

# GEWERKSCHAFT und WISSENSCHAFT

Hochschulpolitik mit der **GEW NRW**

LfbA: Höchste Zeit für EG 13!

LfbA: Lehre braucht Kontinuität

GEW fordert Entfristungsoffensive

Kommission Rahmenkodex

Akkreditierung von Studiengängen

2/2016



**Lehrkräfte für besondere Aufgaben stärken!**

**Für Gute Arbeit und sichere Perspektiven.**



Aus dem Alltag einer Lehrkraft für besondere Aufgaben

## An der Belastungsgrenze – und darüber hinaus

Über die problematischen Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) wird derzeit viel diskutiert. Tina Baumann\* arbeitet als LfbA im Fachbereich Anglistik an einer Universität in NRW – und der Einblick in ihren Arbeitsalltag zeigt, wie die Realität für sie an der Hochschule aussieht.

Montags um 9.00 Uhr ist Tina Baumann in ihrem Büro an der Uni, das sie sich mit einer anderen Lektorin – so werden LfbA im Universitätsalltag im Bereich der Fremdsprachen meist genannt – teilt. Schnell kümmert sie sich um die dringendsten Anliegen von KollegInnen und Studierenden und um die Materialien für die 30 TeilnehmerInnen ihrer ersten Lehrveranstaltung, die um 10.00 Uhr beginnt: British Culture and Society. Um 11.55 Uhr eilt sie aus dem Seminarraum, drei Studierende hatten noch Fragen zur bevorstehenden Prüfung. Pünktlich um 12.00 Uhr ist sie wieder im Büro und öffnet die Tür für die Sprechstunde. Von hier aus geht es um 13.00 Uhr in die Besprechung mit den anderen LektorInnen über das Curriculum für das nächste Semester. Die abschließende Diskussion mit den KollegInnen muss jedoch auf die nächste Mittagspause verschoben werden – das Brötchen wird dann nebenbei gegessen –, denn um 14.00 Uhr steht schon die nächste Lehrveranstaltung an: Rhetorical Skills. Mit Glück bleibt danach Zeit für einen schnellen Kaffee, bevor um 16.00 Uhr die letzte Lehrveranstaltung des Tages beginnt. Es ist 18.00 Uhr, als Tina Baumann nach Hause geht, doch Feierabend hat sie nicht. Von zu Hause aus beantwortet die 42-Jährige E-Mails und bereitet am heimischen Schreibtisch die Veranstaltungen für den nächsten Tag vor.

### Arbeitsvertrag versus Realität

Der kleine Ausschnitt eines Tages von Tina Baumann, die seit fast zehn Jahren als LfbA

arbeitet, zeigt nur im Ansatz, wie vollgepackt der Arbeitsalltag der LfbA an deutschen Universitäten ist. LfbA sind im Gegensatz zu ProfessorInnen oder wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ausschließlich für die Lehre angestellt. Laut Arbeitsvertrag hat Tina Baumann, die englische Sprachpraxis unterrichtet, derzeit eine Lehrverpflichtung von 17 Semesterwochenstunden bei einer vollen Stelle. In Seminare übersetzt heißt das: im Sommersemester acht, im Wintersemester neun Veranstaltungen mit jeweils etwa 30 Studierenden. Hinzu kommt die Zeit für Vor- und Nachbereitung, Beratung, Betreuung von hunderten Studierenden und Prüfungstätigkeiten. „Das Arbeitsaufkommen allein für die Lehre ist riesig. Laut Vertrag soll bei 17 Semesterwochenstunden die Lehre inklusive der Betreuung der Studierenden 70 Prozent der Arbeitszeit ausmachen. Das wären pro Lehrveranstaltung nicht mal eine Stunde Vor- und Nachbereitung, was in der Realität nicht funktioniert“, erklärt Tina Baumann.

Die übrigen 30 Prozent sind für die sogenannte Selbstverwaltung gedacht. „Damit ist unter anderem die Mitarbeit in Universitätsgremien gemeint. „Aber diese Zeit muss für die unzähligen organisatorischen und inhaltlichen Aufgaben genutzt werden – beispielsweise Curriculum absprechen, Prüfungen aufstellen, die Koordination der Lehrbeauftragten, eben alles, was an organisatorischen Dingen anfällt. Da wir uns in diesen Punkten eng absprechen müssen, brauchen wir dafür natürlich viel mehr Zeit als die vertraglich festgeschriebenen 30

Prozent“, sagt Tina Baumann. Eine unterstützende Verwaltungskraft gibt es nicht, nur eine studentische Hilfskraft, die die LektorInnen wöchentlich für acht Stunden unterstützt – und nicht einmal das ist selbstverständlich.

### Verschärfung der Arbeitsbedingungen durch Bachelor und Master

Mit der Einführung von Bachelor und Master hat sich die Situation der LfbA noch weiter verschärft: Durch die Modularisierung mit überprüfbaren Standards und Leistungspunkten sowie die zunehmende Internationalisierung sind zahlreiche weitere Vorgänge hinzugekommen. Tina Baumann erklärt: „So ist ein Auslandssemester für unsere StudentInnen Pflicht. Für uns heißt das: Sind Studierende im kommenden Sommersemester weg, müssen sie im Wintersemester davor mehr Lehrveranstaltungen besuchen und dementsprechend müssen Kapazitäten geschaffen werden. Ein anderes Beispiel sind die vielen Erasmus-Studierenden: Da sie nur für ein Semester da sind, sind sie natürlich bei der Platzvergabe auch zu priorisieren. Das klingt vielleicht einfach, ist aber ein riesiger Organisationsaufwand.“

Da die Entwicklung der Bachelor- und Masterstudiengänge noch nicht abgeschlossen ist, gibt es laufend neue oder geänderte Verfahrensweisen. Gleichzeitig steigen die Studierendenzahlen immer weiter, was wiederum einen höheren Betreuungsaufwand mit sich bringt. „Niemand überprüft aber im Zuge dieser zusätzlichen Aufgaben die Lehrverpflichtung.

\* Name von der Redaktion geändert

Das größte Problem hierbei ist sicher die fehlende Unterstützung hier an der Universität“, bringt es Tina Baumann auf den Punkt. „Unser Bereich – die Sprachpraxis – ist keiner Professur zugeordnet und deshalb gibt es niemanden, der für unsere Belange einsteht und als Sprachrohr fungiert.“

### **Befristet, entfristet – Schuldgefühle**

An diesem Punkt stellt sich zwangsläufig die Frage, warum LfBA nicht selbst versuchen, die Situation zu ändern. Ein Grund ist sicherlich, dass ein Großteil von ihnen an deutschen Universitäten nur einen befristeten Vertrag hat. So war es auch an der Universität von Tina Baumann – bis ein Kollege von ihr den Mut hatte, gegen die Hochschule zu klagen. Mit Erfolg: Sein Vertrag wurde entfristet und – aus Angst vor weiteren Klagen – die Verträge der meisten anderen LektorInnen gleich mit.

Aus diesen unbefristeten Verträgen ergeben sich viele Vorteile wie eine feste Anstellung im öffentlichen Dienst oder ein Gehalt nach TV-L-Entgeltgruppe 13 – an den übrigen Beschäftigungsbedingungen der LektorInnen hat sich jedoch nichts geändert: „Seit der Entfristungswelle hat sich die Personalsituation in unserem Fachbereich sogar noch zugespitzt. Mit dem Argument, dass nun mehr feste Gehälter gezahlt werden müssen, wurden zum Beispiel den ProfessorInnen Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen gestrichen“, erzählt Tina Baumann. „Konflikte sind da vorprogrammiert – auch wenn sie nicht offen ausgesprochen werden. Wir LektorInnen fühlen uns schuldig und deshalb trauen sich viele auch weiterhin nicht, den Mund aufzumachen und die Missstände offen anzuklagen.“

### **Hohe Arbeitsbelastung mit Folgen**

Also ackern die LektorInnen weiter, viele bis an die Belastungsgrenze und darüber hinaus. „Ohne ständige Überstunden ist unser Pensum

einfach nicht zu schaffen. Ich arbeite schon fast regelmäßig sieben Tage die Woche“, berichtet Tina Baumann. „Diese Überstunden werden nicht erfasst. Ursprünglich ist es so vorgesehen, dass man in Zeiten, in denen nicht so viel zu tun ist, dann etwas weniger arbeitet – diese Zeiten kommen nur nie.“

Dass diese permanente Überlastung für Probleme sorgt, liegt auf der Hand: „Gerade zu Stoßzeiten wie Semesteranfang oder in Prüfungsphasen, wenn es noch mehr zu organisieren gibt, sind alle KollegInnen gestresst und schnell an ihrer Belastungsgrenze.“ Zudem stehen Tina Baumann und ihre KollegInnen vor der Herausforderung, parallel zeitgemäße Systeme aufzubauen und zu installieren, um die Arbeit bewältigen zu können. „Aber für Verbesserungen braucht man Zeit – und die haben wir nicht.“

Auch privat bleiben die Folgen nicht aus: „Die ständigen Überstunden lassen sich kaum mit einem Familien- und Sozialleben vereinbaren. Ich selbst habe einige Jahre versucht, eine Vollzeitstelle mit der Erziehung meiner schulpflichtigen Tochter zu vereinbaren“, erzählt Tina Baumann. „Der Vorteil ist zwar, dass man sich die Arbeitszeit zu großen Teilen selbst einteilen kann – auf Dauer konnte ich die ständige Abend- und Nachtarbeit aber nicht durchhalten und musste deshalb für lange Zeit auf eine halbe Stelle reduzieren. Zudem sind zahlreiche Freundschaften zerbrochen, weil wenige Verständnis dafür hatten, dass man im öffentlichen Dienst ständig Überstunden machen muss – und das ohne, dass diese ausgeglichen werden konnten.“

### **Wertschätzung? Fehlanzeige!**

Die hohe Arbeitsbelastung und die fehlende Unterstützung zeigen bereits, dass die Arbeit der LektorInnen kein hohes Ansehen in der universitären Landschaft genießt. Eine

Erfahrung, die auch Tina Baumann macht: „Für mich und meine KollegInnen ist diese fehlende Wertschätzung schwer zu ertragen – denn fragt man die Studierenden, ist die Sprachpraxis gerade für das Lehramt das allerwichtigste. Wenn wir unseren Job nicht gut erledigen, sind die Schulen in Deutschland im internationalen Vergleich im Bereich der Fremdsprachen zukünftig schlechter ausgestattet. Dennoch wird die zentrale Rolle der LektorInnen in der Lehrerbildung nicht gewürdigt. Das sieht man auch daran, dass diese Lehrveranstaltungen ‚Übungen‘ genannt werden, obwohl sie Seminare sind.“ Während eine Übung den Stoff einübt, der in der Regel in einer Vorlesung von jemand anderem vermittelt wurde, ist ein Seminar eine inhaltlich selbstständig konzipierte Lehrveranstaltung, die einen anspruchsvollen Stoff über das ganze Semester hinweg vermittelt.

### **Blick nach vorn: Was muss sich ändern?**

Auf die Frage, was sich in ihren Augen unbedingt verbessern müsste, antwortet Tina Baumann: „Erstens muss die Lehrverpflichtung von 17 Semesterwochenstunden unbedingt an die neuen Bedingungen angepasst werden und sollte höchstens 13 Semesterwochenstunden betragen. Aufgaben wie die Vor- und Nachbereitung der Seminare müssen zeitlich realistisch definiert werden. Zweitens muss dringend für mehr Unterstützung in organisatorischen Dingen gesorgt werden. Und drittens braucht es Wertschätzung. Man könnte damit anfangen, die Übungen in das umzubenennen, was sie sind: Seminare. Es ist ein wirklich schöner Beruf – wenn die Beschäftigten die notwendige Zeit hätten, sich um die Inhalte, die eigene Weiterbildung und die Belange der Studierenden angemessen zu kümmern.“ //

*Denise Heidenreich, freie Journalistin*





Foto: baranq / shutterstock.com

Lehrkräfte für besondere Aufgaben: Bezahlung tariflich regeln

## Tarifrunde 2017: Höchste Zeit für EG 13!

**Bisher gibt es keine tarifliche Regelung für die Bezahlung von Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss an Fachhochschulen. Die GEW setzt sich seit Jahren für eine einheitliche, tarifvertraglich abgesicherte Eingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) 13 ein, zuletzt in der Länder-Tarifrunde 2015. Andere Bundesländer machen bereits vor, wie es geht.**

Die Eingruppierung der LfbA richtet sich in den neuen Bundesländern nach der so genannten Ost-Richtlinie der Arbeitgeber, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Die Bezahlung ist somit einseitig durch die Arbeitgeberseite bestimmt und nicht tarifrechtlich mit den Gewerkschaften ausgehandelt. Nach der TdL-Ost-Richtlinie sind LfbA mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss, die an Fachhochschulen arbeiten, momentan nur in EG 11 eingestuft, für die gleiche Arbeit an Universitäten erfolgt eine Eingruppierung in die EG 13. Für die alten Bundesländer gibt es nicht einmal eine Richtlinie zur Eingruppierung. Die GEW fordert deshalb eine bundesweit gültige tarifliche Regelung für Lehrkräfte, die die Eingruppierung in EG 13 auch für LfbA an Fachhochschulen festschreibt.

Die Tarifrunde 2015 endete für die GEW mit einem unzureichenden Ergebnis zur Eingruppierung für die Lehrkräfte an Schulen, das allein vom Deutschen Beamtenbund (dbb) akzeptiert wurde. Die LfbA wurden in diesen neuen Tarifvertrag nicht aufgenommen, sodass es immer noch keine tarifliche Regelung für diese Beschäftigtengruppe gibt.

### **Andere Bundesländer gehen voran: EG 13 ist sicher**

Da es für NRW und alle anderen alten Bundesländer weder eine Richtlinie noch eine tarifliche Regelung gibt, könnte der Arbeitgeberverband des Landes (AdL) NRW entscheiden, dass alle Lehrkräfte mit wissenschaftlichem

Abschluss an allen Hochschulen in NRW Anspruch auf eine Bezahlung nach EG 13 haben. Es gibt sogar Hochschulen in NRW, die schon nach dieser Praxis verfahren, aber viele tun genau dies nicht.

Mittlerweile haben drei neue Bundesländer eigene Vereinbarungen zur Eingruppierung von LfbA getroffen – unabhängig von der TdL: Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen machten 2015 den Anfang und im August 2016 zog Brandenburg nach. Hier werden LfbA mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss an Fachhochschulen nach EG 13 bezahlt.

Eine solch einheitliche Regelung fehlt bislang in NRW. Während an den meisten Fachhochschulen LfbA nach EG 13 bezahlt werden, ist an einigen nur EG 11 vorgesehen. Ausnahmen gibt es vereinzelt auch für LfbA an Universitäten: Die Deutsche Sporthochschule in Köln ist die einzige Universität in NRW, die LfbA mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss zunächst nur EG 12 zahlt.

### **Tarifrunde 2017: Entscheidung mit Signalwirkung?**

Mit einem Brief hat Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW, an den AdL NRW appelliert, die Eingruppierung für alle LfbA mit wissenschaftlichem Abschluss in die EG 13 auch für NRW festzuschreiben. So könne Ungerechtigkeit und Ungewissheit entgegengetreten und Benachteiligungen in der Bezahlung beseitigt werden. Das wäre neben der Vereinbarung des Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedin-

gungen für das Hochschulpersonal“ ein weiterer guter Schritt der nordrhein-westfälischen Landesregierung in die richtige Richtung.

Für LfbA mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss im BeamtenInnenverhältnis ist mittlerweile nach dem neuen Dienstrechtsmodernisierungsgesetz die Besoldung nach A 13 möglich, denn der vormals einschränkende Fächerbezug, der für die Fremdsprachenlehre galt, ist inzwischen entfallen. Ein weiteres Argument für eine einheitliche Eingruppierung der tarifbeschäftigten LfbA an den Hochschulen in NRW in EG 13. Für LfbA ohne wissenschaftlichen Abschluss fordert die GEW mindestens eine Zuordnung in EG 12.

Vor allem mit Blick auf die anstehende Länder-Tarifrunde, die im Januar 2017 beginnt, könnte NRW ein deutliches Signal an andere alte Bundesländer senden und endlich die Ungerechtigkeiten in der Bezahlung der LfbA an Fachhochschulen abbauen. LfbA sind aus der Praxis nicht mehr wegzudenken. Nun liegt es an der Regierung, ihre Arbeit auch attraktiv zu gestalten, um den stetig steigenden Bedarf an qualifiziertem Personal auch in Zukunft decken zu können und die dichte Wissenschaftslandschaft in NRW gerecht und auskömmlich zu gestalten. //

*Joyce Abebrese, Referentin für Tarifpolitik der GEW NRW*



**GEW Thüringen: Eingruppierung von Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) an Thüringer Fachhochschulen wird verbessert**  
[www.tinyurl.com/LfbA-Thueringen](http://www.tinyurl.com/LfbA-Thueringen)



**GEW Mecklenburg-Vorpommern: Traumjob mit Hindernissen (Gastbeitrag von Carlo Ihde)**  
[www.gew-mv.de/traumjob-mit-hindernissen](http://www.gew-mv.de/traumjob-mit-hindernissen)

## Lehre braucht Kontinuität

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) werden laut Hochschulgesetz NRW „ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre beschäftigt; ihnen obliegt die Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen, die nicht die Einstellungs Voraussetzungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erfordert. Ihnen können darüber hinaus durch die Dekanin oder den Dekan andere Dienstleistungen übertragen werden“. Diese Formulierung ist abstrakt und weit entfernt von der realen Ausgestaltung der Arbeitsplätze von LfbA.

Vorab: Die Bezeichnung „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ bedeutet nicht, dass diese Beschäftigten tatsächlich spezielle Tätigkeiten ausüben. LfbA werden grundsätzlich in der Lehre an den Hochschulen eingesetzt: an Universitäten mit 13 bis 17, an Fachhochschulen sogar mit 20 Semesterwochenstunden.

### Massenproblem Befristung

Die juristische Auseinandersetzung vor den Arbeitsgerichten war geprägt von der Frage, ob die so Beschäftigten wissenschaftlich tätig sind, also überhaupt unter das Befristungsregiment des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) fallen. Die Formel des Bundesarbeitsgerichts, jemand sei wissenschaftlich tätig, wenn sie oder er auf der Suche nach Wahrheit sei, hat nicht zu einer generellen Klärung der Befristbarkeit von Arbeitsverträgen für LfbA geführt. Klarheit hat es nur hinsichtlich der sprachvermittelnden Tätigkeit im Fremdsprachenbereich gegeben, ansonsten wird nach wie vor jeder Einzelfall geprüft. Dies führt dann zu so kuriosen Rechtsauffassungen von RichterInnen, dass die Durchführung einer Einführungsveranstaltung eines Studiums im ersten Semester genutzt werden kann, um eine Habilitation voranzubringen.

Dass die Befristung von Lehrkräften ein Massenphänomen ist, zeigen exemplarisch Zahlen der Universität zu Köln. Im August 2016 waren dort 272 Personen als LfbA beschäftigt – die wenigsten davon, nur 57, dauerhaft angestellt.

### Regelungen abseits des WissZeitVG

Die neue Regelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, nach der WissenschaftlerInnen zwar weiter sachgrundlos befristet werden können, dieses befristete Arbeitsverhältnis aber der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dienen muss, wirft die Frage nach der Rechtmäßigkeit der WissZeitVG-Befristung für LfbA erneut auf. Die gewerkschaftliche Position dazu ist eindeutig: Auf Stellen mit einer derart hohen Lehrverpflichtung ist eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht möglich, das WissZeitVG damit nicht anwendbar. Die Konsequenz: Seit der Reform des WissZeitVG befristeten die Hochschulen solche Arbeitsverhältnisse regelmäßig nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, das bei Neueinstellungen eine sachgrundlose Befristung für die ersten zwei Jahre ermöglicht. Nach deren Ablauf ergibt sich dann ebenso regelmäßig die Frage nach einer Weiterbeschäftigung.

Die Universität Münster muss hier als schlechtes Beispiel erhalten: Das englische Seminar hat zum Wintersemester 2016/2017 fast alle LfbA wechseln wollen oder müssen, denn Dauerstellen will die Hochschule nicht anbieten – trotz zweijähriger Probezeit. So wechseln KollegInnen in befristeter Position auch aus laufenden Verträgen in unbefristete Positionen an anderen Hochschulen.

### Mehr Stabilität im Mittelbau

Lehre, eine Kernaufgabe von Hochschule, bedarf eines festen Stammes im akademischen Mittelbau, der längerfristig die Kontinuität und damit die Qualität des grundlegenden Studiums sicherstellt. Dass beides oftmals nicht mehr gewährleistet ist, liegt auch an der hohen Fluktuation in der grundständigen Lehre, die vor allem in den Geistes- und Humanwissenschaften von LfbA erbracht wird. Unter dem Befristungsunwesen leiden damit nicht zuletzt die Studierenden, denn nur anschlussfähiges Wissen ermöglicht den durchgehenden und stringenten Aufbau eines Studiums. //

*Barbara Umrath, Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Hochschule Köln*

*Dr. Detlef Berntzen, Personalratsvorsitzender für den wissenschaftlichen Bereich an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster*



GEW NRW: aktuelle Infos rund um Hochschule und Forschung  
[www.gew-nrw.de/hochschule-forschung](http://www.gew-nrw.de/hochschule-forschung)



GEW fordert Entfristungsoffensive

## Karrierewege an der Hochschule planbar machen

**Mit der „Wittenberger Erklärung“ richteten sich die TeilnehmerInnen zum Abschluss der 9. Wissenschaftskonferenz der GEW im Herbst 2016 in Wittenberg an Bund und Länder. Ihre Forderung: eine Entfristungsoffensive, um eine Wende in der Beschäftigungssituation an den Hochschulen zu erreichen.**

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse für Lehrbeauftragte, die oftmals grundständige Lehre erbringen, sowie kurzfristige Vertragsverlängerungen für hoch qualifizierte WissenschaftlerInnen auch nach mehrjähriger Beschäftigung müssen der Vergangenheit angehören! Für bundesweit 50.000 zusätzliche Dauerstellen sei an den Hochschulen zu sorgen, so die Forderung der Wittenberger Erklärung. „Kurz- und Kettenverträge sind nicht nur unfair gegenüber den betroffenen Beschäftigten, sie untergraben auch die Kontinuität und damit Qualität von Forschung und Lehre. Darüber hinaus brauchen wir in Zukunft immer mehr hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, um die auf hohem Niveau bleibende Zahl der Studierenden angemessen zu betreuen“, erklärt Andreas Keller, stellvertretender GEW-Vorsitzender und Hochschulexperte.

### Expertise ermittelt Personalbedarf für gute Betreuungsrelation

Die GEW stützt sich auf eine Expertise, die Dr. Anke Burkhardt vom Institut für Hochschulforschung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung vorgelegt hat. Die Studie analysiert unter anderem die in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegene Studierendenzahl und berechnet den notwendigen Bedarf an wissenschaftlichem Personal. Berücksichtigt wird

dabei auch die notwendige Betreuungsrelation von Lehrenden zu Lernenden, die sich in den letzten Jahren völlig unbefriedigend entwickelt hat. Gutes Studium und bessere Abschlussquoten setzen eine intensive Betreuung voraus. Die Studie schaut dabei auch über den deutschen Tellerrand hinaus und wirft einen Blick auf die weitaus besseren Betreuungsrelationen in der Schweiz. Für die nächsten Jahre ermittelt die Studie für deutsche Universitäten bei der Zahl der ProfessorInnen einen Mehrbedarf von über 80 Prozent, die Zahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sollte um mindestens 30 Prozent erhöht werden.

### GEW fordert: Arbeitsbedingungen an Hochschulen weiter verbessern

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen war die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Frühjahr 2016 sicher ein erster, überfälliger Schritt. Die Befristung eines Vertrags muss nun an eine Qualifizierung oder ein Drittmittelvorhaben gebunden sein und die jeweilige Befristungsdauer orientiert sich an diesem Beschäftigungszweck.

Die GEW fordert einen deutlichen Ausbau der Grundfinanzierung der Hochschulen, der den hohen Anteil befristeter Mittel zurückführt – seien es Drittmittel in der Forschung oder große Projekte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in der Lehre. Hochschulpaktmittel zum Ausbau der Studienplätze müssen verstetigt werden. Das wird die Planungssicherheit der Hochschulen erhöhen und sowohl die Studienbedingungen wie auch die Beschäftigungsverhältnisse nachhaltig verbessern.

Darüber hinaus fordert die GEW eine Nachbesserung beim gerade beschlossenen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bund

und Länder haben die Einrichtung von 1.000 Tenure-Track-Professuren an den Universitäten beschlossen und wollen damit jungen, qualifizierten WissenschaftlerInnen ermöglichen, auf einem transparenten und verlässlichen Karriereweg eine reguläre Professur zu erreichen. „An den Universitäten brauchen wir nicht 1.000, sondern 5.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren, um die strukturelle Veränderung der Karrierewege mit dem überfälligen Ausbau der Hochschulen zu verknüpfen“, mahnt Andreas Keller. Auch für Fachhochschulen fordert die GEW ein Tenure-Track-Programm. Gerade in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern, auch in der Informatik, suchen die Fachhochschulen händierend nach Nachwuchs. Hier muss ein Programm entwickelt werden, das hoch qualifizierte BewerberInnen mit der beruflichen Praxis in Verbindung bringt, die für die Berufung auf eine FH-Professur zwingend vorgeschrieben ist. //

*Dr. Ingrid Lotz-Ahrens,*

*Mitglied im Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung der GEW NRW*



**Dr. Anke Burkhardt: Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten. Leistungsbezogene Vorausberechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren**

[www.tinyurl.com/Expertise-Burkhardt](http://www.tinyurl.com/Expertise-Burkhardt)



**GEW: Geld her – oder wir schließen ... (Wittenberger Erklärung)**

[www.tinyurl.com/Wittenberger-Erklaerung](http://www.tinyurl.com/Wittenberger-Erklaerung)



**GEW: Bund und Länder müssen Entfristungsoffensive an Hochschulen starten!**  
[www.tinyurl.com/GEW-Entfristungsoffensive](http://www.tinyurl.com/GEW-Entfristungsoffensive)

## Evaluation in vier Jahren geplant

Nach erbitterten Debatten über seine Inhalte und heftigen Auseinandersetzungen über seine rechtliche Bindungswirkung haben Hochschulleitungen, die Landespersonalrätekonferenzen und das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF) den „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ – den sogenannten Rahmenkodex – unterzeichnet. DGB, ver.di und GEW waren beratend in den schwierigen Abstimmungsprozess eingebunden.

Zwischenzeitlich haben fast alle Hochschulen in NRW den Rahmenkodex unterschrieben und rücken seine Vorgaben – verlässliche, planbare und nachhaltige Beschäftigungsbedingungen – mehr oder weniger in den Fokus ihrer personalpolitischen Bemühungen. Erste Sondierungsgespräche zwischen Personalabteilungen und Personalvertretungen sind gelaufen. Es geht um viel: Abbau befristeter Beschäftigung, verlässliche Promotionsbedingungen, Verbesserungen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte, familiengerechter Umgang mit Teilzeit, mehr Gesundheitsschutz und bessere Personalplanung – und schließlich um die Schaffung eines „Hochschularbeitsmarktes“ in NRW.

### Ergebnisfokussierter Auftakt

Eine „ständige Kommission“ aus Vertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sowie hochrangigen VertreterInnen des MIWF hat im September 2016 die Arbeit aufgenommen. Ihr Status hat per Erwähnung

im Hochschulzukunftsgesetz (§ 34 a HZG) Gesetzesrang und im Vertragsdokument sind ihre Aufgaben beschrieben (Art. 13): Evaluation, Optimierung und Weiterentwicklung der Vorgaben des Rahmenkodex.

Das Klima der konstituierenden Sitzung der Kommission war wohlthuend sachlich, gespannt und klar ergebnisfokussiert. Die große Aufgabe der Kommission besteht zunächst in einer Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation an den Hochschulen, um auf dieser Basis ein methodisches Instrumentarium zur Organisation der Evaluation zu entwickeln. Dazu soll auf der nächsten Sitzung von einer Ad-hoc-Arbeitsgruppe ein Vorschlag unterbreitet werden.

Eine erste wichtige Verabredung hat es bereits gegeben: Die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) sieht eine „angemessene“ Befristungsdauer bei Promotionsstellen vor, während im Rahmenkodex eine zunächst einjährige Befristung des Vertrag festgelegt ist und danach – Bewährung

vorausgesetzt – automatisch zwei weitere Jahre angehängt werden. Eine Diskrepanz, bei der nachgebessert werden musste. Die Kommission verständigte sich darauf, nicht den Vertragstext zu ändern, sondern zur Klarstellung einen entsprechenden rechtlichen Hinweis an den Rahmenkodex anzufügen. Das neue WissZeitVG ist selbstverständlich oberste Richtschnur. Abzuwarten bleibt, welche Dynamik in der Regelung der Vertragsbeziehungen zwischen Hochschulen und ihren Beschäftigten dadurch entfaltet wird.

### Auf der Agenda: Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Ende Januar 2017 wird die Arbeit fortgesetzt. Die Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinika in Nordrhein-Westfalen hat bereits die Beschäftigungsbedingungen von Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) auf die Agenda der Kommission gesetzt. Das Problemspektrum reicht von sachgrundlosen Befristungen über hohe Lehrverpflichtungen, extreme Arbeitsbelastungen sowie spannungsgeladenen Vorgesetztenkonstellationen bis hin zu ungelösten Fragen bei der Übertragung zusätzlicher Aufgaben und allgemeiner Aufgabenzuschneide der Tätigkeit von LfbA. //

*Berthold Paschert,*

*Hochschulreferent der GEW NRW*



**Bildung. Weiter denken!**  
Bochumer Kongress 2017

Illustration: [gettyimages.de/fotolia.com/amg](http://gettyimages.de/fotolia.com/amg)

## WIR HABEN EINEN PLAN! WAS BRINGT DER HOCHSCHULENTWICKLUNGSPLAN NRW?

Mit der Aufstellung eines Landeshochschulentwicklungsplans hat das Land wieder mehr Verantwortung für die Entwicklung der Hochschullandschaft in NRW übernommen. Künftig sollen sich Hochschulen, Landesregierung und Parlament gemeinsam auf strategische, gesellschaftlich notwendige und politisch verabredete Entwicklungsziele verständigen – materiell fundiert mit einer verbesserten Grundfinanzierung. Zu den Entwicklungsprioritäten gehören die Differenzierung des Hochschulsystems, Studium und Lehre, wissenschaftliche Karriereöglichkeiten und gute Beschäftigungsbedingungen sowie die Digitalisierungsstrategie. Welche Chancen bietet der Plan für gute Studien- und Beschäftigungsbedingungen und für die Qualität von Forschung und Lehre?

**POLITIKGESPRÄCH AM 3. MÄRZ 2017,  
15.30–17.00 UHR  
RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM, AUDIMAX**

Es diskutieren:

Svenja Schulze, Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW // Prof. Dr. Lambert Koch, Rektor der Universität Wuppertal // LRK-SprecherInnengruppe der Unis NRW // Prof. Dr. rer. nat. Marcus Baumann, Rektor Fachhochschule Aachen und Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen NRW // Dr. Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender der GEW und Leiter des Organisationsbereichs Hochschule und Forschung // Bernadette Stolle, Geschäftsführerin der Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten

# Höchste Zeit für eine Reform

**Am 18. März 2016 hat das Bundesverfassungsgericht einen weitreichenden Beschluss zur Akkreditierung von Studiengängen veröffentlicht: Demnach ist das nordrhein-westfälische Verfahren, nach dem Studiengänge durch Agenturen „nach den geltenden Regelungen“ akkreditiert werden müssen, mit dem Grundgesetz unvereinbar. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diesen Beschluss.**

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts greift das seitens der Gewerkschaften beklagte Demokratiedefizit auf und fordert eine verbindliche rechtliche Regelung insbesondere der Ziele, Mindeststandards, Verfahren, Beteiligungsrechte, Kriterien und der Rechtsform der Entscheidungen der Akkreditierung.

Wer nimmt bislang Einfluss auf das Akkreditierungsverfahren, die Struktur, die Qualität und die Ausrichtung von Bachelor- und Masterstudiengängen und somit auf die Angebotsvielfalt der akademischen Berufsausbildungen?

1. das Europäische Parlament,
2. der Rat der Europäischen Union,
3. die Kultusministerkonferenz (KMK),
4. die Hochschulrektorenkonferenz (HRK),
5. der Wissenschaftsrat,
6. das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF),
7. die 16 Landeswissenschaftsministerien,
8. die Fachministerien der Bundesländer, die zumindest indirekt über die durch sie finanzierten Forschungsprojekte Einfluss auf die Ausbildungsinhalte und Besetzung der Lehrstühle nehmen,
9. der deutsche Akkreditierungsrat,
10. der Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen,
11. die Akkreditierungsagenturen AAQ, ACQUIN, AHPGS, AKAST, AQ Austria, AQAS, ASIIN, evalag, FIBAA und ZEVA mit ihren jeweiligen Akkreditierungskommissionen,
12. die wissenschaftlichen Fachgesellschaften,
13. die Hochschulleitungen der privaten und öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien,
14. gegebenenfalls deren Hochschulräte,
15. deren Senate und
16. die Fakultäten mit ihren gewollt spezifischen und individuellen Profilen.

## Eine Vielfalt, die kaum zu steuern ist

Insgesamt gibt es laut Deutschem Studentenwerk aktuell circa 14.500 Studiengänge, von denen etwa 8.700 grundständig sind und zu einem ersten Hochschulabschluss führen. In etwa 5.800 Studiengängen kann ein weiterführender Hochschulabschluss erworben werden.

Hierbei werden die drei- bis fünfjährigen Bachelor- sowie die ein- bis zweieinhalbjährigen Masterstudiengänge in das European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) umgerechnet. Beide Varianten gibt es als Voll- oder Teilzeitstudiengang, berufs begleitend oder berufsintegriert, mit integrierter Berufsankennung und/oder nachträglicher Anerkennung. Und nicht zu vergessen: Sowohl Bachelor als auch Master gibt es jeweils mit dem Zusatz „of Science“ oder „of Arts“ – daneben existieren für Jura und Medizin weiterhin die alten Staatsexamina.

Diese strukturelle, kaum zu steuernde Angebotsvielfalt entstand viel zu häufig in Verhandlungen hinter geschlossenen Türen, ohne eine öffentliche oder politisch legitimierte Beteiligung. Oft genug sogar ohne die Beteiligung der gemeinsamen Arbeitsgruppe „Fortführung des Bologna-Prozesses“ von KMK und BMBF, in der neben Bund und Ländern auch Interessenorganisationen, wie das Deutsche Studentenwerk oder die Arbeitgebervereinigung BDA, aber eben auch der Dachverband der Studierendenvertretungen fsz sowie die GEW vertreten sind – und das, obwohl die „Stakeholder“-Beteiligung zu den Grundsätzen des Bologna-Prozesses gehört.

## Akkreditierungssystem reformieren!

Da die bisherigen Regelungen zur Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudien-

gängen verfassungswidrig sind und es für sie keine ausreichende gesetzliche Grundlage gibt, sollte nun die Chance gewahrt werden, das Akkreditierungssystem und den Outcome grundlegend zu reformieren. Die GEW fordert dazu auf, ein umfassendes Qualitätsverständnis zum Maßstab des Verfahrens zu erheben. Hierbei sollten auch die Betreuungsrelation zwischen Lehrenden und Studierenden sowie faire Beschäftigungsbedingungen von DozentInnen eine Voraussetzung für gute Hochschullehre sein.

KMK und HRK scheinen sich bereits einig zu sein, dass das zukünftige Qualitätssicherungsverfahren über einen Staatsvertrag geregelt wird. Unterhalb dieses Vertrags soll es „ländergemeinsame Strukturvorgaben“ geben. Hier werden die eigentlichen Ausführungsbestimmungen liegen. Die Rolle der bisher zehn Akkreditierungsagenturen wird dabei neu definiert und sie werden Dienstleister des Akkreditierungsrates, beim dem allein und ausschließlich das Entscheidungsrecht liegen wird. Die Option zur Wahl zwischen einer Programm- oder Systemakkreditierung wird wohl auch weiterhin möglich sein. Auf jeden Fall sollte das neue Akkreditierungsverfahren verhindern, dass es 22.000 Studiengänge mit unterschiedlichsten Rahmenbedingungen in 2020 gibt. //

*Ralf Siegel, stellvertretender  
Departmentleiter Pflegewissenschaft  
an der Universität Witten / Herdecke*



**Bundesverfassungsgericht: Wesentliche Entscheidungen zur Akkreditierung von Studiengängen muss der Gesetzgeber selbst treffen**

[www.tinyurl.com/BVerfG-Akkreditierung](http://www.tinyurl.com/BVerfG-Akkreditierung)



**Deutschlandfunk: „Diese Form der Akkreditierung wird es so nicht mehr geben“ (Interview mit Manfred Kempen, Präsident des Deutschen Hochschulverbandes)**

[www.tinyurl.com/Kempen-Interview](http://www.tinyurl.com/Kempen-Interview)