

Von Postdoc-Vertretung der CAU
in Kooperation mit Postdoc-Zentrum

An
Kanzlerin der CAU Kiel
Frau Meyer

Kiel, 26.06.2019

Betreff: Stellungnahme zum „Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken*“

Sehr geehrte Frau Meyer,

wie Sie bei der Personalversammlung der Beschäftigten aus den Mitteln des Hochschulpakts am 22.05.2019 mitteilten, verhandelt die Universität aktuell mit dem Ministerium über die Kriterien der Mittelverteilung aus dem „**Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken***“. Mit diesem Schreiben möchten wir Ihrer Einladung nachkommen und uns bei der Erarbeitung dieser Kriterien auch zur Ausgestaltung der zukünftigen Stellenkategorien beteiligen.

Generell begrüßen wir sehr diese Möglichkeit, nachhaltige Strukturen für junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu schaffen, die als Karriereziel nicht ausschließlich den Ruf auf eine Professur anstreben. Allerdings besteht angesichts der Entscheidungen bei der letzten Einrichtung von Dauerstellen an der CAU die Befürchtung, dass es dabei um Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau mit hohem Lehrdeputat (zuletzt 16 SWS) geht. Eine Ausgestaltung von Stellen, wo promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausschließlich Lehraufgaben übernehmen ohne Verantwortung für eigene Forschung und die Möglichkeit, die fachliche Qualifikation aufrechtzuerhalten und zu vertiefen, kann vor dem Hintergrund folgender Überlegungen nicht wünschenswert sein und entspricht in unseren Augen auch nicht den Zielen des Zukunftsvertrags:

„Ziele dieses Zukunftsvertrags sind eine flächendeckend hohe Qualität von Studium und Lehre, gute Studienbedingungen in der Breite der deutschen Hochschullandschaft sowie der bedarfsgerechte Erhalt der Studienkapazitäten in Deutschland, um langfristig ausreichend akademische Fachkräfte für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft auszubilden.

Um diese Ziele zu erreichen, setzen die Länder bei der Verwendung der Mittel Schwerpunkte insbesondere beim Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit Studium und Lehre befassten Personals an den Hochschulen. Damit soll auch eine Verbesserung der Betreuungsverhältnisse bzw. der Betreuungssituation erreicht werden. Dabei wirken die Länder auf eine geschlechterparitätische Zusammensetzung des Personals hin¹.

¹ §1 Absätze 1 und 2, Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über den Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken*, S. 2. <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/hochschulpakt-zukunftsvertrag/> (abgerufen am 18.06.2019)

1) Betreuungsverhältnisse und Studienqualität

Als ein entscheidendes Kriterium für eine hohe Qualität von Studium und Lehre sieht der Zukunftsvertrag „eine Verbesserung der Betreuungsverhältnisse“ vor. Bei einem Lehrdeputat von 9 SWS betreute ein_e Professor_in im Jahr 2017 in Schleswig-Holstein 58 Studierende², im Bundesdurchschnitt waren es 66 Studierende. Die beste Relation findet man in Thüringen mit 44 Studierenden, die schlechteste in Nordrhein-Westfalen mit 91. Im Wintersemester 2017/18 waren an der CAU 26.477 Studierende eingeschrieben bei 410 Professoren³, was einer Betreuungsrelation von ca. 65 Studenten pro Professur entspricht. Die Schaffung zusätzlicher Professuren aus den Mitteln des Zukunftsvertrages, wie im Maßnahmenkatalog der Autoren vorgeschlagen⁴, würde sicherlich zu einer quantitativen und qualitativen Verbesserung der Betreuungsrelation beitragen.

Die Leistung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen ist in den zitierten Statistiken unberücksichtigt. Rechnet man auch diese hinzu, dann zeigt sich, dass der Aufwuchs an Studierenden der letzten zehn Jahre hauptsächlich von Lehrenden auf befristeten Hochdeputatsstellen (ca. 16 SWS) bewältigt wurde⁵. Diese Hochdeputatsstellen sind zwar ein effektives Mittel einer rein quantitativen Verbesserung der Betreuungsrelation, weil hier pro Wissenschaftler_in viele Studierende versorgt werden, qualitativ muss dies jedoch als fragwürdig erscheinen. Eine einfache Überschlagsrechnung soll die Problematik kurz veranschaulichen.

Ein Arbeitsvertrag im wissenschaftlichen Dienst an der CAU sieht aktuell ca. 38 Wochenarbeitsstunden vor. Bei einem Deputat von 16 SWS entspricht dies 12 Zeitstunden reiner Lehre direkt in den Lehrveranstaltungen. Nimmt man kontrafaktisch an, dass eine halbwegs solide Vorbereitung einer Lehrveranstaltung die gleiche Zeit benötigt, würden 24 Stunden der Wochenarbeitszeit nur für das Abhalten und Vorbereiten der Veranstaltungen reserviert sein. Verbleiben noch 14 Wochenarbeitsstunden.

Für weitere lehrnahe Aufgaben wie die Betreuung und Beratung der Studierenden in Sprechstunden, das Abnehmen mündlicher und schriftlicher Prüfungen, die Begleitung und Bewertung von Abschlussarbeiten müsste weitere Arbeitszeit eingeplant werden. Wenn wir hier an der CAU von 65 Studierenden pro Lehrende_n ausgehen, dann würde allein die rechnerische Möglichkeit, dass man mit jeder Person nur zehn Minuten pro Semester (!) spricht, bspw. über ein Hausarbeitsthema für

² vgl. <https://www.forschung-und-lehre.de/ein-professor-fuer-66-studierende-1345/> (Artikel vom 02.01.2019, abgerufen am 18.06.2019)

³ vgl. <http://www.uni-kiel.de/ueberblick/statistik/eckdaten.shtml> (abgerufen am 18.06.2019)

⁴ Vgl. Anlage 1 zur Bund-Länder-Vereinbarung (BLV): Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken*, S. 1. <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/hochschulpakt-zukunftsvertrag/> (abgerufen am 18.06.2019)

⁵ <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/kapitel-f-2018.pdf> S. 160f. (abgerufen am 18.06.2019)

die Modulprüfung, den Bedarf von ca. einer Stunde pro Woche in der Vorlesungszeit aufzeigen. Nimmt man auch die Begleitung von Abschlussarbeiten hinzu wird dies schnell mehr⁶. Die Korrektur und Abnahme der schriftlichen und mündlichen Prüfungen selbst konzentriert sich naturgemäß in bestimmten Zeiträumen, ließe sich aber schätzungsweise auf zwei Wochenarbeitsstunden übers Semester hinweg verteilen, ebenso für die erforderliche administrative Begleitung sei es durch Beantwortung von Emails oder Pflege von OLAT-Kursen u. ä. Dies entspräche einer Wochenarbeitszeit von fünf bis sechs Stunden für die lehrnahen Aufgaben. Verbleiben noch 8-9 Wochenarbeitsstunden, die sich schnell für Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung in Konventen und Ausschüssen und allgemeine Institutsaufgaben wie Bibliothekspflege, Erasmusberatung oder Lehrplanung verrechnen lassen.

Diese_r Kollege_in hat folglich überhaupt keine Möglichkeit mehr, auf dem laufenden Stand der Fachdiskussion zu bleiben, von eigener Forschung gar nicht zu sprechen. Wenn man also möchte, dass die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, die nach den universitären Kategorien geringer qualifiziert sind als die Gruppe der Professor_innen, auch qualitativ zur Verbesserung des Studiums beitragen, dann benötigt diese mindestens ebenso viel Zeit für die Forschung wie die Professor_innen, eigentlich aber zu einer im Zukunftspakt vorgesehenen Qualifizierung auch in der Lehre⁷ sogar mehr. Ein Lehrdeputat von mehr als 9 SWS widerspricht also schon bei einer einfachen Überschlagsrechnung dem erklärten Ziel des Zukunftsvertrags.

2) Forschungsbasierte Lehre

Wir sehen nicht, wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in derartigen Positionen in ihrer Expertise für ein spezielles Lehrgebiet dauerhaft aktuell und produktiv sein können⁸. Mit ihrem Bekenntnis zu forschungsbasierter Lehre, insbesondere auch vertreten durch PerLe – Projekt für erfolgreiches Lehren und Lernen, steht die CAU für eine enge Verknüpfung von Forschung und Lehre. Dies soll beispielsweise dadurch befördert werden, dass Studierende in Lehrveranstaltungen eigenständig und ergebnisoffen forschen, angeleitet durch Lehrende, die stets über den aktuellsten Stand der Forschung informiert sind und Einblicke in die Forschungslandschaft dieser Universität

⁶ 65*10 Minuten = 650 Minuten= 10,8 Stunden; bspw. bei 5 Abschlussarbeiten mit einem einzigen Gespräch: 5*30 Minuten =150 Minuten=2,5 Stunden. Bei einer Weiterentwicklung der Beratungsangebote in der Breite, wie in der Anlage 1 zum BLV (S. 2) als Maßnahme empfohlen, muss entsprechend mit realistischen und deutlich ausführlicheren Beratungszeiten gerechnet werden.

⁷ „Hochschuldidaktische Weiterbildungen von Lehrenden und für Lehrende, z.B. zu Digitalisierung, Heterogenität“ Vgl. Anlage 1 zur Bund-Länder-Vereinbarung (BLV): Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken*, S. 3. <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/hochschulpakt-zukunftsvertrag/> (abgerufen am 18.06.2019)

⁸ „Förderung innovativer Lehr- und Lernformen sowie innovativer Studienangebote“ Vgl. Anlage 1 zur Bund-Länder-Vereinbarung (BLV): Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken*, S. 2. <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/hochschulpakt-zukunftsvertrag/> (abgerufen am 18.06.2019)

vermitteln können. Beschränkt man das Aufgabenfeld zu sehr auf den Aspekt Lehre, sehen wir nicht, wie die gewünschte ‚forschungsbasierte Lehre‘ langfristig und umfassend gewährleistet werden kann.

3) Attraktive Karrierepfade

Generell sehen wir Stellenkonzepte in der Wissenschaft mit einer starken Spezialisierung auf spezifische, eher serviceorientierte Aufgaben und beschränkt auf einen einzigen Aspekt des akademischen Systems, z.B. als Lehrkraft, sehr kritisch. Aktuell bietet das Wissenschaftssystem in Deutschland diesen Personen keine Berufsperspektiven, anders als beispielsweise im anglo-amerikanischen Raum durch die dort üblichen Lecturer-Positionen, die sowohl Lehr- als auch Forschungsmöglichkeiten wie auch Möglichkeiten der kontinuierlichen Karriereentwicklung bieten. Die fehlenden Möglichkeiten zur wissenschaftlichen Qualifikation führen damit gegebenenfalls in eine Sackgasse.

Konkret schlagen wir ein Modell vor mit Rahmenbedingungen vergleichbar denen, die für Juniorprofessuren gelten, d.h.

- zunächst befristete Anstellung für 3 Jahre,
- Verstetigungsoption bei positiver Evaluation,
- Anbindung an die Zielvereinbarungen des Fachbereiches,
- Anbindung an eine Arbeitsgruppe, damit die nötige Infrastruktur gewährleistet werden kann.

Wünschenswert ist eine offene Rekrutierung qualifizierten Personals, dennoch sollte auch die Situation der aktuell aus den Mitteln des Hochschulpaktes Beschäftigten Berücksichtigung finden. Als eine Übergangsregelung wäre ein fachspezifisches Evaluationsverfahren auf Institutsebene denkbar.

Wir betrachten dieses Schreiben als einen ersten Beitrag zur notwendigen Diskussion zum Zukunftsvertrag und würden es sehr begrüßen, wenn wir als Vertretung der Betroffenen an der CAU an der Entwicklung der Stellenkonzepte mitwirken könnten.

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Gesche Braker (Postdoc-Zentrum)

Dr. Martina Baum, Dr. Meike Stumpp, Dr. Sönke Burmeister, Dr. Viktoria Bachmann (Postdoc-Sprecher_innen)