

Unsere Zwischenbilanz

// Hochschule und Forschung //

1. Dezember 2021

Die positive Seite

Grundlage für den Dialogprozess ist der Beschluss des Landtags 'Gute Arbeit an den Hochschulen vorantreiben' vom 25. Februar 2020 (Drs. 7/732-B).

Er setzt einen Diskussionsrahmen zwischen Akteuren, die auf Landesebene ohne den Beschluss nie zusammengeführt worden wären und eröffnet Möglichkeiten, über die Ausrichtung und Leistungsfähigkeit der Hochschulen im Land Brandenburg in einen Austausch zu führen.

Er zwingt Ministerium und Hochschulleitungen in eine fachöffentliche Diskussion zu Themen, die bisher fast ausschließliche im Verwaltungshandeln entschieden und geregelt wurden - ohne ausreichende hochschulinterne Mitbestimmung, ohne Beteiligung der hochschulpolitischen Initiativen und ohne parlamentarische Kontrolle.

Der Zweck des Dialogs

Der Beschluss benennt eine Reihe von Inhaltsfeldern, unter denen das Prinzip 'Gute Arbeit' zu erörtern ist. Die meisten Felder lassen sich unter dem übergreifenden Thema 'Personalstruktur und Personalentwicklung' zusammenfassen, so bspw. das Verhältnis von dauerhafter und befristeter Beschäftigung, Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Lehraufträge, Studentische Beschäftigte, Lehrverpflichtung, Familienfreundlichkeit und Geschlechtergerechtigkeit. Ergänzend dazu kann das Thema 'Mitbestimmung' gesehen werden.

Die Diskussion der Inhalte 'Guter Arbeit in der Wissenschaft' auf den jeweiligen Themenfeldern zielt auf zwei Arten von Ergebnisse, die von den Akteuren im gemeinsamen Prozess hervorgebracht werden sollen:

- Vorschläge für die Änderung des BbgHG zu erarbeiten
- Maßstäbe für gute Arbeit in der Wissenschaft verbindlich zu verabschieden. z.B. in einem Kodex für Gute Arbeit, sowie diesen mit konkreten Maßnahmen zu untersetzen

Wo wir stehen

Im bisherigen Verlauf seit Herbst 2020 standen zwei Themenfelder im Vordergrund, die zum einen Probleme der Personalstruktur, zum anderen der Personalentwicklung zum Inhalt hatten.

Verhältnis von dauerhafter und befristeter Beschäftigung.¹

Zu diesem Themenfeld wurde ausgiebig diskutiert aber wenig Klarheit geschaffen. Der wesentliche Grund ist, dass vom MWFK Lösungen präsentiert wurden, ohne zuvor das Problem hinreichend klar zu definieren. Die Frage nach angemessenen Mengenverhältnissen von befristeter und unbefristeter Beschäftigung wurde reduziert auf die Ausgestaltung quantitative Messwerte, d.h. Quoten für Dauerstellen im akademischen Mittelbau. Eine Klärung des qualitativen Bezugsrahmens, also der inhaltlichen Ziele und entsprechender Messwerte, erfolgte bisher nicht. Nach Vergleichen mit Messgrößen, die in den Verpflichtungserklärungen anderer Bundesländer enthalten sind, unterbreitete das MWFK den Vorschlag, den "landesweiten Eckwert für unbefristetes Personal im akademischen Mittelbau" in den nächsten Jahren stufenweise von 35% im Jahr 2024 bis 40% im Jahr 2030 anzuheben.

Ungeklärt ist insbesondere der personellen Geltungsbereich der Quotenregelung:

Bezieht sich die Quote ausschließlich auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal? Oder schließt sie auch nicht-wissenschaftliches Personal ein, d.h. akademischen Mitarbeiter*innen, die wissenschaftsorganisatorische / -unterstützende Tätigkeiten ausführen?

Ungeklärt ist auch, in welchem Verhältnis der geplante Aufwuchs an Dauerbeschäftigung zu den Zielen und Maßnahmen Verpflichtungserklärung des Landes steht und welche Mitteln aus dem Zukunftsvertrag 'Studium und Lehre stärken' für die Finanzierung der Stellen zu Verfügung stehen.

Qualifizierung und Berufsperspektiven junger Wissenschaftler*innen²

Mehrere Sitzungen im Frühjahr und Herbst 2021 konzentrierten sich auf die Bestandsaufnahme der Probleme und mögliche Lösungswege auf Landes- und Hochschulebene. Problem und Lösungswege für das aus Haushaltsmitteln finanziere Personal sind aus unserer Sicht in hinreichender Breite und Tiefe erörtert, so dass zu erwarten ist, dass im Dezember das Themenfeld mit gemeinsam erarbeiteten Lösungen abgeschlossen werden kann.

¹ Zur Darstellung des Problems und zu unserer Position, vgl. *Positionspapier der LFG zur Novellierung des BbgHG*, Abschnitt 1)

² Zur Darstellung des Problems und zu unserer Position, vgl. *Positionspapier der LFG zur Novellierung des BbgHG*, Abschnitt 2.

Was zu tun ist, um den Dialogprozess zum Erfolg zu führen

Wir nennen einige Themen, die aus unserer Sicht behandelt werden müssen. Wir regen an, die unten aufgeführten Themen in den Ablaufplan der Sitzungen einzufügen. Weitere Vorschläge betreffen Änderungen der bisherigen Arbeitsweise.

(1) Die nachfolgend genannten Themen müssen aus unserer Sicht im nächsten Jahr behandelt werden. Einige davon betreffen Unerledigtes, andere wurden trotz Nachfrage nicht bisher auf die Tagesordnung gesetzt, bei einer weiteren Gruppe wurde die Relevanz im Laufe der bisherigen Diskussion sichtbar.

- Im Februar 2021 brachten wir ein Positionspapier in den Dialogprozesse ein, das den von uns verfolgten Ansatz der funktionale Ausdifferenzierung der Personalkategorie Akademische Mitarbeiter*in darstellte.
Pro und Contra des Vorschlags wurden nicht diskutiert; auch in nachfolgenden Sitzungen wurde der Vorschlag nicht auf die Tagesordnung gesetzt. Eine Begründung der Nichtberücksichtigung wurde nicht gegeben.
Wir fordern eine Diskussion darüber, wie eine aufgabengerechten Personalstruktur an den Hochschulen aussehen kann und welchen Beitrag eine funktionale Ausdifferenzierung der Personalkategorie 'Akademische Mitarbeiter*innen' im BbgHG § 49 dazu leisten kann.
- Der Zukunftsvertrag 'Studium und Lehre stärken' fordert von den Ländern, dauerhafte Beschäftigung des Lehrpersonals an den Hochschulen auszubauen. Wichtig für die Diskussion der Mengenrelation von befristeter und dauerhafter Beschäftigung ist deshalb die Information darüber, in welchem Umfang Finanzmittel aus der Bund-Länder-Vereinbarung den Hochschulen in den nächsten Jahren zur Verfügung stehen und zu welchen Zwecken diese Mittel eingesetzt werden.
Anfragen an das MWFK zur Mittelverwendung und -verteilung wurden mit dem Hinweis beantwortet, dass hierzu bisher keine abschließende Verständigung im Ministerium und mit den Hochschulen erfolgt sei.
Wir fordern eine Diskussion über die Verwendung und Verteilung der Finanzmittel des Zukunftsvertrages bis zum Auslaufen der Übergangsregelungen sowie der Periode danach. In die Diskussion einbezogen werden sollen Maßnahmen, die der Umsetzung der Teilziele 1.1. (Erhalt der Lehrkapazität) und Teilziel 2.1. (Verbesserung der Betreuungssituation) dienen.
- Themen wie Arbeitszeit, Arbeitsumfang, Mehrarbeit wurden als beeinträchtigende Bedingungen genannt, die bei der Bewertung von Guter Arbeit in der Wissenschaft vielfach als problematisch wahrgenommen werden. Damit verbunden sind Arbeitszeitbemessungen im Lehrdeputat, für Eigenqualifikation und für vertiefte wissenschaftliche Arbeit.

Wir fordern eine Diskussion über die realistische Bemessung der Arbeitsaufgaben in Forschung und Lehre, die zum Tätigkeitsspektrum einer Stellenkategorie gehören. Dies ist Grundlage für die Anpassung der Lehrverpflichtungsverordnung und ggf. weitere Maßnahmen.

- Die bisherige Diskussion zu den Beschäftigungsbedingungen Akademischer Mitarbeiter*innen konzentrierte sich auf das aus Haushaltsmitteln finanzierte Personal der Hochschulen. Die Arbeitsbedingungen der Drittmittelbeschäftigten wurden aus der Diskussion ausgeklammert. Gleiches gilt für das nebenberufliche Personal der Lehrbeauftragten und der Studentischen Beschäftigten. Im Dialogprozess muss daher gemeinsam erörtert werden, wie strukturierte Karrierewege und Qualifizierungsanforderungen als zentrale Anforderungen „Guter Arbeit in der Wissenschaft“ auch im Drittmittelbereich umgesetzt werden.

Wir fordern daher, die jeweils besonderen Arbeitsbedingungen der Drittmittelbeschäftigten sowie der Studentischen Beschäftigten und der Lehrbeauftragten auf die Tagesordnung einer Sitzung im Frühsommer oder Herbst 2022 zu setzen.

- Das Thema der hochschulinternen Mitbestimmung hat sich als wesentlich herauskristallisiert, wenn es in Zukunft darum geht, die Ergebnisse des Dialogprozesses an den Hochschulen umzusetzen. Das betrifft im Einzelnen die Mitwirkung der Personalräte und Selbstverwaltungsgremien an der Personalplanung und an Konzepten der Personalentwicklung. Gleiches gilt für Haushalts- und Wirtschaftspläne, Hochschulverträge und Hochschulentwicklungspläne.

Wir schlagen vor, die Sitzung im Juli zum Thema ‘Nachhaltige Kooperation/Stärkung gemeinsamer Interessen’ für die Diskussion zur Ausgestaltung der hochschulinternen Mitbestimmung unter den Gegebenheiten der weitgehenden Hochschulautonomie in Personal- und Finanzfragen zu führen.

(2) Von Seiten des MWFK sollte überprüft werden, in welcher Weise das bisherige Sitzungsformat zu verändern ist, so dass nicht nur Meinungen vorgetragen werden, sondern durch den Austausch von Argumenten ein Problem bearbeitet und zwischen unterschiedlichen Positionen ein Konsensus hergestellt wird.

(3) Eine Anhörung oder ein Fachgespräch im AWFK wäre förderlich, um den bisherigen Stand einer kritischen Wertung zu unterziehen, Zwischenergebnisse verbindlich festzuhalten und Erwartungen an den weiteren Verlauf zu formulieren.