

Stellungnahme der Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin (LAMB) zur BerIHG-Novellierung, zu den Themen Hochschulsteuerung, Studium und Lehre, Personal und „Gute Arbeitsbedingungen“ in der Wissenschaft

Allgemeine Vorbemerkung

Die Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin hat erfreut die andersartige Gestaltung des Prozesses zur Neufassung des BerIHG unter Einbeziehung der verschiedenen Akteure aus den Hochschulen, Gewerkschaften und Verbänden und die offenen Diskussionen im Abgeordnetenhaus mit den Wissenschaftsvertreter*innen der Regierungskoalition begleitet. Wir begrüßen die Möglichkeit, zur Novellierung des BerIHG eine Stellungnahme abgeben zu können, und hoffen, dass die vielfältigen Anregungen **aller** am Prozess Beteiligten angemessene Berücksichtigung finden.

Wir halten es für notwendig, die Hochschulstrukturen den geänderten Bedürfnissen und der neueren Rechtsprechung anzupassen. Dazu gehört die verstärkte Teilhabe aller Mitglieder der Universitäten und Hochschulen. Diese zu gewährleisten muss als Aufgabe der Hochschulleitungen im Rahmen des BerIHG festgeschrieben werden und sich auf alle wissenschaftsrelevanten Entscheidungen beziehen. Die Träger*innen der Wissenschaftsfreiheit nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG, dazu gehören laut Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 24. Juni 2014 (1 BvR 3217/07) alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, müssen die Möglichkeit zu eigenständiger und unabhängiger Wissenschaft (das beinhaltet Forschung und Lehre) haben. Dies gilt für die Universitäre Medizin gleichermaßen und muss sich im neuen BerIHG und im Berliner UnimedG wiederfinden.

Lehre und deren Organisation in Form von Studiengängen ist eine Hauptaufgabe der Hochschule. Sie soll neben einer Berufsqualifikation für die Studierenden auch die Basis liefern für Innovation in allen gesellschaftlichen Bereichen und diese durch Studierende, Absolvent*innen und auch Lehrende vorantreiben. Hierbei ist sie ständigem Wandel unterworfen. Sowohl durch die Veränderungen des gesellschaftlichen Bedarfs als auch durch die forschende Tätigkeit – auch an den Hochschulen selbst – entwickeln sich Lehr- und Lernformen weiter. Eine Beschränkung auf reine (konstante) Wissensvermittlung kann daher nicht zielführend sein.

Die LAMB begrüßt den politischen Willen, der verbreitet prekären Situation des akademischen Mittelbaus gesetzgeberisch entgegenzuwirken und „Gute Arbeit“ in allen Bereichen der Berliner Hochschulen zu ermöglichen. Daher halten wir Änderungen in den Bereichen Personalstruktur, Gute Arbeit, Personalentwicklung und Promotion für nötig.

Unsere Stellungnahme kann sicherlich nicht abschließend sein, sondern gibt einzelne uns besonders wichtig erscheinende Aspekte wieder.

Wir sind jederzeit bereit als Ansprechpartner zu dienen.

1. Vision

Die LAMB wünscht sich Universitäten und Hochschulen, die neben der Weiterentwicklung von Forschung und Lehre inhaltliche Demokratisierung als zentrales Thema auf der Agenda haben. Das bedeutet flachen Hierarchien sowie transparente, partizipative Entscheidungen, in denen sämtlich Protagonist*innen von Lehre und Forschung eingebunden sind. Diese Universitäten und Hochschulen sind adäquat ausgestattet, da die Politik endlich den Wert von "Bildung" erfasst hat. Forschung und Entwicklung sind friedlichen Zielen verpflichtet.

Dem Trend zur Ökonomisierung wird sozialökologische, transdisziplinäre Forschung entgegengesetzt. D.h., die Hochschulen greifen gesamtgesellschaftliche Fragestellungen und Probleme selbständig auf, bearbeiten sie und entwickeln Lösungen, die sie sowohl intern als auch extern kommunizieren. Ein freier Zugang zu wissenschaftlicher Literatur wird durch Open Access Publikationen gewährleistet. Die Möglichkeiten einer weiteren Öffnung wissenschaftlicher Prozesse im Sinne von Open Science sind im demokratischen Diskurs auszuloten.“

An den Universitäten erfährt die Lehre die gleiche Anerkennung wie die Forschung. Dies spiegelt sich auch in den Berufungen wider.

Hochschulen schätzen ihr Personal und alle an der Lehre beteiligten wert und schaffen gute Arbeitsbedingungen, die die Entwicklung der einzelnen fördert. Als Leitbild wird „Teamorientierung“ Team etabliert. Hierzu bedarf es einer guten, mit der Politik abgestimmte (?) Personalentwicklung für alle Beschäftigten. Karrierewege neben der Professur werden selbstverständlich. Alle Wissenschaftler*innen können selbsttätig und eigenverantwortlich lehren und forschen.

2. Hochschulsteuerung und -entwicklung

Die Hochschulverträge als Steuerungstool haben sich nach unserer Einschätzung generell bewährt. Sie sollten allerdings künftig transparenter und auf „gleicher Augenhöhe“ erarbeitet werden. Dabei sollten die Grobziele der Verhandlungspartner jeweils durch transparente Diskussionen und Abstimmungsprozesse in den Hochschulen und ebenso auf politischer Ebene im Abgeordnetenhaus vorbereitet werden. Zwischenziele der Umsetzung sind in die Hochschulverträge einzuarbeiten. Es ist in den Hochschulen zu gewährleisten, dass die finanziellen Anreize auf der Umsetzungsebene (Fachbereiche/ Institute/ Lehrbereiche) ankommen. Controlling und ggfs. Nachsteuerung der Hochschulverträge im Verlauf der Vertragsperiode sollte ermöglicht werden. Akteure sind sicherlich Hochschul- und Senatsverwaltung. **Die Vergleichbarkeit der Daten, die die Hochschulen der Senatsverwaltung übermitteln, muss dabei unbedingt erreicht werden. Die Einheitlichkeit der angeforderten Daten ist durch eindeutige Vorgaben der Senatsverwaltung zu gewährleisten.** Auf Basis dieser vergleichbaren Daten sollte es zukünftig eine abgestimmte Landesentwicklungsplanung für die Hochschulen geben. Die bisher im BerLHG verankerte „Landeskommission“ sollte aber abgeschafft und stattdessen neue Formen einer partizipativen und koordinierten Entwicklungsplanung erprobt werden. Eine solche Strukturplanung, die alle Personalkategorien (nicht nur - wie in den letzten Jahren - die Professuren) ausweisen muss, sollte zwingend in den Prozess der Hochschulvertragsverhandlungen integriert werden. Eine Balance aus haushaltsfinanzierter Hochschule (= chronisch unterfinanziert) und immer dominanter werdenden Drittmittelprojekten ist dabei zu fixieren.

3. Lehre und Studium

Allen Lehrenden muss hinreichend Gelegenheit zur Weiterqualifikation in Bezug auf Lehrinhalte (aktuelle Forschung) und Vermittlungsmöglichkeiten (Didaktik) gegeben werden. Ebenfalls müssen Studierende Gelegenheit haben, im Rahmen des Studiums über die Inhalte des eigenen Studiengangs hinweg Verknüpfungen zum wissenschaftlichen Erkenntnisprozess in anderen Bereichen herzustellen. Ein ausreichend großer, verpflichtender Anteil Freier Wahl muss für alle Studiengänge, auch für stark reglementierte (z.B. Medizin und Pharmazie) im Gesetz verankert

werden. Der Anteil kann je nach Disziplin unterschiedlich ausfallen. Als Regelabschluss soll unseres Erachtens der Masterabschluss – entsprechend der gesellschaftlichen Nachfrage – festgelegt werden, denn der Bachelorabschluss hat bisher keine durchgängige Akzeptanz erfahren.

Ein Großteil der Lehre und der Organisation des Studiums wird durch Vertreter*innen des akademischen Mittelbaus geleistet.

Der sich qualifizierende Mittelbau erbringt aufgrund der Nähe zu aktuellen Forschungsthemen durch die eigene Forschungstätigkeit im Rahmen der Promotion einen großen Beitrag zur forschenden Lehre. Der unbefristet beschäftigte Mittelbau (zu wenige) stellt die Breite des zu vermittelnden Fachwissens und die Kontinuität sicher. Beide Gruppen sind unerlässlich für eine qualitativ hochwertige Lehre.

Dies ist im Rahmen der Novellierung anzuerkennen und abzusichern! Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist eigenständige Lehre und Prüfungsberechtigung für ihre Lehrveranstaltungen auch formal zu ermöglichen. Dies betrifft auch die Abschlussprüfungen oder Betreuung und Bewertung von Abschlussarbeiten.

Absolvent*innen wissenschaftlicher Studiengänge, die in Wirtschaft und Gesellschaft verantwortungsvolle Aufgaben und Positionen übernehmen, bringen als Lehrbeauftragte externe Expertise in die Lehre ein und schaffen so eine Vernetzung mit außeruniversitärer Forschung und Praxis. Diese Kompetenz ist insbesondere im Bereich der angewandten Wissenschaften für die Studierenden von großer Bedeutung und sichert einigen der Hochschulen einen Großteil ihrer Lehrverpflichtung. Sie sollte daher an den Hochschulen größere Wertschätzung erfahren.

Die Herausforderungen in der Organisation von Lehre und Studium bedürfen oft der Berücksichtigung der akademischen Kultur in den einzelnen Fächern und in der individuellen Studiensituation der Studierenden. Dies kann natürlich auch strukturellen Ursachen haben, bspw. die Ausgestaltung der Studienfinanzierung durch das BAFöG. Hierauf kann – auf Landesebene – gesetzgeberisch nur bedingt eingegangen werden. Das Gesetz sollte daher aus unserer Sicht darauf fokussieren, den Rahmen für die Entwicklung der Studiengänge zu regeln und den Hochschulen diese Entwicklung und inhaltliche Ausgestaltung zu überantworten. Zum Rahmen gehören jedoch auch der Prozess und die Regelung der Partizipation aller Mitglieder der Hochschule. Als Basis müssen hier die Ausbildungskommissionen der dezentralen Gremien dienen. Hier können alle Belange sinnvoll zusammengetragen werden. Entsprechend müssen auch alle am Prozess von Lehre und Studium Beteiligten die Möglichkeit haben, sich im Rahmen der Ausbildungskommission einzubringen. Dies gilt neben den Studierenden und dem wissenschaftlichen Personal auch für das wissenschaftsunterstützende Personal. Nur eine starke Beteiligungsstruktur in den Gremien sichert studiengangsspezifische und ggf. auch individuelle Lösungen für ein selbstbestimmtes Studium, Flexibilität und Mobilität. Dies bedarf vermutlich immer wieder derselben Diskussionen mit jeder neuen Generation Beteiligter, jedoch liegt gerade in dem regelmäßigen Hinterfragen die Grundidee unseres Verständnisses von Wissenschaft.

Ein pauschales Festschreiben von Teilzeitstudiengängen kann ohne entsprechende Ausweitung des Ressourceneinsatzes nicht realisiert werden und wird den unterschiedlichen Bedürfnissen der

Studierenden in der Regel auch nicht gerecht. Viel wichtiger wäre es, von dem Mantra der Regelstudienzeit als Vorgabe für die individuelle Förderung als auch für die Mittelzuweisung Abschied zu nehmen. Regelstudienzeit kann und soll nicht die Organisation des Studiengangs bestimmen. An deren Stelle können Studienverlaufs- und Ressourcenplanungen herangezogen werden. Als Kontrollinstanz sollte eine Evaluation dienen. Diese sollte unter Beteiligung der Studierenden mit der Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse stattfinden und an die Stelle eines übermäßig vereinfachenden Indikators wie der Anzahl Studierender in der Regelstudienzeit treten.

Als eine Erfolgsgeschichte, die sowohl aus Hochschulen initiiert als auch durch politische Debatten unterstützt wurde, erweist sich das Orientierungsstudium. Auch wenn in der einzelnen Ausgestaltung Defizite erkennbar sind, ist dieses Konzept doch weiter zu stärken und im Rahmen der Gesetzgebung abzusichern. Darüber hinaus sollen und müssen die Verbindungen zwischen den Hochschulen und der Gesellschaft – in diesem Themengebiet die Schulen, aber auch die Weiterbildungseinrichtungen und –initiativen – weiter gestärkt werden. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn der politische Wille bekundet und mit entsprechenden Ressourcen auch unterlegt wird.

Die in die Lehre eingebundenen Mitglieder der Hochschule müssen diesen Teil ihrer Tätigkeit in der eigenen Wahrnehmung als wichtig ansehen! Die Bedeutung muss durch die Anerkennung im Rahmen der Karrieren aber auch als wichtiger Teil der Wissenschaft gewährleistet werden.

Dazu tragen im größeren Rahmen auch die Wertung und Bewertung von Politik und Gesellschaft bei.

4. Personalstruktur und „Gute Arbeit“

Personalstruktur

Die Aufgaben der Universitäten werden in großem Maße von auf Zeit beschäftigten Wissenschaftler*innen auf Drittmittel- und Haushaltsstellen erbracht. Darüber hinaus spiegelt sich eigenständige Forschungs- und Lehrtätigkeit derzeit nicht im Anstellungsverhältnis wider. Es fehlt an Dauerbeschäftigung um Kontinuität und Qualität in Forschung und Lehre zu sichern.

Wir fordern daher:

Eine neue Personalkategorie selbständig forschender und lehrender Mitarbeiter*innen neben der Professur (E14) mit selbst verwalteten Mitteln sowie eine Kategorie Nachwuchsgruppen- bzw. Projektleitung (E15).

Mehr Augenmerk auf die Personalstruktur der Hochschulen, beispielsweise durch Erweiterung der Aufgaben der Ständigen Kommission des Akademischen Senats für Entwicklungsplanung (§61 Absatz 3) um das Gebiet (Personal-)Strukturplanung.

Gute Arbeit

Die Missstände im Berufsfeld universitäre Wissenschaft sind vielfältig und können nur teilweise durch ein Landeshochschulgesetz adressiert werden. Die LAMB setzt hier auf die Wirksamkeit des Forums „Gute Arbeit“ an den Berliner Hochschulen und fordert die Koalition

auf, in folgenden Punkten den nötigen Rahmen zu schaffen beziehungsweise Anreize zu setzen.

Mindeststandards für gute Arbeit sind:

- adäquate Bezahlung
- Anerkennung beruflicher Vorzeiten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere Verlängerung nach Elternzeit auch für Beschäftigte auf Drittmittelstellen
- regelmäßige, verpflichtende Personalentwicklungsgespräche zur Klärung der Perspektive

- für Beschäftigte auf Qualifikationsstellen:
 - Stellenumfang: mindestens 2/3
 - Befristungsdauer: mindestens 5 Jahre
 - Qualifizierungsanteil: mindestens 1/3
 - Geeignete Rahmenbedingungen zur Ermöglichung des Qualifikationsziels, z.B. durch Qualifikationsvereinbarung oder Mentoring

- für Drittmittelbeschäftigte:
 - Qualifizierungsanteil und -ziele auch für Beschäftigte auf Drittmittelstellen

Mindeststandards für die Lehrtätigkeit sind:

- didaktische Qualifikation zu Beginn der Lehrtätigkeit im Umfang von mindestens 20 Stunden im Rahmen ihrer Diensttätigkeit
- nur bezahlte Lehrtätigkeit (ausgenommen: Titellehre für Privatdozent*innen)
- Abschaffung §110a (Aufgabenschwerpunkt in der Lehre) wegen fehlender Karrieremöglichkeiten. Alternativ: Beschäftigung nur unbefristet als Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Dauer
- Lehraufträge ausschließlich zur Einbindung externer Expertise, nicht für Kernthemen universitärer Lehre (§120)

Personalentwicklung

Die sich aus den Aufgaben der Universitäten – Wissenschaft (Forschung und Lehre siehe BVG Urteil 2014) , Verwaltung, Wissenschaftsmanagement, Nachwuchsförderung und wissenschaftliche Weiterbildung – ergebenden Anforderungen sind mit den persönlichen Belangen der Beschäftigten – u.a. Motivation, Bezahlung und Absicherung – geeignet zu verschränken. Das heißt, die Beschäftigten an der richtigen Stelle mit den richtigen (dafür notwendigen) Fähigkeiten und Fertigkeiten und der richtigen Anerkennung – finanziell und durch Vorgesetzte und Kolleg*innen – einzusetzen und zusätzlichen Bedarf zu ermitteln und nachhaltig zu befriedigen. Entscheidend hierbei ist die Tatsache, dass der Karriereweg hin zur Professur nicht die Regel, sondern die Ausnahme darstellt. Hier sind ehrliche Aufklärung über die Möglichkeiten innerhalb und außerhalb der Hochschule und durchlässige Personalstrukturen notwendig.

Um die Perspektive der Beschäftigten in Personalfragen angemessen zu berücksichtigen, ist eine zentrale Einrichtung im Rahmen des Qualitätsmanagements zu schaffen, die mit den Vertreter*innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, des wissenschaftsunterstützenden Personals, des Personalrats, ggf. der Personalkommission (§67 BerlHG) Konzepte und Strategien zu deren Umsetzung entwickelt. Die Schaffung der Stellen, deren adäquate Ausstattung und Implementierung ist Aufgabe der Hochschulleitung.

Promotion

Dem Thema Promotion kommt aufgrund des besonderen Abhängigkeitsverhältnisses angehender Wissenschaftler*innen in dieser Phase eine besondere Bedeutung zu. Neben den im Bereich „Gute Arbeit“ genannten Punkten fordern wir:

- die Einordnung in die Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis
- die personelle Trennung von Begutachtung und fachlicher Betreuung der Arbeit
- eine zentrale Stelle der Hochschule für organisatorische Angelegenheiten der Promotion und Weiterbildung (z.B. Nachwuchsbüro), sowie eine Anlaufstelle für Konfliktlösungen (z.B. durch Promotionsbeauftragte in den Einrichtungen aus dem Bereich der Hochschullehrenden, durch Ombudspersonen)
- Unterstützung in mental herausfordernden Phasen z.B. durch Ausbau der psychologischen Beratung oder entsprechende Erweiterung des Büros für Nachwuchsförderung in Zuständigkeit und personeller Ausstattung.

Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte sollen neben dem aktiven auch das passive Wahlrecht bekommen, damit sie sich für ihren unerlässlichen Beitrag zu Ausbildung und Wissenschaft wertgeschätzt fühlen und sich stärker in die demokratischen Prozesse der Hochschule einbringen können, mit der sie sich identifizieren.