

## Hochschulvertrag 2018-2022 und Gute Arbeit

Der Personalrat des Hochschulbereichs begrüßt den in den Hochschulverträgen zugesagten Zuwachs der Budgets von 3,5 %. Leider zeichnet sich angesichts im Vertrag vorgesehener neuer Aufgaben und steigender Kosten bereits heute ab, dass die Mittel nicht unmittelbar zu neuen Gestaltungsspielräumen führen werden. Die lange bestehende Unterfinanzierung der Berliner Hochschulen wird damit keinesfalls beendet, auch wenn sich zum Beispiel für die HU nach Auskunft der Universitätsleitung der Rückstand auf die übrigen Universitäten leicht verringert hat.

### **Einzelne Beispiele von Vorhaben und Ansätzen:**

Die in den Medien viel diskutierte Einführung einer *Quote von Dauerstellen für strukturelle Daueraufgaben* wird – je nach Rechenmodell – für die HU bereits heute erreicht. Hinzu kommt eine starke Ungleichverteilung in den einzelnen Fächern, die auch mit dem jetzt vereinbarten Ziel nicht unmittelbar abgebaut werden dürfte.

Auch die Frage, ob und wie auch für die Bearbeitung von Drittmittelprojekten Dauerstellen geschaffen werden können, bleibt in den neuen Hochschulverträgen weiterhin unbeantwortet. Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft müssen jetzt einen Umfang von mindestens 50 % haben. Leider ist zum Beispiel die DFG seit einiger Zeit bereits deutlich weiter und hat als (Mindest-)Standard 65 % festgelegt.

Das Bestreben des Personalrats, Daueraufgaben mit Dauerstellen zu besetzen, für die Promotion auskömmliche Beschäftigung zu ermöglichen, bei Habilitationen in der Regel einen Beschäftigungsumfang von 100 % und die Entgeltgruppe 14, muss insofern weiter mit allem Nachdruck verfolgt werden.

Die (weitere) *Erhöhung der Ausbildungskapazitäten im Lehramt* stellt die lehrkräftebildenden Bereiche der HU vor eine erhebliche Herausforderung. Beispiel Grundschullehramt: Der geplante Aufwuchs auf heute zirka 300 Erstsemesterstudierende pro Wintersemester läuft bereits seit dem WiSe 2015/16. Der Aufbau der entsprechenden Strukturen (inklusive zahlreicher Dauerstellen) ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Mit dem Aufwuchs assoziierte Probleme sind nicht gelöst (vgl. **Lehrraumkapazität**).

Aber auch außerhalb des Grundschullehramts ist unklar, wie es gelingen kann, die höheren Absolvent\*innenzahlen zu erreichen, da es bereits heute zum Teil weniger Bewerber\*innen als Studienplätze gibt. Die Umschichtung von Halteverpflichtungsmitteln innerhalb der Universität soll helfen, Stellen aus nicht lehramtsbezogenen Studiengängen in die Bereiche, die Lehre im Lehramt anbieten, umzulagern. Entsprechende Pläne müssen bereits bestehende oder absehbare Überlastung in den Bereichen berücksichtigen und mindern helfen. Diesen Prozess wird auch der Personalrat wachsam und kritisch begleiten.

Weitere positive Aspekte sind die (weitere) Öffnung der Hochschulen und der Ausbau der Gender Studies.

Viele der in den Verträgen enthaltenen Verbesserungen sind sehr zurückhaltend formuliert, sodass ihre Wirkung gering ausfallen dürfte. Hinzu kommen weder qualifizier- noch quantifizierbare Zielvorgaben, fehlende konkrete Formulierungen zur Umsetzung von Vorhaben und fehlende Sanktionen bei Nichterfüllung.

Brisantes Beispiel: Seit einiger Zeit sind in den Hochschulhaushalten auch Tarifsteigerungen für studentische Beschäftigte berücksichtigt<sup>1</sup>, die Hochschulen dürfen aber die konkrete Verwendung der Gelder selbst gestalten. Seit 2011 ist der Stundenlohn für studierende Beschäftigte nicht angepasst worden.

---

<sup>1</sup> <http://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/18/SchrAnfr/s18-12225.pdf>