

Verbund niedersächsischer
Mittelbau-Initiativen
c/o GEW Osnabrück-Stadt
AK Initiative Hochschulen
Dr. Yoshiro Nakamura
August-Bebel-Platz 1
49074 Osnabrück
hochschulen@gew-osnabrueck.de

Herrn Minister Björn Thümler
Niedersächsisches Ministerium für
Wissenschaft und Kultur
Leibnizufer 9
30169 Hannover

Osnabrück, den 14.12.2020

Umsetzung der Verpflichtungserklärung im Rahmen des *Zukunftsvertrages Studium und Lehre stärken*

Sehr geehrter Herr Minister Thümler,

wir, ein Verbund von Mittelbau-Initiativen von Hochschulen in Niedersachsen, wenden uns heute mit einem dringenden Anliegen an Sie. Es betrifft die Steuerung der Umsetzung des Zukunftsvertrages und der Verpflichtungserklärung Ihres Hauses an den universitären Standorten.

Die Bund-Länder-Vereinbarung des „Zukunftsvertrages Studium und Lehre stärken“ hat in § 1 Abs. 2 Satz 1 festgehalten, dass die Länder **„bei der Verwendung der Mittel Schwerpunkte insbesondere bei Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit Studium und Lehre befassten Personals an den Hochschulen“** setzen sollen.

Die Verpflichtungserklärung des Landes Niedersachsen enthält dazu nur die Feststellung, „Eine gute Betreuungssituation ist in Niedersachsen vorhanden; statistisch zeigt sich lediglich ein geringer Anstieg der Befristungsquoten in den vergangenen Jahren. Es besteht die Erwartung, dass die förderlichen Rahmenbedingungen des Zukunftsvertrages Studium und Lehre (ZSL) dazu führen werden, dass die Zahl der Professorinnen und Professoren in Niedersachsen im Laufe der Jahre 2021 bis 2027 um etwa 500 ansteigen wird und auf diese Weise der Entwicklung der Zahl der Studierenden folgt.“

Hierzu ist anzumerken, dass im Jahr 2000 die Befristungsquote unterhalb der Professur an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen in Niedersachsen bei 73 % lag und seitdem dem bundesweiten Trend folgend bis 2018 auf 82 % angestiegen ist.¹ Dies ist in unseren Augen mehr als nur ein „geringer Anstieg“.

Bei den Indikatoren am Ende der Verpflichtungserklärung taucht das Ziel der Zurückdrängung befristeter Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau nicht auf,

¹ Gassmann, F. /Groß, J. /Benkel, C. (2020): Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, S. 63. Siehe: www.gew.de/evaluationwisszeitvg (abgerufen 28.09.2020).

obwohl der Mittelbau einen substanziellen Beitrag zur Lehre für die vereinbarten Studienplätze trägt, insbesondere da der Hochschulpakt/Zukunftsvertrag grundständige Studienanfängerplätze in Bachelor-Studiengängen fördert, wo der Anteil der Lehre durch den Mittelbau noch höher ist als in Master-Studiengängen.

Über die in der Verpflichtungserklärung angekündigten einzuführenden Professuren hinaus bedarf es daher zwingend und dringend auch Entfristungen im wissenschaftlichen Mittelbau. Diese Mitarbeiter*innen sichern eine kontinuierliche und verlässliche Betreuung der Studierenden, und nur durch ihre dauerhafte Beschäftigung wird die aufgebaute Expertise längerfristig erhalten bleiben. Nur so kann die hohe Qualität in der Lehre und in weiteren assoziierten Daueraufgaben, die vom Mittelbau übernommen werden, gewährleistet werden. Solche Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau können darüber hinaus für einige Personen jenseits der typischen Postdoc-Phase eine echte berufliche Perspektive bieten, die die hohen Unsicherheiten in wissenschaftlichen Berufsbiographien abzumildern hilft und den Erwartungen der Bund-Länder-Vereinbarung zum Zukunftsvertrag gerecht wird.

Mit der Feststellung der niedersächsischen Verpflichtungserklärung ist dem Ziel, das in der Bund-Länder-Vereinbarung festgelegt wurde, daher keineswegs Genüge getan. Professionelle Rekrutierung und Personalentwicklung sind eine Verantwortung der Hochschulen im eigenen Interesse und im Interesse der Mitarbeiter*innen, wobei ein höherer Anteil an Dauerbeschäftigung durchaus mit der dynamischen Entwicklung von Hochschulen vereinbar ist.

Wir fordern daher:

1. Das Ministerium wird seiner Verantwortung gegenüber den Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Mittelbaus gerecht, indem es über die Zielvereinbarungen von den Hochschulen ein Personalentwicklungskonzept einfordert, das ein Dauerstellenkonzept beinhaltet, welches eine obligatorisch zu erreichende Entfristungsquote für den wissenschaftlichen Mittelbau benennt, die sich am Umfang der Daueraufgaben orientiert.
2. Diese Quote soll geeignet sein, den Anteil unbefristet beschäftigter Wissenschaftler*innen im Mittelbau an den Hochschulen insgesamt (also bezüglich aller Beschäftigten, das heißt nicht nur der Haushaltsstellen, sondern auch der Drittmittel- und Sondermittel-Beschäftigten sowie Lehrbeauftragten, die in der Kernlehre eingesetzt werden) erkennbar zu erhöhen.
3. Die Quote sollte sich daran orientieren, dass Daueraufgaben z.B. bei der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Pflicht-Lehrangebotes von Dauerpersonal und nur ausnahmsweise durch befristetes Personal erbracht werden. Im Lehrangebot eines Studiengangs sind als Daueraufgabe mindestens der vollständige Anteil der Pflicht-Lehrangebote und der überwiegende Anteil der Wahlpflichtangebote anzusehen. Beispielberechnungen im Anhang verdeutlichen, wie darauf aufbauend konkrete Stellenanteile errechnet werden können.
4. Eine besondere Aufmerksamkeit muss auch dem Einsatz der Lehrkräfte für besondere Aufgaben gelten. Diese Hochdeputatsstellen sollen auf Lehre im Bereich fachpraktischer, sprachlicher oder ähnlich praktisch orientierter Bereiche beschränkt sein. Die Vermittlung in den zentralen Bereichen der wissenschaftlichen Kompetenz kann dauerhaft nicht über Hochdeputatsstellen erfolgen, vielmehr müssen die Stellenprofile auch die Anbindung an Forschung ermöglichen, um die Qualität universitärer Lehre nicht zu senken.

5. Die Entfristungsquote muss evaluiert werden.
6. Es sind Angebote zu schaffen, das dauerhaft beschäftigte Personal weiter zu entwickeln. Um in der Lehre mit der Dynamik des Wissenschaftsbetriebes Schritt zu halten, ist eine hohe Entwicklungsintensität des wissenschaftlichen Personals gefordert, die im Mittelbau bisher häufig durch hohe Personalfuktuation bewältigt wurde. Ein höherer Grad an Dauerbeschäftigung geht mit einer höheren Verantwortung für Personalentwicklung im Mittelbau einher, für den sowohl Angebote als auch Zeitkontingente zu schaffen sind.

Nur so lässt sich aus unserer Sicht das Handlungsgebot des § 3 Abs. 1 Satz 2 NHG angemessen erfüllen: „Die Hochschulen tragen den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen, insbesondere an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen an möglichst langen Laufzeiten, angemessen Rechnung.“

Wir bitten um eine Stellungnahme, stellvertretend für alle unterzeichnenden Initiativen an:

GEW Osnabrück-Stadt
AK Initiative Hochschulen
z.Hdn. Yoshiro Nakamura
August-Bebel-Platz 1
49074 Osnabrück

Bitte auch elektronisch an
hochschulen@gew-osnabrueck.de

Wir bitten darüber hinaus um ein Gespräch, das gerne auf der Grundlage Ihrer Stellungnahme stattfinden kann.

Mit freundlichen Grüßen

- AK Initiative Hochschule der GEW Osnabrück-Stadt und Initiative besser studieren und arbeiten der Universität Osnabrück
- Rat der wissenschaftlichen Mitarbeiter der TU Braunschweig
- AG MFH der HBK Braunschweig
- GEW-Hochschulgruppe Göttingen
- Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter der Stiftung Universität Hildesheim
- Mittelbauvertretung der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
- Senatsvertretungen für die wissenschaftliche Mitarbeitergruppe der Hochschule Hannover
- Mittelbauinitiative Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- Senatsvertretungen für den wissenschaftlichen Mittelbau der Universität Vechta
- LandesASTenKonferenz Niedersachsen
- GEW KV Osnabrück-Stadt

Anlage

Anlage

Beispielberechnungen zur Verwendung der Mittel des Zukunftsvertrages für entfristete Beschäftigungen:

Langfristig muss es das Ziel sein, dass Daueraufgaben in Forschung und Lehre auch durch dauerhaft beschäftigte Mitarbeiter*innen erfüllt werden. Zu den Daueraufgaben gehört das Pflicht-Lehrangebot sowie ein wesentlicher Teil des Wahlpflicht-Lehrangebotes. Für die Berechnung wird im ersten Beispiel von einem (niedrigen) 50 %-Anteil an kontinuierlicher Lehre ausgegangen. Im zweiten Beispiel wird mit einem durchgängigen Pflichtlehrangebot gerechnet.

Wenn man kurzfristig nur für die Studienplätze, die über die Mittel des Zukunftsvertrages finanziert werden, die entsprechenden Anteile der Lehre mit Dauerstellen abdecken will, würde das folgendes bedeuten:

1. Beispiel:

Annahmen:

- 10 Vollzeit-Studienplätze im Bachelor Biologie werden vereinbart.
- Eine Bachelor-Prüfungsordnung sieht z.B. 73 LP in Pflichtbereichen und 107 LP in Wahlpflichtbereichen vor. Durch Dauerstellen wären also abzudecken:
 $73 + (107:2) = 73 + 53 = 126$ LP von 180 LP insgesamt,
also 70 % des Lehrangebots.

Der Curricularnormwert (CNW) von Biologie im Bachelor beträgt 4,8.²

Es müssen also $4,8$ (CNW) \times 10 (Studienplätze) \times $0,7$ (Pflicht-/Wahlpflicht-Anteil) = $33,6$ Jahreswochenstunden Lehre durch Dauerstellen abgebildet werden. Das macht **16,8 SWS** Lehrdeputat, die durch unbefristet beschäftigte Wissenschaftler*innen abzudecken wären. Deckt man diese Lehre über wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ab, entspräche das $1,7$ Stellen, die unbefristet zu besetzen wären.³ Wenn hier eine Professur eingeplant wäre (mit 9 SWS Lehrdeputat), müssten noch $0,8$ Stellenanteile einer Vollzeitstelle für Mitarbeiter*innen unbefristet besetzt werden.

² Dieser Wert gibt den auf den einzelnen Studierenden umgerechneten Umfang des Lehrangebotes an, den dieser eine Studierende als Studienprogramm abrufen. Ein Studienprogramm enthält natürlich mehr „Unterrichtsstunden“, z.B. ca. 20 pro Semester, also auf 6 Studiensemester gerechnet ca. 120 Semesterwochenstunden (SWS). Wenn aber die durchschnittliche Gruppengröße 25 Studierende ist, dann rufen im Laufe des Studiums 25 Studierende diese 120 SWS ab, ein Einzelner also ungefähr 4,8.

³ Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen haben an Universitäten gemäß der niedersächsischen Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO -) vom 3. September 2018 (Nds. GVBl. Nr. 11/2018 S. 181) - VORIS 22210 – ein Lehrdeputat von 10 SWS pro Semester, Universitätsprofessor*innen ein Lehrdeputat von 9 SWS.

2. Beispiel:

Annahmen:

- 10 Vollzeit-Studienplätze im Bachelor Psychologie werden vereinbart.
- Im Bachelor sind alle Module Pflicht-Module, also muss das gesamte Finanzierungsvolumen für Dauerstellen genutzt werden.

Der CNW für den Bachelor in Psychologie beträgt 3,2.

$3,2 \text{ (CNW)} \times 10 \text{ (Studienplätze)} = 32 \text{ Jahreswochenstunden}$ sind als Dauerstellen einzurichten, also 16 SWS Pflichtlehrangebot pro Semester, das bedeutet, dass 1,6 unbefristete Vollzeitstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen aus den Mittelzuweisungen finanziert werden sollen.

i