

// Hochschule und Forschung //

November 2021

Vorbemerkung: .

Aufgaben- und bedarfsgerechte Personalstruktur - Fehlentwicklungen und Funktionsdefizite

Unsere grundlegende Kritik ist, dass die Personalstruktur der Hochschulen durch eine Reihe von Fehlentwicklungen charakterisiert ist, die ihrerseits Funktionsdefizite zur Folge haben, d.h. die Aufgabenerfüllung und Leistungserbringung beeinträchtigen.

- *Qualifikationsaufgaben und Dienstleistungen in Forschung und Lehre werden vermischt*

Es ist gängige Praxis, Promovierende über den für ihre Qualifizierung erforderlichen Umfang hinaus für Lehr- und Forschungsaufgaben einzusetzen, um den geordneten Lehr- und Forschungsbetrieb in der Einrichtung aufrechtzuerhalten, z.B. Lehrplanung, Studienfachberatung,, Tagungsorganisation.

Die Folge sind Qualitäts- und Effizienzverluste in zweifacher Hinsicht: Zum einen besteht ein hohes Risiko, dass die angestrebte Qualifikation nur mit zeitlicher Verzögerung oder Einbußen an Qualität erfüllt werden kann, zum anderen kann für die Erledigung der Daueraufgaben nur ein minimales Engagement erwartet werden, weil ein größeres Maß für das Erreichen des Qualifikationsziels hinderlich ist.

- *Wissenschaftsorganisatorische und -unterstützende Tätigkeiten werden nicht im erforderlichen Maß durch entsprechend spezialisiertes und qualifiziertes Personal ausgeführt*

Wissenschaftliches Personal, d.h. Professor*innen und Mitarbeiter*innen, müssen in erheblichem Umfang organisatorische oder administrative Tätigkeiten erledigen, die gewissermaßen Voraussetzung dafür sind, dass sie sich ihren Kernaufgaben in Forschung und Lehre widmen können. Prägnante Beispiele sind Anträge auf Drittmittel, die Akkreditierung von Studiengängen oder auch die Lehr- und Prüfungsplanung in Instituten.

Eine Professionalisierung dieser Tätigkeiten, ausgeübt durch entsprechend qualifiziertes Personal mit eigenständigem Aufgabenprofil, würde die Effizienz der Aufgabenerfüllung steigern und nicht unbeträchtlich zur Entlastung des wissenschaftlichen Personals beitragen.

- *Befristet und unbefristet auszuübende Arbeitstätigkeiten stehen in keinem aufgabenadäquaten Verhältnis*

Die umfangreiche Befristungspraxis an den Hochschulen führt zu fortlaufender Personalfluktuation, unter der die Kontinuität der Prozesse in Forschung und Lehre, Hochschuladministration und Selbstverwaltung leiden. Mit jedem Wechsel geht in der Institution erworbenes Erfahrungswissen verloren, muss sich das neu eingestellte Personal am neuen Arbeitsplatz mit seinen je spezifischen Anforderungen neu einarbeiten.

Personalwechsel in moderatem Umfang bringt frischen Wind in eine Institution, ein Befristungsanteil von über 80% untergräbt die Stabilität.

- *Die Möglichkeit der Übertragung von Arbeitsaufgaben in selbstständiger Wahrnehmung außerhalb der Professur ist ausgeschlossen*

Es fehlen Beschäftigungspositionen, in denen akademischen Mitarbeiter*innen mit nachgewiesener Qualifikation eine größere Verantwortung durch die selbstständige Wahrnehmung ihrer Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden kann.

Die Folge ist, dass wissenschaftliches Potential für die Institution ungenutzt bleibt und Aufstiegschancen für erfahrenes Personal eingeschränkt sind. Im internationalen Wettbewerb sind Stellen ohne die Perspektive auf selbständige Tätigkeit in Forschung und Lehre unattraktiv und nicht anschlussfähig an Berufskarrieren in anderen Hochschulsystemen.

- *Nebenberufliches Personal wird für Tätigkeiten eingesetzt, die typischerweise in das Aufgabenfeld des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals fallen*

Lehraufträge, die bzgl. des Lehrangebots eine Ergänzungsfunktion haben, werden in größerem Ausmaß missbräuchlich zur Sicherstellung des Pflichtangebots an Lehrveranstaltungen eingesetzt.

Hochschulabsolvent*innen mit abgeschlossenem Masterstudium werden als Hilfskräfte beschäftigt, erfüllen aber die Aufgaben von wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter*innen.

In beiden Fällen unterlaufen die Hochschulen die üblicherweise für Beschäftigungsverhältnisse geltenden Regelungen: Lehrbeauftragte fallen aus der Sozialversicherungspflicht, Hilfskräfte werden tariflich nicht entsprechend ihrer Qualifikation entlohnt.

Um die Fehlentwicklungen zu beheben und Voraussetzungen für eine wirksamere Aufgabenerfüllung zu schaffen, erscheint es uns notwendig, mehrere Wege zu beschreiten:

(1) Die Personalkategorien des BbgHG müssen den sich in den vergangenen Jahren veränderten Bedingungen angepasst werden (Abschnitt 1 und 2)

(2) Regelungen, die keine Aufnahme in das BbgHG finden, sollten in einem landesweiten Kodex für Gute Arbeit in der Wissenschaft verbindlich vereinbart werden (Abschnitt 3.2.).

Vgl. zu Punkt (1) und (2) auch den Landtagsbeschluss 'Gute Arbeit an Hochschulen weiter vorantreiben' vom 26. Februar 2020 (DS 7/732-B):

<https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/w7/beschlpr/anlagen/732-B.pdf>

(3) Die Umsetzung der Regelungen des Landesgesetzes sowie des zu vereinbarenden Kodex geschieht unter den Bedingungen der Hochschulautonomie. Die Möglichkeiten der parlamentarischen Kontrolle und hochschulinternen Mitbestimmung müssen ausgebaut werden (Abschnitt 3 und 4)

1. Personalkategorien

1.1. Akademische Mitarbeiter*innen: Funktionale Ausdifferenzierung nach Tätigkeitsaufgaben

Problem:

Der § 49 des BbgHG fasst eine Vielzahl unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse und Tätigkeitsprofile in einer Personalkategorie zusammen.

In der gegenwärtigen Form, undifferenziert und profillos, ist die Personalkategorie nicht geeignet, ein brauchbares Planungsinstrument zum Aufbau einer aufgabengerechten Personalstruktur zu sein. Ebenso wenig vermag sie eine wirksame Funktion im System strukturierter Karrierewege zu erfüllen.

Wir plädieren dafür, die Personalkategorien für akademische Mitarbeiter*innen stärker funktional entsprechend der Arbeitsaufgabe ausdifferenzieren.

Wir schlagen vor, dass folgenden Differenzierungen Eingang in das BbgHG finden:

(1) Mitarbeiter*innen mit Qualifizierungsaufgaben

Die erste Qualifikationsphase (Prä-Doc) zielt auf die Promotion, die als Ausweis der Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit gilt.

Die zweite Qualifikationsphase (Post-Doc) dient der Vorbereitung auf eine Laufbahn als Hochschullehrer*in und beinhaltet das Erlangen der Berufungsfähigkeit auf eine Professur, die i.d.R. eine Habilitation oder äquivalente Leistung voraussetzt.

Die Stelle wird aus Grundmitteln finanziert.

Das Beschäftigungsverhältnis wird befristet nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG.

(2) Mitarbeiter*innen mit Dienstleistungen in Forschung und Lehre

Die Mitarbeiter*innen erbringen Dienstleistungen in Forschung und Lehre

Die Tätigkeit ist weisungsgebunden und erfolgt in der Regel im Verantwortungsbereich einer Professur.

Die Stelle wird aus Grundmitteln finanziert.

Das Beschäftigungsverhältnis ist unbefristet.

(3) Mitarbeiter*innen mit Dienstleistungen im Wissenschaftsmanagement

Die Mitarbeiter*innen erbringen Dienstleistungen in Wissenschaftsorganisation oder -administration und zählen demzufolge nicht zum wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonal.

Die Stelle wird aus Grundmitteln finanziert.

Das Beschäftigungsverhältnis ist unbefristet.

(4) Mitarbeiter*innen mit selbstständiger Wahrnehmung von Dienstaufgaben

Die Mitarbeiter*innen üben Tätigkeiten in Forschung und Lehre sowie im Wissenschaftsmanagement aus.

Die Tätigkeit wurde zur selbstständigen Wahrnehmung übertragen und erfolgt in der Regel im Verantwortungsbereich einer größeren Organisationseinheit (Institut, Department, Fachbereich, Fakultät, zentrale Einrichtung).

Sie setzt in der Regel eine Promotion voraus.

Die Stelle wird aus Grundmitteln finanziert.

Das Beschäftigungsverhältnis ist unbefristet.

(5) Mitarbeiter*innen in Projektarbeit

Die Mitarbeiter*innen üben i.d.R. eine Forschungstätigkeit in einem zeitlich befristeten Projekt aus.

Das Projekt wird aus Dritt- oder Zweitmitteln finanziert.

Das Beschäftigungsverhältnis wird für die Dauer des Projekts befristet nach § 2 Abs.2 WissZeit-VG. Bei Verlängerung des Projekts wird auch das Beschäftigungsverhältnis verlängert.

1.2. Akademische Mitarbeiter*innen:

Mengenverhältnis von befristeter zu unbefristeter Beschäftigung

Problem:

Für eine aufgaben- und bedarfsgerechte Personalstruktur sind die Mengenverhältnisse entscheidend.

Das betrifft zum einen die absolute Anzahl der Stellen, zum anderen das relative Verhältnis der Stellen zueinander, die auf Aufgabenbereiche und Organisationseinheiten verteilt werden. Bei Letzterem kann eine Quote die Verteilung der Stellen steuern.

Gängige Dauerstellenkonzepte arbeiten mit Quotenvorgaben, die häufig rein formal im Vergleich mit anderen deutschen Hochschulen ermittelt werden. Internationale Vergleich spielen keine Rolle. Aufgabenbezogene Kriterien haben für die Festsetzung von Quoten für Dauerstellen keine bzw. nachrangige Bedeutung.

Unsere Überlegungen gehen hingegen davon aus, dass Lehre und Forschung (vgl. § 3 Abs. 1 BbgHG) sowie die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. § 3 Abs. 3 BbgHG) als zwei Kernaufgaben benannt sind, in denen das Land durch Bereitstellung der entsprechenden Finanzmittel die Leistungsfähigkeit des Hochschulsystems sicherstellt (§ 6 Abs. 1 BbgHG).

Funktional ausdifferenzierte Personalkategorien des BbgHG geben für die bedarfsgerechte Ermittlung der Mengenverhältnisse einen adäquaten Orientierungsrahmen.

Wir plädieren dafür, die Stellen im akademischen Mittelbau, die aus Landesmitteln finanziert werden, mit folgendem Aufgabenprofil auszugestalten:

- 50% der Stellen für Qualifizierungsaufgaben
- 50% der Stellen für Daueraufgaben in Forschung und Lehre, (d.h. Erbringen von Dienstleistungen sowie selbstständige Wahrnehmung der Dienstaufgaben),

Die Relation 1:1 bzw. 50% zu 50% von befristeten Qualifikationsstellen zu Dauerstellen ist als Zielquote zu verstehen, die Hochschulen schrittweise in einem vereinbarten Zeitraum erreichen sollen. Eine Übereinkunft dazu ist in Vereinbarungen wie Hochschulentwicklungsplänen oder Hochschulverträgen festzuhalten.

1.3. Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte - Studentische Beschäftigte

Problem:

Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sind eine Sammelkategorie, in der Personen mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau beschäftigt werden: Studierende in der Bachelorphase ohne Hochschulabschluss, Studierende in der Masterphase mit Bachelorabschluss, Personen ohne Studierendenstatus mit Bachelor- oder Masterabschluss. Ein Teil der von diesem Personenkreis verrichteten Tätigkeiten wird üblicherweise auch vom hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ausgeübt. Faktisch wird damit eine tarifgebundene Vergütung der Tätigkeit unterlaufen.

Wir fordern, den Geltungsbereich des § 59 BbgHG einzugrenzen auf Studierende, die an einer Hochschule immatrikuliert sind, um einen berufsqualifizierenden Abschluss zu erwerben, und eine Tätigkeit ausüben, die zugleich der eigenen Aus- oder Weiterbildung dient (Studentische Beschäftigte).

1.4. Lehrbeauftragte

Problem:

Das Instrument Lehrauftrag hat eine Berechtigung zur Ergänzung des Lehrangebotes, das vom hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nicht wahrgenommen werden kann. So können bspw. Erfahrungen aus der beruflichen Praxis in die Hochschullehre eingebracht werden. Es ist jedoch gängige Praxis, Lehraufträge missbräuchlich zur Sicherstellung des Pflichtlehrangebotes einzusetzen. Wesentliche Triebfeder ist das Bemühen der Fachbereiche, zeitweilig oder dauerhaft bestehende Unterbesetzung des hauptberuflichen Personals auszugleichen, ohne dafür tarifvertraglich abgesicherte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse eingehen zu müssen.

Wir fordern, die zweckentfremdete Verwendung von Lehraufträgen zur Sicherstellung des Lehrangebotes einzudämmen, indem die Vergütung an die geltenden tariflichen oder beamtenrechtlichen Regelungen angepasst wird. In die Vergütung einzubeziehen sind Vor- und Nachbereitungszeiten der Lehrveranstaltungen, Betreuungs- und Beratungstätigkeit sowie Prüfungsverpflichtungen.

2. Beschäftigungsbedingungen: Umfang, Dauer, Arbeitszeit, Perspektive

2.1. Stellenumfang

Problem:

Es ist gängige Praxis, in der Personalstruktur vorhandene Stellen in Anteile aufzuteilen und diese in Teilzeit an verschiedene Personen zu vergeben. Nicht selten ist damit die Erwartung verbunden, über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus Mehrarbeit zu leisten. Letzteres trifft insbesondere auf Qualifikationsstellen oder auf drittmittelfinanzierte Projektstellen zu. In den wenigsten Fällen ist die Teilzeitbeschäftigung gewünscht, in der überwiegenden Mehrheit ist sie erzwungen.

Wir fordern, dass akademischer Mitarbeiter*innen im Regelfall im Umfang einer vollen Stelle der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt werden.

Die im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelten Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben unberührt.

2.2. Befristungsdauer bei Qualifizierung

Problem:

Der § 49 Abs. 1 BbgHG legt derzeit fest, dass der Erstvertrag von befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen, die nicht überwiegend aus den Mitteln Dritter finanziert sind, die Dauer von zwei Jahren hat.

Legt man zugrunde, dass die Befristung nach § 2 Abs.1 WissZeitVG zum Zwecke der Qualifizierung erfolgte, dann erscheint die Dauer des Erstvertrages nicht angemessen.

Als Regelfälle wissenschaftlicher Qualifikation gelten noch immer Promotion, Habilitation, Habilitationsäquivalent bzw. Erlangen der Berufungsfähigkeit auf eine Professur. Diese Ziele sind bei Einhaltung fachlicher Qualitätsstandards in der vom Gesetz vorgegebenen Zeitspanne nicht zu erreichen.

Unintendierte Folgewirkungen der unangemessenen kurzen Befristungsdauer sind u.a. Arbeitsverdichtung, psychische Belastung, Reduzieren des Anspruchsniveaus.

Wir fordern, im Erstvertrag im Falle der Promotion die Mindestdauer von drei Jahren und beim Erwerb der Berufungsfähigkeit auf eine Professur die Dauer von vier Jahren gesetzlich festzuschreiben,

Andere Qualifikationsziele als Promotion oder Berufsfähigkeit stellen Ausnahmen dar und sind zu begründen.

Vollzieht sich die Qualifizierung in Teilzeit, verlängert sich das Beschäftigungsverhältnis entsprechend der Differenz zur Vollzeitstelle.

2.3. Arbeitszeit für Eigenqualifizierung

Problem:

Es ist gängige Praxis an den Hochschulen, befristete Arbeitsverhältnisse nach § 2 Abs.1 WissZeitVG zu begründen, dann aber die Bemessung und tatsächliche Verteilung der Aufgaben so vorzunehmen, dass der weitaus größere Teil der Arbeitszeit nicht für die eigene Qualifikation aufgewendet wird, sondern für Dienstleistungen zur Aufrechterhaltung des Dauerbetriebs in Lehre und Forschung. Die derzeitige Regelung, dass auf Qualifikationsstellen bis zu zwei Drittel der Arbeitszeit für Dienstleistungen erwartet werden können, die nicht der eigenen Qualifikation dienen, leistet der Tendenz Vorschub, mit befristeten Qualifikationsverträgen de facto Dauerdienstleistungen für die jeweiligen Lehrstühle zu erbringen.

Wir fordern, dass bei Beschäftigungsverhältnissen, die nach § 2 Abs.1 WissZeitVG befristet sind, gesetzlich vorgeschrieben ist, dass für die Hauptaufgabe Qualifizierung auch der Hauptteil der Arbeitszeit zur Verfügung stehen muss. Ein Anteil für die eigene Qualifikation von mehr als 50% der jeweiligen Arbeitszeit erscheint angemessen.

2.4. Qualifizierungsphase und Karriereperspektive

Problem:

Ein gravierendes Problem des deutschen Hochschulsystems ist, dass die hierzulande üblichen zwei Qualifikationsphasen nicht mit planbaren Karrierewegen verbunden sind. Das im angelsächsischen Raum verbreitete Tenure-Track-Verfahren bietet hier ein brauchbares Instrument, das Erreichen des Qualifizierungsziels mit der Möglichkeit einer Anschlussbeschäftigung zu verknüpfen.

Wir plädieren dafür, die Karriereperspektiven in den beiden Qualifikationsphasen jeweils unterschiedlich auszugestalten:

Für die die erste Qualifikationsphase kann nach Erreichen des Qualifikationsziels (z.B. Promotion oder andere Leistungen) eine Anschlussbeschäftigung auf einer haushaltsfinanzierten Stelle angeboten werden.

Haushaltsfinanzierte Qualifikationsstellen in der Post-Doc-Phase sind im Regelfall im Tenure-Track-Verfahren auszugestalten, das eine Anschlussbeschäftigung auf einer zuvor bestimmten Stelle vorsieht, jedoch vorbehaltlich der Erfüllung der bei Vertragsabschluss vereinbarten Leistungsbedingungen.

Zur Anpassung an die neuen Bedingungen ist den Hochschulen eine Übergangsfrist einzuräumen.

2.5. Arbeitszeit für vertiefte wissenschaftliche Arbeit

Problem:

Die Einheit von Forschung und Lehre ist das prägende Element wissenschaftlicher Tätigkeit an Hochschulen. Einige Tendenzen unterminieren diesen Grundsatz:

Zum einen ist es die dauerhafte Spezialisierung ausschließlich auf Lehr- oder Forschungstätigkeit; sie mag im Einzelfall für ein Institut vorteilhaft sein, sollte aber eine begründete Ausnahme darstellen.

Zum anderen sind es Hochdeputatsstellen für fachwissenschaftliche Lehre, die auf Grund der mit dem hohen Lehrdeputat (12 bis 20 LVS) verbundenen extensiven Beratungs- und Betreuungsaufgaben keine Zeit zur Rezeption des Forschungsstandes im Fach lässt, die wiederum für eine wissenschaftsfundierte Lehre ein essentielles Minimum darstellt.

Wir fordern in Anlehnung an § 110 Abs. 4 S. 4 BerlHG im BbgHG einen Mindestanteil von 25% festzuschreiben, der Mitarbeiter*innen mit Dienstaufgaben in Lehre und Forschung zur vertieften eigenen wissenschaftlichen Arbeit zur Verfügung stehen soll.

Weiterhin ist die Lehrverpflichtungsverordnung so auszugestalten, dass in den Stellenbeschreibungen eine realistische Bemessung aller zum Aufgabenprofil gehörenden Tätigkeiten, d.h. Lehre und Forschung, Studienberatung und -betreuung, Lehrorganisation und Selbstverwaltung, möglich ist.

3. Hochschulinterne Mitbestimmung

3.1. Personalplanung und Personalentwicklung als Hochschulaufgabe

Problem:

Die Hochschulen besitzen weitgehende Personalautonomie. Seit 2019 ist in Brandenburg die Stellenplanbindung für Tarifbeschäftigte aufgehoben. Damit wurden den Hochschulen größere Spielräume für eine eigenständige und standortspezifische Personalpolitik eröffnet. Im Gegenzug steigt damit auch die Verantwortung für die Gestaltung von attraktiven und leistungsfördernden Arbeitsbedingungen.

Personalplanung und Personalentwicklung sind Kernbestandteile der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschulen. § 3 Abs.2 BbgHG benennt dies als Aufgabe ausdrücklich, es fehlen im Weiteren aber Festlegungen, mit welchen Zuständigkeiten und Verfahren Personalplanung und -entwicklung in hochschulinterne Entscheidungsprozessen umgesetzt wird.

Wir plädieren dafür, die Rolle von Personalplanung und Personalentwicklung als zentrale Elemente der Personalpolitik autonom verfasster Hochschulen genauer im Landesgesetz zu bestimmen und auszugestalten

Wir schlagen deshalb vor, dass im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung die Hochschulleitungen unter Beteiligung von Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten Konzepte zu Personalstruktur und Personalentwicklung erarbeiten und diese dem zuständigen Selbstverwaltungsgremium (Senat) zur Beschlussfassung zuleiten.

3.2. Angemessene Beschäftigungsbedingungen - Kodex 'Gute Arbeit'

Problem:

Personalpolitik zieht auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die sowohl leistungsfördernd als auch sozial verträglich-sind. § 3 Abs. 6 BbgHG benennt als Aufgabe:

(6) Die Hochschulen tragen dem berechtigten Interesse ihres Personals auf angemessene Beschäftigungsbedingungen Rechnung.

Das Gesetz bleibt jedoch rein deklaratorisch: Über die Benennung des Grundsatzes hinaus findet sich kein Hinweis auf Zuständigkeiten und Verfahren, die sichern, wie das Prinzip in der Hochschulrealität umgesetzt werden soll.

Wir plädieren dafür, die den Hochschulen im § 3 Abs. 6 BbgHG zugewiesene Aufgabe zu konkretisieren und Festlegungen zu Zuständigkeiten und Verfahrensgrundsätzen zu treffen.

Wir schlagen vor, auf Landesebene einen Kodex für Gute Arbeit in der Wissenschaft zu verabschieden, der verbindliche Maßstäbe für die Ausgestaltung angemessener Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen enthält. (vgl. auch Landtagsbeschluss 'Gute Arbeit an Hochschulen weiter vorantreiben' vom Februar 2020, 7/732-B). Diese Maßstäbe sollen sich auf folgende Handlungsfelder beziehen:

- aufgaben- und bedarfsgerechte Personalstruktur
- Karriereziele und Karrierewege für das wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Personal
- Fort- und Weiterbildung
- Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Auf der Grundlage dieser Rahmenvereinbarungen legen die einzelnen Hochschulen in eigener Verantwortung Ziele in den jeweiligen Handlungsfeldern fest, die Eingang in Hochschulentwicklungspläne und Hochschulverträge finden.

Die Ziele der Hochschule werden von den Hochschulleitungen in einem partizipativen Prozess unter Mitwirkung von Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und von den zuständigen Selbstverwaltungsgremium (Senat) beschlossen.

3.3. Kompetenzen der Selbstverwaltungsorgane

Problem:

Die Hochschulen in Brandenburg besitzen weitgehende Satzungsautonomie. Sie sind damit relativ frei, was sie in welcher Weise in ihren Grundordnungen regeln wollen. Das BbgHG macht hierzu in § 64 nur wenige Vorgaben.

Die Hochschulgesetzgebung sollte es grundsätzlich ermöglichen, dass in den Grundordnungen die Mitwirkungsrechte der Organe der akademischen Selbstverwaltung gestärkt werden und die breite Teilhabe der Statusgruppen an Entscheidungsprozessen gesichert wird.

Aus diesem Blickwinkel ergibt sich Änderungsbedarf im Hinblick auf die Entscheidungsbefugnisse beim Einsatz von Instrumenten der Hochschulsteuerung wie z.B. Hochschulentwicklungspläne, Hochschulverträge und Zielvereinbarungen, Haushalts- und Wirtschaftspläne, Personalplanung und Stellenpläne.

Wir plädieren dafür, die Kompetenzen der Selbstverwaltungsorgane auf Hochschul- und Fachbereichsebene in zweifacher Weise zu stärken (vgl. § 64 Abs. 2, BbgHG § 72 Abs. 2).

Zum einen sollen ihnen Unterrichts- und Mitbestimmungsrechte bei der Verwendung der Finanzmittel eingeräumt werden, die vom Land, Bund oder Dritten zur Erfüllung der Aufgaben zur Verfügung gestellt werden.

Zum anderen sollen die zentralen Selbstverwaltungsgremien (Senat) umfassend in den Entscheidungsprozess zu Vereinbarungen der Hochschule mit dem Ministerium (Hochschulverträge, Zielvereinbarungen) einbezogen werden.

3.4. Gremienzusammensetzung

Problem:

In den meisten Selbstverwaltungsgremien herrscht eine absolute Sitzmehrheit der Gruppe der Hochschullehrer*innen ('Professorenmehrheit'). Als Begründung wird auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichtes von 1973 verwiesen, das den Hochschullehrer*innen innerhalb der Gruppenuniversität eine privilegierte Entscheidungskompetenz in Fragen von Forschung und Lehre zubilligte. Es ist allerdings nicht nachvollziehbar, weshalb der Grundsatz der 'Professorenmehrheit' auch auf Entscheidungen außerhalb des Bereichs von Forschung und Lehre ausgedehnt werden soll.

Wir fordern für alle Gremien der Hochschulsebstverwaltung grundsätzlich eine Viertelparität zwischen den Gruppen der Hochschullehrer*innen, der Studierenden, der akademischen Mitarbeiter*innen sowie des Personals in Verwaltung und Technik.

Abweichungen von der Viertelparität ergeben sich in Fragen von Forschung und Lehre. Bei Entscheidungen, die sich auf die Lehre beziehen, ist der Gruppe der Hochschullehrer*innen mindestens die Hälfte der Stimmen einzuräumen. Bei Entscheidungen, die unmittelbar die Forschung betreffen, müssen die Hochschullehrer*innen über die absolute Mehrheit der Stimmen verfügen. Der § 61 BbHG ist dementsprechend anzupassen.

4. Außensteuerung der Hochschulen

Im Gemeinsamen Koalitionsvertrag von 2019 stellen sich SPD, CDU und Bündnis 90/Die Grünen das Ziel:

“ Wir werden das Hochschulgesetz novellieren und dabei die Rolle des Landeshochschulrates neu definieren. Außerdem werden wir in diesem Rahmen das Thema Hochschulautonomie und Steuerungsinstrumente gemeinsam mit den Hochschulleitungen weiterentwickeln.” (S.34)

Unser Interesse ist darauf gerichtet, im BbgHG Voraussetzungen zu schaffen, um die Entscheidungsprozesse zu grundlegenden Entwicklungsplanungen im Hochschulbereich nicht ausschließlich bei den staatlichen Akteuren Ministerium und Hochschulleitungen zu belassen, sondern der demokratischen Mitwirkung durch Parlament und Interessenvertretungen der Beschäftigten, der Studierenden und Gewerkschaften und Berufsverbände zugänglich machen.

4.1. Hochschulentwicklungspläne, Hochschulverträge, Zielvereinbarungen

Problem:

Hochschulentwicklungspläne, Hochschulverträge und Zielvereinbarungen sind wichtige Instrumente der Außensteuerung autonomer Hochschulen. Akteure im Prozess der Hochschulplanung sowie Erarbeitung der Hochschulverträge sind das MWFK und die Hochschulleitungen (§ 5 Abs. 7 BbgHG) , beratend ist der Landeshochschulrat beteiligt (§ 77 BbgHG). Eine parlamentarische Einbindung ist im Gesetz nicht vorgesehen. Gleiches gilt für Bund-Länder-Vereinbarungen wie Hochschulpakt, Zukunftsvertrag u.a. Auch hier ist keine Beteiligung des Landtages vorgesehen.

Wir setzen uns dafür ein, dass der Landtag verbindlich an der Hochschulentwicklungsplanung, dem Abschluss der Hochschulverträge sowie der Bund-Länder-Vereinbarungen beteiligt wird. Die Ausgestaltung der Beteiligungsrechte kann von Unterrichtungspflichten bis zu Zustimmungserfordernissen reichen.

4.2. Landeshochschulrat

Problem:

Im § 77 BbgHG ist dem Landeshochschulrat primär eine beratenden Funktion zugeschrieben, die er gegenüber der Landesregierung und den Hochschulen einnimmt. Die Zusammensetzung sowie das Nominierungsverfahren weisen erhebliche demokratische Defizite auf.

Sollten sich die Koalitionäre darauf verständigen, die Gestaltungsrechte des Gremiums auszuweiten, muss dies mit einer stärkeren parlamentarischen Einflussnahme auf die demokratische Besetzung des Gremiums einhergehen.

Wir plädieren dafür, die Neudefinition der Rolle des Landeshochschulrates mit einer stärkeren Demokratisierung hinsichtlich seiner Zusammensetzung und Aufgabenzuweisung zu verbinden. Wir schlagen vor, bei der Besetzung des Gremiums verschiedenen Interessenvertretungen ein Vorschlagsrecht einzuräumen: Ministerium und Hochschulleitungen, Personalräte und Studierendenvertretungen, Gewerkschaften und Unternehmerverbände.

Sofern die Koalition eine Ausweitung der Kompetenzen des Gremiums vorsieht ist, sollte sie sich auf das Recht zur Stellungnahme beschränken.