

Stellungnahme Wissenschaftlich Beschäftigter der SAGE Hochschulen in Berlin zum Entwurf des BerlHG (in der Fassung vom 03.02.2021)

Mit den folgenden Anmerkungen fokussieren und erinnern wir einige aus unserer Sicht zentrale Änderungsvorschläge, die trotz vielfältiger Stellungnahmen unterschiedlicher Akteur*innen bisher nicht ausreichend im Entwurf der BerlHG berücksichtigt wurden.

Demokratisierung der Hochschule

Wir begrüßen die geplante Klarstellung in § 4 Abs (1), dass der Auftrag der Hochschulen, an der Erhaltung des demokratischen und sozialen Rechtsstaats mitzuwirken, auch in ihrer inneren Verfasstheit zum Ausdruck kommen soll (§4, Abs. 1, neu). Aus unserer Sicht ist die grundsätzliche Viertelparität eine unmittelbare Implikation dieses Gebots.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass in der Neufassung in § 7a (Innovationsklausel) die Inanspruchnahme der Klausel von der Zustimmung des AS zur Voraussetzung gemacht wird und so die Mitwirkungsrechte gestärkt werden.

Berufungsvoraussetzungen

Die Einstellungsvoraussetzungen für eine Fachhochschul/HAW-Professur (§100 BerlHG), die neben der wissenschaftlichen Befähigung eine mindestens fünfjährige berufliche Praxis erfordern, die mit einem Umfang von mindestens 50% nachgewiesen werden muss, stellen besondere Herausforderungen für die Qualifikation zur Fachhochschulprofessur dar. Es müssen geeignete strukturelle und regelfinanzierte Maßnahmen geschaffen werden, die den Karriereweg unter den gegebenen formalen Voraussetzungen erleichtern und attraktiver machen. Hierzu gehört der Abbau von Benachteiligung u.a. durch Familien- und Pflegezeiten, Erhöhung des Anteils an Hochschulpersonal mit Migrationshintergrund und die Inklusion von Wissenschaftler*innen mit Beeinträchtigungen bei gleichzeitigem Erhalt der Qualifikationsanforderungen im Berufungsverfahren. Die Förderung des Karrierewegs muss bereits bei der Qualifizierung von Masterabsolvent*innen beginnen insbesondere durch Qualifizierungsstellen und Stipendienprogramme, die regelfinanziert und integriert in den Bildungshaushalt ausgebaut werden. Im Hinblick auf die Einstellungsvoraussetzung Berufspraxis wird gefordert:

1. dass die Berufspraxis auch unterhalb einer Beschäftigung im Umfang von 50% für das Einstellungserfordernis der Berufspraxis kumulativ erbracht werden kann. Bei Nebenberuflichkeit wird die Arbeitszeit auf 50% aufaddiert,
2. dass freiberuflich und selbstständig erbrachte Arbeit der Berufspraxis gleichgestellt wird.

Beschäftigungsverhältnis Wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen

Wir begrüßen den grundsätzlichen Ausschluss sachgrundloser Befristungen für Wissenschaftliche und Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen (Ausnahme: Qualifizierung/WissZVG und Drittmittelprojekte), vgl. § 95 (1) sowie die Erhöhung der eigenen Qualifizierungszeit für Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen bei Qualifizierungsstellen auf mind. die Hälfte der Arbeitszeit und anderer wiss. Stellen auf mindestens 25%, vgl. §110 (4), weisen jedoch darauf hin, dass sich diese – begrüßenswerte! – gesetzliche Änderung bzw. Klarstellung auch zwingend in der Lehrdeputatsverordnung niederschlagen muss.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Die im BerlHG §112 vorgenommene Charakterisierung der Tätigkeit von Lehrkräften für besondere Aufgaben („Sie vermitteln praktische Fertigkeiten und Kenntnisse.“) wird dem Aufgabenbereich nicht gerecht und sollte durch folgende Formulierung ersetzt werden:

„Die Lehrtätigkeit als Lehrkräfte für besondere Aufgaben erfordert nicht die Qualifikation von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen; sie verfügen über besondere Kompetenzen in der Gestaltung von Lehr/Lernarrangements.“

Faire Vergütung von Lehrbeauftragten

Die grundständige Lehre ist im Grundsatz vom hauptberuflichen Personal durchzuführen. Nur solche Lehraufgaben, die sich durch einen spezifischen Praxisbezug auszeichnen und insofern nicht von hauptamtlichem Personal wahrgenommen werden können, sollten auf Lehrbeauftragte übertragen werden. Faktisch üben viele Lehrbeauftragte ihre Lehrtätigkeit jedoch hauptberuflich aus und sind damit in äußerst prekären Verhältnissen beschäftigt. Ihnen muss eine langfristige Entwicklungsperspektive geboten werden.

Das Vergütungsniveau für Lehraufgaben von Lehrbeauftragten soll dem der Vergütung im öffentlichen Dienst entsprechen und nicht bloß die Präsenzzeit, sondern auch Vor- und Nachbereitungszeit sowie Sozialversicherungspflichten berücksichtigen. Grundsätzlich müssen die Hochschulen durch erhöhte finanzielle Zuwendungen in die Lage versetzt werden, den formulierten Grundsatz, die grundständige Lehre durch hauptamtliche Mitarbeiter*innen sicher zu stellen, auch umsetzen zu können.

Promotionsrecht

Nachwuchswissenschaftler*innen an Fachhochschulen/HAW müssen die Möglichkeit haben, in ihren eigenen Disziplinen, zu promovieren. Zur Förderung eines disziplineigenen Nachwuchses müssen HAW für entsprechend ausgewiesene Cluster mindestens in den Bereichen, in denen es vergleichbare Studienfächer an Universitäten nicht gibt, ihren Nachwuchs selbständig qualifizieren können. Dafür bedarf es einer Verankerung im BerlHG sowie ausreichender Ressourcen und rechtlicher Rahmenbedingungen, um eine adäquate Infrastruktur für betreuende Professor*innen ebenso wie für Promovend*innen herstellen zu können.

Unabhängig vom Promotionsrecht für HAW muss die Betreuung eines disziplineigenen Nachwuchses – etwa in der Funktion einer*r Zweitgutachter*in – bei der Charakterisierung des Aufgabenprofils von HAW-Professor*innen anerkannt werden und bei der Bemessung des Lehrdeputats – mindestens als Reduktionstatbestand – Niederschlag finden.

Forschung an Fachhochschulen/HAW

Obwohl Forschung als Bestandteil der Tätigkeiten von Professor*innen an HAW gesetzlich ausgewiesen ist, gibt es weder personell noch finanziell ausreichende Rahmenbedingungen an den Hochschulen, um dieser Tätigkeit angemessen Rechnung tragen zu können. Derzeit wird Forschung in der Regel über temporäre Lehrdeputatsreduktionen der Professor*innen ermöglicht und der Lehrbetrieb wird über Lehraufträge und Gastdozent*innen aufrecht erhalten. Um diesem Prekarisierungsprozess entgegenzuwirken, ist eine Reduzierung des Lehrdeputats von Fachhochschulprofessor*innen auf 12 SWS sowie die Ausstattung der Fachhochschulen/HAW mit Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen erforderlich. Darüber hinaus müssen Fachhochschulen/HAW gleichberechtigt Zugänge zur Forschungsförderung, Forschungsinfrastrukturen und -ressourcen zur Verfügung stehen. Forschung in den Wissenschaften der SAGE¹-Professionen muss systematisch in der Fächerstruktur der DFG und in ihrer Abbildung in den Fachkollegien sowie in den Förderkontexten der Wissenschaftsministerien des Bundes (Stichwort Deutsche Transfergemeinschaft) und der Länder verankert werden.

Unterzeichnende: Vertreter*innen aus Gremien der akademischen Selbstverwaltung der drei Berliner Hochschule für Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung (SAGE)

Kontaktdaten der Ansprechpersonen:

- Alice Salomon Hochschule Berlin: Elène Misbach, misbach@ash-berlin.eu
- Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin: Serafina Morrin, serafina.morrin@khsb-berlin.de
- Evangelische Hochschule Berlin: Nadiye Ünsal, uensal@lb.eh-berlin.de

¹ Die Abkürzung SAGE steht seit 2009 für die Fächerkombination Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung und Bildung an Hochschulen und Fachbereichen in Deutschland.