

GEWERKSCHAFT und WISSENSCHAFT

Hochschulpolitik mit der GEW

(Haushalts-)Politik für die FH
Personalentwicklung an der FH
Im Gespräch mit Marcus Baumann
Neues Akkreditierungsverfahren
Rechtsschutz an der Hochschule

2/2017



Arbeiten und Studieren an der Fachhochschule

Weiterentwicklung zu fairen Bedingungen



(Haushalts-)Politik für Fachhochschulen

Weiterentwicklung zum Nulltarif?

Das Aufgabenspektrum der Fachhochschulen ist in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen: Anwendungsbezug und Internationalität, Forschung und Entwicklung, künstlerisch-gestalterische Aufgaben und Wissenstransfer. Auch die Zuständigkeiten der Beschäftigten haben sich damit weiterentwickelt. Allein die Finanzierung tritt weiterhin auf der Stelle.

Der Gesetzgeber hat vielfach erst dann gesetzliche Grundlagen geschaffen, wenn die Fachhochschulen bereits Vorleistungen erbracht hatten. In der Forschung wurde dies auf politischer Seite begrüßt und in den Aufgabenkatalog der Fachhochschulen aufgenommen, allerdings oftmals ohne für diese zusätzlichen Aufgaben und Leistungen finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen.

Waren die Fachhochschulen vor einigen Jahrzehnten in erster Linie auf die Erbringung von Lehrleistungen festgelegt, sieht das Hochschulgesetz in NRW für die Fachhochschulen inzwischen folgende Aufgaben vor: „Die Fachhochschulen bereiten durch anwendungsbezogene Lehre und Studium auf berufliche Tätigkeiten im In- und Ausland vor, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden oder die Fähigkeit zu künstlerischer Gestaltung erfordern. Sie nehmen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, künstlerisch-gestalterische Aufgaben sowie Aufgaben des Wissenstransfers (insbesondere wissenschaftliche Weiterbildung, Technologietransfer) wahr.“

Neue Beschäftigungsprofile

Offensichtlich gab es eine analoge Entwicklung auch auf Beschäftigungsebene: Aus den „fachpraktischen Mitarbeiter*innen“ sind „wissenschaftliche Mitarbeiter*innen“ geworden.

Sie haben schon seit mehreren Jahren ausdrücklich die gesetzliche Aufgabe, „die Studierenden zu betreuen und anzuleiten, insbesondere im Rahmen von Projekten, Praktika und praktischen Übungen fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln“.

In der letzten Hochschulgesetznovelle wurde zudem die Möglichkeit geschaffen, diese Beschäftigten auch mit Dienstleistungen in der wissenschaftlichen Lehre zu betrauen. De facto gab es auch vorher bereits Mitarbeiter*innen, für die solche Lehraufgaben zum Arbeitsalltag gehörten, allerdings ohne formale Übertragung und damit auch ohne Anerkennung dieser mit der Tätigkeit verbundenen Leistung. Weitere Aufgaben, die in zunehmendem Maße von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen übernommen werden, sind Forschungsaufgaben und Aufgaben im Wissenschaftsmanagement und Wissenstransfer. Die Zahl der kooperativen Promotionen steigt.

Finanzielle Konsequenzen bleiben aus

Auch wenn diese Entwicklungen auf politischer Ebene durchaus begrüßt werden, mangelt es an (haushalts-)politischer Konsequenz: Die Lehrverpflichtung von Professor*innen liegt immer noch bei 18 Lehrveranstaltungsstunden pro Woche, Forschungsfinanzierung findet ausschließlich auf Drittmittelbasis statt, die Berechnung der Kosten für wissenschaftliche

Mitarbeiter*innen bleibt weiterhin im Entgeltbereich verortet, bei dem zwar ein Hochschulabschluss, aber kein wissenschaftlicher Hochschulabschluss zugrunde gelegt wird.

An Universitäten können wissenschaftliche Mitarbeiter*innen davon ausgehen, dass sie mindestens in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden. An Fachhochschulen ist das nicht immer der Fall, selbst wenn die Mitarbeiter*innen über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie nicht in Forschungsprojekten arbeiten, sondern in der Lehre und im Wissenschaftsmanagement tätig sind.

Anerkennung braucht mehr als Worte

Die Fachhochschulen in NRW brauchen nicht nur die verbale Anerkennung ihrer Leistungen durch die Politik. Sie brauchen eine grundständige Forschungsfinanzierung, dies muss auch einhergehen mit einer spürbaren Reduzierung der Lehrverpflichtung. Für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sollte ebenso wie an Universitäten gelten, dass ihre Aufgaben in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement mindestens der Entgeltgruppe 13 zugeordnet werden. Lehrtätigkeiten an Fachhochschulen dürfen nicht schlechter bezahlt werden als an Universitäten, denn auch anwendungsorientierte Forschung ist Forschung und Bachelor- und Masterstudiengänge sind gleichwertig – egal an welchem Hochschultyp sie angesiedelt sind. //

*Bernadette Stolle,
Geschäftsführung der Landespersonal-
rätekonferenz der wissenschaftlich
Beschäftigten (LPKwiss)*

Professor*innen dringend gesucht

Jede zweite Professur an deutschen Fachhochschulen bleibt nach der ersten Ausschreibungsrunde unbesetzt. So lautet das Ergebnis einer Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Was muss sich verändern, damit die Stellen attraktiver werden?

Auf eine ausgeschriebene Fachhochschulprofessur gehen der DZHW-Studie zufolge durchschnittlich 22 Bewerbungen ein. 36 Prozent der Professuren werden mehrfach ausgeschrieben. In fast der Hälfte der Verfahren umfasst die Vorschlagsliste weniger als drei Namen. So bleibt auch nach mehreren Ausschreibungsrunden letztlich mehr als jede sechste Professur unbesetzt. Dass die Besetzung von Fachhochschulprofessuren – mindestens in den MINT-Fächern – so schwierig ist, hat neben dem Bewerber*innenmangel weitere Gründe: Nicht selten folgen potenzielle Kandidat*innen lieber dem Ruf an eine Universität oder eine anscheinend attraktivere Fachhochschule. Oder die Anwärter*innen bleiben nach erfolglosen Rufannahmeverhandlungen doch lieber in der Wirtschaft.

Die formalen Voraussetzungen für eine Professur an der Fachhochschule sind im Hochschulzukunftsgesetz (§ 36, Absatz 5) geregelt: Über die Promotion hinausgehend werden „besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden“ erwartet, „die während einer fünfjährigen berufspraktischen Tätigkeit, von denen mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen“.

Lohnt sich der Wechsel aus der Wirtschaft an die Fachhochschule?

Für jene, die zwar außerhalb der Hochschule tätig, aber weiterhin an Wissenschaft interessiert sind und mit dem Gedanken spielen, sich auf eine Fachhochschulprofessur zu bewerben, dürfte die Frage nach der Besoldung wesentlich sein: Lohnt sich bei meiner Qualifikation der Einstieg in die Fachhochschule? Aufschlussreich ist dazu eine Studie, die von einem der führenden Gehaltsportale publiziert wurde: Demnach ist die Promotion finanziell besonders lukrativ für Jurist*innen, Naturwissenschaftler*innen und Ingenieur*innen. Im Vergleich dazu schneiden die Fachhochschulen, an denen Hochschullehrer*innen in diesen Fächern mit einem W-2-Gehalt vergütet werden, nur bedingt gut ab.

Hinzu kommt, dass die herkömmlichen Deputate von 18 Lehrveranstaltungsstunden sehr hoch sind und die Anforderung, sich zusätzlich in der Forschung und in der wechselseitigen Vernetzung von Hochschule, Wirtschaft und Gesellschaft – der sogenannten „Third Mission“ – zu engagieren, häufig zu Überlastungen führt. Dies belegen die Ergebnisse von Untersuchungen mit dem „Bielefelder Fragebogen zur Erfassung psychosozialer Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz Hochschule“. Zu-

mindest der flexible Umgang mit dem hohen Lehrdeputat erscheint daher unverzichtbar und wird an einigen Fachhochschulen bereits praktiziert, um die Attraktivität der Professur zu erhöhen.

Tandem-Modelle für zukünftige Professor*innen

Angesichts dieser Situation und der zunehmenden Bedeutung, die den Fachhochschulen im tertiären Bildungssektor zukommt, empfiehlt der Wissenschaftsrat zunächst sogenannte Tandem-Modelle zur strukturierten Personalentwicklung von Fachhochschullehrer*innen. Kurz gesagt: Nach der Promotion sollen die zukünftigen Professor*innen neben der mehrjährigen Praxisphase in einer Organisation oder einem Unternehmen zu einem Fünftel ihrer Tätigkeit an einer Fachhochschule beschäftigt werden, um damit die Voraussetzungen für eine Berufung zu erfüllen.

Die GEW begrüßt diesen Vorschlag, fordert aber gleichzeitig, dass die Personalstruktur an den Fachhochschulen insgesamt neu strukturiert werden muss. Unverzichtbar erscheint insbesondere die Aufstockung des akademischen Mittelbaus. //

*Dr. Diethard Kuhne,
Mitglied im Referat E (Wissenschaft
und Hochschule) der GEW NRW*



Dr. Susanne In der Smitten, Thorben Sembritzki, Lisa Thiele: Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (DZHW, Brief 01/2017)

www.tinyurl.com/dzhw-fh-professuren



Gehalt.de: Gehälter nach der Promotion – lohnt sich der Dokortitel?

www.tinyurl.com/gehalt-dokortitel



Zeit Online: Fachhochschulen auf dem Vormarsch

www.tinyurl.com/zeit-forschung-fh



Universität Bielefeld, Unfallkasse NRW: Belastungen und Ressourcen an Arbeitsplätzen in Wissenschaft, Technik und Verwaltung in Universitäten und Hochschulen

www.tinyurl.com/gesundheits-uni-fh



Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen

www.tinyurl.com/wr-empfehlungen



GEW: Personalentwicklung an Fachhochschulen – Kommentar zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrats

www.tinyurl.com/gew-personal-fh





Im Gespräch mit Prof. Dr. Marcus Baumann

Fachhochschulen sind Motor für Innovation

Der Bedeutungszuwachs, den Fachhochschulen in den vergangenen 15 Jahren erfahren haben, ist immens: Heute liegt die Beschäftigungsquote bei 120 Prozent, es gibt doppelt so viele Studierende, das Dritt-mittelaufkommen hat sich vervierfacht. Können die Arbeits- und Studienbedingungen in Forschung und Lehre mit dieser Entwicklung Schritt halten? Die GuW sprach darüber mit Prof. Dr. Marcus Baumann, Rektor der FH Aachen und Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz der FH Aachen / Hans W. Krämer Fachhochschulen NRW e.V..

GuW: Ist die Personalstruktur der nordrhein-westfälischen Fachhochschulen angesichts ihrer rasanten Weiterentwicklung noch zeitgemäß? Welche Aufgaben kommen insbesondere auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zu?

Prof. Dr. Marcus Baumann: Bei Gründung der Fachhochschulen in den 1970er Jahren waren Forschung und Entwicklung keine vordergründigen Themen. Es ging um Ausbildung und Lehre auf wissenschaftlichem Niveau, sowohl im technischen Bereich bei den Ingenieur*innen als auch bei den bis dahin nicht akademischen Berufen im Sozialbereich. Entsprechend wurde die personelle Ausstattung der Fachhochschulen bezüglich der Mitarbeiter*innen auf niedrigem Niveau „zur Unterstützung der angeleiteten Lehre“ eingerichtet, sodass wir es heute mit einem Verhältnis von einer Mitarbeiter*innen-stelle auf drei Professuren zu tun haben. Mit der Entwicklung der Fachhochschulen zu Hochschulen für angewandte Wissenschaften Ende der 1980er Jahre wurde ihr Aufgabenspektrum deutlich erweitert. Fachhochschulen sind heute als regional fest verankerte Partner des Mittelstands wichtiger Teil des Innovationsprozesses in Deutschland auf dem Weg von der grundlagenforschungsbasierten Erfindung über die Applikationsidee zum innovativen Produkt oder Verfahren.

Damit ist der Ausbau des akademischen Mittelbaus zur Förderung der Forschung und einer forschungs- und entwicklungsorientierten Lehre an den Fachhochschulen im Rahmen der stark gestiegenen Forschungs- und Transferaktivitäten unumgänglich. Schon heute wird

eigenverantwortliche Lehre an wissenschaftliche Mitarbeiter*innen übertragen, um Freiräume für Forschung zu schaffen. Auch in der Innovationsforschung ist die Unterstützung durch einen qualifizierten Mittelbau unumgänglich. Dies macht den Stärkungsbedarf unseres Hochschultyps im akademischen Mittelbau besonders deutlich. Ein wesentlicher Schritt zur Stärkung des Mittelbaus liegt auch in der Eröffnung weiterer und neuer Promotionsmöglichkeiten an unserem Hochschultyp.

„Der Ausbau des akademischen Mittelbaus zur Förderung der Forschung und einer forschungs- und entwicklungsorientierten Lehre an den Fachhochschulen ist unumgänglich.“

Die Fachhochschulen haben auch im Bereich der Forschung eine zentrale Funktion. Sehen Sie hier für Masterabsolvent*innen gleiche Chancen bei der Promotion wie an Universitäten?

Die Zahl der Promotionen von Fachhochschulabsolvent*innen steigt. Dies zeigt sich auch in der steigenden Zahl kooperativer Promotionen. Dennoch gibt es an universitären Fakultäten nach wie vor Vorbehalte gegen diese Form der Promotion. Auch wenn die Universitätsleitungen hier deutlich offener sind, scheitern konkrete Vorhaben häufig auf der Ebene der Fakultäten und der Professor*innen. Mit dem Graduierteninstitut für angewandte Forschung der Fachhochschulen in NRW (GI NRW) wollen wir die kooperative Promotion weiter stärken und bislang verschlossene Türen aufstoßen. Hilfreich hierbei wären eigene

Förderprogramme, die nur unter Beteiligung des GI NRW zugänglich sind. Sie könnten eine wichtige Anreizfunktion für die Kooperation darstellen.

Heinz-Joachim Henkemeier, Sprecher der Kanzler*innen der Fachhochschulen NRW, meint: „Eine nachhaltige Finanzplanung und ein konfliktfreies Finanzmanagement werden an den Fachhochschulen von Jahr zu Jahr schwieriger.“ Teilen Sie diese Klage? Was heißt das für die Beschäftigten, insbesondere für den wissenschaftlichen Mittelbau?

Die Politik trägt zurecht an uns Hochschulen die Erwartung heran, dass wir unsere Anstellungspraxis ändern und stärker auf Entfristungen setzen. Wenn die Finanzierung auch schon von Grundaufgaben in Lehre und Forschung aber immer stärker von zeitlich befristeten Programm- und Projektmitteln abhängig ist, fehlt uns dafür die notwendige finanzielle Verlässlichkeit, um dauerhafte Stellen einzurichten. Daher ist es dringend nötig, dass es zu einer Trendumkehr kommt: weg von immer mehr befristeten Programmfinanzierungen, hin zu einer dauerhaft verlässlichen und auskömmlichen Grundfinanzierung. Das Auslaufen des Hochschulpakts in dieser Legislaturperiode von Landtag und Bundestag ist dabei eine entscheidende Zäsur. Jetzt besteht die Chance zur Verstetigung der Mittel. Diese Chance muss unbedingt genutzt werden!

„Eine Trendumkehr ist dringend nötig: weg von immer mehr befristeten Programmfinanzierungen, hin zu einer dauerhaft verlässlichen und auskömmlichen Grundfinanzierung.“



Fotos: REHvolution.de, Jonathan Schöps / photocase.de

Wie ist aus Ihrer Sicht die Zukunft des „Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ nach dem Regierungswechsel einzuschätzen? Welche Effekte des Vertrags sehen Sie?

Als Fachhochschulen stehen wir zu den Vereinbarungen des Vertrags und zum Leitbild der Guten Arbeit. Entscheidend für die Einhaltung dieser Bedingungen sind dauerhafte und verlässliche Hochschulfinanzen. Der Vertrag hat die Hochschulen für bestimmte Problemfälle nochmals besonders sensibilisiert. Die ständige Kommission zur Weiterentwicklung und Evaluation fördert den Austausch untereinander – auch von Best-Practice-Beispielen. Frühere Gräben der Auseinandersetzung sind inzwischen überwunden und wir sind bei einem konstruktiven Miteinander der beteiligten Akteur*innen angelangt. Welche Akzente die neue Landesregierung in diesem Punkt setzen wird, bleibt abzuwarten.

Die Fachhochschulen haben einen maßgeblichen Anteil an der Erhöhung der Studierendenzahl in NRW. Was muss getan werden, um die Qualität des Studiums angesichts einer wachsenden sozialen Heterogenität der Studierenden zu sichern?

Als Erstes ist hier wieder die Finanzierungsfrage zu nennen. Der Landeshochschulentwicklungsplan formuliert das Ziel, die Aufnahmekapazitäten im Verhältnis von 40 zu 60 zwischen Fachhochschulen und Universitäten zu verteilen. Darauf muss auch eine entsprechende finanzielle Stärkung der Fachhochschulen folgen! Wünschenswert wäre zudem eine Veränderung schulischer

Curricula, die stärker auf die Festigung und Einübung bestimmter Grundfähigkeiten und -fertigkeiten setzt und weniger Spezialwissen fordert, das später Gegenstand der Hochschulbildung ist. Die vorherige Landesregierung hat unter anderem mit den Talentscouts bei der Heterogenität einen besonderen Schwerpunkt ihrer Hochschulpolitik gesetzt. Welche Pläne die neue Mehrheit im Landtag hierzu hat, ist noch nicht näher bekannt.

„Wünschenswert wäre eine Veränderung schulischer Curricula, die stärker auf die Festigung und Einübung bestimmter Grundfähigkeiten und -fertigkeiten setzt.“

Sie fordern eine stärkere Rolle der Fachhochschulen in der Ausbildung von Berufsschullehrer*innen und Lehrkräfte in den technischen Fächern. Warum?

Wir erleben einen wachsenden Bedarf nach Berufsschullehrer*innen. Gleichzeitig bleibt die Lehrer*innenausbildung bis auf wenige Modellprojekte auf die Universitäten beschränkt. Dabei bieten Fachhochschulen gerade in den technischen und sozialen Fächern erstklassige Möglichkeiten, sich an der Lehrer*innenausbildung zu beteiligen. Dieses Anliegen wird übrigens genauso vom Stifterverband mit seiner Berufsschullehrerinitiative unterstützt.

Von den Fachhochschulen wird zunehmend erwartet, dass sie sich neben Lehre und Forschung in der sogenannten Third Mission engagieren. Ist das überhaupt noch mit dem hohen Lehrdeputat, das

Fachhochschulprofessor*innen leisten, zu vereinbaren?

Third Mission und Transfer sind für uns als Fachhochschulen gleichwertige Leistungsdimensionen neben Forschung und Lehre. Die Rahmenbedingungen spiegeln diese Gleichwertigkeit gegenwärtig aber noch nicht adäquat wider. Die Anwendungsorientierung unseres Hochschultyps ist ein echter Vorteil für einen erfolgreichen Transfer. Fördermöglichkeiten sind aber nicht ausreichend strukturiert und dem Bedarf entsprechend ausgestattet.

Es ist gut und richtig, die Grundlagenforschung in Deutschland in hohem Maß zu unterstützen, entsprechende finanzielle Programme sind etabliert. Aber es hapert deutlich an der Umsetzung der Erkenntnisse aus der Grundlagenforschung über Applikationsideen in innovative Produkte. Das ist der Flaschenhals: Viele brillante Erfindungen und Ideen bleiben liegen oder geraten in Vergessenheit. Um die kleine und mittelständische Wirtschaft zu stützen, müssen Entwicklungsvorhaben gefördert werden, die unmittelbar zu nützlichen Produkten führen. Deshalb fordern wir beispielsweise die Gründung einer Deutschen Transfergemeinschaft parallel zur Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Profitieren würden Forschung und Transfer zudem von einer echten eigenen Grundfinanzierung für Forschung an Fachhochschulen. //

Die Fragen für die GuW stellte Berthold Paschert, Pressesprecher und Hochschulreferent der GEW NRW.



Prof. Dr. Marcus Baumann fordert eine dauerhaft verlässliche und auskömmliche Grundfinanzierung für Fachhochschulen. Foto: FH Aachen / Hans W. Krämer

Veränderungen der Personalstrukturen an Fachhochschulen

Personalentwicklung weiterdenken

Die Aufgaben der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften haben sich deutlich erweitert. Neben anwendungsbezogener Lehre nehmen sie heute Aufgaben in Forschung, Entwicklung und Wissenstransfer wahr. Das verändert auch die Personalstrukturen gravierend.

Der Wissenschaftsrat kommt Ende 2016 in seinen „Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen“ zu eindeutigen Ergebnissen: Die Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen neben der Professur hat sich zwischen 2005 und 2014 im Bundesdurchschnitt nahezu vervierfacht. Stellten Professor*innen 2005 noch gut drei Viertel des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Fachhochschulen dar, lag ihr Anteil neun Jahre später nur noch bei rund 56 Prozent. An einzelnen Hochschulen haben sich die Relationen sogar noch stärker verschoben (siehe Tabelle 1).

Ähnlich wie an Universitäten hat damit an den Fachhochschulen der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse stark zugenommen. Akademische Mitarbeiter*innen werden in erster Linie als promovierender „wissenschaftlicher Nachwuchs“ gesehen. Personalentwicklung beschränkt sich an beiden Hochschultypen (noch) vorwiegend auf die Professur als einzige Zielperspektive.

Personalentwicklung ausgehend von Daueraufgaben denken

Personalentwicklung ist jedoch eine deutlich umfassendere Gestaltungsaufgabe. An Universitäten wie Fachhochschulen stellen sich zwei Fragen: Welche unterschiedlichen Qualifikationen werden für eine Lehreinheit dauerhaft benötigt, um Studierende auf die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in ihrer späteren berufspraktischen Arbeit vorzubereiten? Welche sonstigen Tätigkeiten wie Aufgaben in Forschung und Wissenschaftsmanagement fallen in der Lehreinheit in welchem Umfang kontinuierlich an?

Sozialarbeiter*innen brauchen beispielsweise sowohl kritische Reflexionsfähigkeit, Kenntnisse des Sozial-, Kinder-, Jugend- und

Tabelle 1: Relation Professor*innen/akademische Mitarbeiter*innen an der TH Köln

Personengruppe	TH Köln gesamt	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften
Studierende	25.000	1.500
Professor*innen	420	34
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	k. A.	15
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	600	53
Promovierende	140	k. A.
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	580	7

Quelle: www.th-koeln.de (Stand Oktober 2017)

Familienrechts, Wissen über soziale Ungleichheiten und psychische Erkrankungen sowie berufsfeldbezogene methodische Kompetenzen. Die Promotion ist ein geeigneter Nachweis entsprechender Qualifikationen in den Bezugsdisziplinen Sozialer Arbeit wie Soziologie, Psychologie und Erziehungswissenschaften. Für die Einführung der Studierenden in spezifische Methoden der Sozialen Arbeit sind hingegen Supervisions-, Beratungs- und Therapieausbildungen geeignete Qualifikationsnachweise. Mit Blick auf das Ausbildungsziel der Studierenden sind beide Qualifikationsformen gleich bedeutsam. Im hierarchischen System Hochschule kommt der letzteren jedoch häufig keine angemessene Wertschätzung zu. Das Hochschulrecht sieht bisher nur für Professor*innen die Möglichkeit von Forschungs- beziehungsweise Praxissemestern vor. Analoge Freisemester für dauerhaft lehrende akademische Mitarbeiter*innen wären ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung.

Studierende benötigen Vorbilder aus der Berufspraxis

Universitäten wie Fachhochschulen stehen vor der Herausforderung, dafür Sorge zu tragen, dass die gestiegenen Studierendenzahlen nicht zulasten der Qualität der (Aus-)Bildung gehen. Personalkonzepte sollten den Ausbildungs-

zielen der Studierenden besondere Beachtung schenken und ausgehend davon fragen, welche Aufgaben pro Lehreinheit dauerhaft anfallen. Damit erst lässt sich bestimmen, welche Qualifikationsprofile benötigt werden. Zu berücksichtigen ist dabei nicht zuletzt die besondere Bedeutung, die Lehrenden mit langjähriger berufspraktischer Erfahrung gerade in anwendungsbezogenen Studiengängen zukommt. Für die Entwicklung eines professionellen Auftretens und die Berufsfeldorientierung der Studierenden spielen diese eine wichtige Rolle – sei es an Fachhochschulen, sei es in der universitären Lehrer*innenbildung. //

*Barbara Umrath,
Doktorandin, wissenschaftliche Mitarbeiterin
und Mitglied des Personalrats der wissenschaftlich
Beschäftigten an der TH Köln*



Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen

www.tinyurl.com/wr-empfehlungen



GEW: Personalentwicklung an Fachhochschulen – Kommentar zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrats

www.tinyurl.com/gew-personal-fh

Akkreditierungsrat fällt künftig Entscheidungen

Aus der Traum von weniger Bürokratie

Das Akkreditierungsverfahren sollte sich durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichtes grundlegend verändern. Was bleibt, sind fehlende Qualitätskriterien für die Arbeitsbedingungen der Hochschulbeschäftigten und eine große Portion Ernüchterung.

Die „Akkreditierung“ ist das unbeliebte bürokratische Monster vieler Hochschulen und Universitäten. Das umständliche Verfahren bindet Ressourcen und Universitätsbüros wünschen sich schon lange eine Veränderung, manche sogar eine vollständige Abschaffung dieses Verfahrens.

Entsprechend groß war die Euphorie der Hochschulbeschäftigten, als das Bundesverfassungsgericht im Februar 2016 urteilte, dass wesentliche Entscheidungen durch den Gesetzgeber selbst zu treffen seien. Auch aufseiten der Gewerkschaften gab es kurzfristig optimistische Töne, dass durch eine neue Form der Akkreditierung eine Verbesserung von Studien- und Arbeitsbedingungen möglich sei.

Doch die Entwürfe zum Staatsvertrag liefen nur auf eine minimalinvasive Berichtigung der Rechtslage hinaus. Die Praxis ändert sich nur unerheblich. Soviel ist seit Herbst 2016 klar. Mittlerweile sind auch die Rechtstexte öffentlich und werden nach und nach in den Landesparlamenten verabschiedet. Das Wort „Ernüchterung“ beschreibt das Gefühl bei der Analyse der Änderungen noch zu zaghaft.

Anderes Gremium, identischer bürokratischer Aufwand

Grundsätzlich wird die endgültige Akkreditierungsentscheidung an den Akkreditierungsrat übertragen, der in diesen Angelegenheiten

eine professorale Mehrheit hat. Die Akkreditierungsagenturen bleiben jedoch dazwischengeschaltet. Auch wenn sie keine Entscheidungen mehr fällen, begleiten sie weiterhin Anträge. De facto bleibt es beim bekannten Akkreditierungswesen mit der kleinen Modifizierung, dass künftig ein anderes Gremium auf Basis der Arbeit der Agentur entscheidet. Wer auf schlankere Verfahren gehofft hat, geht ebenso leer aus wie diejenigen, die auf inhaltliche Erneuerungen gesetzt haben.

Die Kriterien zur Akkreditierung sind wortgleich geblieben und werden die eifrige formale Durchsicht von Modulhandbüchern und Prüfungsordnungen auf schwerwiegende Additionsfehler garantiert nicht beenden. Auch die Qualitätssicherung bei Gutachter*innen ist kein Thema mehr und so werden auch in Zukunft unsinnige Auflagen entstehen, weil beispielsweise zwei Teilstudiengänge in einem Gutachten offenkundig verwechselt wurden. Eine substantielle inhaltliche Überprüfung der Studiengänge findet nicht statt. Der Wildwuchs der Bachelorstudiengänge – aktuell mehr als 8.000 verschiedene in Deutschland –, der die Bildung entweder einer Ausbildung für einen eng begrenzten Arbeitsmarkt oder dem Geltungsbewusstsein einzelner Hochschulangehöriger opfert, wird nicht bekämpft. Die Qualität der Lehre wird nicht überprüft. Es reicht, ausreichend Evaluationsbögen zu produzieren. Welche Ergebnisse sie zeigen und welche Veränderungen folgen, bleibt unklar.

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind keine Qualitätskriterien. Auch wenn die formale Stellenausstattung überprüft wird, ist es nicht relevant, wie vorhandene Stellen in

Arbeitsverträge umgewandelt oder zersplittert werden. Der wissenschaftliche Mittelbau und teilweise auch die Professor*innen sind gefangen in einer prekären Abhängigkeit, weil mit allen Mitteln des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verhindert wird, dass sie Planungssicherheit bekommen – obwohl die Qualität in der Lehre nur mit gesicherten Perspektiven umsetzbar ist. Ein Qualitätszirkel, der bei jedem Durchgang die Hälfte der Beteiligten auswechselt, kann nie effizient arbeiten.

Impulse zu Studien- und Arbeitsqualität einbringen

Wie sollten Gewerkschaften in dieser Situation reagieren? Einerseits bietet der Beitritt der GEW NRW zum gewerkschaftlichen Gutachter*innennetzwerk die Möglichkeit, als Gutachter*innen in den Prozess einzugreifen. Weil es weder eine positive noch eine negative Qualitätssicherung für Gutachten gibt, kann auch die Bildungsgewerkschaft relevante Impulse zur Studien- und Arbeitsqualität über diesen Weg einbringen. Andererseits müssen gewerkschaftliche Themen in der Hochschule vertreten werden. Die formale Macht der Qualitätssicherung und der Evaluation bietet die Chance, Strukturen von innen zu verändern. //

*Dr. Frédéric Falkenhagen,
Mitglied der Fachgruppe Hochschule
und Forschung und im Leitungsteam
des Referats E (Wissenschaft
und Hochschule) der GEW NRW*



BVG: Urteil über die wesentliche Entscheidung zur Akkreditierung
www.tinyurl.com/bvg-akkreditierung



Akkreditierungsrat
www.akkreditierungsrat.de



Rechtsschutz an Hochschulen

Die GEW NRW bietet volle Unterstützung

Befristete Verträge, obwohl die Aufgaben eindeutig Daueraufgaben sind. Kündigungen, die die gesetzliche Frist nicht wahren. Leider gibt es immer wieder Fälle wie diese, in denen Hochschulbeschäftigte juristische Unterstützung brauchen. Wer Gewerkschaftsmitglied ist, profitiert vom satzungsgemäßen Rechtsschutz. Wie das funktioniert, erklärt Dr. Detlef Berntzen, Vorsitzender des Personalrats für den wissenschaftlichen Bereich der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

GuW: Die GEW NRW gewährt ihren Mitgliedern satzungsgemäß Rechtsschutz. Wie wird dieser Service von den an den Hochschulen beschäftigten Kolleg*innen genutzt?

Detlef Berntzen: Das Hauptproblem an den Hochschulen sind die prekären Arbeitsverhältnisse, während es an Fachhochschulen des Öfteren um Eingruppierungsfragen geht. Zumeist aber kommt es zum Streit darüber, inwieweit die konkreten Arbeitsverhältnisse zur wissenschaftlichen Arbeit oder zur wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden können. Dann sind die Hochschulen als Arbeitgeberinnen wenig konziliant.

Kommt es deshalb zu Prozessen vor dem Arbeitsgericht?

In der Regel: ja! Und zwar meistens durch eine sogenannte Entfristungsklage. Die wird leider immer dann notwendig, wenn die Hochschulen gegen die Regeln des Befristungsrechts verstoßen. Da sind die Hochschulen allerdings auch in einer privilegierten Position durch das Sonderbefristungsrecht des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Häufig wird dabei Personal befristet, das keine wissenschaftlichen Dienstleistungen erbringt. Zu diesem Problemfeld hat der Rechtsschutz

der GEW NRW schon einige Fälle bis vor das Bundesarbeitsgericht getragen – mit Erfolg.

Das WissZeitVG ist vor einem Jahr reformiert worden. Bringt das mehr Klarheit?

Die Reform des WissZeitVG bedeutet einen Schritt in Richtung bessere Arbeitsverhältnisse schon allein dadurch, dass jetzt der Qualifizierungsaspekt bei der Mehrzahl der Befristungen in den Vordergrund tritt. Damit werden Befristungen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben nahezu unmöglich. Das Gesetz enthält aber auch sogenannte unbestimmte Rechtsbegriffe. Zum Beispiel soll die Dauer eines Arbeitsvertrags gegenüber der angestrebten Qualifizierung angemessen sein. Der Angemessenheitsbegriff ist allerdings vom Gesetzgeber bewusst offen gelassen worden. Das führt leider auf allen Seiten zu Unsicherheiten und Interpretationsmöglichkeiten, die von Hochschuleseite nur zu gerne zulasten der Beschäftigten ausgelegt werden.

Das klingt so, als könnte es weitere Rechtsstreitigkeiten geben.

Diese sind unvermeidbar. Daher ist der Rechtsschutz für die GEW-Kolleg*innen an den Hochschulen so wichtig. Die Kosten für jede Klage vor der ersten Instanz – dem örtlich

zuständigen Arbeitsgericht – muss nämlich jede Partei selbst tragen. Das heißt also: Auch wenn man als Arbeitnehmer*in im Recht ist, muss man die Kosten für die anwaltliche Vertretung vor dem Arbeitsgericht selbst zahlen. Da hilft eine Rechtsschutzzusage von der Gewerkschaft natürlich weiter, weil die Kosten dann von der Solidargemeinschaft der Gewerkschaftsmitglieder getragen werden. Die GEW NRW organisiert darüber hinaus eine passende Rechtsberatung – entweder durch die Anwalt*innen des DGB-Rechtsschutzes oder durch Anwalt*innen für Arbeitsrecht.

Was müssen Mitglieder beachten, wenn sie den Rechtsschutz nutzen wollen?

Ganz wichtig: Bevor man auf eigene Faust zu einem Anwalt geht, sollte man bitte mit der Rechtsschutzstelle Kontakt aufnehmen und einen Antrag auf Rechtsschutz stellen. Der wird immer schnellstmöglich bearbeitet, weil oftmals in Rechtsschutzfällen Fristen zu beachten sind, zum Beispiel wenn es um Kündigungen geht. Betroffene Kolleg*innen sollten gleichzeitig auch an anderer Stelle Rat suchen, zum Beispiel bei den örtlichen Personalräten. Dort gibt es Gewerkschaftsmitglieder, die oftmals weiterhelfen können und wissen, was zu tun ist. //

Die Fragen für die GuW stellte Anja Heifel.



GEW NRW: Infos zum Rechtsschutz für Mitglieder

www.gew-nrw.de/dabei-sein/mitglieder-service.html



GEW NRW: Kontakt zum Rechtsschutz

www.tinyurl.com/kontakt-rechtsschutz