

Stellungnahme der Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin (LAMB) zu neuen Personalstrukturen im Hochschulbereich

Die neuen Personalstrukturen an den Hochschulen müssen auf der einen Seite endlich die gelebte Realität widerspiegeln, aber auf der anderen Seite auch Raum schaffen, der für die Herausforderungen der Zukunft benötigt wird. Dabei ist die Erneuerung der Strukturen an den Hochschulen nicht erst seit der Föderalismusdiskussion immer stärker Aufgabe der Landesgesetzgeber – wenn auch die Möglichkeiten zur Differenzierung unter dem weiten Rahmen des Gesetzgebers auf Bundesebene erst mit dieser umfassend in das Blickfeld der Länder gerückt ist.

Die Herausforderungen, die sich aktuell stellen, lassen sich zum einen unter dem Begriff des Bologna-Prozesses zusammenfassen, der mit der Einführung von gestuften Studiengängen auch die quantitative, wie auch qualitative Erhöhung des Lehrpersonals mit sich bringen muss, sollen die Zielsetzungen nicht vollständig scheitern. Zum anderen ist der gesellschaftlich sinnvolle Prozess der Vergrößerung der Gruppe, für die ein Studium ein sinnvoller Bildungs- und Ausbildungsweg darstellt, noch lange nicht abgeschlossen. Als eine Ausprägung hiervon kann sicher die Forderung nach der Ermöglichung der Aufnahme eines Studiums für mindestens 40% eines Altersjahrgangs gelten.

Die Anforderungen der Wissensgesellschaft – hier ist das lebenslange Lernen nur als Stichwort zu nennen – sind nicht nur Aufgabenstellung insbesondere für unsere Hochschulen, sondern bilden auch die Grundlage für die Weiterentwicklung der Hochschulen selbst. Die Einheit von Forschung und Lehre in Form von Integration von Grundlagenforschung an den Universitäten und der Anwendungsentwicklung und –forschung an den Fachhochschulen in die Lehre ist dafür Voraussetzung. Nur so ist gewährleistet, dass nicht die Vermittlung von Wissen mit kurzer Halbwertszeit Gegenstand der Hochschulbildung und –ausbildung wird, sondern das Erarbeiten von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die über den aktuellen Bedarf hinaus Potential für zukünftige Entwicklungen – auch in der Wirtschaft – bieten. Das Zusammenwirken von fachspezifischen Forschungsthemen und der ständigen Weiterentwicklung der didaktischen Ansätze hat sich dabei auf alle Ebenen der Studienabläufe zu erstrecken. Dies bedarf aber weit mehr als bisher qualifizierter Begleitung und qualifizierten Personals.

Die Neugestaltung der Personalstrukturen an den Hochschulen muss sich an der ziel- und qualifikationsorientierten Aufgabenzuordnung messen lassen.

Die Einbindung qualifizierter Studierender in die Lehre in Form von Tutorinnen und Tutoren verbindet mehrere positive Aspekte miteinander. Zum einen kann hier die Betreuungsrelation insbesondere in den ersten Studienabschnitten signifikant verbessert werden. Mit der Kombination eines Orientierungsjahres als erstem Studienabschnitt kann auch die Unterstützung bei der Bewertung der Studiengangwahl geeignet erfolgen. Zum anderen wird mit der Beschäftigung von Studierenden die Erneuerung der Hochschule und ihres Personals selbst, als nicht zu vernachlässigende Aufgabe, unterstützt. Auch bietet die Beschäftigung in der Lehre eine zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeit, die nicht nur für eine weitere Karriere im Wissenschaftsbereich vorteilhaft ist. Jedoch müssen zum Schutz der studentischen Beschäftigten der Rahmen der Tätigkeit und die finanzielle Ausgestaltung übergreifend geregelt werden. Die Hochschulen sind im Rahmen der Hochschulverträge an die Einhaltung entsprechend formulierter oder ausgehandelter Mindestanforderungen zu messen.

Die Einbindung von Studierenden in die Lehre und ein möglicher Ausbau der Beschäftigung von Tutorinnen und Tutoren darf aber nicht Grundlage für eine Reduzierung des akademischen Mittelbaus sein. Der akademische Mittelbau ist – schon auf Grund der Orientierung auf die eigenen Qualifikation und eigene Forschungsvorhaben – primär Träger der forschersischen Innovation an den Hochschulen mit akademischem Mittelbau. Den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern obliegt es im großem Maße die Einheit von Forschung und Lehre an den Hochschulen zu implementieren. Das Einbringen neuer Forschungsinhalte ist auch die Begründung für die personelle Erneuerung der Hochschulen. Hier kommt den befristeten Stellen im Mittelbau eine besondere Bedeutung zu. Diese sind aber nicht nur quantitativ auszubauen, sondern weiterhin fest mit dem Ziel der eigenen Qualifikation zu verknüpfen. Dies gilt in gleichem Maße für die Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Lehraufgaben, wie für den befristeten Mittelbau im drittmittelfinanzierten Forschungsbereich. Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Lehraufgaben (Qualifikationsstellen) ist ein verbindlicher Anteil an der Arbeitszeit für die eigenen Forschung und Qualifikation festzuschreiben, da im Gegensatz zu den befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur mit Forschungsaufgaben nicht davon ausgegangen werden kann, dass diese forschersische Qualifikation im Rahmen der Tätigkeitsbestimmung erbracht werden kann. Der Anteil für die eigene Forschungstätigkeit und Qualifikation hat, um sinnvoll wahrgenommen zu werden, mindestens ein Drittel der Arbeitszeit zu umfassen.

Neben der Absicherung der Aufgaben der Hochschulen durch die beschriebenen Beschäftigungsverhältnisse sind die unterschiedlichen Zielsetzungen und Wege zur Promotion weiterhin offen zu halten und zu integrieren. Dies betrifft die fremd- wie auch selbstfinanzierten Promovierenden, die eine Anbindung an die Hochschule im Rahmen des akademischen Mittelbaus erfahren sollen. Dies zum einen, um ihre Forschungs- und Qualifizierungsvorhaben zu unterstützen und wissenschaftliche Vernetzung und Synergien zu erzeugen und zum anderen um diese Forschung in die Hochschule zu integrieren und – wenn möglich – auch in die Lehre einfließen zu lassen, um auch hier die ständige Erneuerung der Hochschule selbst zu betreiben.

Um aber eine ständige Erneuerung der Hochschulen sinnvoll zu gestalten, hat die Kontinuität in Forschung, Lehre, aber auch in der Selbstverwaltung sichergestellt zu werden. Eine hohe Fluktuation des gesamten Mittelbaus kann für die einzelnen befristeten Beschäftigten zur Gefährdung des Forschungs- und Qualifikationsziels führen, als dass die Einarbeitung in die Abläufe und Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung den Zeitraum der Beschäftigung mit dem eigentlichen Befristungsgrund reduziert. Deshalb sehen wir hier einen Anteil von 30-40% von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf unbefristeten Stellen für den promovierten Mittelbau für notwendig an. Diese Stellen sollen für Wissenschaftsmanagement, Lehre, Forschung und Krankenversorgung verwandt werden

Die Spezialisierung, die ohnehin auf Ebene des Mittelbaus und seinen vielschichtigen Aufgabenstellungen vorherrscht, sollte strukturiert, unterstützt und weiterentwickelt werden. Hier kann eine verstärkte Differenzierung zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem Schwerpunkt in Lehre, Forschung, Management oder Krankenversorgung erfolgen, die in der Ausgestaltung primär in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen eben die notwendige Kontinuität auf einem der Gebiete gewährleisten. Für in dieser Form spezialisiertes Hochschulpersonal ist verständlicherweise auch die Erweiterung des Tätigkeitsraumes vorzusehen. Dies betrifft in Forschung die Betreuung von Forschungsgruppen – wie dies heute schon mit den Nachwuchsgruppen gegeben ist – und die Betreuung von Promotionen im speziellen Forschungsgebiet, wie in der Lehre die eigenständige Durchführung von und Prüfung im Rahmen der Lehrveranstaltungen. Unbenommen bleiben die schon bisher bestehenden Unterscheidungen in Stellen für Forschungs- und Stellen mit Lehraufgaben, die bisher schon durch die unterschiedlichen Zielsetzungen und Finanzierungsarten vorgenommen worden sind.

Auch auf Grund der Notwendigkeit der Kontinuität im Hochschulbetrieb ist das Personal mit technischen und Verwaltungsaufgaben weiterhin unbefristet und in ausreichender Anzahl zu beschäftigen. Einem Ersatz durch befristete Arbeitsverhältnisse auf unterschiedlichen Ebenen ist vorzubeugen, sofern hierfür keine inhaltliche Begründung besteht. Der Weiterbildung des technischen und Verwaltungspersonals kommt schon heute eine zentrale Bedeutung zu, die in Zukunft stärker von der gesamten Hochschule wahrgenommen werden muss und geeigneter Instrumente bedarf. Die Aufgabe der Weiterbildung und ständigen Qualifizierung ist an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie insbesondere an die Hochschulleitungen zu stellen. Entsprechende Maßnahmen sollten Bestandteil der Hochschulverträgen werden.

Während dem akademischen Mittelbau die Spezialisierung im Forschungsgegenstand und der Tätigkeit selbst inhärent ist, obliegt den Hochschullehrerinnen und –lehrern primär die forschungsgebiet- und fachübergreifende Bewertung und Betreuung in Forschung und Lehre. So kann und soll die Verbindung von Forschung und Lehre auf forschungsgebietübergreifende Art durch die Hochschullehrerinnen und Hochschullehre hergestellt werden. Dies schließt die Aufgaben der Forschungsbewertung und –einordnung, kritischen Vermittlung von Grundlagen und Forschungsergebnissen in der Lehre und die Betreuung von Promotionen ein. Es werden jedoch somit auch die Aufgaben des Hochschulmanagements in einem bestimmten Umfang weiterhin den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern obliegen. Für diese Gesamtheit an Aufgabenstellungen ist eine Spezialisierung auf einen Tätigkeitsbereich nicht sinnvoll. Hier muss weiterhin ein ausgewogenes Maß an Aufgabenverteilung für die einzelnen Hochschullehrerin, den einzelnen Hochschullehrer angestrebt werden, wenn der Grundsatz der Einheit von Forschung und Lehre nicht aufgegeben werden soll. Bedenklich muss in diesem Zusammenhang die Entwicklung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an den Fachhochschulen angesehen werden, die ja schon eine entsprechende Spezialisierung aufweisen, aber nun im immer stärkeren Maße nicht mehr nur die anwendungsforscherischen Aspekte in die umfangreiche Lehrverpflichtung einfließen lassen sollen, sondern – wie auch die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an den Universitäten – an Leistungen in der Grundlagenforschung und Drittmitteleinwerbung gemessen werden.

Für keine der Personalkategorien ist der Beamtenstatus sinnvoll, geschweige denn notwendig.