

Dok-HuF-96/11/1 (neu)

**GEW Bundesfachgruppenausschuß Hochschule und Forschung
Positionspapier zur aufgabengerechten Personalstruktur an Hochschulen**

**GEW Hauptvorstand:
Wissenschaft als Beruf, für eine aufgabengerechte Personalstruktur an Hochschulen,
Frankfurt am Main, 15.-16. Dezember 1995**

**Stichworte: Personalstruktur, Wissenschaft als Beruf
Verteiler: E00, E10, E11, E12, E30/31, E40/41, E90**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dem Hauptvorstandsbeschuß „Wissenschaft als Beruf“ und dem vom Bundesfachgruppenausschuß Hochschule und Forschung beschlossenen „Positionspapier zur aufgabengerechten Personalstruktur an Hochschulen“ hat die GEW ihre Forderungen nach einer Veränderung der Arbeitsteilung im Hochschulbereich begründet und formuliert.

Mit freundlichem Gruß

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gerd Köhler', written in a cursive, slightly slanted style.

Gerd Köhler

Frankfurt am Main, den 25.10.1996

Positionspapier zur aufgabengerechten Personalstruktur an Hochschulen

(Beschuß der Bundesfachgruppe vom 24.08.1996)

Anschreiben an die GEW-Kolleginnen und -Kollegen

Gliederung:

- 1. Anlaß und Ziel**
- 2. Arbeitsplatz Hochschule**
 - 2.1 Lehre**
 - 2.2 Forschung**
 - 2.3 Management**
 - 2.4 Besondere**
- 3. Gestaltung einer aufgabengerechten Personalstruktur**
 - 3.1 Grundsätze**
 - 3.2 Veränderungen der jetzigen Personalstruktur**
- 4. Qualifikation für Lehre und Forschung- Qualifikation des wissenschaftlichen Personals**
- 5. Tarifvertrag für die Hochschulen**
- 6. Zu Problemen des Übergangs in die neue Personalstruktur**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ausführliche und kontroverse Debatten unter Mitgliedern, in Seminaren, in Fachgruppenberatungen, auf Konferenzen und zur Sommerschule 1995 in Klappholttal haben den jetzigen Stand des GEW-Positionspapiers zur aufgabengerechten Personalstruktur an Hochschulen entstehen lassen. Besonders während der Sommerschule 1995 gab es zahlreiche Anregungen und Kritiken. Die jetzige Fassung wurde durch die Bundesfachgruppe am 24.08.1996 beschlossen.

Aufgrund der Diskussionen zum Positionspapier sollen noch einmal die Zielsetzungen des Positionspapiers genannt werden:

1. Das Positionspapier sollte mitgliedernah die wesentlichen aktuellen Probleme im Bereich des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen benennen. Damit es von möglichst vielen Mitgliedern gelesen wird, sollte es auch möglichst kurz sein.
2. Das Positionspapier kann auf Grund seines speziellen Problemzuschnitts, nämlich der Personalstruktur, nicht das Grundsatzpapier der GEW im Bereich Hochschule und Forschung sein. Auch wird es ein solches Papier kaum geben können und sollen.
3. Das Positionspapier soll kein „Mittelbaupapier“ sein, und zwar dies im Sinne „vom Mittelbau kommend und ausschließlich für den Mittelbau die Probleme ansprechend“. Es sollte kein Klientelpapier sein, sondern die komplexe Sicht auf die Personalstruktur und die damit zusammenhängenden Probleme widerspiegeln.
4. Das Positionspapier soll nach gründlicher Diskussion, Einarbeitung wesentlicher Änderungsvorschläge und Beschlußfassung durch die Bundesfachgruppe auch eine gewisse Verbindlichkeit für die GEW-Gliederungen besitzen. In diesem Sinne soll es Hauptvorstand, Landesvorständen, Fachgruppen, Referaten Richtschnur für Verhandlungen mit den politisch Verantwortlichen, mit Parteien und Verbänden und den Ministerien sein.
5. Das Positionspapier soll natürlich auch anregen, einfach weiterzudenken, neue Vorschläge und Ideen einzubringen. In den Diskussionen zur Sommerschule wurde angeregt, daß solche weiterführenden Beiträge in Form einer Monographie zusammengefaßt werden könnten.
6. Es werden nicht alle aufgeworfenen Fragen zum Problemkreis „Personalstruktur“ sofort und in Kürze lösbar sein, es werden Schwerpunkte gesetzt werden müssen. Unsere Verhandlungsstrategie wird flexibel sein müssen, um „GEW-Forderungen“ durchsetzen zu können, um unsere Ziele, die die Ziele vieler sein müssen, zu verwirklichen.

Zusammengefaßt... realistisch und realisierbar, komplex und konstruktiv, mitgliedernah und mitgliedermobilisierend ... so ist das Positionspapier „gedacht“ - umsetzen können wir unsere Vorstellungen nur mit dem Engagement vieler.

*Die Bundesfachgruppe Hochschule und Forschung
Klappholttal, den 24.08.1996*

1. Anlaß und Ziel

In der gegenwärtigen Zeit werden die Defizite der Hochschulen, insbesondere unter dem Druck fehlender staatlicher Finanzmittel, lebhaft von Beteiligten und in der Öffentlichkeit diskutiert und Veränderungen gefordert. Hochschulen wie auch der öffentliche Bereich insgesamt geraten auch deshalb in immer größere finanzielle Schwierigkeiten, weil - politisch gewollt - die Umverteilung aus den öffentlichen in die privaten Kassen zunimmt.

In den neuen Bundesländern stagniert der "Umbau" der Hochschulen mangels politischer Priorität von Hochschule und Forschung in den verteilungspolitischen Auseinandersetzungen. Die Einführung der HRG-Struktur im Osten bewirkte keine Strukturinnovationen an den Hochschulen, vielmehr ist mit Nachdruck festzuhalten, daß sie den Aufgaben im Osten unter Beachtung der dort gesammelten Erfahrungen nicht gerecht wird. Deshalb sollte auch für den Bereich der Personalstruktur überlegt werden, ob die alten Strukturen den veränderten Aufgabenstellungen der Hochschulen noch gewachsen sind. Deutlich fällt dabei die Uneinheitlichkeit der Diskussion ins Auge: Zum einen wird im Hinblick auf die westdeutschen Hochschulen Kritik an den bestehenden Strukturen, wie sie das HRG vorgibt, laut. Zum anderen wird gleichzeitig versucht, im Osten diese HRG-Personalstrukturen in einer puristischen Form einzuführen, wie sie an den westlichen Hochschulen nie Bestand hatte und bei der mit Nachdruck zu fragen ist, ob sie den Aufgaben im Osten unter Beachtung der dort gesammelten Erfahrungen standhalten kann.

Die alte Arbeitsteilung und die darauf aufbauende Personalstruktur an den deutschen Hochschulen müssen in Frage gestellt werden. Dafür gibt es im wesentlichen zwei Komplexe von Gründen:

- Gründe der Erfüllung bzw. Nichterfüllung der Aufgaben, bedingt durch gestiegene Studierendenzahlen, veränderte gesellschaftliche Erwartungen und Anforderungen durch bzw. an das System Hochschule
- Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen, die in der Gesamtheit nur wenig wissenschaftsförderlich sind.

Die allgemeine Arbeitsplatzunsicherheit der meisten Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professorinnen und Professoren, ihre Abhängigkeit von diesen, stört die Entwicklung moderner arbeitsteiliger Kooperationsformen; es wird eher Durchgangsmentalität erzeugt. Die Konzentration auf die studentische Ausbildung wird vernachlässigt. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die Effizienz der Hochschulen.

Im Rahmen einer aufgabengerechten Personalstruktur ist die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Die Frauenförderung ist zu effektivieren, frauenfördernde Maßnahmen müssen beim Umbau der Personalstruktur gesondert geplant werden.

Ausgehend von der Aufgabenstellung der Hochschulen und den derzeitigen Defiziten bei ihrer Erfüllung sollen im folgenden Anforderungen an eine Personalstruktur im Bereich Forschung und Lehre der Hochschulen und für die Ausbildung des Nachwuchses für diese Tätigkeiten aufgezeigt werden. Die Bemühungen der GEW auf diesem Gebiet reichen schon recht weit in die Geschichte der GEW zurück, sie sind verbunden mit solchen Papieren, wie H. Plander "Arbeitsplatz Hochschule" (1986) oder J. Lütthje "Gutachten zur aufgabengerechten Personalausstattung der Hochschulen in den 90er Jahren" (1989).

Die gegenwärtige Situation an den Hochschulen analysierend, fordert die GEW:

- eine aufgabengerechte Personalstruktur und -ausstattung an den Hochschulen einzuführen und
- die Personalstruktur zu vereinheitlichen,
- tarifvertragliche Regelungen für alle Beschäftigten an den Hochschulen zu erreichen.

Wir sind uns darüber im klaren,

daß die Hochschulen unter dem Druck knapper Kassen, gestiegener Studierendenzahlen und den Vorgaben von Landesregierungen unter enormen öffentlichem Legitimations- und innerem Handlungsdruck stehen. Dies erschwert einerseits Veränderungen der Personalstruktur, läßt sie andererseits aber auch noch dringlicher werden.

Wir wissen

daß der Anspruch, über eine Veränderung der Personalstruktur die Gesamtprobleme der Hochschulen lösen zu wollen, überhöht ist.

Wir sehen in der Veränderung der Personalstruktur jedoch einen realistischen Ausgangspunkt für die Entwicklung hin zu aufgaben- und leistungsgerechteren Strukturen der Hochschulen. Dies könnte im Ergebnis zu einem Mittelweg zwischen den verfestigten Spitzenämtern und den vollständig ungesicherten Zeitbeschäftigungsverhältnissen für diejenigen, die zur Zeit als Nachwuchs gelten, führen. Weil bis zum Jahr 2010 besonders viele Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer aus dem Beruf ausscheiden, sind die Bedingungen für die Veränderung der derzeitigen Personalstruktur günstig.

2. Arbeitsplatz Hochschule

2.1 Lehre

Lehre und Forschung sind Aufgaben der Hochschulen; die Verbindung von Lehre und Forschung ist Verpflichtung des wissenschaftlichen Personals. Ein Grundproblem der Hochschulen ist die nicht gelöste Aufgabe, der Lehre den notwendigen Stellenwert zu geben, um jeden Lehrenden zu motivieren, sich in der Lehre zu engagieren. Jedoch liegen die Ursachen dieser Situation nicht in der mangelnden Motivation der Lehrenden, sich für die Lehre zu engagieren. Wesentliche Gründe dieser Misere sind die nicht vorhandenen Lehrenden und die Bedingungen, unter denen gelehrt werden muß. Organisiert Lehre durch Selbstverwaltungsorgane, Orientierungsrahmen sind die Studienordnungen. Die Studienordnungen werden von den Prüfungsordnungen dominiert. Die weitgehende Autonomie mit hohen Freiheitsgraden ist ungenügend verkoppelt mit einer Verantwortlichkeit der einzelnen Wissenschaftler für den eigenen Lehrbereich.

Lehre bedarf der Professionalisierung. Dies kann erlernt werden und muß durch Evaluation und Weiterbildung verbessert werden. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden akzeptieren müssen, daß die Lehrqualifikation ein wichtiges Kriterium sowohl bei der Einstellung als auch für die weitere Hochschulkarriere ist und daß diese regelmäßig auch von den Studierenden, deren Studienerfolg daran hängt, beurteilt wird.

Die Lehre muß sich verstärkt auch der Fort- und Weiterbildung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen widmen. Dies gilt sowohl für die Ausbildung des eigenen Nachwuchses als auch für die berufliche Weiterbildung von außerhalb der Hochschulen Beschäftigten. Durch die Verbesserung der Bedingungen für die Lehre und durch die aufgabengerechte Qualifikation der Lehrenden wird die Wertschätzung von Lehre und Lehrenden im Kollegium und in der Gesellschaft gesteigert. Neben der Herstellung von Reflexions- und Anerkennungsstrukturen, z.B. durch Lehrevaluation, bedarf es daher in der Lehre neuer Personalstrukturen, durch die Lehrqualifikationen gefördert und Lehrerfolge belohnt werden, und die unter Wahrung von Selbständigkeit und Freiheit zu kooperativen Arbeitsformen führen.

2.2 Forschung

Der Begriff „Forschung“ wird für den Kontext dieses Positionspapiers für die Auseinandersetzung mit dem Gegenstand des Faches verwendet werden. Er umfaßt Grundlagenforschung, angewandte Forschung und Entwicklung sowie die Umsetzung von Erkenntnissen aus Forschung und Technologie in die Praxis. Einbezogen ist damit auch Forschung an Fachhochschulen.

Forschung ist in fast allen Gebieten heute nicht mehr isoliert durch einzelne zu bewältigen. Zusammenarbeit, auch über Landesgrenzen hinweg, wird alltäglich, sie schafft und benötigt ihre eigenen Kommunikationswege. Zusätzlich wird die Forschung immer mehr von der Zuarbeit und Beratung durch Fachleute anderer Disziplinen abhängig und kann oft erst durch interdisziplinäre Kooperation erfolgreich sein. Dies verlangt kulturelle Fähigkeiten, die bei einer isolierten Beschäftigung mit einem Forschungsgegenstand nicht ausgebildet werden können: die Bereitschaft, sich in die Probleme anderer hineinzudenken und ein größeres Maß an gegenseitiger Hilfestellung und Rücksicht.

Die individuelle Eigenständigkeit der wissenschaftlichen Arbeit muß gewährleistet werden. Forschung soll im Rahmen konkreter Aufgabenstellungen selbständig und in eigener Verantwortung durchgeführt werden. Dies schließt hervorgehobene Verantwortung und Weisungsrechte für einzelne bei größeren, komplexeren Forschungsprojekten nicht aus. Die sich hierbei notwendigerweise ergebende Arbeitsteilung ist heute allerdings durch teils tradierte, teils gesetzlich vorgegebene Hierarchievorstellungen, die einer effektiven Forschungsarbeit häufig im Wege stehen, belastet.

In der Forschung müssen die fachlichen Leistungen auf den verschiedenen Gebieten der Projektplanung, der Forschungsverantwortung und Forschungsdurchführung anerkannt werden. Dabei muß es möglich

sein, immer wieder in den einzelnen Positionen zu wechseln. Trotz aller Spezialisierungen muß der Mut gefordert werden, neue Problemstellungen in Angriff zu nehmen und so den sich wandelnden Anforderungen an die Forschung zu entsprechen.

Forschung wird wesentlich auch durch Drittmittel gefördert. Die Förderung derartiger Forschungsprojekte erfolgt befristet, zunächst jedoch oft ohne Kenntnis über das Ende des Forschungsprojekts. Dies hängt teils vom wissenschaftlichen Erfolg des gestarteten Projekts, teils von der Kreativität der Beteiligten ab, Folgeprojekte zu initiieren und wissenschaftlich fundiert zu begründen. Jedoch spielen auch forschungspolitische Rahmenbedingungen eine erhebliche Rolle, die auch bei bester wissenschaftlicher Arbeit zu einem plötzlichen Abbruch des Projekts führen können. Diese hektische Realität wird zur Zeit durch Abfolgen meistens kurz befristeter Verträge abgebildet, die in *vielen* Fällen keine geeignete Lösung dafür darstellen, Wissenschaft als Beruf ausüben zu können. Eine bessere Lösung kann eröffnet werden, wenn unbefristete Verträge abgeschlossen werden, die auch aufgelöst werden können, wenn eine Weiterbeschäftigung im Projekt wegen Wegfall der Mittel unmöglich ist *und* ein anderer Arbeitsplatz *trotz Personalplanung* für diesen Bereich in der Hochschule nicht zur Verfügung steht. Auf diese Weise ließe sich die rechtliche Position der über Drittmittelverträge Beschäftigten verbessern. Generelles Ziel - auch der gewerkschaftlichen Aktivitäten - muß die Verbesserung der rechtlichen Positionen der Drittmittelbeschäftigten sein.

2.3 Management

Die Abläufe und Rahmenbedingungen, die das Miteinander der Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen regeln, sind vielfältig. Das Regelwerk von Hochschul-, Haushalts-, Dienst- und Arbeitsrecht, Satzungen, Studien- und Prüfungsordnungen ist komplex. Den meisten in Forschung und Lehre Tätigen sind Teile dieses Regelwerke nur unzureichend bekannt. Dies führt dazu, daß bei gegenwärtig gegebener Aufgaben- und Kompetenzverteilung die verschiedenen Entscheidungsebenen sich unter ständiger Strapazierung des auf allen Seiten vorhandenen guten Willens gegenseitig hemmen und blockieren. Für alle, die über einen längeren Zeitraum an der Hochschule tätig sind, ist somit eine Qualifizierung in den Organisations- und Verwaltungsaufgaben, die dem jeweiligen Aufgabengebiet zugeordnet sind, zwingend. Das gilt insbesondere auch für die mit der Globalisierung der Hochschulhaushalte verbundenen neuen Aufgaben. Die Wahrnehmung solcher Aufgaben muß anerkannt werden, führt ihre Übernahme doch zwangsläufig zu einer Einschränkung des Zeitbudgets für Forschungs- und Lehraufgaben. Hier müssen finanzielle Anreize und die Entscheidung, daß Leitungsfunktionen nicht ohne Nachweis von Managementfähigkeiten übernommen werden dürfen, zu Verbesserungen führen.

2.4 Besondere Funktionen

Für viele Bereiche der Hochschule sind die Aufgaben aus Forschung und Lehre nicht oder nur unvollständig beschrieben. Für eine Reihe von Tätigkeiten mit Hochschulausbildung, beispielsweise in der Studienberatung, ist festzustellen, daß hier Beschäftigte besondere Kompetenzen in die Hochschule einbringen, die ihre eigene Wertigkeit neben den Aufgaben in Forschung und Lehre besitzen. Aufgrund der in der Regel disziplinar organisierten Fachbereichsstruktur und der in ihnen im allgemeinen nicht zu organisierenden interdisziplinären, berufsorientierenden und studienintegrierenden Aufgaben sind an den Hochschulen neben den Fachbereichen zentrale Einrichtungen und Funktionsstellen entstanden, die diese Defizite durch ergänzende und kompensierende Lehrangebote und Koordinationsleistungen, Beratungsmöglichkeiten und Kristallisationspunkte beseitigen sollen. Sie tragen somit zur Erfüllung korporativer Aufgabe der Hochschulen bei. Auch wissenschaftliche Weiterbildung und Dienstleistung für außeruniversitäre Nutzer, gesetzlich als wichtige Hochschulaufgaben ausgewiesen, werden überwiegend in

zentralen Einrichtungen wahrgenommen. In der bisherigen Personalstruktur der Hochschulen sind diese vernetzenden Funktionen als unselbständige Dienstleistungen von zumeist wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgewiesen; die dafür erforderlichen interdisziplinären, Theorie und Praxis integrierenden, organisatorischen und planerischen Kompetenzen sind gegenüber den vorwiegend disziplinär forschungsorientierten Professorenqualifikationen unterbewertet.

Unberücksichtigt bleiben in dem vorliegenden Positionspapier Besonderheiten des Medizinbereichs, beispielsweise die Krankenversorgung, und Aufgabenbereiche, die durch Beschäftigte ohne Hochschulausbildung erbracht werden. Für diese Bereiche müßten gesonderte Betrachtungen angestellt werden, um dann ggf. notwendige Veränderungen diskutieren zu können.

3. Gestaltung einer aufgabengerechten Personalstruktur

3.1 Grundsätze

Aus den dargestellten Aufgabenbereichen der Hochschule ist eine Personalstruktur abzuleiten, die den zu lösenden Aufgaben besser gerecht wird als die zur Zeit bestehende Struktur. Dazu seien einige Prinzipien formuliert, aus denen sich die jeweiligen Berufsbilder ableiten lassen:

- Forschung und Lehre, das heißt die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Gegenstand eines Faches und fachübergreifenden Fragestellungen und die Ausbildung der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses, sollen weiterhin eine Einheit bilden. Sie werden selbständig und in eigener Verantwortung wahrgenommen. Der Schwerpunkt der Tätigkeit kann nach Aufgabenstellung, Bedarf, Fähigkeit und Neigung sowohl mehr auf der Forschung als auch mehr auf der Lehre liegen.
- Management- und Funktionsaufgaben haben ihren eigenen Stellenwert. Sie werden selbständig wahrgenommen und, wenn sie vom Zeitumfang gering sind, neben den Aufgaben in Forschung und Lehre erbracht, sonst hauptsächlich. Leitungsaufgaben bedürfen gleichfalls besonderer Befähigung. Entsprechend der zugewiesenen Verantwortung ist mit der Leitung die notwendige Weisungskompetenz zu verbinden. Gleichzeitig muß die Kontroll- und Richtlinienkompetenz der jeweils zuständigen Gremien gestärkt werden. Leitungsaufgaben werden auf Zeit vergeben, jedoch für einen Zeitraum, der die Nutzung von Erfahrungen in der Leitungsfunktion ermöglicht. Vorzeitige Abwahl bzw. Abberufung muß dabei gewährleistet sein.
- Unterscheidungen in der Bewertung der Fähigkeiten sind generell nach Kompetenzen, der Tätigkeiten nach Schwierigkeit und dem Maß der Verantwortung sinnvoll. Hierbei erfolgt die Bewertung nicht durch einmalige Anerkennung oder Vergabe einer Funktion, sondern sie soll prinzipiell revidierbar sein und dadurch notwendige Veränderungen ermöglichen. Dies soll durch kontinuierliche - von den Betroffenen mitbestimmte - Evaluierung erfolgen.

Professuren sind im Rahmen dieses Konzepts die Zusammenfassung besonderer Heraushebungsmerkmale aufgrund wissenschaftlicher Leistungen und deren Anerkennung in Forschung und Lehre.

- Arbeitsbedingungen und Vergütungen aller Beschäftigten sollen künftig angestelltenrechtlich ausgestaltet und tarifvertraglich nach einheitlichen Kriterien geregelt werden.
- Die Vergütung ist an die aktuellen Aufgaben gebunden und verändert sich entsprechend. Die wissenschaftliche Tätigkeit muß durch eine angemessene Grundvergütung gesichert sein.

3.2 Veränderungen der jetzigen Personalstruktur

- Forschung und Lehre, Management- und Funktionsaufgaben werden in erster Linie im Rahmen von Dauerbeschäftigungen wahrgenommen. Aufgaben in Lehre und Forschung können auch im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse ausgeübt werden. Dabei können die jeweiligen Schwerpunkte der Aufgaben nach den Anforderungen der Hochschule, den Interessen der Beschäftigten und entsprechend den gezeigten Leistungen wechseln.
- Die Qualität von Lehre und Studium ist zu verbessern, indem das Lehrangebot erweitert und die Kontinuität der Lehre gewährleistet werden. Die Forschung wird nur dann wettbewerbsfähig werden, wenn erfahrenes Forschungspersonal an den Hochschulen gehalten werden kann. Die Funktionsfähigkeit der Hochschulen erfordert die Einrichtung von mehr unbefristeten Funktionsstellen, auf denen Wissenschaft als Beruf in Dauerbeschäftigung ausgeübt wird. Lehre und Forschung sollen eigenverantwortlich wahrgenommen werden. Durch diese Funktionsstellen sollen auch das Wissenschaftsmanagement professionalisiert, der Wissenstransfer intensiviert und die Kooperation zwischen Hochschulen und Gesellschaft verbessert werden.
- Die Vergütung ist an die aktuellen Aufgaben gebunden und verändert sich entsprechend. Die wissenschaftliche Tätigkeit muß durch eine angemessene Grundvergütung gesichert sein.
- Wissenschaftliches Personal auf Funktionsstellen soll prinzipiell unbefristet beschäftigt werden.
- Befristungen sollen nur noch vorgesehen werden für:
 - Qualifikationsstellen (Promotionen),
 - befristete Projekte und
 - den Austausch mit außerhochschulischen und ausländischen Einrichtungen zur Stärkung der Berufsbezogenheit bzw. zur Intensivierung internationaler Kontakte.

4. Qualifikation für Lehre und Forschung - Qualifikation des wissenschaftlichen Personals

Zum Erreichen der für die erfolgreiche Ausübung einer Tätigkeit in Forschung und Lehre notwendigen Qualifikation soll unterschieden werden zwischen einer sich an das Studium anschließenden Ausbildung und einer das Berufsleben begleitenden Weiterbildung sowie dem Erwerb der Qualifikation für besondere Funktionen. Weiterführende Etappen in der Qualifikation sind die Anerkennung von erworbenen Fähigkeiten bei Leitungs- und Koordinationsaufgaben in der Forschung, bei der selbständigen Betreuung von Examensarbeiten und bei Aufgaben in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese Qualifikation in ihrem ganzem Spektrum der Aufgaben in Forschung und Lehre muß auf eine größere Professionalität ausgerichtet sein und darf sich nicht länger einseitig auf die Forschung beschränken.

Für eine hauptamtliche Tätigkeit in Forschung und Lehre sind folgende Fähigkeiten und Kenntnisse Voraussetzung:

- Die Fähigkeit zu eigener erfolgreicher Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Problemstellungen kann durch einzelne oder mehrere gemeinsame Veröffentlichungen mit anderen Wissenschaftlern nachgewiesen werden, aus denen der eigene Beitrag erkennbar sein muß. Die Fähigkeiten zur wissenschaftlichen Kooperation sind besonders wichtig.
- Die Promotion besitzt als wissenschaftliche Qualifikation einen besonderen Stellenwert; sie erfolgt auf Berufsfelder innerhalb und außerhalb der Hochschule hin.
- Die Befähigung zur Ausbildung von Studierenden muß durch entsprechende Kenntnisse und von Ausbildern begleitete Praxis nachgewiesen werden.

- Der Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten für die Bewältigung von Managementaufgaben soll u. a. durch die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen nachgewiesen werden.

Ein erster Nachweis eigener wissenschaftlicher Arbeit wird grundsätzlich durch den qualifizierten Hochschulabschluß erbracht, wenn im Rahmen des Hochschulabschlusses ein eigenständiger, dem speziellen Qualifikationsstand entsprechender wissenschaftlichen Beitrag geleistet wird.

Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollte in der Regel innerhalb eines Arbeitsverhältnisses geschehen. Dabei ist ein erheblicher Zeiteanteil für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung bereitzustellen und zu gewährleisten, daß der Anstellungszeitraum für den Abschluß der Qualifikation ausreicht. Werden Stipendien bereitgestellt oder Graduiertenkollegs eingerichtet, so ist auch hier sicherzustellen, daß in der vorgegebenen Zeit die Ausbildung beendet werden kann. Die Kenntnisse in Lehre und Management sind nicht nur für den Hochschulbereich nützlich und sollten daher im Idealfall ein fester Bestandteil der Ausbildung sein. Darüber hinaus muß innerhalb der Hochschule Raum vorhanden sein, um Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich von Lehre und Management erwerben und verbessern zu können.

Die hier benannte Ausbildung ist nicht mit dem Ziel des Erwerbs eines allgemeinen berufsqualifizierenden Ausbildung zu sehen, sondern sie ist als notwendige Qualifizierung/ Ausbildung unmittelbar nach dem Hochschulabschluß zu verstehen, um eine Tätigkeit als wissenschaftliches Personal in Lehre und Forschung qualifiziert durchführen zu können.

Mit den bisher beschriebenen Qualifikationen - Studium, qualifizierter Hochschulabschluß, Promotion - haben sich die in Forschung und Lehre Tätigen nicht schon für alte Aufgaben in diesem Bereich qualifiziert. Wie in keinem anderen Bereich ist an der Hochschule ständige Weiterbildung und ständige Weitergabe des selbst Erarbeiteten Verpflichtung für alle dort Tätigen.

Die bisher darüber hinaus an den Hochschulen betriebene Weiterbildung, bis zur Qualifikation für das Professorenamt gehört nicht zur Ausbildung, sondern zur berufsbegleitenden Weiterbildung an der Hochschule. Eine besondere Funktion besitzt in diesem Zusammenhang in Deutschland die Habilitation; international ist die Habilitation nicht üblich. Die Habilitation ist als entscheidende Eingangsqualifikation für die Professur ungeeignet. Sie ist eine zusätzliche wissenschaftliche Qualifikation, ihre Wirkung und Handhabung ist jedoch von der allgemeinen Laufbahn des Wissenschaftlers und Hochschullehrers zu trennen. Dies gilt besonders auch im Hinblick auf die mit der europäischen Integration verbundenen Prozesse.

5. Tarifvertrag für die Hochschulen

Die Tätigkeiten der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Hochschulen sind keine hoheitlichen Aufgaben, sie bedürfen daher keiner beamtenrechtlichen Ausgestaltung. Die bisherigen Beschäftigungsstrukturen sind hinderlich für die erforderliche Flexibilität und Leistungsorientierung des wissenschaftlichen Personals, sie blockieren auch die Enthierarchisierung dieser Strukturen.

Unannehmbar ist, daß dabei an die Stelle ausgehandelter Arbeitsbedingungen gesetzliche oder arbeitgeberseitige Erlaßregelungen getreten sind. Diese werden den hochschulspezifischen Bedingungen nicht gerecht und schränken tarifvertraglich geregelte Schutzrechte ein. Sie verbauen den Weg der Enthierarchisierung und erschweren die notwendige Leistungsorientierung. An die Stelle einseitig staatlicher Regelung muß daher im Rahmen des BAT eine tarifvertragliche Vereinbarung aller Arbeitsbedingungen treten, an die Stelle unübersichtlicher Zersplitterung ein einheitliches hochschulbezogenes Tarifsystem, das die erforderliche Differenzierung und Flexibilität im Interesse der Hochschulen ermöglicht, die den Interessen der Beschäftigten entspricht und die Leistungsbereitschaft fördert. Dies bedeutet gleichzeitig, daß die Hochschulen eine größere haushaltsrechtliche Gestaltungsfreiheit hinsichtlich ihres Stellenplans erhalten. Bei angestelltenrechtlicher Ausgestaltung der

wissenschaftlichen Tätigkeiten kann aber auch nicht voll auf den bestehenden BAT zurückgegriffen werden, weil er auf die Besonderheiten der Hochschulen nur ungenügend zugeschnitten ist.

Als Grundstruktur für die Vergütung sollte eine feste Ausgangs-/ Grundvergütung und zeitlich befristete Zulagen vorgesehen werden. Die Grundvergütung dient der angemessenen sozialen Absicherung. Für die Zulagen ist ein differenziertes aufgabenbezogenes System zu entwickeln, das außerdem persönliche Leistungskomponenten enthalten soll. Das soll für Fachhochschulen und Universitäten gleichermaßen gelten. Dabei ist der jetzige Spielraum zwischen dem Anfangsgehalt entsprechend der Vergütungsgruppe BAT Ila und von Sondergehältern für C4-Bezüge nach Bleibeverhandlungen oder für Hochschulleitungen (umgerechnet auf Angestelltenverhältnisse) auszunutzen.

Die Befristung der Zulage kann zum einen durch die Befristung von Aufgaben in Leitungsfunktionen begründet sein. Zum anderen sollten in regelmäßigen Abständen vorgenommene Beurteilungen Anlaß sein, die Zulagen zu überprüfen. Die Befugnisse für die Beurteilung und die Befugnisse für die Zumessung der Zulage müssen getrennt werden. Überprüfungen können auch Veränderungen in den Schwerpunkten der Tätigkeit zur Folge haben, so daß Forschungs-, Lehr-, Management- oder Funktionsaufgaben wechselnd im Mittelpunkt der Tätigkeit stehen. Dabei sollten die Interessen der Beschäftigten Berücksichtigung finden.

Bei diesem Konzept tritt an die Stelle vorgegebener Ämter eine jeweilig klassifizierte Aufgabenstellung, die auf Zeit wahrgenommen wird. Dabei sollen für herausragende Leistungen auf jeder Stufe Anreize gegeben werden können. Dies führt zu einer flexibleren, aber auch mit sehr viel mehr Verantwortung zu betreibenden langfristigen Personalplanung, die zu einem effektiven Einsatz aller an der Hochschule Beschäftigten führt.

6. Zu Problemen des Übergangs in die neue Personalstruktur

Änderungen der Personalstruktur können - wie auch Tarif- und andere Rechtsänderungen - einheitlich und zwingend zu einem bestimmten Zeitpunkt eingeführt werden. Soweit sie die Rechtsverhältnisse der beteiligten Personen betreffen, haben sie aber erworbene Rechte zu beachten (Besitzstandswahrung). Uneingeschränkt wirksam wird daher die neue Struktur von Beginn an nur für Neueingestellte. Bei den vorhandenen Beschäftigten spielt sie lediglich dann eine Rolle, wenn persönliche Besitzstände nicht berührt oder nicht eingeschränkt werden. Von Anfang an können jedoch nicht sachgerechte Unterstellungsverhältnisse abgebaut und die Selbständigkeit in der wissenschaftlichen Tätigkeit gestärkt werden.

Wenn damit auch Zeitpunkt der Einführung einer neuen Personalstruktur und Zeitpunkt der vollständigen Umsetzung weit auseinander liegen, so ist das zu akzeptieren, wie es auch bei früheren Personalstrukturen akzeptiert werden mußte. Gleichwohl ist darauf zu achten, daß die von den Strukturveränderungen erhofften Entwicklungen nicht erst in später Zukunft sichtbar werden. Deshalb ist von Beginn an besonderes Gewicht auf diejenigen Maßnahmen zu legen, die nicht Besitzstände tangieren, aber gleichwohl den Habitus der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und die Verkehrsformen an den Hochschulen ändern können: Qualifizierungsangebote und Professionalisierungsmaßnahmen für Hochschullehre und Wissenschaftsmanagement, Entwicklung von Evaluierungsinstrumenten und Stärkung der Eigenverantwortlichkeit können auch dort die Hochschulpraxis verändern, wo das tarifliche Instrumentarium der neuen Personalstruktur noch nicht greift.

Beschluß des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW, Klappholttal 24, August 1996

Wissenschaft als Beruf

Für eine aufgabengerechte Personalstruktur an Hochschulen

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) tritt für eine grundlegende Erneuerung der Personalstruktur an Hochschulen ein.

Die bisherige Struktur des wissenschaftlichen Personals ist dysfunktional, d.h. sie ermöglicht es den Hochschulen immer weniger, ihren Aufgaben in Lehre, Forschung, Weiterbildung und anderen wissenschaftlichen Dienstleistungen adäquat nachzukommen. Das trägt dazu bei, daß die Hochschulen immer weniger ihren gesellschaftlichen Aufgaben gerecht werden.

Chronische personelle Unterausstattung und die Ausweitung des Fristvertrags-Unwesens haben zu erheblichen Leistungs- und Steuerungsdefiziten an den Hochschulen sowie Motivationsproblemen bei den Beschäftigten geführt. Die Forschung ist mehr und mehr in die Peripherie bzw. aus den Hochschulen weggewandert. Der deklarierte Ausbau der Fachhochschulen hat kaum stattgefunden.

Strukturen und Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals sind vorwiegend durch staatliche Regelungen bestimmt, die auf antiquierten Formen wissenschaftlicher Arbeitsteilung basieren und diese reproduzieren: Auf der einen Seite sind sehr gute Arbeitsbedingungen und hohe Arbeitsplatzsicherheit bei wenigen konzentriert, während auf der anderen Seite prekäre Arbeitsbedingungen und unsichere Beschäftigungsperspektiven insbesondere bei den jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vorherrschen. Eine Grauzone ungesicherter Beschäftigungsverhältnisse weitet sich aus.

Das altenbedingte Ausscheiden von mehr als 50% der Professorinnen und Professoren sowie weiterer Angehöriger des wissenschaftlichen Personals in den nächsten Jahren eröffnet Chancen für eine neue Personalpolitik und (eine neue) Personalstruktur. Besitzstände des vorhandenen Personals sollen dabei nicht in Frage gestellt werden.

Die GEW will mit eigenen Vorschlägen auf die Modernisierung der Personal- und Organisationsstrukturen der Hochschulen Einfluß nehmen. Voraussetzung dafür ist, daß die Erneuerung vornehmlich unter dem Aspekt der Qualitätsverbesserung der Hochschulen stattfindet, daß Wissenschaftsfreiheit und Arbeitsplatzsicherheit garantiert werden.

Die Gewerkschaften fordern, daß die Arbeitsbedingungen tarifvertraglich geregelt werden.

Die GEW tritt insbesondere für folgende Änderungen an den Hochschulen ein:

1. Aufgabengerechte Personalstruktur

- *Wissenschaft als Beruf*

Die Funktionsfähigkeit der Hochschulen erfordert die Errichtung von mehr unbefristeten Funktionsstellen, auf denen Wissenschaft als Beruf in Dauerbeschäftigung ausgeübt wird. Lehre und Forschung sollen eigenverantwortlich wahrgenommen werden.

Die Qualität von Lehre und Studium ist nur dann zu verbessern, wenn das Lehrangebot erweitert und die Kontinuität der Lehre verbessert werden. Die Forschung wird nur dann wettbewerbsfähig werden, wenn erfahrenes Forschungspersonal an den Hochschulen gehalten werden kann. Durch diese Funktionsstellen sollen auch das Wissenschaftsmanagement professionalisiert, der Wissenstransfer intensiviert und die Kooperation zwischen Hochschulen und Gesellschaft verbessert werden.

- *Qualifikation*

Die Qualifikation des wissenschaftlichen Personals soll vorrangig in Beschäftigungsverhältnissen aufstellen erfolgen.

Erfolgt die Qualifikation im Rahmen von Stipendien, sind die Bedingungen so zu gestalten, daß das Ziel der Qualifikation erreicht werden kann.

- *Projekte*

Für die Beschäftigten im Rahmen von Projekten muß eine Gleichstellung zu den übrigen Beschäftigten der Hochschule gewährleistet werden. Durch die Einrichtung von Poolstellen soll eine Verstärkung dieser wissenschaftlichen Arbeit erreicht werden.

- *Vereinheitlichung der Personalstruktur*

Mit der Einführung einer aufgabengerechten Personalstruktur ist die Vereinheitlichung der Personalstruktur zu verbinden. Die jetzige Personalstruktur soll enthierarchisiert werden, Teamarbeit und Kooperation müssen gefordert werden.

Die Zugangsvoraussetzungen zur Professur müssen verändert werden. Qualifikationen in Lehre, Forschung, Berufspraxis und im Wissenschaftsmanagement sind höher zu bewerten als die formale wissenschaftliche Qualifikation einer Habilitation. Die Habilitation sollte als Zugangsvoraussetzung zum Professorenamt an Universitäten entfallen.

- *Frauenförderung*

Im Rahmen einer aufgabengerechten Personalstruktur ist die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fordern. Die Frauenförderung ist zu effektivieren. Frauenfördernde Maßnahmen sind im Rahmen des Umbaus der Personalstruktur gesondert zu planen.

2. *Fristverträge*

- Wissenschaftliches Personal auf Funktionsstellen soll prinzipiell auf unbefristeten Verträgen eingestellt werden.
- Befristungen sollen nur noch vorgesehen werden für:
 1. Qualifikationsstellen (Promotionen),
 2. befristete Projekte und
 3. den Austausch mit außerhochschulischen und ausländischen Einrichtungen zur Stärkung der Berufsfeldbezogenheit bzw. zur Intensivierung internationaler Kontakte.

3. *Evaluation und Leistungsorientierung*

Die Arbeit des unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals soll regelmäßig evaluiert werden. Die Evaluation soll primär der Beratung des Personals dienen. Sie kann positive Anreize geben, wenn Leistung und Belastung nach Funktion und Verantwortung stärkeren Niederschlag in der Vergütung finden als Eingangsqualifikation und Dienstalter.

4. *Tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen*

- Die Arbeitsbedingungen sollen unter Beteiligung der Beschäftigten und der sie vertretenden Gewerkschaften tarifvertraglich geregelt werden.
- Anders als in den meisten Bereichen des öffentlichen Dienstes sind die Arbeitsbedingungen für das wissenschaftliche Personal bisher für wesentliche Bereiche nicht tarifvertraglich geregelt. Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) muß daher erweitert und um hochschulspezifische Regelungen ergänzt werden.

Dies gilt insbesondere für die Tätigkeitsmerkmale, die Vergütung einschließlich der Leistungsanreize, Befristung und Kündigung, Urlaub und Arbeitszeit.
- Das gesamte wissenschaftliche Personal soll in den Geltungsbereich der Personalvertretungsgesetze einbezogen werden, um die Umsetzung und Einhaltung der tarifvertraglichen Regelung zu sichern.

Beschluß des GEW-Hauptvorstandes, 15.-16. Dezember 1995