

Positionspapier der BLRK zum Dialogprozess Gute Arbeit

31.03.2021

Mit diesem Papier legt die BLRK ein Zwischenresümee zum laufenden Dialogprozess Gute Arbeit vor. Die BLRK legt Wert darauf, dass das Thema Gute Arbeit nicht auf die Frage der Einrichtung von zusätzlichen Dauerstellen verkürzt wird. Die Schaffung von mehr Dauerstellen wird im wesentlichen einmalige Effekte haben, die nichts an dem grundsätzlichen Umstand ändern, dass die Ressourcenausstattung der Hochschulen lange nicht allen, die diesen Wunsch hegen, eine dauerhafte Perspektive erlauben wird. Zudem ist Gute Arbeit ein umfassender Ansatz, der die konkreten Arbeitsbedingungen, gerechte Entlohnung, transparente Aufgabenzuweisung, gute Führungskultur und Personalentwicklung sowie nicht zuletzt Autonomie und Sinnstiftung umfasst.¹ Hochschulen sind Teil des Wissenschaftssystems und Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes. Sie vermitteln Kompetenzen und bieten Entwicklungschancen sowohl im wissenschaftlichen als auch im administrativen Bereich nicht nur in dem Umfang, wie sie Fachkräfte für die eigene Entwicklung benötigen, sondern sind im wesentlichen Maße an der Heranbildung der notwendigen Fachkräfte für eine positive ökonomische Entwicklung beteiligt. Wir sollten daher unbedingt einen ganzheitlichen Ansatz bei der Betrachtung wählen, der auch systemübergreifende Karriereperspektive zwischen Hochschulen verschiedenen Typs und dem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ökosystem in den Blick nimmt, in das die Hochschulen eingebunden sind – also ausdrücklich auch Karrierewege außerhalb der Hochschullandschaft.

In der bisherigen Diskussion standen allerdings Dauerstellen sowie Quoten für unbefristete Beschäftigungspositionen im Vordergrund. Daher legt diese Stellungnahme einen Schwerpunkt auf diese Themen.

I. Stellenstruktur im Mittelbau (ohne Drittmittel)

Für die Herausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind Qualifikationsstellen mit einer fairen, dem Qualifikationsziel angemessenen Laufzeit von zentraler Bedeutung. Qualifikationsstellen zeichnen sich dadurch aus, dass ein Mindestanteil von einem Drittel (§ 49 Abs. 2 BbgHG) der regelmäßigen Arbeitszeit der eigenen Qualifikation vorbehalten ist. In der Regel handelt es sich dabei um Qualifikationsziele im Bereich der Forschung, Qualifikationsziele können aber auch in anderen Bereichen gesetzt werden. Qualifikationsstellen weisen durchweg eine Kombination aus Aufgaben in der Forschung, der Lehre und unterstützenden Tätigkeiten in der Regel an einer Professur auf. Mit diesem Dreiklang bereitet eine Qualifikationsstelle auf alle Felder vor, die letztlich auch die Tätigkeit einer Professur prägen (Forschung, Lehre, Leistungen für die Universität als Institution). Die Ausstattung mit Qualifikationsstellen unterscheidet sich nach Hochschultyp, Hochschulgröße und Fachbereich erheblich. Da Qualifikationsstellen unerlässlich sind für die Innovationskraft einer Hochschule sollten gerade kleinere Hochschulen eine Mindestausstattung an Qualifizierungsstellen aufweisen.

Die Einrichtung von Dauerstellen im Mittelbau hat in der Regel eine Mittelbindung über mehrere Jahrzehnte zur Folge und ist damit stets eine langfristige Entscheidung, die sich nach den institutionellen Bedarfen und dem finanziellen Spielraum der Hochschulen richten muss. Eine feste Quote wird dem nicht gerecht. Die Besetzung setzt die nachgewiesene Qualifikation der StelleninhaberInnen voraus. Das Brandenburgische Hochschulgesetz gibt den Hochschulen mit dem in § 49 gesetzten Rahmen die Flexibilität, die Stellenformate nach ihrem Bedarf auszugestalten. Die im Ressortbereich des MWFK befindlichen acht Hochschulen haben davon Gebrauch gemacht. Sie haben Stellenformate entwickelt

¹ Siehe z.B. der „Index Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes: <https://index-gute-arbeit.dgb.de>, Zugriff am 7.3.2021

und diese zum Teil bereits in Dauerstellenkonzepten systematisch festgehalten. Zu unterscheiden sind dabei:

- Stellenprofile, die vor allem auf die akademische Lehre abzielen und vielfach vor der Änderung des BbgHG als Lehrkräfte für besondere Aufgaben charakterisiert waren: zum Beispiel Lehrende für grundlegende Kompetenzen, Sprachlehrende, Lehrende im praktischen Bereich, in der Kunst, der Musik oder dem Sport. Von den 24 LVS möglichem Lehrdeputat werden ggf. Aufwendungen für koordinierende Aufgaben und Aufgaben in der didaktischen Weiterentwicklung abgezogen.
- Stellen für Studienfachberatung und Studiengangskoordination, Leitungen von Laboren, Werkstätten oder Betreuung von wissenschaftlichen Großgeräten. Diese gibt es in zwei Ausprägungen: als akademische Mitarbeitendenstellen mit einem an den Umfang der strukturellen Aufgabe angepassten Lehrdeputat und ggf. einem begrenzten Anteil für eigene Forschung oder als nicht-wissenschaftliche Mitarbeitendenstellen, die die lehr- und forschungsnahen Aufgaben ohne eigene Lehre übernimmt. Die Entscheidung für die eine oder andere Kategorie wird bisher nach fachlichen Kriterien getroffen. Eine Quote für akademische Dauerstellen, die die lehr- und forschungsnahen nicht-akademischen Stellen nicht berücksichtigt, würde zu einer erheblichen Verzerrung führen.

Aus Sicht der BLRK ist der Gestaltungsspielraum, den das BbgHG lässt, von Vorteil, da er angepasste Lösungen für sehr unterschiedliche fachliche Anforderungsprofile lässt. Der Dialogprozess könnte es sich zur Aufgabe machen, Best Practice-Beispiele zu benennen, an denen sich Hochschulen und ihre Fakultäten orientieren können.

II. Drittmittelbeschäftigte

Hochschulen sind zunehmend auf die Einwerbung von Drittmitteln angewiesen. Im Kontext der Diskussion über Gute Arbeit und über eine Dauerstellenquote für Drittmittelbeschäftigte ist es notwendig, unterschiedliche Arten von Drittmitteln zu unterscheiden und die Bedingungen der Drittmittelgeber zu berücksichtigen. Bei nur wenigen Arten von Drittmitteln und Aufgabenprofilen können Hochschulen überhaupt mit einer gewissen Verlässlichkeit davon ausgehen, dass Mittel in relevantem Umfang regelmäßig wieder eingeworben werden können. Nur in diesen Bereichen können einzelne Hochschulen fallweise Dauerstellen schaffen und haben dies auch bereits getan.

Anders verhält es sich mit forschungsbezogenen Drittmitteln. Hier kann insbesondere an den fast durchweg relativ kleinen Hochschulen in Brandenburg nicht davon ausgegangen werden, dass in einem Forschungsfeld regelmäßig Drittmittel erfolgreich eingeworben werden. Zudem lassen Drittmittelgeber wie DFG und BMBF zwar die Einstellung von Ersatzpersonal zu. Dieses ist aber dann drittmittelbefristet beschäftigt, so dass diese Art von Drittmitteln gerade nicht zur Sicherstellung einer festen Quote dauerbeschäftigter Personen beitragen kann. Hinzu kommt aufgrund des hohen Spezialisierungsgrades von Forschung, dass selbst innerhalb eines Forschungsfeldes nicht davon ausgegangen werden kann, dass die für ein Drittmittelprojekt relevanten Fähigkeiten und Kenntnisse immer von denselben Personen erfüllt werden. Es ist gerade bei hoch innovativen, sich schnell entwickelnden Forschungsfeldern immer auch nötig, neue Personen mit neuartigen, gezielt zur jeweiligen Forschungsfrage und -methodik passenden Skills einzustellen. Eine Verpflichtung, auch Personal für Drittmittelprojekte dauerhaft zu beschäftigen, würde die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der brandenburgischen Hochschulen im Wissenschaftssystem massiv beeinträchtigen. Eine Entfristung von drittmittelfinan-

zierten akademischen MitarbeiterInnen impliziert auf lange Sicht auch den Einsatz von Haushaltsmitteln, da es erfahrungsgemäß immer wieder zu Lücken in der Drittmittelfinanzierung kommt. Insofern ist eine entsprechende langfristige Haushaltsplanung in Bezug auf derartige Konstrukte unbedingt erforderlich. Im Einzelfall könnte vor diesem Hintergrund sachgerecht nicht die simple Entfristung von drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen sein, sondern ggf. die Überführung qualifizierter drittmittelfinanzierter MitarbeiterInnen auf Haushaltsstellen mit anschließender Beurlaubung derselben, sodass diese in den entsprechenden Drittmittelprojekten mit zugehöriger Finanzierung eingesetzt werden können. Ein derartiges Konstrukt bedarf im Regelfall der Zustimmung des Mittelgebers, die bisher nicht standardmäßig erteilt wird. Im Gegenteil ist ein solches Konstrukt bei diversen Mittelgebern (z.B. DFG) explizit ausgeschlossen. Es bedürfte also einer Regelung, die das beschriebene Konstrukt grundsätzlich ermöglicht, insbesondere bei den wichtigsten öffentlichen Mittelgebern wie DFG, BMBF und EU.

Die Einführung einer Quote für unbefristete Arbeitsverhältnisse im Drittmittelbereich lehnen wir daher ab. Dies würde neben den finanziellen Risiken auch zu negativen Anreizen bei der Drittmittelinwerbung führen. Davon wären insbesondere die Hochschulen für angewandte Wissenschaften betroffen.

III. Karriereperspektiven

Jegliche Schaffung von Dauerstellen zu einem Zeitpunkt führt zu einem Kohorteneffekt, der diejenigen, die kurze Zeit später den gleichen Karriereschritt erreichen, für Jahrzehnte in erheblichem Maße von Arbeitsmarktchancen und ggf. Chancen für eine eigene wissenschaftliche Qualifizierung ausschließt. Konkret: für jede einmal besetzte Dauerstelle müssen ohne gleichzeitig massiven Ressourcenaufwuchs in der Zukunft 5-6 jüngere Personen auf eine Qualifizierungsstelle verzichten. Dieser Effekt wurde bereits beim Bund-Länder-Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs kritisch diskutiert und sollte auch im aktuellen Dialogprozess nicht außer Acht gelassen werden. D.h. die Besetzung neu geschaffener Dauerstellen ebenso wie die Wiederbesetzung freiwerdender Dauerstellen sollten über die Zeit ungefähr gleichverteilt erfolgen, um auch zukünftigen Kohorten faire Chancen auf derartige Stellen einzuräumen; und auf eine Umwidmung von befristeten Qualifikationsstellen in Dauerstellen sollte ohne äquivalenten Ressourcenaufwuchs verzichtet werden.

Einem Personalentwicklungskonzept, das für wissenschaftliche Mittelbaustellen entwickelt wird, stehen die Hochschulen offen gegenüber. Eine direkte Analogie zum Tenure-Track-Modell für Professuren scheint dabei allerdings eher irreführend. Entscheidend ist, dass Auswahlverfahren kompetitiv gestaltet, Zielvereinbarungen konkret und verlässlich sind und transparente und rechtssichere Verfahren etabliert werden. Inwieweit dies im Rahmen des dem Bundesgesetzgeber obliegenden Arbeitsrechts durch das Land gestaltbar ist, wurde im Prozess bisher noch nicht thematisiert. Ein solches Personalentwicklungskonzept sollte in unterschiedliche Karrierewege ausdifferenziert werden, die Forschung, Lehre und Verwaltung/Wissenschaftsmanagement einschließen. Insbesondere in der Gestaltung eines Systems der Karriereförderung im Zusammenspiel von Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten sieht die BLRK einen innovativen Ansatz.

Das Aufzeigen von Karriereperspektiven außerhalb der Hochschule gehört ebenfalls zu den Aufgaben der Hochschulen, die gestärkt werden müssen (duale Konzepte, Karriereberatung, Gründung etc.): Eine Promotion kann eine wichtige Voraussetzung für eine Karriere außerhalb des Hochschulbereichs darstellen, und die Entscheidung zu promovieren darf nicht automatisch mit dem Wunsch oder der Erwartung an eine Hochschulkarriere gekoppelt sein.

Es geht darum, Hochschulen auch für die nächste Generation der Absolventinnen und Absolventen als attraktive Arbeitgeberinnen zu erhalten.