und Berufswege zu
leben – auch wenn sie als eines der besten Mittel des wünschenswerten
Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Gesellschaft im Grundsatz immer wieder
gefordert werden. Die gängige Praxis, im so genannten Mittelbau einfach zwischen
Stellen zur Qualifikation und Stellen zur wissenschaftlichen ,Zuarbeit' mit der
Perspektive ,bis zur Rente' zu unterscheiden, ist weder zeitgemäß noch zielführend.
- 50 - Die herkömmlichen Strukturen berücksichtigen zudem die Bedürfnisse junger
Familien nicht ausreichend, was oftmals eine Verbindung von ,Karriere und Kind' für
Eltern beiderlei Geschlechts unmöglich macht. Derzeit leiden immer noch vor allem
junge Frauen unter dieser Beeinträchtigung der Karriereoptionen. Auch
WissenschaftlerInnen, die z. B. in die Pflege von Angehörigen eingebunden sind, sind
55 von diesen Problemen betroffen.

- Die traditionelle Struktur im Wissenschaftsbereich beinhaltet erhebliche Abhängigkeiten der untergeordneten Personalkategorien von dem Wohlwollen der vorgesetzten ProfessorInnen. Dies behindert aber oftmals die eigenständige Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses eher als dass es sie unterstützt.
- 5 - Mit den vorhandenen traditionellen und streng hierarchischen Abhängigkeiten im Wissenschaftsbereich ist es weiterhin sehr schwer, die weitere Demokratisierung der akademischen Selbstverwaltung zu fördern. Desgleichen kann die unabhängige Interessensvertretung der Statusgruppen des akademischen Mittelbaus, der Studierenden und der sonstigen MitarbeiterInnen durch die direkte wirtschaftliche und
- 10 karrieremäßige Abhängigkeit der AkteurInnen nur bedingt umgesetzt werden.

Aus diesen Kritikpunkten ergeben sich eine Reihe von Änderungsnotwendigkeiten. Hinzu kommt, dass ein sehr aktuelles, praktisches Problem zu lösen ist, dass zwar eigentlich nicht viel mit der Personalstrukturreform zu tun hat, aber meist im Zusammenhang mit ihr diskutiert wird:

15 Im Rahmen der Modularisierung der Studiengänge wurden bundesweit die Zahl von zu erbringenden Prüfungsleistungen und Präsenzpflichten in den meisten Studiengängen erhöht. Der vorab nicht bedachte Nebeneffekt dieser Veränderungen liegt in einer stark erhöhten Lehrbelastung. Da keinerlei Bestrebungen erkennbar sind, die Hochschulen

20 finanziell besser auszustatten, um diese so erhöhte Betreuungspflicht aufzufangen, und gleichzeitig für die offiziell geforderte qualitative Verbesserung der Lehre keine Mittel zur Verfügung gestellt werden, wird dieses Thema mit der Personalstrukturreform zusammen diskutiert. Eine neue Personalstruktur, wie z.B. der Lecturer oder die vom Wissenschaftsrat

25 vorgeschlagene Lehrprofessur, soll diese Probleme quasi zum Nulltarif gleich mit lösen.

Egal welches Konzept man betrachtet, allen ist gemein, dass eine Personalkategorie geschaffen wird, die dauerhaft primär Lehraufgaben hat. Im Fall des Lecturers würde die Forschung sogar komplett aus der Aufgabenbeschreibung wegfallen. Dies halten wir für

30 einen Rückschritt, da nicht erkennbar ist, dass solche Personalkategorien die notwendige Akzeptanz innerhalb der *scientific community* erreichen können. Die Erfahrungen mit den so genannten „C2-Professuren“, die im Rahmen der Hochschulexpansion eingerichtet wurden, aber auch die Abwehr gegenüber der Juniorprofessur zeigen deutlich, dass eine Veränderung der Personalkategorie ProfessorIn nur als Ganzes erfolgen kann. Das

35 Hinzufügen von Subkategorien o. ä. wird das für WissenschaftlerInnen karriereentscheidende ‚Statusproblem‘ nicht lösen. Wer die Durchlässigkeit und die Anerkennung von guter Lehre will, muss die Voraussetzungen dazu schaffen.

Um mit der angewachsenen Lehrbelastung umzugehen, scheint es mehrere Möglichkeiten zu geben:

40 Entweder es werden deutlich mehr Stellen für Lehre und Forschung geschaffen und ausfinanziert, oder das Lehrdeputat des wissenschaftlichen Personals – inklusive der ProfessorInnen – deutlich erhöht, oder aber die Studienplatzzahl abgesenkt. Bei der bestehenden Haushaltsnot Berlins erscheinen die Varianten Erhöhung des Lehrdeputats

45 oder aber eine weitere Streichung von Studienplätzen (oder ein ‚Großrechnen‘, in dem nur noch Bachelorkapazitäten vorgehalten werden) die wahrscheinlicheren Lösungen zu sein. Für Bündnis 89/Die Grünen sind dies klar die schlechteren der möglichen Lösungen. Mittelfristig muss daher vor allem die finanzielle Ausstattung der Hochschulen verbessert und an die von ihnen zu leistenden Aufgaben angepasst werden, statt durch die schlichte Fortschreibung des finanziellen Sockels faktisch weiter zu kürzen. Weiterhin ist ein sinnvolles und konsequentes Qualitätsmanagement in der Lehre Voraussetzung für die Bewältigung

50 der neuen Aufgaben von Lehrenden an Hochschulen.

Dieser Problemaufriss stellt den Hintergrund für die nachfolgenden Thesen dar. Darüber hinaus sind in diese Diskussion sowohl die bündnisgrüne Positionierung zum Tarifrecht im

55 Wissenschaftsbereich als auch die Diskussionen zur Förderung des wissenschaftlichen

Nachwuchses und ‚Wissenschaft als Beruf‘, sowie vielfältige Erfahrungen mit der jetzigen Personalstruktur eingegangen. Und auch die Erfahrungen und Diskussionen im Zusammenhang mit der gleichzeitig anzugehenden und von einer Personalstrukturreform nicht komplett unabhängigen Reform der akademischen Selbstverwaltung haben ihren Niederschlag in den folgenden Eckpunkten gefunden:

Eckpunkte zu einer Reformierung der Personalstrukturen an Berliner Hochschulen

1. Einheit von Forschung, Lehre und Akademischer Selbstverwaltung

Forschung, Lehre und Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung sind weiterhin die drei Aufgabenbereiche des wissenschaftlichen Personals. In keiner Personalkategorie darf Forschung und Lehre dauerhaft von einander getrennt werden. Das beinhaltet die Ablehnung einer neuen Dauerbeschäftigtenkategorie des/der „LehrprofessorIn“, „Lehr-WM“ „Lehr-MitarbeiterIn“ oder sonstiger Bezeichnung, die ausschließlich in der Lehre beschäftigt sind.

2. Erhalt des tariflich geregelten TutorInnenstatus

Die studentische Hilfskraft nach § 122 BerlHG ist eine wichtige erste Stufe auf dem Weg in die Wissenschaft, und gleichzeitig eine Möglichkeit für Studierende, mit wissenschaftsnaher Beschäftigung und in vielen Fällen ersten Erfahrungen in der Lehre ihren Lebensunterhalt zu sichern. Der Tarifvertrag für studentische Beschäftigte an Hochschulen (Tutorentarifvertrag) sollte deswegen von den Tarifparteien weitergeführt werden; mittelfristig wäre ein mögliches Ziel, studentische Hilfskräfte im Rahmen eines Wissenschaftstarifvertrages zu berücksichtigen. Den Einsatz von Studierenden als unbezahlte oder schlecht bezahlte ‚PraktikantInnen‘ in der Wissenschaft oder als Ersatz für Dauerbeschäftigte in der Verwaltung lehnen wir als nicht angemessen und nicht zielführend ab.

3. Einführung von Voll- und Teilzeitprofessuren

Wir wollen eine Unterscheidung in Vollzeit- und Teilzeitprofessuren. Wer eine Vollzeitprofessur innehat, kann nur in Ausnahmefällen und befristet eine Genehmigung zur Ausübung einer Nebentätigkeit erhalten, und ist hauptsächlich an der Hochschule verankert. Wer in größerem Umfang neben der Professur ein Büro führt, eine private Beratungsfirma leitet o.ä. zeitraubende Erwerbstätigkeiten ausführt, steht der Hochschule nicht voll zur Verfügung, und kann entsprechend eine Teilzeitprofessur ausfüllen. Ein Wechsel vom Teilzeit- zum Vollzeitstatus und umgekehrt muss flexibel möglich sein. Dies ist zum einen ein Beitrag zur Lösung des Dilemmas, dass einerseits von ProfessorInnen verlangt wird, dass sie vollständig der Hochschule zur Verfügung stehen, und es zum anderen Phasen in der Karriere und persönlichen Entwicklung geben mag, in denen eine ausschließlich Hochschulorientierung nicht attraktiv oder karrierefördernd ist. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auch im ProfessorInnenstatus ist zudem eine längst überfällige Maßnahme der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – gerade bei *dual career couples* und jungen Wissenschaftlerinnen ein bedeutendes Thema.

4. Lehrverpflichtung nicht persönlich zuweisen – sondern dem Studiengang/Institut

Durch die Zuweisung von Lehrverpflichtung nicht nur an einzelne Lehrende, sondern von Gesamtlehrkontingenten von Lehre an die den Studiengang tragenden Institute, Fakultäten oder anderer Organisationseinheit wird ermöglicht, die Lehre so aufzuteilen, dass nicht jedeR Lehrende (ProfessorIn und wissenschaftliche MitarbeiterInnen) jederzeit gleich viel (oder wenig) in die Lehre eingebunden ist, sondern stärker als bisher Möglichkeiten zur individuellen Schwerpunktsetzung bestehen. Es werden in der

Lehrverpflichtungsverordnung lediglich kalkulatorische Durchschnittssätze festgelegt. Über einen noch zu bestimmenden Zeitraum von mehreren Jahren ist dieser Durchschnitt jeweils individuell zu erreichen, um wiederum die Trennung von Lehre und Forschung durch die Hintertür zu vermeiden. Die Idee ist die eines über mehrere Jahre laufenden Arbeitszeitkontos für Lehrverpflichtungen. Diese Regelung soll den Organisationseinheiten (Hochschulen?) die Möglichkeit – nicht die Pflicht – eröffnen, flexibel auf die Bedürfnisse der sehr unterschiedlichen Studiengänge und natürlich der Lehrenden reagieren zu können.

Alternativ könnten Studiengänge/Organisationseinheiten eine Kombination von Grundlehrverpflichtung und ‚handelbaren‘ Einheiten erproben, so dass wer mehr Lehre macht auch mehr Gehalt von der Hochschule bekommt. Dies könnte auch dazu beitragen, die finanziellen Unterschiede aufzuheben, zwischen denen bestehen, die über Drittmittel künftig Gehaltsbestandteile einwerben, und denen, die eher lehrorientiert sind. Lehre lohnt sich dann auch finanziell.

5. Projektorientiertes Arbeiten fördern statt finanziell bestrafen

Die drei wissenschaftlichen Beschäftigungskategorien sind die Professur (in teil- und Vollzeitausprägung sowie die Juniorprofessur), die Beschäftigung als wissenschaftlicher MitarbeiterIn und die als studentische Hilfskraft. Insbesondere im wissenschaftlichen Mittelbau wird es eine Vielzahl von unterschiedlich strukturierten Beschäftigungsverhältnissen geben. Zentral ist, dass eine dauerhafte Beschäftigung durch projektorientiertes Arbeiten nicht ausgeschlossen, sondern ermöglicht wird. Das jetzige Arbeitsrecht in seiner Anwendung auf den Wissenschaftsbereich macht dies bislang zwar nicht unmöglich, in der konkreten Abschätzung von Risiken bzgl. des Einklagens auf unfinanzierte Dauerstellen etc. aber für die Hochschulen unattraktiv. Hierzu muss es stärker als bisher möglich sein, MitarbeiterInnen für eine großes Spektrum an Tätigkeiten auch in der Drittmittelforschung und projektfinanzierten Bereichen dauerhafte Arbeitsverträge anzubieten, ohne dass bei Wegfall der Finanzierung ein automatischer Beschäftigungsanspruch besteht, sondern vielmehr mit der Perspektive, projektorientiertes Arbeiten und projektorientierte Finanzierung einerseits und ein Dauerarbeitsverhältnis andererseits miteinander zu verbinden. Eine Lösung wird unter Umständen nicht auf Landesebene allein möglich sein.

6. Promotionen im wissenschaftlichen Alltag erstellen

Die Promotion als wissenschaftliche Qualifikationsarbeit soll weiterhin im Regelfall im Rahmen einer Beschäftigung erstellt werden. Dies ist sehr gut kombinierbar mit einer stärkeren Strukturierung der Promotionsphase, wie sie vielerorts gewünscht und erprobt wird. Eine Einbeziehung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in der Promotionsphase in solche strukturierenden Organisationsformen können zudem dazu beitragen, die außerordentlich hohe direkte Abhängigkeit von der Vorgesetzten-cum-Promotionsbetreuerin zu lockern, was sowohl dem Arbeitsverhältnis als auch der wissenschaftlichen Eigenständigkeit der Nachwuchskraft entgegenkommen würde.

7. Qualitätsstandards bei Berufungen sichern

Voraussetzung für die Berufung zum Professor oder zur Professorin soll die erfolgreiche Bewährung als JuniorprofessorIn, die Habilitation in Kombination mit dem Nachweis ausreichender Lehrerfahrungen und -kompetenzen, oder eine Promotion in Verbindung mit einer der Habilitation gleichwertigen wissenschaftlichen Leistung und in Kombination mit dem Nachweis ausreichender Lehrerfahrungen und -kompetenzen sein.

Berufungen setzen voraus, dass die berufende Hochschule vor der Ausschreibung eindeutig darlegt, welche wissenschaftlichen und anderweitigen Voraussetzungen zu erfüllen sind und welche Aufgaben zu erfüllen sind. Die administrativen Aufgaben im Zusammenhang mit der Durchführung einer Berufung sollen stärker von VerwaltungsmitarbeiterInnen übernommen werden, um hier die notwendige Professionalität zu sichern. Die verpflichtende Einbindung von DekanInnen, möglichst als Vorsitzende, in die Berufungskommission ermöglicht eine

5 stärkere Verzahnung von politischer Verantwortung innerhalb der Hochschule und der Berufungspraxis und damit Profilbildung der jeweiligen Hochschule und Fakultät/Fachbereich. Voraussetzung hierfür ist eine Professionalisierung auch der Dekanate und der DekanInnenfunktion. In Berufungsverfahren muss außerdem je mindestens eine externe Person eingebunden werden.

8. Professuren im Angestelltenverhältnis

10 Die Verbeamtung von Hochschullehrern ist nicht nur mit erheblichen und jährlich dramatisch steigenden Pensionslasten für Hochschulen und Land verbunden, sondern auch als Modell einer modernen Wissenschaftskarriere überholt. HochschullehrerInnen haben keine Aufgaben, die den Beamtenstatus notwendig erscheinen lassen. Aus diesem Grund sind WissenschaftlerInnen grundsätzlich im Angestelltenverhältnis beim Fachbereich, Institut oder Projekt, bzw. Hochschule zu beschäftigen. Hochschulbeschäftigte werden nicht verbeamtet.

15 9. Berufung mit Probezeit

20 Eine Berufung, genau wie eine Einstellung auf eine unbefristete Stelle/Position, erfolgt grundsätzlich zunächst auf drei Jahre zur Probe. Nach drei Jahren wird die Einhaltung der bei den Berufungsverhandlungen und der Ausschreibung festgesetzten Aufgaben und Qualitätsstandards überprüft, die über die Weiterbeschäftigung entscheidet. Diese Feststellung muss bei ProfessorInnen unter Einbeziehung des Votum von Studierenden und wiss. MitarbeiterInnen geschehen. Diese Evaluation ist unabhängig von der studiengangsbegleitenden Evaluation durchzuführen, da sie nicht nur Lehre- und Lehrinhalte überprüft, sondern auch forschungsrelevante Tätigkeiten und Erfolge berücksichtigt. Bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist das Votum der Studierenden einzubeziehen, sofern
25 sie vor allem in der Lehre tätig sind.